



Chambre 1
Numéro de rôle 2016/AM/60
S.F. / GRAND HOPITAL DE CHARLEROI ASBL / en présence de la CGSLB
Numéro de répertoire 2016/
Arrêt contradictoire définitif

COUR DU TRAVAIL DE MONS

ARRET

**Audience publique du
27 mai 2016**

Droit du travail.

Contrat de travail d'employé.

Travailleur protégé. Loi du 19/3/1991.

Délégué au CE et candidat suppléant au CPPT.

Technicien au service d'une institution hospitalière se rendant coupable d'un canular téléphonique en se faisant passer pour un membre de l'OCAM afin de s'assurer que l'hôpital respectait bien le niveau 4 qui venait soi-disant d'être imposé.

Comportement du travailleur engendrant une réaction empreinte de panique dans le chef des responsables de l'institution.

Travailleur démasqué par après mais niant sa responsabilité puis imputant le canular à des collègues avant d'avouer finalement être l'auteur des faits.

Comportement ruinant immédiatement et définitivement la confiance de l'employeur de telle sorte qu'il est constitutif de motif grave.

Article 578, 1^o C.J.

Arrêt contradictoire, définitif.

EN CAUSE DE :

Monsieur **S.F.**, domicilié à ...,

Partie appelante, partie défenderesse originaire, comparissant en personne et assistée de son conseil maître Michel VANHOESTENBERGHE, avocat à CHARLEROI,

CONTRE :

L' **A.S.B.L. GRAND HOPITAL DE CHARLEROI**, ci-après dénommée **GHdC**, dont le siège social est établi à ..., inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le numéro,

Partie intimée, partie demanderesse originaire, comparissant par son conseil maître Thierry DUQUESNE, avocat à BRUXELLES.

EN PRESENCE DE :

La **CENTRALE GENERALE DES SYNDICATS LIBERAUX DE BELGIQUE**, ci-après dénommée **CGSLB**, dont le siège social est situé à (fédéral) et dont les bureaux sont établis à

Partie intimée, partie défenderesse originaire, comparissant par sa mandataire madame Céline TORDOIR, déléguée syndicale porteuse de procuration.

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 prononcé contradictoirement le 15 février 2016 par le Tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, appel formé par requête reçue au greffe le 26 février 2016 ;

Vu l'ordonnance prise en application de la loi du 19 mars 1991 et de l'arrêté royal du 21 mai 1991 le 18 mars 2016 et notifiée le 21 mars 2016 aux parties ;

Vu, pour la CGSLB, ses conclusions principales déposées au greffe le 25 mars 2016 ;

Vu, pour monsieur S.F., ses conclusions reçues au greffe le 4 avril 2016 ;

Vu, pour l'asbl Grand Hôpital de Charleroi (ci-après dénommé GHdC), ses conclusions de synthèse déposées au greffe le 8 avril 2016 ;

Entendu les conseils de monsieur S.F. et de l'a.s.b.l. GHdC et la mandataire de la CGSLB, en leurs dires et moyens, à l'audience publique du 22 avril 2016 de la 1^{ère} chambre ;

Vu le dossier de monsieur S.F. et celui de l'ASBL GHdC ;

RECEVABILITE DE L'APPEL :

Par requête d'appel reçue au greffe le 26 février 2016, monsieur S.F. a interjeté appel d'un jugement contradictoire prononcé le 15 février 2016 par le Tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi.

L'appel, élevé à l'encontre de ce jugement dont il n'est pas soutenu qu'il ait été signifié, a été introduit dans les forme et délais légaux et est, partant, recevable.

FONDEMENT :**1. Les antécédents de la procédure :**

Par lettre du 28 novembre 2015 adressée à monsieur S.F. ainsi qu'à la CGSLB et par requête envoyée le jour même par recommandé à la Présidente du tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, le GHdC a fait part de son intention de licencier pour motif grave monsieur S.F., protégé contre le licenciement conformément à la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail ainsi que pour les candidats délégués du personnel (ci-après « loi du 19 mars 1991 »), et ce pour avoir organisé « un canular téléphonique inacceptable en cette période de menace terroriste ».

Le 3 décembre 2015, les parties ont été reçues séparément par la Présidente du tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi afin de se voir expliquer les étapes de la procédure visée par la loi du 19 mars 1991.

Le 9 décembre 2015, les parties ont été entendues par la Présidente du tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, afin d'apprécier si elles pouvaient éventuellement se concilier. Après avoir acté l'impossibilité de se concilier et entendu les parties sur la question de la suspension du contrat de travail de monsieur S.F. durant la procédure en cours, la Présidente a ordonné la suspension du contrat de travail de monsieur S.F., par ordonnance du même jour.

Le 11 décembre 2015, le GHdC a lancé citation à l'encontre de monsieur S.F. et de son organisation syndicale, la CGSLB.

Par jugement du 15 février 2016, le Tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, a déclaré la demande du GHdC recevable et fondée.

Il a dit pour droit qu'il reconnaissait la gravité du motif justifiant qu'il soit mis fin au contrat de monsieur S.F., sans préavis ni indemnité, en application de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

Le Tribunal a condamné monsieur S.F. et la CGSLB aux frais et dépens liquidés par l'a.s.b.l. GHdC à 1.320 € étant l'indemnité de procédure et a autorisé l'exécution provisoire du jugement.

Monsieur S.F. a relevé appel de ce jugement.

2. Les faits de la cause :

a) Le GHdC

Le GHdC regroupe aujourd'hui 6 sites hospitaliers, 3 centres de consultations et différents services d'aide. En tout, il représente plus de 4.500 personnes toutes spécialités et métiers confondus. Il est un des plus gros employeurs de Wallonie et certainement le plus grand hôpital privé de Wallonie.

b) Monsieur S.F.

Monsieur S.F. a été occupé, une première fois, par les Hôpitaux Saint Joseph, Sainte Thérèse et IMTR, du 1^{er} novembre 1982 au 3 juin 2005, date à laquelle il a été licencié moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Il a, ensuite, été réengagé par l'Hôpital Notre-Dame Reine Fabiola le 17 juillet 2007, dans le cadre de 4 contrats à durée déterminée successifs, et suite à la fusion des hôpitaux, s'est retrouvé sur le payroll du GHdC dès le 1^{er} janvier 2008.

Il a été engagé par l'a.s.b.l. GHdC à partir du 7 janvier 2009, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, en qualité de technicien, pour être occupé dans le département des technologies et systèmes d'information.

Lors des élections sociales de 2012, monsieur S.F. a été présenté par la CGSLB comme candidat délégué du personnel au Conseil d'entreprise (CE) et au Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) du GHdC. Suite à cette élection, il a été élu délégué au CE et suppléant au CPPT.

Il bénéficie donc de la protection spécifique contre le licenciement en tant que délégué du personnel, telle que prévue par la loi du 19 mars 1991.

c) Les faits reprochés à monsieur S.F.

La matérialité des faits n'est pas contestée.

La Cour se réfère largement aux conclusions du GHdC qui en donne une relation très détaillée, nécessaire à la juste compréhension des faits et aussi, en un second temps, à l'appréciation de leur degré de gravité.

Suite aux attentats de Paris du 13 novembre 2015 et compte tenu des ramifications entre ces attentats et la Belgique, notre pays connaissait au moment des faits un niveau d'alerte 3. En ce qui concerne Bruxelles, ce niveau était passé depuis le samedi 21 novembre 2015 au niveau 4. Dans le cadre de la menace terroriste, les hôpitaux représentent une cible privilégiée. Pour cette raison, tous les hôpitaux du pays ont pris des mesures particulières pour assurer la sécurité des patients (centralisation des entrées, contrôle systématique des sacs et bagages, augmentation du nombre de gardes, augmentation des patrouilles policières, etc...).

Les autorités publiques ont mis en garde les hôpitaux. C'est ainsi que madame Maggie De Block, Ministre de la Santé Publique, et monsieur Jan Jambon, Ministre de l'Intérieur, ont écrit le 23 novembre 2015 à la direction de tous les hôpitaux du pays. L'information a été relayée par la RTBF, le 27 novembre 2015, en ces termes :

« Le gouvernement pense que des terroristes pourraient tenter de commettre des attaques visant les services de secours du pays, ou essayent de se faire passer pour des membres de ces services. La ministre de la Santé Maggie De Block et le ministre de l'Intérieur Jan Jambon ont adressé une lettre aux hôpitaux ambulanciers et zone de pompiers pour les mettre en garde, rapportent mercredi Het Laatste Nieuws et De Morgen.

Les hôpitaux et les services concernés ont été invités à vérifier tous les plans d'urgence et à fournir une liste à jour de leurs médecins en chef et des responsables de département. ».

Dans ce contexte très tendu, le 26 novembre 2015, monsieur S.F. s'est rendu coupable d'un canular téléphonique auprès du Responsable du Service Gardiennage du GHdC, en sa faisant passer pour un policier de la Cellule de l'OCAM afin de s'assurer que le GHdC respectait bien le niveau 4 qui venait d'être imposé.

Les faits ont été résumés par madame I.H., Directrice des ressources humaines et monsieur P.J., Directeur Département technique, informatique, infrastructures et gardiennage, dans une note du 26 novembre 2015, adressée à monsieur G.S., Directeur Général du GHdC :

« Note interne à G.S., Directeur Général GHdC

Concerne : faits graves qui se sont passés ce jour sur Notre Dame

G.,

Par ce mémo, P. et moi tenons à te faire part des incidents qui se sont produits ce jour à Notre Dame et que nous considérons comme des faits graves dans les circonstances actuelles d'Alerte de niveau 3 et de menaces d'attentats en Belgique.

Sachant également qu'il a été clairement communiqué aux hôpitaux d'être vigilants dans la situation actuelle.

Vers 12h30, P.J. m'informe que le responsable du gardiennage, F.D. a reçu un appel téléphonique douteux, à l'hôpital, sur le dect du gardiennage par quelqu'un se faisant passer pour un policier de la cellule de l'OCAM.

Pour bien comprendre les faits, j'ai demandé à F. de me les relater. Voici comment F. relate les faits :

« A 10h13 le garde (J.) reçoit un appel de soi-disant un policier de l'OCAM et demande à parler au chef des gardes.

Je prends la communication et la personne se présente comme un inspecteur de la police de l'OCAM et me demande si le niveau d'alerte 4 a bien été respecté à l'hôpital.

Je lui réponds que nous ne sommes pas au courant de ce changement de niveau d'alerte et lui demande comment il a eu le numéro des gardes. Il me répond qu'il l'a eu par la direction et il me dit qu'il a envoyé des agents hier soir pour me prévenir.

Je lui dis que personne n'est venu hier et il me demande si il est bien à Notre Dame de Grâce à Gosselies. Je lui réponds que non et il me répond que c'est une erreur et raccroche.

Je n'ai pas reconnu la voix, la communication venait d'un GSM sur le Dect des gardes. Je n'ai pas reconnu le numéro.

Je téléphone directement à la police pour avoir une confirmation du fait que ce numéro de téléphone est bien celui de quelqu'un de la police mais le policier que j'ai en ligne me répond par la négative et il signale de suite le numéro à Charleroi pour un contrôle.

Je suis descendu au dispatching et j'ai demandé à Jérôme de composer le numéro avec son Gsm pour voir si on décroche et là, je constate que c'est le nom de S.F. qui apparaît à l'écran (il est dans les contacts de Jérôme).

Je sonne à F. pour le voir de suite et s'expliquer et il me dit que ce n'est pas lui, qu'il n'est pas au courant et qu'il a oublié son Gsm à l'atelier.

J'ai sonné de suite à Monsieur J.

P.J. me confirme qu'il a de suite pris contact avec S. T. et O. J. (responsables techniques) pour voir qui a pu utiliser le téléphone de F. pour passer ce coup de fil. P. pensait en effet qu'il s'agissait d'abord d'une blague faite à F..

F. continue en disant : « J'ai voulu revoir F. car j'ai vérifié avec les caméras qui était dans le service technique à l'heure du coup de fil et c'était bien F. qui était là avec son GSM ».

Quand je l'ai revu, il m'a avoué qu'il avait fait une mauvaise blague et qu'il a eu peur quand il a vu ma réaction suite à l'appel et le fait que j'avais contacté la police et ma direction.

D. F.

Responsable Service Gardiennage

DINFRA – Département Infrastructures

Grand Hôpital de Charleroi

Sites St-Joseph/Ste Thérèse/IMTR/Notre Dame/Reine Fabiola

Tél : 071/10.85.84 / 0474/42.90.72

Suite à cela, P. et moi avons, ce jour à 16h, convoqué S.F. et sa représentante syndicale (M. N. C.) en présence de F. D. afin d'entendre sa version des faits.

Voici ce qu'il dit :

« Je reconnais les faits, je suis farceur et j'ai voulu faire une blague à F..

Quand j'ai vu l'ampleur que cela prenait, j'ai voulu récupérer la mise en disant la vérité à F. mais celui-ci avait déjà contacté la police et son directeur.

On se fait souvent des blagues dans le service technique mais ici je n'ai pas mesuré la gravité de mes dires. Je ne sais pas ce qui m'a pris. »

M. N. s'est très peu exprimée. Elle a rappelé le climat de blague qui existe à Notre Dame.

Je propose d'en reparler de vive voix demain pour pendre position dans ce dossier.

I.H.

P.J.

DRH

*Directeur Départements technique,
informatique, infrastructures et gardiennage »*

Monsieur F. D. a rédigé une attestation conformément à l'article 961 du Code judiciaire (pièce n° 10) :

« Rapport événements du jeudi 26 novembre 2015.

10h13 : Je me trouve dans l'atrium avec un garde lorsque celui-ci reçoit un appel sur le téléphone de service interne (8585).

La personne demande si elle est bien en communication avec la sécurité, le garde lui répond par l'affirmative, la personne demande à parler au responsable ;

Je prends la communication et la personne se présente comme un inspecteur de l'OCAM et me demande si l'hôpital ND est bien passé au niveau 4 de sécurité.

Je lui réponds que je ne suis pas au courant de cela et il me répond que j'ai du recevoir la visite d'inspecteur de LOCAM la veille au soir pour m'avertir de cela !

Je lui dit que je n'ai vu personne, et là la personne me demande si elle est bien à l'hôpital ND de Gosselies, je lui répond que non et elle me dit qu'il s'agit d'une erreur s'excuse et raccroche.

10h16 : J'ai pu identifier le numéro d'appel et j'ai contacter la police pour voir si il s'agissait bien d'un interne à leur service mais je suis tombé sur la centrale de MON qui m'a donné le numéro d'un service de CHARLEROI.

10h18 : J'ai de nouveau appelé MONS car je n'arrivais pas à joindre CHARLEROI.

Le policier m'a demandé le numéro d'appel pour faire une recherche en interne, il me répond que le numéro est celui d'un particulier mais ne me donne pas son nom.

10h22 : Je me suis rendu au dispatching et j'ai croisé Monsieur S.F. il s'est dirigé vers moi mais je lui ai dit que je n'avais pas le temps de lui parler.

10h24 : Je suis au dispatching et je demande au garde (Jérôme) de composer le numéro d'appel de la personne avec son gsm personnel et la mauvaise surprise c'est le numéro et le nom de F. qui est dans ses contacts est apparu sur son écran.

10h27 : Je sonne de suite à F. et lui demande ou il se trouve il me répond qu'il est au -1 à la permanence syndical, je lui dit que j'arrive car je doit le voir de suite.

Je descend et lui demande une explication suite à l'appel reçu à partir de son GSM. Il me répond que ce n'est pas lui, qu'il avait son gsm à l'atelier technique et que c'est certainement un de ses collègues qui lui a fait une mauvaise blague en utilisant son GSM.

Je lui dit que c'est très grave et que j'ai avertit les forces de l'ordre et que je doit maintenant en avertir ma hiérarchie (M. J.). F. me dit de le faire car il n'accepte pas le jeu de ses collègues.

J'ai contacté M. J. et celui-ci a contacté S.T. (responsable ND). Je me suis rendu chez S. AVEC F.. F. a accusé ses collègues et nous explique que son GSM était resté à l'atelier technique. Suite à cela j'ai demandé au garde (Jérôme) de me donner l'historique du lecteur de badge de l'atelier.

J'ai reçu de suite l'historique mais après analyse de celui-ci les heures ne correspondait pas aux dires de F. car à 10h13 il y avait son chef et plusieurs personnes dans l'atelier. Si quelqu'un avait utilisé le GSM il aurait été vu.

10h50 : Je suis retourné au dispatching pour analyser les images caméra. J'ai pu retrouver une image où on voit F. avec son GSM à l'heure d'appel.

11h00 : je reçois un appel de F. qui veut me voir. Je me rend à sa rencontre et là il m'avoue que c'est lui l'auteur du coup de fil de très mauvais goût vu le contexte actuel.

11h10 : F. est reparti chez son chef S. pour lui avouer les faits. Je sonne à M. J. pour lui confirmer que S.F. est bien l'auteur du coup de fil ».

Eu égard à ce comportement considéré comme totalement irresponsable et aux mensonges appuyés de M. S.F., le GHDC a décidé d'introduire la procédure prévue par la loi du 19 mars 1991 en vue de faire admettre l'existence d'un motif grave.

OBJET DE LA REQUETE D'APPEL DE MONSIEUR S.F. :

Monsieur S.F. demande à la Cour qu'elle considère qu'il n'a pas commis de faute grave au sens des dispositions de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, qu'elle mette à néant le jugement dont appel et qu'elle dise la demande originale non fondée.

Il déclare ne pas contester avoir commis une faute, en l'espèce être l'auteur d'un canular téléphonique dont il reconnaît et assume le caractère inapproprié.

Monsieur S.F. confirme être prêt à accepter une sanction disciplinaire qui lui permettrait de préserver son emploi lorsqu'elle serait subie et à présenter des excuses écrites et circonstanciées à qui il lui serait demandé de les adresser.

Il entend mettre en exergue la relation « jouette », faite de plaisanteries internes mutuelles et croisées, qu'il entretenait avec monsieur D..

Monsieur S.F. précise, d'autre part, que son intention n'était pas de « mettre en panique » le site de l'hôpital Notre-Dame de Charleroi où il est affecté mais que sa volonté était de limiter la portée de son canular puisqu'il a terminé son bref appel par l'affirmation selon laquelle il s'agissait d'une erreur dès lors que le destinataire de son appel était en réalité l'hôpital Notre-Dame de Grâce à Gosselies.

Il estime que les éléments de la cause établissent qu'il n'y avait d'évidence pas lieu pour lui d'imaginer que ce coup de fil, certes maladroit et inapproprié, pouvait être de nature à entraîner de telles conséquences et ce en raison des éléments suivants, à savoir :

- le délai très court au cours duquel les faits se sont produits soit 50 minutes entre le coup de fil et le dénouement ;

- l'absence de préjudice subi par son employeur : il déclare ne pas contester que la faute commise demeure même si les conséquences ont été limitées. Il relève que l'incident litigieux a été géré et maîtrisé en interne sans répercussions réelles sur la patientèle, le personnel et l'extérieur ;
- l'absence de volonté de nuire à son employeur : lorsqu'il apparaît qu'une telle volonté est inexistante et qu'il s'agit plutôt d'une attitude irréfléchie, étourdie et inappropriée au vu des circonstances, la prise en compte de cette absence de volonté de nuire à l'institution doit être intégrée à l'analyse du comportement incriminé et de sa qualification ou non de motif grave de rupture.
- sa décision de se raviser très rapidement après ses propres dénégations ;
- son passé professionnel et sa grande ancienneté (30 ans) ainsi que la qualité de ses prestations appréciée par sa hiérarchie tout comme son sérieux et sa ponctualité.

Enfin, monsieur S.F. souligne ne s'être jamais fait passer pour un policier de l'OCAM et rappelle qu'il n'a jamais été rappelé à l'ordre à la suite des plaisanteries mutuelles échangées avec monsieur D., ce dernier ne s'en étant, du reste, jamais plaint.

Il estime, ainsi, que la demande d'autorisation de licenciement pour motif grave introduite par le GHdC devait être déclarée non fondée par le premier juge.

POSITION DE LA C.G.S.L.B. :

La CGSLB entend rappeler que le statut de travailleur protégé ne peut conduire le juge à apprécier l'existence du motif grave avec plus de sévérité.

Elle estime que le comportement adopté par monsieur S.F. n'est pas constitutif de faute et, partant, ne peut servir de fondement à la demande formulée par le GHdC d'entendre reconnaître par les juridictions du travail la gravité des motifs de rupture invoqués à son encontre.

La CGSLB relève que ce n'est pas monsieur S.F. qui a provoqué l'émoi dénoncé par le GHdC dès lors que le climat d'angoisse était présent avant les faits retenus à sa charge.

Au demeurant, note-t-elle, le comportement de monsieur S.F. n'a pu engendrer de tensions au sein du service si ce n'est pendant une heure au cours de laquelle un « malaise » était perceptible.

Enfin, la CGSLB estime qu'il appartient à monsieur S.F. de supporter seul les frais et dépens des deux instances dès lors qu'il a fait choix d'un « conseil privé ».

Elle sollicite la réformation du jugement dont appel et, partant, que l'a.s.b.l. GHDC soit déboutée de sa demande.

POSITION DE L'A.S.B.L. GHdC :

Le GHdC postule de la Cour qu'elle confirme le jugement dont appel et, partant, qu'elle :

- admette l'existence du motif grave reproché à monsieur S.F. par application de l'article 2, § 1^{er}, de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail ainsi que pour les candidats délégués du personnel, et en conséquence lève sa protection contre le licenciement dont il bénéficie.
- condamne monsieur S.F. et la CGSLB aux frais et dépens des deux procédures, en ce compris l'indemnité de procédure de base en cas de demande non évaluable en argent, soit 2 x 1.320 €.

En l'espèce, souligne-t-elle, la gravité des faits doit s'apprécier au regard des éléments suivants :

- les valeurs du GHdC (courage, responsabilité, discernement, loyauté et humanisme) ;
- le contexte terroriste, les mises en garde du gouvernement à l'égard des hôpitaux, la tension permanente depuis les attentats de Paris : comment oser faire un canular dans le contexte très tendu vécu par le GHdC et qui est connu de l'ensemble du personnel ? Ce canular est tout à fait irresponsable ;
- l'objectif poursuivi par l'auteur d'un canular : l'intention est de tromper son interlocuteur ;
- le comportement de monsieur S.F. après le canular : monsieur S.F. a nié, dans un premier temps, être l'auteur de l'appel, laissant le doute s'installer et incitant le GHdC à continuer à chercher l'auteur de l'appel. Il ne reconnaîtra être l'auteur de l'appel que poussé dans le dos lorsqu'il s'est rendu compte de la gravité des faits ;
- le passé de monsieur S.F. au sein du GHdC à savoir qu'il a fait l'objet d'un premier licenciement et s'est déjà vu notifier un avertissement écrit ;
- monsieur S.F. est représentant des travailleurs au CE et au CPPT : à ce titre, le GHdC peut, au moins, s'attendre d'une personne qui exerce de tels mandats qu'elle ne générera pas un vent de panique en son sein en cette période très particulière.

DISCUSSION EN DROIT :

I.- FONDEMENT DE LA REQUETE D'APPEL.

I.-1. En ce qui concerne le respect du délai de 3 jours prescrit par l'article 4, § 1, de la loi du 19 mars 1991.

L'article 4, § 1, de la loi du 19 mars 1991 énonce que « l'employeur qui envisage de licencier un délégué du personnel ou un candidat délégué du personnel pour motif grave doit en informer l'intéressé et l'organisation qui l'a présenté par lettre recommandée à la poste envoyée dans les 3 jours ouvrables qui suivent le jour au cours duquel il a eu connaissance du fait qui justifiait le licenciement » .

En introduisant sa requête le lundi 30 novembre 2015 en vue de faire reconnaître la gravité des faits commis le jeudi 26 novembre 2015 et consistant en un canular téléphonique, suivi d'explications mensongères, le GHdC a respecté le délai de trois jours prescrit par la loi du 19 mars 1991.

Ensuite, la citation lancée le 11 décembre 2015 est également régulière dans le temps, puisqu'elle a été signifiée dans le délai de trois jours de l'ordonnance présidentielle du 9 décembre 2015 constatant l'impossibilité, pour les parties, de se concilier et statuant sur la suspension du contrat de travail.

I.-2. En ce qui concerne la matérialité des faits.

L'article 4, § 3, de la loi du 19/03/1991 précise que « l'employeur doit faire mention dans les lettres dont question ci-avant, de tous les faits dont il estime qu'ils rendraient toute collaboration professionnelle définitivement impossible à partir du moment où ils auraient été reconnus exacts et suffisamment graves par les juridictions du travail ». L'article 7 poursuit en ajoutant qu'en l'absence de conciliation, la citation lancée par l'employeur « mentionne le motif grave qui justifie la demande. Les faits invoqués ne peuvent être différents de ceux qui ont été notifiés en application de l'article 4, § 1^{er}. Aucun autre motif ne pourra, dans la suite de la procédure, être soumis à la juridiction du travail ».

Comme le relèvent P. Blondiau, C. Canazza et N. Hautenne, les lettres adressées par l'employeur tant au travailleur protégé qu'à l'organisation syndicale qui a présenté sa candidature « ont pour objet de lier le débat judiciaire ultérieur, le souci du législateur étant de voir préciser et fixer, dès l'origine, les faits reprochés au travailleur » Protections contre le licenciement et non-motivation du congé : vraies ou fausses exceptions ? « in « Motivation et motifs du congé », Actes de l'après-midi d'étude organisée par le département de droit économique et social de la Faculté de droit de l'U.C.L. le 27/05/2005, Kluwer, 2006, p. 93 ; H. DECKERS et A. MORTIER : « La notion de motif grave dans le cadre du licenciement des (candidats) représentants du personnel » in « La protection des représentants du personnel », Anthemis, 2011, p. 212).

La matérialité des faits mentionnés dans les lettres recommandées visées à l'article 4, § 1, de la loi du 19/03/1991, n'est pas contestée. Monsieur S.F. a expressément reconnu les faits lors de la réunion tenue le 26 novembre 2015, devant monsieur J., directeur du département technique, et de madame H., directrice des ressources humaines, en présence de sa représentante syndicale, madame M.-N. C.. Il reconnaît avoir commis une faute dont il admet et assume le caractère inapproprié. Il ne conteste pas non plus avoir, en un premier temps, nié être l'auteur du canular ni avoir chargé ses collègues pour tenter de se disculper.

I.-3. En ce qui concerne la gravité des faits.

I.-3.a). Les 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 ; Cass. 20/11/2006, www.juridat.be).

La notion de motif grave, au sens de la loi du 19 mars 1991, ne diffère pas de celle retenue dans le cadre de l'application de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 (Exposé des motifs, Doc. Parl., Sén., sess. Ord. 1990-1991, n° 1105/1, p. 10 et Rapport, Doc. Parl. Ch. Rep., sess. Ord. R 1910-1991, n° 1471/3, p.10).

La Cour de Cassation rappelle, en effet, de manière constante, que pour apprécier la gravité du motif reproché à un travailleur protégé par la loi du 19 mars 1991, le juge ne peut se fonder sur d'autres critères que ceux prévus par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 (Cass., 27/1/2003, J.T.T. ; 2003, p. 121).

Comme le relèvent avec pertinence H. DECKERS et A. MORTIER (art. cit., p. 194), « cette règle se déploie dans deux directions. D'une part, le fait que le travailleur ait la qualité de travailleur protégé ne peut conduire le juge à apprécier l'existence du motif grave avec plus de sévérité. D'autre part, cette circonstance ne constitue en aucun cas une circonstance atténuante qui devrait conduire le juge à rejeter le motif grave en l'appréciant avec moins de sévérité que s'il s'était agi d'un travailleur ordinaire. Cette double connotation apparaît notamment au travers de l'article 2, § 4, de la loi du 19 mars 1991 suivant lequel « le mandat des délégués du personnel ou la qualité de candidat délégué du personnel ne peut entraîner ni préjudices ni avantages spéciaux pour l'intéressé ». Elle se justifie, en outre, pleinement au regard du principe de non-discrimination. »

I.-3.b). Application des principes au cas d'espèce.

Les faits sont reconnus : il s'agit d'un canular téléphonique, nié en un premier temps par son auteur, dont la responsabilité est imputée ensuite sur des collègues, pour être enfin reconnu face à l'évidence, le tout dans le contexte terroriste de l'époque.

Monsieur S.F. fait valoir en degré d'appel les mêmes arguments que ceux développés devant le premier juge pour minimiser la gravité des faits qui lui sont reprochés et conclure que le congé pour motif grave constitue une sanction disproportionnée par rapport aux griefs formulés à son encontre :

- il souligne avoir un caractère « jouette » bien connu de ses collègues et notamment du destinataire du canular, monsieur D. ;
- le délai très court dans le cadre duquel se sont produits les faits, soit 50 minutes entre le coup de fil et le dénouement ;
- l'absence de volonté de nuire à son employeur et de créer la panique ;
- la faible répercussion de l'incident litigieux dans la mesure où le problème a été réglé en interne, sans intervention de la police ni prise de mesures de passage en niveau d'alerte 4 ;
- l'absence de préjudice dans le chef de l'employeur ;
- sa grande ancienneté au sein de l'institution et la qualité de son travail ;

Comme le relève le premier juge, la blague et la plaisanterie entre collègues, fût-ce sur les lieux du travail, n'est pas nécessairement une faute en soi. Pour déterminer s'il s'agit d'une faute grave justifiant le congé pour motif grave, la Cour de céans doit examiner les faits in concreto, leur degré d'inadéquation dans les circonstances du moment et du lieu où ils se sont produits ainsi que leurs conséquences sur la relation de confiance devant présider aux relations de travail.

En l'espèce, à l'instar du premier juge, le Cour de céans estime devoir se référer aux éléments suivants :

A)° Le caractère « jouette » de monsieur S.F. et les plaisanteries entre collègues sont tolérables dans certaines limites à ne pas dépasser de la part d'un adulte, dans son cadre professionnel. En lançant son canular, monsieur S.F. n'a vraisemblablement pas eu l'intention de nuire, mais il a pris le risque de ne pas garder la situation sous contrôle, et lorsqu'il en a perdu le contrôle, il n'a pas hésité à recourir au mensonge. S'il avait immédiatement dévoilé la mystification, monsieur S.F. ne se serait pas trouvé dans la situation de tenter d'échapper à ses responsabilités par le mensonge et des accusations gratuites envers des collègues.

Contrairement à ce qu'allègue monsieur S.F., il n'y a aucune commune mesure entre le canular dont il s'est rendu coupable et le caractère plaisantin dont faisait fréquemment montre monsieur D. à son encontre lorsqu'il faisait mine de l'enserrer pour le conduire dans le local des gardes aux fins de procéder à une prétendue fouille corporelle (voyez à ce sujet l'attestation de monsieur V.).

B)° Le canular de monsieur S.F., tel qu'il a été réalisé le 26 novembre 2015, s'inscrit délibérément dans le contexte terroriste. Si tel n'avait pas été le cas, il aurait été incompréhensible pour son premier destinataire et n'aurait pas entraîné la cascade de réactions telles que décrites plus haut.

Le contexte terroriste est, en effet, bien réel au moment des faits, alors que le pays connaît à l'époque un niveau d'alerte 3 et vit en état de tension permanente, que

Bruxelles est passé depuis le samedi 21 novembre 2015 au niveau 4 et que le gouvernement a formulé des mises en garde à l'égard des hôpitaux considérés comme des cibles privilégiées.

La GHDC souligne, très justement, que c'est dans ces circonstances que quelqu'un appelle sur le téléphone d'un garde, demande le responsable de la sécurité et tente de connaître la nature des mesures mises en place pour protéger l'hôpital d'attentats terroristes en se faisant passer pour un policier de l'OCAM. Apprenant que son interlocuteur n'est pas un policier, le responsable de la sécurité se doit d'envisager le pire, à savoir un appel de repérage d'un complice des terroristes. Le scénario catastrophe ne pouvait être écarté de prime abord dans ce contexte très précis.

Dans ces conditions, le comportement de monsieur S.F. a contribué à l'état de panique semé et voulu par les terroristes. Cet état de panique et d'alerte était à ce moment justifié et légitime dans le chef des responsables concernés du GHdC.

C)°Que monsieur S.F. ait terminé son appel en demandant s'il était bien en contact avec l'hôpital Notre-Dame de Grâce de Gosselies et ait mentionné une erreur d'appel, n'est pas de nature à limiter la panique causée par le canular ni à clore l'« incident », mais au contraire à inquiéter davantage le GHdC dans la mesure où il pouvait légitimement être envisagé qu'il s'agissait d'une manœuvre de l'interlocuteur pour semer le doute sur ses intentions ou sa cible. Monsieur S.F. aurait pu, à ce moment-là, se dévoiler et mettre fin à la mystification et à l'engrenage qui s'en est suivi et qu'il avait lui-même provoqué. Il s'en est soigneusement abstenu.

Monsieur S.F. indique qu'il aurait voulu immédiatement détromper le destinataire du canular, monsieur D., mais que celui-ci l'a écarté en déclarant n'avoir pas le temps de lui parler. Ce fait est confirmé par la déclaration de monsieur D., mais il ne dédouane en rien monsieur S.F. qui aurait pu se faire entendre, puisqu'il était à ce moment précis à portée de voix. Monsieur S.F. a lui-même provoqué la situation de stress intense, et lui seul à ce moment était en mesure de la résoudre. Il n'a manifestement pas insisté pour le faire.

D)°L'a.s.b.l. GHdC souligne que le canular est défini par le « Larousse » comme étant une mystification, c'est-à-dire le fait d'abuser de la crédulité de quelqu'un pour s'amuser à ses dépens. Il s'agit de tromper en donnant de la réalité une idée vraisemblable mais fausse. L'intention de l'auteur du canular est de tromper sa victime en faisant en sorte de n'être pas reconnu et de lui faire admettre pour vérité ce qu'il porte à sa connaissance.

En l'espèce, monsieur S.F. va se faire passer pour un policier de l'OCAM, ce qui, nonobstant le caractère délictueux de ce comportement (articles 227 et 227 bis du Code

pénal), donne toute sa vraisemblance et sa légitimité à son appel téléphonique dans le contexte terroriste, alors que le GHdC est déjà placé en état d'alerte 3.

Le responsable du service de gardiennage qui apprend, par ce coup de téléphone, que le niveau d'alerte est passé au niveau 4 depuis la veille alors qu'il n'est pas au courant, éprouve un sentiment de peur et de manque de contrôle de la situation. Il se doit de répercuter immédiatement l'information au plus haut niveau et de mettre les forces de l'ordre au courant, avant d'envisager les mesures extrêmement rigoureuses qui s'imposent en cas d'alerte de niveau 4 au sein de l'hôpital.

E)°Quant au comportement de monsieur S.F. après le canular, la relation non contestée des faits révèle que :

- lorsqu'il fut établi que l'appel provenait du GSM de monsieur S.F., celui-ci a nié être l'auteur du canular et soutenu avoir oublié son GSM à l'atelier, lequel avait certainement été utilisé par des collègues ; il a alors incité son employeur à continuer à chercher l'auteur de l'appel ;
- ce n'est que lorsqu'il s'est senti repéré, alors que les recherches étaient en cours sur les enregistrements des caméras de surveillance, qu'il s'est résolu à avouer la vérité.

Qu'il ait, comme il l'affirme sans l'établir, prévenu monsieur T. qu'il était l'auteur du canular, juste avant de reconnaître les faits devant monsieur D., est sans incidence, car cet aveu intervient dans les deux cas dans un laps de temps très court situé aux alentours de 11 heures du matin, alors que les soupçons convergeaient vers lui et que les caméras identifiaient l'auteur du canular. Jusqu'à ce moment-là, il n'a pas hésité à nier et à charger ses collègues.

Force est de constater que, pour tenter d'échapper à ses responsabilités, monsieur S.F. a menti et persisté dans le mensonge, n'hésitant pas à accuser des collègues.

L'ancienneté de monsieur S.F. au sein de l'institution, fût-elle interrompue par un licenciement motivé par le comportement de l'intéressé, ne peut avoir pour conséquence d'atténuer la gravité des faits reprochés en l'espèce à monsieur S.F. tout comme, du reste, la qualité de son travail ou encore la durée limitée dans le temps de l'incident (50 minutes entre le déclenchement de l'incident et sa clôture).

Par contre, on ne peut considérer, comme tente de le faire admettre monsieur S.F., que l'a.s.b.l. GHdC n'a subi aucun préjudice.

Tout au contraire, celui-ci réside dans la panique créée au départ du département de gardiennage, les réactions en cascade justifiées par le contexte terroriste et le travail d'identification de telle sorte que pendant près d'une heure, une série de personnes ont

été mobilisées, sérieusement stressées inutilement et distraites des tâches qui leur sont dévolues et pour lesquelles elles sont rémunérées par leur employeur.

I.-4. Conclusions.

L'enjeu n'est évidemment pas de savoir si le canular de monsieur S.F. s'assimile ou non à une fausse alerte à la bombe.

Tout au contraire, l'enjeu porte sur la question de savoir si le GHdC peut encore avoir confiance en un travailleur qui, sciemment, se rend coupable d'un canular dont le caractère irresponsable a été mis en évidence supra et qui n'hésite pas à occulter sa responsabilité en désignant ses collègues comme en étant les auteurs.

La réponse est assurément négative : en alarmant le service de gardiennage par sa « plaisanterie », monsieur S.F. a pris le risque de perdre le contrôle de sa facétie, ce qui s'est effectivement produit, entraînant des réactions en cascade qui étaient parfaitement proportionnées à la gravité de la menace potentielle dirigée contre une institution représentant une cible sensible et privilégiée, ce que n'ignorait pas monsieur S.F..

Non content d'avoir alerté le gardiennage d'un hôpital dans le contexte terroriste du moment après s'être fait passer pour un membre de l'OCAM, comportement constitutif, par lui-même, d'une faute d'appréciation inacceptable, monsieur S.F. a, par après, tenté d'échapper à ses responsabilités en niant, d'abord, être l'auteur du canular puis, ensuite, en rejetant la responsabilité de l'acte litigieux sur ses collègues.

Ces faits sont de nature à ébranler immédiatement et définitivement la confiance de l'a.s.b.l. GHdC placée en monsieur S.F. de telle sorte qu'ils sont constitutifs de motif grave.

Il s'impose de confirmer le jugement dont appel en toutes ses dispositions et, partant, de déclarer la requête d'appel non fondée.

II.- LES DEPENS.

Dès lors que la présente procédure porte sur une demande non évaluable en argent, il s'impose de condamner monsieur S.F. et la CGSLB à payer à l'a.s.b.l. GHdC une indemnité de procédure de base fixée à 1.320 € pour chaque instance.

Contrairement à ce qu'allègue à tort la CGSLB, cette dernière est redevable de la moitié de l'indemnité de procédure due à l'a.s.b.l. GHdC dès lors qu'elle est une des deux

parties à la cause et qu'elle a succombé, tout comme l'autre partie, dans ses prétentions.

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 la requête d'appel recevable mais non fondée ;

Confirme le jugement dont appel en toutes ses dispositions en ce qu'il a admis l'existence du motif grave reproché à monsieur S.F. par application de l'article 2, § 1^{er}, de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail ainsi que pour les candidats délégués du personnel, et, en conséquence, a levé la protection contre le licenciement dont il bénéficiait ;

Condamne monsieur S.F. et la CGSLB aux frais et dépens des deux instances liquidés par l'a.s.b.l. GHdC à la somme de 2.640 €, soit 1.320 € par instance pour les deux parties succombantes ;

Ainsi jugé par la 1^{ère} chambre de la cour du travail de Mons, composée de :

Monsieur Xavier VLIEGHE, président, présidant la 1^{ère} chambre,
Monsieur Arnaud DELMARCHE, conseiller social au titre d'employeur,
Monsieur Pascal BAERT, conseiller social au titre d'employé,
assistés de :

Monsieur Guy DEMEULEMEESTER, greffier en chef,

qui en ont préalablement signé la minute,

Le greffier en chef,

Le conseiller social,

Le conseiller social,

Le président,

et prononcé, en langue française, à l'audience publique du 20 mai 2016 par monsieur Xavier VLIEGHE, président, avec l'assistance de monsieur Guy DEMEULEMEESTER, greffier en chef.

Le greffier en chef,

Le président,