

Numéro de répertoire : 2018/ 004327
Date du prononcé : 27/03/2018
Numéro de rôle : 18/ 584/A
Numéro audiorat :
Matière : licenciement travailleur protégé
Type de jugement : définifitif contradictoire

Expédition

Délivrée à	Délivrée à
Le	Le
€ :	€ :
PC :	PC :

Liquidation au fonds : NON
(loi du 19 mars 2017)

Tribunal du travail francophone de Bruxelles 1ere Chambre

Jugement

Copie art.792, C.J.
Exempt de droit

EN CAUSE :

La S.A. MAINSYS ENGINEERING,

dont le siège social est situé place du Champ de Mars, 5/21 à 1050 BRUXELLES,
partie demanderesse, comparaissant par Me Toma GOCHET et Me Erwin CRABEELS,
avocats ;

CONTRE :

1. Monsieur Hubert !

partie défenderesse, comparaissant par Me PIRET ETIENNE, avocat ;

2. La Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique (ci-après en abrégé CGSLB),

organisation représentative des travailleurs, dont les bureaux sont établis au
boulevard Baudouin 9 à 1000 BRUXELLES,
partie défenderesse,
comparaissant par Me Etienne PIRET, avocat.

* * *

Vu le Code judiciaire,

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

Vu 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 « la loi du 19 mars 1991 »).

I. La procédure

1.

Par requête adressée au greffe du Tribunal par courrier recommandé du 19 janvier 2018, la SA Mainsys Engineering a saisi la Présidente du Tribunal du travail francophone de Bruxelles d'une demande d'autorisation de licencier Monsieur Hubert S pour motif grave dans le cadre des dispositions de la loi du 19 mars 1991.

Les parties ont été invitées à comparaître le 26 janvier 2018 puis le 1^{er} février 2018.

Par ordonnance du 1^{er} février 2018, la Présidente du Tribunal a constaté que la tentative de conciliation n'avait pas abouti à un accord entre les parties et a ordonné la suspension du contrat de travail pendant la procédure en admission de licenciement pour motif grave.

2.

Par citation comme en référé signifiée le 5 février 2018, la SA Mainsys Engineering a invité Monsieur Hubert S et la CGSLB à comparaître devant la Présidente du Tribunal du travail francophone de Bruxelles, siégeant selon les formes du référé, à son audience du 8 février 2018.

Par ordonnance du 8 février 2018, la Présidente du Tribunal a constaté que la tentative de conciliation avait échoué et a fixé les délais dans lesquels les pièces et les conclusions devraient être déposées au greffe et communiquées. Elle a renvoyé la cause à l'audience du 20 mars 2018 de la 1^{ère} chambre du Tribunal.

3.

La SA Mainsys Engineering a déposé des conclusions le 8 mars 2018. Elle a également déposé un dossier de pièces.

Monsieur Hubert S et la CGSLB ont déposé des conclusions le 22 février 2018 et des conclusions additionnelles et de synthèse le 15 mars 2018. Ils ont également déposé un dossier de pièces.

4.

Les parties ont comparu et été entendues à l'audience publique du 20 mars 2018.

Elles n'ont pas pu être conciliées. La cause a été plaidée et ensuite prise en délibéré lors de cette audience.

II. Les demandes

5.

La SA Mainsys Engineering formule les demandes suivantes :

« A titre principal :

- *de déclarer la demande recevable et fondée, et en conséquence :*
- *de reconnaître la gravité des motifs tels qu'exposés ci-dessus et autoriser en conséquence la concluyente à mettre fin au contrat de travail de Monsieur S sans préavis ni indemnité ;*
- *condamner Monsieur S au paiement des frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure fixée à 1.440 EUR par application de l'article 3 de l'A.R. du 26 octobre 2007 fixant le tarif des indemnités de procédure (montant non évaluable en argent) et les frais de citation (543,83 EUR).*

A titre subsidiaire :

Si le Tribunal devait nourrir un quelconque doute quant à la réalité des faits allégués par la concluante d'inviter à comparaître les personnes suivantes pour que soit procédé à des enquêtes :

- Philippe C domicilié à
et Olivier D domicilié à
tous deux représentants du personnel au sein des organes sociaux de la concluante, aux fins de pouvoir démontrer que :
 - Monsieur Si est l'unique instigateur du blog ;
 - Monsieur S a sélectionné seul les personnes qui seraient invitées sur le blog ;
 - Monsieur S a mis en place le Non disclosure agreement (traduction libre : Clause de non divulgation) sans leur concours ;
 - Monsieur S a rédigé seul les contenus diffusés sur le blog ;
 - La concluante a une attitude constructive dans sa gestion des relations sociales et ses communications avec le CE/CPPT et ne cherche pas à se soustraire à ses obligations à cet égard.
- Philippe C domicilié à
, en sa qualité de Secrétaire du Conseil d'entreprise de la concluante, aux fins de démontrer que c'est lui-même qui a refusé de mettre à l'ordre du jour du CE/CPPT la question de l'instauration d'un blog tel que le blog mis en place par Monsieur S.

Aux fins, ensuite :

- de déclarer la demande recevable et fondée, et en conséquence :
- de reconnaître la gravité des motifs tels qu'exposés ci-dessus et autoriser en conséquence la concluante à mettre fin au contrat de travail de Monsieur S sans préavis ni indemnité ;
- condamner Monsieur S au paiement des frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure fixée à 1.440 EUR par application de l'article 3 de l'A.R. du 26 octobre 2007 fixant le tarif des indemnités de procédure (montant non évaluable en argent) et les frais de citation (543,83 EUR) ».

6.

Monsieur Hubert S et la CGSLB demandent au Tribunal de se déclarer incompétent pour connaître de la demande ou, à titre subsidiaire, de dire la demande irrecevable ou, à tout le moins, non fondée.

Ils ne formulent pas de demande reconventionnelle, mais demandent au Tribunal de condamner la SA Mainsys Engineering au paiement des dépens, en ce compris l'indemnité de procédure qu'ils liquident à 5.000,00 €.

III. Les faits

Le Tribunal expose ci-après les faits tels qu'ils ressortent des dossiers de pièces déposés par les parties et/ou tels qu'ils sont admis par les deux parties, et ce dans la mesure où ils sont utiles afin de statuer sur la demande et les moyens exposés par les parties. Malgré leur longueur, certaines pièces sont reproduites intégralement car le Tribunal l'estime utile pour permettre une compréhension complète des faits qui sont à la base de la demande.

7.

La SA Mainsys Engineering est une entreprise active dans le domaine informatique qui développe et installe des solutions informatiques pour ses clients qui appartiennent en grande majorité au secteur bancaire (pièce 1 du dossier de la SA Mainsys Engineering).

Monsieur Hubert S est entré au service de la SA Mainsys Engineering le 9 juin 2008 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, en qualité d'employé chargé de l'analyse et du développement de projets informatiques (pièce 2 du dossier de la SA Mainsys Engineering).

Les parties déclarent que, présenté lors des élections sociales de 2016 par la CGSLB, Monsieur Hubert S a été élu en qualité de délégué du personnel au sein du conseil d'entreprise et au comité pour la prévention et la protection au travail de la SA Mainsys Engineering.

8.

Par courrier électronique du 11 avril 2017, Monsieur Hubert S demande à Monsieur Jean-Marie T administrateur délégué de la SA Mainsys Engineering et président du conseil d'entreprise, d'ajouter « à l'ordre du jour du CE du 28 avril une information concernant le nouveau média de communication syndical que nous souhaitons mettre en place » (pièce 37 du dossier de la SA Mainsys Engineering et pièce 3 du dossier de Monsieur Hubert S et de la CGSLB).

Par courrier électronique du 21 avril 2017, Monsieur Philippe C secrétaire du conseil d'entreprise et représentant du personnel au sein de celui-ci, répond :

« Ton premier point, concernant le nouveau média de communication syndical, ne relève pas des compétences du CE. Je ne peux donc pas l'ajouter à l'ordre du jour officiel.

(...) »

(pièce 38 du dossier de la SA Mainsys Engineering).

9.

Le 26 décembre 2017, Monsieur Hubert S adresse à Monsieur Jean-Marie T. le courrier électronique suivant, avec copie à Messieurs Philippe C et

Olivier D représentants du personnel au sein de la SA Mainsys Engineering, et
à Monsieur Alexandre L , secrétaire permanent de la CGSLB :

« Bonjour Jean-Marie,

Aux vues de la tournure des derniers CE & CPPT du 21/12/2017, je me dois de rappeler les points suivants :

- Ton refus de mettre les points demandés à l'ordre du jour (sauf garantie que je ne demanderai plus d'autres points à des CE/CPPT suivants ou avec un délai de plusieurs mois)*
- Ton intention de modifier les PV afin qu'ils reflètent les messages que tu souhaites plutôt que la réalité des débats.*
- Ton refus d'accorder le temps nécessaire aux CE et CPPT afin d'aborder les points prévus lorsqu'un dépassement du timing indicatif est nécessaire.*
- Ta décision unilatérale de mettre un terme au dernier CE alors que les points à l'ordre du jour n'étaient pas épuisés (ni même les discussions closes sur le point en cours).*
- Et ton refus de discuter des points problématiques tel que le non respect de la limite annuelle individuelle du travail les dimanches et jours fériés.*

Etant donné tout cela, et que je ne peux accepter un manque de respect aussi bien des travailleurs (ou de leurs droits) que de la concertation sociale, je suis obligé de prendre action.

En conséquence et en concertation avec le syndicat, j'ai décidé d'inviter notre Secrétaire Permanent ici en copie aux prochains CE et CPPT du 22 janvier 2018 à 12h.

Je te souhaite d'ores et déjà une bonne nouvelle année 2019 et je souhaite que, comme dans beaucoup d'autres entreprises, ces instances servent au respect des droits mutuels et à la concertation, même sur des sujets sensibles.

Hubert »

(pièce 10, dernier feuillet, du dossier de la SA Mainsys Engineering et pièce 7, avant-dernier feuillet, du dossier de Monsieur Hubert S , et de la CGSLB).

Monsieur Jean-Marie T répond à ce courrier par courrier électronique du 15 janvier 2018, avec copie à Messieurs Philippe C et Olivier D ainsi qu'à Monsieur Jean-Valéry D administrateur de la SA Mainsys Engineering :

« Cher Hubert,

Je fais suite à ton email du 26 décembre dernier.

J'estime utile de rappeler divers points essentiels au bon fonctionnement de nos organes sociaux.

1.

Le CE et le CPPT sont conçus comme des lieux permettant à l'employeur de communiquer aux représentants du personnel les informations prescrites par la loi et permettant à l'employeur et aux représentants de procéder à des échanges de vues. Le système est fondé sur un principe d'information et de consultation. A de rares exceptions près, la compétence décisionnelle reste dans les mains de l'employeur.

Le CE et le CPPT ne sont, en revanche, pas les lieux où sont portées les revendications qu'auraient les travailleurs (ou leurs représentants) ni les lieux où seraient négociés des accords. Ces types d'action (revendications – négociation) est du ressort de la délégation syndicale.

2.

Mainsys est, depuis ses origines, particulièrement attentive au bien-être de ses travailleurs et est à l'écoute de leurs demandes. Nous n'avons pas attendu l'instauration d'un CE et/ou d'un CPPT pour veiller à ces points.

3.

Selon nos règlements d'ordre intérieur, le Président du CE/CPPT fixe l'ordre du jour des réunions et y intègre notamment les points que les membres souhaitent y voir figurer, pour autant cependant que ces points soient bien de la compétence du CE/CPPT. Le Président veille par ailleurs au bon déroulement des réunions.

Durant la précédente législature sociale (2012-2016), les réunions se sont toujours déroulées dans un esprit constructif et avec un réel souci de dialogue. Une fois encore, Mainsys n'a pas attendu la concertation sociale « formalisée » pour encourager cet esprit.

Depuis quelques mois, nous devons cependant constater que le fonctionnement du CE/CPPT n'est plus serein et ce, selon nous, en raison notamment d'une surabondance de points mis à l'ordre du jour alors que, tantôt ils ne sont pas du ressort du CE/CPPT, tantôt ils le sont mais empêchent qu'un travail efficace puisse être mené sur d'importants « chantiers » (par ex. les formations).

C'est dans ce contexte précis que j'ai proposé de modifier nos règlements d'ordre intérieur (CE/CPPT) pour qu'y soit mieux organisée la mise de points à l'ordre du jour. Le projet que j'ai soumis en vue de la réunion du 21 décembre dernier n'avait qu'un but : assurer une meilleure efficacité des organes sociaux dans l'intérêt des travailleurs. Il n'y est nullement question de « museler » les représentants du personnel (au contraire). J'ai par ailleurs déposé ce projet au titre de proposition et vous ai invité à faire une contre-proposition ou retravailler ce projet, ce que tu n'as pas souhaité faire.

4.

Les réunions mensuelles des CE et CPPT durent généralement 1 heure chacune, ce qui est tout à fait normal pour une entreprise de la taille de Mainsys. Si l'ordre du jour ne peut être épuisé dans ce laps de temps, rappelé par les dossiers qui nous attendent, je dois lever la séance et ajourner les points de l'ordre du jour qui n'ont pas pu être abordés lors de la réunion. Ceci n'a rien d'extraordinaire et est d'ailleurs réglé en toutes lettres par nos règlements d'ordre intérieur qui prévoient le report à la séance ultérieure de points non abordés.

C'est d'ailleurs aussi en raison de cette contrainte (temps) que j'ai souhaité vous soumettre un projet de modification du règlement d'ordre intérieur qui devait permettre une meilleure gestion de l'ordre du jour et « prioritarisation » des points étudiés en réunion pour éviter des reports successifs.

5.

Les procès-verbaux de nos réunions sont chacun rédigés par notre Secrétaire, Philippe (membre représentant du personnel) pour le CE et Jacques (CPI) pour le CPPT. Il y a ensuite, comme dans tout organe de ce type, un principe d'approbation des procès-verbaux à la séance suivante. Qui dit approbation dit possibilité de solliciter une modification de l'une ou l'autre phrase du procès-verbal. Il m'est arrivé de demander qu'une formulation soit modifiée pour qu'elle reflète ce que j'ai perçu comme étant nos discussions. Mes demandes n'ont la plupart du temps pas soulevé de remarques de la part des représentants et, lorsque ce fut le cas, elles ont été suivies d'échanges de vues où les considérations des uns et des autres ont été prises en compte.

6.

Dans ce contexte, je ne peux que dénoncer avec force les « mises au point » que tu entends faire dans ton courrier du 26 décembre dernier. Chacun des quatre points que tu y évoques est non fondé. Quant à un soi-disant refus de discuter de la limite individuelle du travail les dimanches et jours fériés, je te renverrai tout simplement aux procès-verbaux des réunions des 5 mai 2017, 21 septembre 2017 et 21 décembre 2017 d'où il ressort clairement que le sujet a été abordé en toute transparence lors de ces réunions.

*
* *

Je souhaite également faire une sérieuse mise au point sur le rôle des organes sociaux et des représentants du personnel siégeant au sein de ces organes.

Comme indiqué ci-dessus, Mainsys n'a pas attendu la mise en place d'organes sociaux pour veiller au bien-être de ses collaborateurs et respecter scrupuleusement la législation sociale. Cette approche se traduit dans les chiffres : aucune inspection sociale ayant mené à de quelconques sanctions ; taux d'absentéisme très faible ; un seul burn-out en 20 ans ; taux d'accidents du travail très faible ; turnover du personnel faible compte tenu de notre secteur (les travailleurs occupés par Mainsys semblent très majoritairement apprécier leur emploi) ; etc. C'est bien entendu notre personnel, en première ligne, qui a permis la croissance que connaît Mainsys. Nous y sommes particulièrement attentifs depuis toujours.

Depuis 2012, nous avons accueilli l'instauration d'organes sociaux avec sérieux. Sous la précédente législature, les réunions ont été constructives et cordiales. Nous avons fait du « bon travail ».

Nous déplorons cependant un changement de climat depuis plusieurs mois et pensons que ceci est dû à une erreur de « registre ». Là où les réunions du CE/CPPT sont conçues comme des lieux de communication d'information et d'échange de vues, tu sembles considérer ton rôle comme destiné à pointer la Direction du doigt et « monter » les travailleurs contre celle-ci. Cette approche nous semble tout à fait contradictoire par rapport à l'esprit de l'entreprise et même, in fine, contre-productive. Le climat social de notre entreprise se portera-il mieux si les uns sont « montés » contre les autres ?

J'en viens ici à un point essentiel.

Nous venons de prendre connaissance de contenus choquants sur le Blog que tu as mis en place pour communiquer avec le personnel sur les sujets que tu juges importants. A titre d'exemple, tu indiques à tes collègues : « Citons l'étendue des armes déjà déployées à ce jour par la direction : faire le mort (ne pas répondre), report, refus mais aussi pressions ou chantage ». Tu leur expliques ensuite en quoi tu estimes que la direction manquerait à ses obligations pour conclure : « Vous pouvez nous aider pour arriver à ce but... Mais pour cela nous avons besoin que vous vous affiliiez à un syndicat (de préférence le nôtre ☺... Sérieusement, affiliez-vous [...] svp (et/+ou présentez-vous aux prochaines élections sociales, on n'en sera que plus fort pour faire respecter vos droits) ».

Les allégations portées à l'encontre de la direction sont graves (pressions, chantage...) et calomnieuses. Elles ne poursuivent en outre pas d'autre but que (i) monter le personnel contre la direction et (ii) détourner ton mandat de sa finalité en cherchant à obtenir des affiliations sous couvert d'informations que tu diffuses avec ta casquette de représentant au CE/CPPT.

Cette attitude nous semble d'autant plus condamnable que tu t'assures, en outre, que tes collègues soient littéralement muselés en leur faisant signer un engagement de confidentialité lorsqu'ils accèdent à ce Blog. Ainsi leur écris-tu : « Bonjour, (...) Il semble nécessaire de vous rappeler que vous avez accepté un Non Disclosure Agreement, aussi bien sur l'invitation à ce blog, qu'en y accédant à chaque fois. Merci de ne pas transmettre des informations de ce site à des personnes que nous ne représentons pas et/ou qui n'y ont pas accès ». Nous apprenons d'ailleurs que tu n'as pas invité tout le personnel à participer à ton blog mais seulement certains membres que tu juges probablement plus enclins à te suivre dans ce mouvement de « sape » de la direction. Ceci en dit également long sur tes motivations : Il ne s'agit pas d'informer tes collègues (tous tes collègues) de points d'attention importants et en rapport avec tes mandats au CE/CPPT mais uniquement de monter une partie d'entre eux contre la direction, en évitant tout débat contradictoire.

Il y a là un manquement grave à l'obligation de respect et d'égards mutuels légalement prévue par la loi sur les contrats de travail ainsi que, tout simplement, à l'obligation d'exécution de bonne foi de ton contrat. Cette attitude déloyale est inacceptable.

Il y a également un manquement grave à l'article 32 de l'A.R. du 27 novembre 1973 (CE) qui prévoit que les représentants des travailleurs doivent assurer l'information du personnel en veillant à utiliser ces informations avec toute la discrétion nécessaire à la sauvegarde des intérêts de l'entreprise. La réglementation prévoit en outre que lorsque les représentants souhaitent diffuser l'information par écrit, ils doivent déposer préalablement l'écrit en question auprès du Secrétaire du conseil d'entreprise. Ceci, précisément pour assurer la transparence et le principe de contradiction.

La réglementation applicable au CPPT prévoit quant à elle qu'il est interdit aux membres du Comité de communiquer à d'autres personnes ou de divulguer les renseignements globaux ou individuels dont ils ont connaissance en raison des fonctions ou mandats qu'ils exercent, si cela porte préjudice aux intérêts de l'employeur ou des travailleurs (Code du bien-être, Art. 11.7-29).

Le manquement à ces obligations est d'autant plus grave à nos yeux que tu utilises visiblement le Blog pour diffuser auprès de certains collègues des informations échangées lors de nos réunions et couvertes par la confidentialité.

Enfin, tu as utilisé les adresses emails professionnelles de tes collègues pour mener ton projet, ce qui une fois encore inacceptable. Tu as également, en utilisant ce canal (Blog), mis en danger notre société puisque tu diffuses des données tout à fait sensibles de notre entreprise sur un système non-reconnu par le département ICT comme étant sûr et sécurisé (ex. stockage cloud). Ce faisant, tu as violé la Politique de Sécurité de l'Information (par. 3.2, 3°) qui t'est bien connue.

Concernant, enfin, l'annonce que tu nous fais au sujet de la présence de Monsieur L lors de notre prochaine réunion, nous t'informons que nous ne souhaitons pas élargir les réunions du CE/CPPT à des personnes externes à l'entreprise. Tu as tout le loisir de te faire assister d'experts pour préparer nos réunions si tu le souhaites (Code du bien-être, Art. II.7-26) mais nous pouvons en revanche nous opposer à la présence de ces experts lors de nos réunions. Nous ne sommes pas opposés à rencontrer Monsieur L lors d'une rencontre s'il le sollicite mais nous refusons donc à sa présence lors de la réunion des CE et CPPT le 22 janvier prochain.

Nous avons souhaité rappeler fermement le rôle et les compétences du CE/CPPT mais aussi confirmer notre volonté et notre engagement à ce que nos organes sociaux fonctionnent de façon optimale, ce qui nécessite loyauté et respect de part et d'autre.

Par la présente, nous te demandons d'accuser réception du présent mail par retour d'email et nous te mettons formellement en demeure de mettre fin au blog « A blog by your staff representation » et ce, dans les 24h.

Nous t'invitons à utiliser, dans ta communication avec le personnel en ta qualité de représentant du personnel au CE/CPPT, les canaux de communication légalement acceptés et, quand tu souhaites procéder à des communications écrites à l'adresse de tes collègues, nous t'invitons à en faire part au secrétariat de nos organes sociaux.

Nous ne tolérerons plus le moindre écart sur ce sujet. Il est crucial, pour le bon fonctionnement de nos organes sociaux, que la confiance soit rapidement restaurée.

A défaut pour toi d'obtempérer dans le délai imparti, nous prendrons les mesures qui s'imposent.

Bien à toi,

Jean-Marie »

(pièce 10 du dossier de la SA Malsys Engineering et pièce 7 du dossier de Monsieur Hubert S et de la CGSLB).

Le 16 janvier 2018, c'est Monsieur Alexandre L , secrétaire permanent de la CGSLB, qui répond au courriel de Monsieur Jean-Marie T :

« Bonjour Monsieur T.

Je suis interpellé par notre représentant du personnel et mandataire CE/CPPT, Hubert S au sujet de la mise en demeure que vous lui avez adressée hier à 17h30. Je ne peux m'inscrire dans genre de façon de régler les problèmes qui peuvent intervenir entre deux individus.

Dans une première partie, vous y évoquez la concertation sociale, au sein de votre entreprise. Vous y faites une description des organes de concertation (CE et CPPT). Même si elle est discutable, nous considérons que les membres de ces organes sont élus par le personnel et ont des responsabilités qui vont bien au-delà de la simple information et consultation. Notamment, le CPPT est clairement un organe de revendication tant que celles-ci restent dans le domaine de la sécurité et du bien-être des collaborateurs. Nous ne doutons pas que la direction de Mainsys ait pour préoccupation le respect de la législation. Cependant, nos représentants ont indiqué au travers des points inscrits à l'ordre du jour de ces organes de concertation que des efforts devraient encore être fournis afin de tendre vers une concertation sociale efficace au sein de votre entreprise.

Pour ma part, je considère qu'il est nécessaire de consacrer le temps nécessaire aux organes de concertation et donc de prévoir une durée de réunion en fonction de l'ordre du jour. Cependant, je peux comprendre que les agendas de chacun ne soient pas aussi flexibles et donc de restreindre cette durée. Une proposition qui pourrait être faite, est alors de prévoir de temps en temps une réunion plus longue afin de vider les points laissés en suspend (et ne pas accumuler des points non-traités).

Concernant les PV, la discussion n'a pas lieu d'être. Le PV est rédigé par le secrétaire en fonction des échanges qui se sont tenus lors de la réunion et si des modifications doivent être apportées par l'un ou l'autre membre, elles sont faites en séance. Si au terme de la discussion, il ne devait pas y avoir d'accord, les modifications sont ajoutées à la fin du PV.

Concernant les Blog.

D'une part la personne qui vous en a fait part, n'a pas, elle, respecté la confidentialité requise lors de l'inscription.

Il s'agit d'un blog d'information destiné à un groupe fermé (donc pas public). D'autre part, je pense que vous vous méprenez sur la confidentialité des échanges qui interviennent au sein du CE. La Loi prévoit, effectivement, que l'employeur puisse qualifier un point ou une discussion de CONFIDENTIEL(LE). Seulement, il faut le faire au moment de la discussion et pas par la suite.

Les informations et les résumés qui y figurent ne portent en rien préjudice à la direction ou à l'entreprise.

J'attire votre attention sur le fait que ce Blog trouve principalement son origine dans votre refus d'intégrer un espace aux partenaires sociaux sur l'intranet de l'entreprise. Cela se fait dans beaucoup d'entreprise et je trouve dommage que dans une entreprise IT, ce ne soit pas organisé de la sorte. Mais si vous le souhaitez nous pouvons procéder de manière plus classique et organiser des assemblées du personnel ou distribuer des tracts.

Je reste persuadé que nous n'allons pas rétablir un climat serein au sein de l'entreprise et plus particulièrement au sein des organes de concertation, par des échanges de mails.

Je suis une personne orienté solution et suis favorable à mener une bonne discussion afin que chacun puisse s'exprimer dans le respect de l'autre.

Je souhaite donc vous rencontrer en présence d'Hubert, en dehors des organes de concertation (puisque ma présence n'y est pas souhaitée). Par expérience, je peux vous indiquer qu'il nous est souvent arrivé, en tant que secrétaires permanents, d'être invités dans des réunions d'organes d'entreprise pour sortir de situation de blocage entre les représentants des travailleurs et banc patronal.

Nous ne souhaitons pas suspendre le Blog tant qu'un dialogue ne sera pas rétabli entre les différentes parties.

Dans l'attente de vous lire,

Meilleures salutations »

(pièce 11 du dossier de la SA Mainsys Engineering et pièce 8 du dossier de Monsieur Hubert S et de la CGSLB).

Le 17 janvier 2018, Monsieur Jean-Marie T envoie deux mails distincts, l'un à Monsieur Hubert S , l'autre à Monsieur Alexandre L

Dans son mail à Monsieur Hubert S , Monsieur Jean-Marie T écrit :

« Cher Hubert,

Nous avons bien reçu hier en fin de journée le courrier de Monsieur L (permanent CGSLB) en réponse au courrier de mise en demeure que nous t'avions adressé ce 15 janvier 2017.

Contrairement à ce que tu soutiens, le blog que tu as mis en place et que tu alimentes n'est pas un blog d'information privé à destination du personnel de Mainsys qui n'aurait d'autre but que d'informer les collègues sur des sujets touchant à leurs conditions de travail ou de rémunération.

Nous en voulons pour preuve que l'accès à ce blog n'a été proposé qu'à certains collaborateurs de Mainsys et a donc clairement été mis en place dans un but autre qu'informatif. En outre, les travailleurs (invités) qui souhaitent accéder à ce blog doivent obligatoirement s'engager à garder secrets tant l'existence de ce blog que son contenu, ce qui en dit une fois encore long sur les motivations au sujet de ce blog.

Nous continuons à estimer que l'existence de ce blog et le procédé utilisé constituent des manquements graves à diverses obligations légales (voir notre email de ce 15 janvier 2017) et sont inacceptables.

Par la présente, nous te donnons un ultime délai de 24 heures pour fermer ce blog, à défaut de quoi, nous considérerons qu'il s'agit d'un acte d'insubordination caractérisé s'ajoutant aux manquements précédemment dénoncés et prendrons les mesures qui s'imposent.

*Bien à toi,
Jean-Marie »*

(pièce 13 du dossier de la SA Mainsys Engineering et pièce 9, 2^{ème} feuillet, du dossier de Monsieur Hubert S et de la CGSLB).

Dans son mail adressé quelques minutes plus tard à Monsieur Alexandre L
Monsieur Jean-Marie T écrit :

« Cher Monsieur,

Nous accusons réception de votre email de ce 16 janvier 2017 en réponse à notre mise en demeure adressée à Monsieur Hubert S. Nous nous étonnons que vous cautionniez la tenue d'un blog organisé en violation flagrante de plusieurs dispositions législatives.

La mise en demeure adressée à Monsieur S. concernant la fermeture du blog est étrangère à la question de la concertation sociale au sein de notre entreprise et à l'exercice par Monsieur S. de son mandat de représentant du personnel siégeant au CE et au CPPT. Nous avons adressé à Monsieur S. une ultime mise en demeure de fermer ce blog endéans les 24 heures.

S'agissant de la concertation sociale à proprement parler au sein de Mainsys, nous ne partageons pas vos arguments et en particulier pas celui suivant lequel le CPPT serait un lieu de revendications. Les CE et CPPT sont des lieux de concertation où sont données les informations prescrites par la loi et où l'on procède à des échanges de vues.

Nous sommes toujours disposés à vous rencontrer pour discuter avec vous de la conception que vous avez de la concertation sociale.

Cordialement,

Jean-Marie T »
(pièce 12 du dossier de la SA Mainsys Engineering).

Le 17 janvier, Monsieur Hubert S répond au mail de Monsieur Jean-Marie T du même jour :

« Cher Jean-Marie,

Je prends note de ton refus de rencontrer Mr. L au sujet de ce conflit, et regrette que tu ne saisisse pas cette opportunité de résolution.

Je conteste tes arguments, et ce, pour les raisons suivantes :

Ce blog a bien été désigné comme un blog privé, non trouvable sur les moteurs de recherches, non accessible au public (accessible uniquement par user/password), et dont l'invitation a, à ma connaissance, été envoyée à tous les employés belges.

Le fait que l'accès à ce blog soit soumis à un NDA n'a jamais eu pour but de museler les travailleurs mais au contraire de garantir la sécurité de l'information, afin que celle-ci ne fuite pas vers des gens qui ne sont pas concernés tels que : clients, employés d'autres filiales, ou encore les indépendants qu'on emploie.

Pour t'en convaincre, il suffit de lire attentivement le NDA et tu verras que les employés belges peuvent en parler entre eux.

Je conteste donc formellement ton analyse de la situation, tes arguments, tes présomptions sur mes motivations, ainsi que les manquements à diverses obligations légales.

Pour autant que je besoins, je rajoute qu'un mandataire social n'est pas soumis au devoir de subordination dans l'exercice de son rôle.

Pour ce qui est du blog, je me conformerai à la décision prise conjointement avec mon syndicat et qui t'a été communiquée hier soir par Mr. L

Pour autant que de besoin, il est spécifié que la présente est faite sans reconnaissance préjudiciable et sous toutes réserves généralement quelconque.

En t'en souhaitant bonne réception.

Hubert S. »

(pièce 14 du dossier de la SA Mainsys Engineering et pièce 9 du dossier de Monsieur Hubert S et de la CGSLB).

10.

Le 19 janvier 2018, Monsieur Hubert S ferme le blog litigieux (pièce 19 du dossier de Monsieur Hubert S et de la CGSLB).

Le 19 janvier 2018 également, la SA Mainsys Engineering notifie à Monsieur Hubert S et à la CGSLB sa décision d'introduire la procédure d'autorisation de licenciement pour motif grave. La lettre de notification des motifs énonce :

« Cher Monsieur,

Par la présente, en application de l'article 4 de la loi du 19 mars 1991 (...), nous vous faisons part de ce que nous souhaitons vous licencier pour motif grave. Nous demandons donc par requête de ce jour au président du tribunal du travail de nous autoriser à vous licencier pour motif grave.

Les faits sur la base desquels nous formulons la demande en autorisation de vous licencier pour motif grave sont les suivants :

➤ Manque de loyauté

La concertation sociale dans l'entreprise et au sein des organes de concertation est fondée sur les principes du contradictoire, de la transparence et de la loyauté.

C'est ainsi que tant la loi que nos règlements d'ordre intérieur adoptés par notre Conseil d'entreprise (CE) et notre Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT) prévoient que toute information au personnel réalisée par les membres du CE/CPPT doit être communiquée via un canal auquel a accès l'employeur.

Pour rappel en effet, le règlement d'ordre intérieur du CE de Mainsys prévoit (art. 26) :

« Le procès-verbal contenant les décisions du CE est communiqué au personnel par voie d'affichage ad valvas RH ou tout autre moyen fixé par le CE dans les 8 jours qui suivent la réunion à laquelle il a été adopté. Une copie sera affichée dans le même délai sur l'intranet de MAINSYS dans un point au menu, défini et communiqué par les RH. Il reste affiché jusqu'au moment où il est remplacé par le suivant. Le CE décide des points qui, en raison de leur caractère confidentiel, sont supprimés du procès-verbal destiné à l'affichage.

Indépendamment des autres moyens qu'il (*lire : le CE*) peut souhaiter pour l'information du personnel de MAINSYS, par exemple la rédaction d'un rapport annuel ou un exposé verbal de ses activités, le CE, en fin de séance, décidera de l'opportunité de faire une communication au personnel : le texte de celle-ci sera établi par le Président et le Secrétaire et sera rédigé en français et en néerlandais » (*nous ajoutons*).

Le règlement d'ordre intérieur du CPPT de Mainsys prévoit pour sa part (art. 21) :

« En outre, une copie du procès-verbal de chaque réunion est affichée aux ad valvas RH dans les 8 jours qui suivent la réunion au cours de laquelle il a été adopté. Il reste affiché jusqu'au moment où il est remplacé par le suivant. Le comité décide des points qui, en raison de leur caractère confidentiel, sont supprimés du procès-verbal destiné à l'affichage (...) ».

L'article 32 de l'Arrêté royal du 27 novembre 1973 portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprises prévoit quant à lui que lorsqu'un membre du CE souhaite effectuer une communication écrite, il doit déposer préalablement l'écrit en question au Secrétariat du CE.

Or, vous avez créé le blog « M...SYS STAFF REPRESENTATION – A blog by your staff representation » avec comme objectif clair que la direction en soit tenue à l'écart, qu'elle ignore tout de ce blog.

Ceci est attesté par l'article intitulé « Rappel des règles » dans lequel vous écrivez aux collègues que vous avez invités à participer à votre blog :

« La direction nous a récemment contacté en nous faisant part du fait qu'il semblerait que nous ayons « communiqué des informations » via nos canaux de communication ». Ils étaient manifestement très bien informés.

Il semble nécessaire de vous rappeler que vous avez accepté un Non Disclosure Agreement, aussi bien sur invitation à ce blog, qu'en y accédant à chaque fois.

Merci de ne pas transmettre des informations de ce site à des personnes que nous ne représentons pas et/ou qui n'y ont pas accès ! ».

Vous obligez donc les travailleurs invités à se connecter à votre blog à accepter une clause de confidentialité (« Non-Disclosure Agreement » - traduction libre : « Accord

de non-divulgarion ») avec pour objectif d'empêcher la direction et les travailleurs que vous n'avez pas invités de prendre connaissance du contenu du blog.

L'objectif poursuivi par votre blog n'est en outre pas d'informer vos collègues (tous vos collègues) de points d'attention importants et en rapport avec leurs conditions de travail ou de rémunération puisque vous n'avez pas invité l'ensemble du personnel à participer à votre blog mais seulement certains membres du personnel choisis.

Cette manière de faire est déloyale. Ce manque de loyauté est renforcé par l'insubordination qui s'en est suivi.

➤ **Insubordination caractérisée**

Par le passé, vous nous avez demandé si vous pouviez créer un blog pour communiquer avec le personnel dans le cadre de votre mandat de représentant. Nous vous avons répondu que nous refusions d'accéder à votre demande puisque d'autres canaux de communication étaient déjà prévus par nos règlements d'ordre intérieur.

Malgré notre refus clair, vous avez quand même créé un blog.

Lorsque nous avons appris le contenu du blog secret que vous avez créé, ainsi que les finalités poursuivies par ce blog et le procédé utilisé pour y inviter des membres du personnel et les astreindre au silence, nous vous avons indiqué, par email du 15 janvier 2018, que nous ne pouvions tolérer le maintien de ce blog. Nous vous en avons expliqué les motifs. Ceux-ci, s'ajoutant à ceux déjà énoncés au point précédent, peuvent être résumés comme suit :

- la création d'un tel blog est une violation flagrante des dispositions qui vous sont bien connues de nos règlements d'ordre intérieur du Conseil d'entreprise (CE) (art. 26) et du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT) (art. 21) de Mainsys qui prévoient des modes spécifiques et identifiés de communication et d'information du personnel. Cette situation est d'autant plus choquante que nous venions de convenir, notamment avec vous, du Règlement d'ordre intérieur du CE (adopté le 16 septembre 2016).
- vous commettez des manquements graves à l'obligation légale [Art. 32 de l'Arrêté royal du 27 novembre 1973 portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprises] qui prévoit que, lorsqu'un membre du CE souhaite effectuer une communication écrite, il doit déposer préalablement l'écrit en question au Secrétariat du CE.
- vous utilisez les adresses emails professionnelles de vos collègues pour mener votre projet que vous dites d'ordre « privé ».
- enfin, en utilisant ce canal (blog placé dans le « nuage » (« cloud »)), vous mettez la société en danger puisque vous diffusez des données tout à fait sensibles de notre entreprise sur un système non-reconnu par le département ICT comme étant sûr et sécurisé. Ce faisant, vous violez la Politique de Sécurité de l'Information de Mainsys qui vous est bien connue puisqu'elle a encore été approuvée par le CE en février 2017.

A la fin de notre email du 15 janvier 2018, nous vous avons mis formellement en demeure de mettre fin au blog dans les 24 heures, pour les raisons susvisées.

Par un email du 17 janvier 2018, nous vous avons confirmé notre injonction de fermer ce blog et vous avons donné un ultime délai de 24 heures.

Par un email envoyé le 17 janvier 2018 quelques heures plus tard, vous nous avez répondu que vous ne fermeriez pas ce blog malgré notre instruction claire.

Vous êtes même allé jusqu'à souligner dans votre email du 17 janvier 2018 votre insubordination en déclarant : « Pour autant que je besoins, je rajoute qu'un mandataire social n'est pas soumis au devoir de subordination dans l'exercice de son rôle » (sic).

L'insubordination caractérisée dont vous faites preuve à l'encontre de votre employeur en décidant de ne pas vous conformer aux deux mises en demeure formelles successives de fermer le blog que vous avez créé en violation flagrante (i) des ROI internes, (ii) de la Politique de Sécurité de l'Information et plus généralement (iii) des obligations de respect et égard mutuels et (iv) des principes de transparence des informations communiquées au personnel n'est aujourd'hui plus tolérable et rend la poursuite du contrat de travail impossible.

➤ **Mensonges**

Dans votre email du 17 janvier 2018, vous indiquez que l'invitation au blog a été envoyée à tous les travailleurs belges de Mainsys. Ceci ne correspond pas à la réalité, et vous le saviez pertinent bien, puisque plusieurs de vos collègues belges n'ont pas reçu d'invitation à se connecter à votre blog. Vous avez pris soin de sélectionner les travailleurs que vous cherchez à vous associer dans votre démarche. Dans un article publié sur le blog, vous indiquez d'ailleurs : « Merci de ne pas transmettre des informations de ce site à des personnes que nous ne représentons pas et/ou qui n'y ont pas accès ! », ce qui démontre clairement que vous savez que certains des travailleurs que vous représentez n'ont accès à votre blog.

Par ailleurs, vous indiquez dans votre email du 17 janvier 2018 que la clause de confidentialité (« Non Disclosure Agreement ») n'avait pas pour but de museler les travailleurs mais uniquement de garantir la sécurité de l'information vis-à-vis des tiers (clients, consultants, collègues d'autres filiales).

Votre allégation est contredite par l'article déjà évoqué plus haut et publié sur votre blog intitulé « Rappel des règles » dans lequel vous écrivez :

« La direction nous a récemment contacté en nous faisant part du fait qu'il semblerait que nous ayons « communiqué des informations » via nos canaux de communication ». Ils étaient manifestement très bien informés.

Il semble nécessaire de vous rappeler que vous avez accepté un Non Disclosure Agreement, aussi bien sur invitation à ce blog, qu'en y accédant à chaque fois.

Merci de ne pas transmettre des informations de ce site à des personnes que nous ne représentons pas et/ou qui n'y ont pas accès ! ».

Ceci démontre bien que votre clause de confidentialité visait à ce que la direction de Mainsys ne soit absolument pas au courant du contenu que vous publiez sur votre blog contrairement à ce que vous affirmez dans votre courrier.

Votre manque de loyauté, l'insubordination caractérisée qui s'en est suivi et les mensonges mentionnés dans votre email du 17 janvier 2018 sont des manquements graves qui rompent irrémédiablement la confiance que nous devons pouvoir placer en vous. La poursuite de notre collaboration en devient impossible.

Nous demandons donc l'autorisation de vous licencier pour motif grave au président du tribunal du travail francophone de Bruxelles.

Bien cordialement,

Pour Mainsys Engineering SA,

Jean-Marie T

*Administrateur délégué, dûment mandaté »
(pièce 15 du dossier de la SA Mainsys Engineering).*

IV. Discussion des demandes

4.1. Sur la compétence du Tribunal du travail francophone de Bruxelles

11.

Monsieur Hubert S et la CGSLB soulèvent un déclinatoire de compétence d'attribution fondé sur l'article 150 de la Constitution qui dispose :

« Le jury est établi en toutes matières criminelles et pour les délits politiques et de presse, à l'exception des délits de presse inspirés par le racisme ou la xénophobie ».

On notera d'emblée que la Constitution vise le délit de presse, ce qui est une notion pénale, alors que le Tribunal de céans n'est saisi d'aucune action publique tendant à infliger une quelconque peine à Monsieur Hubert S, ni même d'aucune action civile fondée sur une infraction en vue d'obtenir la réparation du dommage causé par une infraction. La doctrine citée par les défendeurs (Q. Van Ennis, « Le 'délict de presse' sur l'Internet : seul le jury populaire est compétent pour sanctionner le 'chien de garde' qui aurait crié au loup... », JT, 2010, p. 506) traite d'ailleurs expressément de la quasi immunité pénale créée par cette disposition de la Constitution, en mettant en avant son caractère obsolète (voyez Q. Van Ennis, *ibidem*, *in fine*), mais ne traite nullement des conséquences civiles d'un éventuel délit de presse.

Quoi qu'il en soit, la compétence d'attribution est déterminée en fonction de l'objet de la demande :

« La compétence d'attribution déterminée en raison de l'objet de la demande s'apprécie en fonction de la demande telle qu'elle est formulée par le demandeur »

(Cass., 5 novembre 2012, *JT*, 2013, p. 320, note M. Baetens-Spetschinsky et J.-S. Lenaerts ; voyez aussi Cass., 22 février 2013, *Pas.*, 2013, p. 474).

Une abondante controverse est née sur la question de savoir si l'objet de la demande est celui tel que formulé dans l'acte introductif d'instance – ce qui est la position de la Cour de cassation – ou s'il convient de rechercher quel est l'objet réel de la demande, quitte à requalifier celle-ci – ce qui est la position majoritaire des juridictions de fond et de la doctrine (voyez notamment G. Closset-Marchal, « Chapitre 2 – Détermination de la compétence d'attribution » in *La compétence en droit judiciaire privé*, Larcier, Bruxelles, 2016, p. 33).

Un rapprochement entre les deux thèses a été opéré par la consécration, par la Cour de cassation, de la conception factuelle de l'objet (Cass., 23 octobre 2006, *JTT*, 2007, p. 227). Le juge doit en effet, dorénavant, retenir la qualification correcte de l'objet de la demande et statuer, dans le respect des droits de la défense, sur cette base.

12.

En l'espèce, l'objet de la demande, tel que formulé dans l'acte introductif d'instance, est l'objet réel de la demande, sans qu'une requalification s'avère nécessaire : la SA Mainsys Engineering demande l'autorisation de licencier Monsieur Hubert S pour motif grave sur pied de la loi du 19 mars 1991.

L'article 2, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la loi du 19 mars 1991 dispose :

« Les délégués du personnel et les candidats délégués du personnel ne peuvent être licenciés que pour un motif grave préalablement admis par la juridiction du travail (...) ».

Ainsi, seules les juridictions du travail sont compétentes pour admettre un motif grave autorisant le licenciement d'un délégué du personnel ou d'un candidat délégué du personnel.

En conclusion, le Tribunal de céans est compétent pour connaître de la demande formulée par la SA Mainsys Engineering.

4.2. Sur la régularité formelle de la procédure

13.

Monsieur Hubert S. et la CGSLB soulèvent l'absence de qualité de Monsieur Jean-Marie T., signataire des lettres d'énonciation des motifs notifiées par courriers recommandés du 19 janvier 2018, pour initier et poursuivre la procédure de demande d'admission du motif grave sur pied de la loi du 19 mars 1991.

Ils fondent ce moyen sur l'article 4, § 1^{er} et § 3, de la loi du 19 mars 1991 aux termes desquels les notifications prévues par la loi doivent être effectuées par « l'employeur » et, faisant référence à un arrêt de la Cour du travail d'Anvers du 9 octobre 1995, soutiennent que la ratification postérieure aux notifications ne peut

rien changer à l'irrégularité commise en cas de notification effectuée par une personne qui n'a pas la qualité d'employeur. Ils exposent en outre que la délégation de la gestion journalière n'est opposable aux tiers qu'à partir de la publication au *Moniteur belge*.

De son côté, la SA Mainsys Engineering soutient que Monsieur Jean-Marie T. avait le pouvoir d'agir au nom de l'employeur, que ce soit dans le cadre de la gestion journalière dont il est chargé ou, à tout le moins, sur la base du mandat qu'il a reçu de la part du conseil d'administration.

14.

Le Tribunal relève que :

« Alors que la Cour du travail d'Anvers avait encore estimé en 1995 qu'une lettre d'information signée « au nom » de l'employeur par quelqu'un dont il n'est pas prouvé par un écrit qu'il avait les compétences requises en matière de gestion du personnel n'était pas valable et ne pouvait être couverte par une ratification ultérieure ; elle a jugé en 2004 qu'une telle ratification par l'employeur était bien possible »

(H. Barth et D. Barth, « Questions spéciales de procédure », in *La protection des représentants du personnel*, Anthémis, Limal, 2011, p. 328).

Selon la jurisprudence plus récente que celle à laquelle se réfèrent les défendeurs :

« Lorsque le courrier contenant notification de l'intention de licencier pour motif grave n'est pas signé par une personne compétente à cet effet, il n'est pas exigé, pour que cette notification soit régulière, que le mandat existe au moment de l'envoi du courrier, pour autant que l'employeur ait ratifié cet acte.

En effet, la ratification ne concerne pas le mandat lui-même mais bien l'acte qui a été accompli par le mandataire incompetent »

(CT Anvers, 20 décembre 2004, CDS, 2006, p. 35, texte publié en guise de sommaire – pièce 48 du dossier de la SA Mainsys Engineering).

Lorsque l'employeur est une société anonyme, les notifications sont régulièrement accomplies par les organes ou les personnes qui sont compétentes pour représenter la société à l'égard des tiers (I. Van Puyvelde, « De voor het ontslag van een personeelsafgevaardigde bevoegde persoon in een n.v. of een b.v.b.a. », *RW*, 1998-1999, col. 273).

Ainsi, une société anonyme est régulièrement représentée par son conseil d'administration, par un ou plusieurs administrateurs ou par l'organe chargé de la gestion journalière, selon les statuts de la société.

Ces organes peuvent valablement donner mandat à un ou plusieurs mandataires en vue d'accomplir un acte juridique déterminé ou un ensemble d'actes juridiques ayant trait à une procédure déterminée.

Le mandat n'est lui-même soumis à aucune condition de forme.

La possibilité pour l'employeur de déléguer valablement son pouvoir de licenciement à un tiers, soit en vertu d'un mandat exprès, soit en vertu d'un mandat tacite, de même que la possibilité d'une ratification, *a posteriori* et avec effet rétroactif, de la décision prise par une personne qui n'avait pas le pouvoir de licencier, sont régulièrement confirmées par la jurisprudence (voyez notamment TT Liège, div. Arlon, 22 novembre 2016, RG 16/109/A, www.terralaboris.be).

Aucune disposition de la loi du 19 mars 1991 n'exclut la possibilité pour l'employeur de mandater un de ses organes pour effectuer les notifications prescrites par l'article 4 de la loi, ni de ratifier *a posteriori* et avec effet rétroactif les actes accomplis par un de ses organes dans le cadre de cette loi.

15.

En l'espèce, le Tribunal juge que le débat sur l'étendue des pouvoirs inclus dans la délégation de Monsieur Jean-Marie T à la gestion journalière est vain dès lors que la SA Mainsys Engineering produit le procès-verbal d'une réunion du conseil d'administration qui s'est tenue le 18 janvier 2018 qui dispose :

« Contexte »

Jean-Marie T expose aux membres présents l'urgence de la situation au vu des manquements graves commis par Hubert S et de son refus de se conformer aux instructions données (fermeture d'un blog), ainsi que des mensonges relayés dans la dernière correspondance d'Hubert S

Décision

Dans ce contexte et conformément aux statuts, le Conseil d'administration mandate Jean-Marie T (Administrateur délégué) pour accomplir seul, au nom et pour le compte de la société, tout acte lié à l'exécution de la procédure de licenciement pour motif grave prévue par la loi du 19 mars 1991 aux fins d'obtenir l'autorisation de licencier Monsieur Hubert S pour motif grave. Dans ce cadre, Jean-Marie T (Administrateur délégué) reste également mandaté pour représenter seul la société en justice »
(pièce 6 du dossier de la SA Mainsys Engineering).

Il ressort de ce procès-verbal que, dès le 18 janvier 2018, Monsieur Jean-Marie T a reçu mandat de la part du conseil d'administration de la SA Mainsys Engineering pour accomplir tout acte lié à l'exécution de la procédure de licenciement pour motif grave prévue par la loi du 19 mars 1991 et pour représenter seul la société en justice.

Les distinctions que Monsieur Hubert S et la CGSLB tentent de faire entre « l'exécution » de la procédure et « l'introduction » de la procédure sont vaines dès lors que le mandat est donné en termes suffisamment précis qui, compte tenu de l'objectif poursuivi par le mandat, ne peuvent être sujets qu'à une seule interprétation : le conseil d'administration de la SA Mainsys Engineering donne mandat à Monsieur Jean-Marie T pour accomplir tout acte prévu par la loi du

19 mars 1991 aux fins d'obtenir l'autorisation de licencier Monsieur Hubert S pour motif grave.

Les lettres d'énonciation des motifs notifiées par courriers recommandés du 19 janvier 2018 sont donc valablement signées par Monsieur Jean-Marie T qui a le pouvoir de représenter seul la SA Mainsys Engineering dans le cadre de la procédure de licenciement de Monsieur Hubert S pour motif grave prévue par la loi du 19 mars 1991.

4.3. Sur la recevabilité de la demande

16.

Monsieur Hubert S et la CGSLB soutiennent que l'action de la SA Mainsys Engineering serait irrecevable au regard « *des règles constitutionnelles et supranationales relatives à la protection de la vie privée* », compte tenu du « *biais par lequel la demanderesse a pris connaissance des faits litigieux* ».

La recevabilité que les défendeurs mettent ainsi en doute ne porte en réalité pas sur la demande, mais bien sur les moyens de preuve invoqués à l'appui de la demande, ce qui est une question de fond qui n'affecte pas la recevabilité de la demande elle-même.

Il ne s'agit pas là d'une fin de non-recevoir procédurale.

Conformément aux articles 17 et 18 du Code judiciaire, la demande formulée par la SA Mainsys Engineering, qui a qualité et intérêt pour la former, est recevable.

4.4. Sur le délai de trois jours

17.

Monsieur Hubert S et la CGSLB estiment que la SA Mainsys Engineering ne justifie pas avoir respecté le délai de trois jours ouvrables prévu par l'article 4 de la loi du 19 mars 1991, ce que la SA Mainsys Engineering conteste.

L'article 4, § 1^{er}, de la loi du 19 mars 1991 dispose :

« 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 trois jours ouvrables qui suivent le jour au cours duquel il a eu connaissance du fait qui justifierait le licenciement. Il doit également, dans le même délai, saisir, par requête, le président du tribunal du travail ».

En l'espèce, les lettres d'énonciation des motifs ont été envoyées par courriers recommandés du 19 janvier 2018. Ces lettres font état de trois motifs principaux de licenciement :

- un manque de loyauté lié à la tenue d'un blog qui a existé jusqu'au 19 janvier 2018. Le manquement reproché peut être qualifié de continu, de telle sorte que, ce manquement existant encore à la date de notification des lettres visées à l'article 4, § 1^{er}, de la loi du 19 mars 1991, le délai de trois jours prévu par cette disposition a nécessairement été respecté,
- une insubordination caractérisée liée au refus répété de Monsieur Hubert S de se conformer à une injonction de fermeture de ce blog. Le dernier refus auquel il est fait allusion date du 17 janvier 2018, soit dans les trois jours ouvrables qui ont précédé la notification des lettres d'énonciation des motifs,
- des mensonges qui auraient été émis dans le courrier électronique de Monsieur Hubert S du 17 janvier 2018, soit également dans le délai de trois jours.

Ainsi, les trois motifs énoncés dans les lettres de notification font référence soit à un fait continu soit à des faits survenus dans les trois jours ouvrables qui ont précédé l'envoi de ces lettres.

Le délai de trois jours est respecté.

4.5. Sur le motif grave

18.

L'essentiel du débat qui oppose les parties porte sur la question suivante : les faits énoncés dans les lettres du 19 janvier 2018 sont-ils constitutifs de fautes graves qui rendent immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la relation de travail et qui, de ce fait, justifient qu'ils soient admis comme constitutifs d'un motif grave autorisant le licenciement de Monsieur Hubert S sans préavis ni indemnité ?

4.5.1. Rappel des principes relatifs au motif grave

19.

L'article 2 de la loi du 19 mars 1991 dispose :

« Les délégués du personnel et les candidats délégués du personnel ne peuvent être licenciés que pour un motif grave préalablement admis par la juridiction du travail ou pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par l'organe paritaire compétent ».

La loi du 19 mars 1991 ne déroge pas au droit commun en matière de licenciement pour motif grave, pour ce qui est de la définition du motif grave (en ce sens : Cass., 27 janvier 2003, CDS, 2003, p. 374) et de la charge de la preuve.

Conformément à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le motif grave autorisant le licenciement sans indemnité ni préavis est « *toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ».

L'existence d'un motif grave requiert ainsi l'existence de plusieurs conditions cumulatives :

- une faute,
- la gravité de cette faute,
- l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle en raison de cette faute.

S'agissant de la faute constitutive d'un motif grave, celle-ci doit être appréciée non de manière abstraite, mais en prenant en considération l'ensemble des éléments de fait relatifs à l'acte lui-même et au contexte dans lequel il s'est déroulé (en ce sens, voyez notamment CT Bruxelles, 15 mai 2012, RG 2010/AB/1189, www.terralaboris.be).

En d'autres termes, il n'y a pas de comportement qui, *a priori*, quel que soit le contexte, constitue nécessairement ou pas un motif grave (CT Bruxelles, 13 mai 1998, JTT, 1998, p. 380). L'appréciation du motif grave se fait *in concreto*, c'est-à-dire en fonction des faits et du contexte réel dans lequel ceux-ci se sont déroulés.

La charge de la preuve de la réalité des faits et de leur gravité incombe à l'employeur, auteur de la rupture ou demandeur de l'autorisation de licencier.

20.

S'agissant du licenciement d'un délégué du personnel, seuls les faits énoncés par l'employeur dans la requête et dans les notifications qui introduisent la procédure peuvent être invoqués. Aucun autre motif ne pourra, dans la suite de la procédure, être soumis aux juridictions du travail (article 7 de la loi du 19 mars 1991).

On notera également une autre particularité propre au licenciement pour motif grave d'un délégué du personnel :

« *En aucun cas, ni la qualité de délégué du personnel ou de candidat délégué du personnel ni le fait que sa candidature a été introduite par une organisation représentative des travailleurs déterminée ne peut avoir une incidence sur la décision de l'employeur de le licencier* »

(article 4, § 2, de la loi du 19 mars 1991).

21.

Les parties à un contrat de travail sont soumises au principe d'exécution de bonne foi des conventions tel que prévu par l'article 1134, alinéa 3, du Code civil, qui

emporte une obligation de loyauté réciproque entre l'employeur et le travailleur en raison de la relation de confiance qui doit exister entre eux.

L'article 16 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail impose à ce titre aux parties une obligation de respect et d'égards mutuels :

« L'employeur et le travailleur se doivent le respect et des égards mutuels. Ils sont tenus d'assurer et d'observer le respect des convenances et des bonnes mœurs pendant l'exécution du contrat ».

22.

L'article 17 de la loi du 3 juillet 1978 impose une obligation de subordination au travailleur dans l'exécution de son contrat de travail :

« Le travailleur a l'obligation :

1° d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenus;

2° d'agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont données par l'employeur, ses mandataires ou ses préposés, en vue de l'exécution du contrat;
(...) »

(art. 17 de la loi du 3 juillet 1978).

L'insubordination peut, selon les circonstances de la cause, constituer une faute et, le cas échéant, justifier le licenciement pour motif grave si la faute rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la collaboration professionnelle, ce qu'il incombe à l'employeur de démontrer.

Dans un arrêt du 16 février 2012, la Cour du travail de Bruxelles analyse l'insubordination au regard de la légitimité des instructions données par l'employeur :

« Suivant l'article 17 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le travailleur a l'obligation d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenus (1^{er} alinéa).

Il doit, en outre, agir conformément aux ordres et aux instructions donnés par l'employeur, ses mandataires ou ses préposés, en vue de l'exécution du contrat (alinéa 2).

Dans son article intitulé « Motif grave et insubordination » (Orientations, n°3, mars 2006, p. 17), B. PATERNOSTRE relève très justement que « L'obligation d'exécuter le travail sous lien de subordination est, en définitive, l'obligation essentielle du travailleur : l'insubordination occupe la place la plus élevée dans la hiérarchie des fautes graves possibles en ce qu'elle nie et contrevient à l'élément essentiel du contrat de travail, qui est l'autorité de l'employeur ».

Le refus de suivre les ordres de l'employeur n'est, cependant, sanctionné que si ces ordres sont légitimes.

La Cour du travail de Bruxelles notamment a jugé illégitimes les instructions données qui, soit contrevenaient aux obligations contractuelles souscrites, telles que celles-ci avaient été appliquées pendant de nombreuses années, soit avaient un caractère purement arbitraire et vexatoire (Cour trav. Bruxelles, 2 septembre 1998, inéd., RG n° 33.828) »

(CT Bruxelles, 16 février 2012, RG 2011/AB/1181, inédit).

Le principe selon lequel le refus d'obtempérer à une injonction de l'employeur ne constitue une insubordination que si l'injonction est légitime est inscrit depuis longtemps et de façon constante dans la jurisprudence :

« Bien que le refus d'ordre et les actes d'insubordination caractérisés soient constitutifs de motifs graves, l'insubordination du travailleur doit, pour ébranler la confiance de l'employeur, avoir pour objet un ordre que l'employeur peut légitimement intimer.

Afin d'apprécier le motif grave, il convient d'analyser le comportement respectif des parties jusqu'à la rupture »

(CT Bruxelles, 13 juin 2006, CDS, 2008, p. 153).

« L'obligation d'obtempérer aux ordres ne s'étend pas aux ordres à caractère illégitime. Dans l'appréciation du caractère légitime de l'ordre, le juge examinera notamment si l'ordre était licite et s'il a été donné en vue de l'exécution du contrat »

(CT Bruxelles, 8 janvier 2013, CDS, 2014, p. 165, note F. Lambinet et S. Gilson, « Quand le travailleur qui critique son employeur franchit-il le Rubicon ? » ; voyez également V. Vannes et L. Dear, *La rupture abusive du contrat de travail. Théorie et applications*, Bruylant, Collection de la Faculté de droit de l'ULB, 2011, p. 190 et p. 468 et s.).

23.

Les obligations précitées de loyauté, d'exécution de bonne foi et de subordination ne privent cependant pas le travailleur de sa liberté d'expression, en ce compris le droit de critique à l'égard de l'employeur :

« Il convient de rechercher le juste équilibre entre, d'une part, la liberté du travailleur de s'exprimer, garantie en règle par l'article 10 de la Convention européenne des droits de l'homme et par l'article 19 de la Constitution et, d'autre part ses obligations à l'égard de l'employeur »

(CT Bruxelles, 14 juillet 2014, RG 2012/AB/1126, inédit ; voyez également : S. Gilson et F. Lambinet, *La liberté d'expression du travailleur salarié*, Anthémis, Les dossiers du BSJ, 2012 ; C. Preumont, « Les médias sociaux à l'épreuve du droit du travail », *JTT*, 2011, p. 353 et s. ; V. Junod, « La liberté d'expression du whistleblower », *Rev.trim. D.H.*, 2009, p. 227 et s.).

« La liberté d'expression n'est pas un droit absolu. Dans le cadre d'une relation de travail, il y a lieu de respecter un équilibre entre la liberté d'expression du travailleur et son devoir de loyauté vis-à-vis de l'employeur »

(CT Liège, 11 juin 2013, *JLMB*, 2014, p. 1668).

Certaines responsabilités particulières dans l'entreprise impliquent un droit de critique plus étendu :

« La subordination à laquelle est soumis le travailleur ne s'assimile pas à une soumission aveugle et ne s'étend pas aux ordres à caractère illégitime. Elle ne prive pas par ailleurs le travailleur d'un droit de critique à l'égard de l'employeur eu égard à la liberté d'expression dont le travailleur dispose, a fortiori lorsque cette critique entre dans ses responsabilités et que la manière de l'exprimer n'est pas disproportionnée.

En s'opposant à la décision de son employeur de lui retirer certaines de ses responsabilités, le travailleur ne commet pas de faute dès lors que cette décision portait atteinte au contenu de ses fonctions et de ses responsabilités. Le travailleur est en droit de résister à un ordre illégitime et qui porte atteinte au contenu de son contrat de travail. Le licenciement qui survient en représailles à une résistance légitime et d'une critique non excessive est abusif »
(CT Bruxelles, 8 janvier 2013, loc. cit.).

24.

S'agissant des responsabilités particulières assumées par certains travailleurs, il faut admettre que le travailleur investi d'un mandat de représentant du personnel dispose d'un droit de critique et d'une liberté d'expression plus étendus, en ce que son mandat lui est conféré en vue de veiller aux intérêts des travailleurs dans l'entreprise, ce qui implique le droit de s'exprimer et de communiquer sur tout ce qui touche aux missions syndicales et aux droits sociaux des travailleurs. C'est précisément parce que le travailleur investi d'un tel mandat est tenu, de par son mandat, de s'exposer davantage et, le cas échéant, de s'opposer à l'employeur, qu'il bénéficie d'une protection particulière contre le licenciement.

La liberté d'expression du travailleur est renforcée ici par la liberté syndicale du représentant du personnel.

L'article 11 de la Convention européenne des droits de l'homme dispose :

« 1. Toute personne a droit à la liberté de réunion pacifique et à la liberté d'association, y compris le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts.

2. L'exercice de ces droits ne peut faire l'objet d'autres restrictions que celles qui, prévues par la loi, constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique, à la sécurité nationale, à la sûreté publique, à la défense de l'ordre et à la prévention du crime, à la protection de la santé ou de la morale, ou à la protection des droits et libertés d'autrui. Le présent article n'interdit pas que des restrictions légitimes soient imposées à l'exercice de ces droits par les membres des forces armées, de la police ou de l'administration de l'État ».

Il a ainsi été jugé que viole l'article 11 de la Convention européenne des droits de l'homme l'infliction d'une sanction disciplinaire à des fonctionnaires ayant apposé sur les murs de leurs bureaux, en dehors du panneau d'affichage réservé au syndicat à cet effet, une affiche invitant à manifester (CEDH, 27 septembre 2011, affaire Sisman et csrts c. Turquie, requête n° 1305/05).

Il est également admis que la liberté d'expression d'un représentant du personnel peut être plus étendue en raison du climat social de l'entreprise :

« Dans un climat social globalement délétère, on peut concevoir que, au sortir d'une réunion du conseil d'entreprise dont le PV de clôture acte, du reste, le mécontentement des délégués, un d'entre eux émette, devant des tiers candidats à l'embauche, des propos qui, pour être critiques à l'égard du fonctionnement de l'entreprise et de sa responsable, ne sont pas mensongers et n'atteignent pas le niveau de l'insulte ou du dénigrement. Ce faisant, il commet, certes, une faute. Celle-ci n'atteint toutefois pas le degré de gravité requis pour justifier son licenciement sans préavis, ni indemnité »

(CT Bruxelles, 22 mars 2017, RG 2017/AB/104, www.terralabors.be).

De même, il a été jugé que viole l'article 10 de la Convention européenne des droits de l'homme l'infliction d'une amende à un représentant syndical pour avoir, dans le cadre de l'exercice de sa liberté d'expression liée, au moins pour partie, à son activité syndicale, tenu des propos virulents à l'égard de son employeur (CEDH, 6 octobre 2011, affaire Vellutini et Michel c. France, requête n° 32820/09).

25.

Quant aux mensonges proférés dans le cadre d'une relation de travail, il a été jugé :

« Le contrat de travail repose sur une relation de confiance entre l'employeur et le travailleur. La rupture de cette confiance peut rendre impossible la poursuite des relations de travail. Cette confiance est certes ressentie subjectivement, mais les faits qui fondent ce sentiment sont des données objectives qui peuvent être appréciées par le juge. La rupture de la confiance dans la relation de travail est indépendante des services accomplis dans le passé, de la situation familiale du travailleur, des conséquences sociales du licenciement, de la valeur des biens détournés ou de toute autre considération étrangère aux faits eux-mêmes. Le mensonge, la tromperie et la persistance consciente dans le mensonge, sont des fautes tellement graves qu'elles ébranlent définitivement la confiance du partenaire. Mentir est un comportement qui consiste à affirmer une réalité différente. Ce comportement, par nature, est fautif »
(CT Liège, 25 mars 2011, RG 2010/AL/151).

4.5.2. Application des principes : appréciation du motif grave en l'espèce

26.

Dès lors que, s'agissant du licenciement d'un délégué du personnel, seuls les faits énoncés par l'employeur dans la requête et dans les notifications qui introduisent la procédure peuvent être invoqués et qu'aucun autre motif ne peut être soumis aux juridictions du travail dans la suite de la procédure (article 7 de la loi du 19 mars 1991), le Tribunal suivra la structure des lettres de notification du 19 janvier 2018 pour statuer sur la réalité, la matérialité et la preuve des faits et pour apprécier si ces faits constituent des fautes graves autorisant le licenciement pour motif grave.

Les lettres et la requête du 19 janvier 2018 reprochent trois manquements à Monsieur Hubert S :

- un manque de loyauté,
- une insubordination caractérisée,
- des mensonges.

4.5.2.1. Examen du premier manquement reproché par la SA Mainsys Engineering : manque de loyauté

27.

La SA Mainsys Engineering met en exergue le fait que « *la concertation sociale dans l'entreprise et au sein des organes de concertation est fondée sur les principes du contradictoire, de la transparence et de la loyauté* » et soutient que Monsieur Hubert S manque à son devoir de loyauté (i) au regard des règlements d'ordre intérieur du conseil d'entreprise et du comité pour la prévention et la protection au travail et (ii) au regard de l'arrêté royal du 27 novembre 1973. Elle reproche également à Monsieur Hubert S d'avoir créé un blog (iii) « *avec comme objectif clair que la direction en soit tenue à l'écart* » et (iv) en obligeant les travailleurs à accepter une clause de confidentialité.

28.

- (i) L'obligation de loyauté au regard des règlements d'ordre intérieur du conseil d'entreprise et du comité pour la prévention et la protection au travail

La SA Mainsys Engineering soutient que, d'après ces règlements d'ordre intérieur, « *toute information au personnel réalisée par les membres du CE/CPPT doit être communiquée via un canal auquel a accès l'employeur* ».

Ceci ne ressort nullement des règlements d'ordre intérieur produits :

- le règlement d'ordre intérieur du conseil d'entreprise prévoit une communication par affichage ou par tout autre moyen fixé par le conseil d'entreprise, mais il n'exclut pas pour autant tout autre mode de communication. En d'autres termes, l'affichage est la voie de communication *a minima* mais non exclusive. S'il fallait considérer que cette modalité était exclusive de tout autre mode de communication, il faudrait alors constater que cette restriction, non prévue par la loi, serait contraire aux articles 10 et 11 de la Convention européenne des droits de l'homme ;
- le règlement d'ordre intérieur du comité pour la prévention et la protection au travail prévoit également une communication par affichage, mais il n'exclut pas d'autre mode de communication ;

- la seule réserve exposée par ces règlements est le cas dans lequel le conseil d'entreprise ou le comité ont décidé que certains points abordés sont confidentiels. Or, et ceci est fondamental, il ne ressort d'aucune pièce produite que Monsieur Hubert S aurait communiqué des informations qualifiées de confidentielles par le conseil d'entreprise ou par le comité pour la prévention et la protection au travail.

Le Tribunal se doit d'ajouter que la formulation générale avancée par la SA Mainsys Engineering laisse entendre que toute information au personnel réalisée par un membre du conseil d'entreprise ou du comité pour la prévention et la protection au travail devrait être communiquée via un canal auquel l'employeur a accès. En effet, l'affirmation de la SA Mainsys Engineering ne se limite pas aux communications portant sur les points abordés lors des réunions des organes sociaux, mais vise de façon péremptoire « *toute information au personnel* », laissant entendre que, dès lors qu'un travailleur est membre d'un organe social, il ne pourrait plus communiquer avec les autres travailleurs que par un canal auquel l'employeur a accès...

Cette généralisation ne peut être banalisée et est dénoncée avec force par le Tribunal dans la mesure où elle tend à exercer une pression, proche de la censure, sur les communications effectuées par les représentants des travailleurs, ce qui est contraire à la liberté d'expression et à la liberté syndicale. La référence à la loi et aux règlements d'ordre intérieur des organes sociaux pour tenter d'imposer maladroitement une forme d'argument d'autorité détourné de la finalité poursuivie par la loi et par ces règlements d'ordre intérieur témoigne d'une violation flagrante de l'obligation de bonne foi dans le chef de l'employeur.

29.

(ii) L'obligation de loyauté au regard de l'arrêté royal du 27 novembre 1973

La SA Mainsys Engineering se réfère ensuite à l'article 32 de l'arrêté royal du 27 novembre 1973 portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprises en reprochant à Monsieur Hubert S de ne pas avoir déposé préalablement ses écrits auprès du secrétaire du conseil d'entreprise.

Comme l'indique l'intitulé de cet arrêté royal, celui-ci porte sur les informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprises. Or, aucune des pièces produites par la SA Mainsys Engineering n'établit que Monsieur Hubert S aurait diffusé des informations économiques et financières communiquées aux membres du conseil d'entreprise.

À cet égard, les seules pièces relatives au contenu des informations diffusées par Monsieur Hubert S sur son blog sont les pièces 7, 8 et 9 du dossier de la SA Mainsys Engineering :

- la pièce 7 contient des pages du blog litigieux qui portent sur les sujets suivants :
 - « *Discussions avec la direction, stop ou encore ?* » (3 feuillets) : cet article ne contient aucune information économique ou financière et se présente comme un article à vocation syndicale qu'on peut qualifier de « classique »,
 - « *Sujets les plus importants pour VOUS [***] A remplir svp* » (1 feuillet) : cet article est un sondage sur les sujets les plus importants pour les travailleurs. Il ne comporte aucune communication d'information de quelque nature que ce soit,
 - « *Sinistre auto ?* » (2 feuillets) : cet article explique aux travailleurs ce qu'ils doivent faire en cas de sinistre avec un véhicule privé. Il comporte des hyperliens vers différents sites internet d'information dans le domaine des assurances. Cet article contient une information générale, sans aucune information émanant d'un conseil d'entreprise ou d'un comité pour la prévention et la protection au travail,
 - « *Indexation des salaires 2018 [Final]* » (2 feuillets) : cet article est une information générale sur l'indexation des salaires, les augmentations possibles et le tax shift, sans aucune information particulière propre à l'employeur,
 - « *Intempéries sur la route ? Travail ou pas ? Payé ou pas ?* » (2 feuillets) : cet article est également une information générale sans aucune particularité propre à la SA Mainsys Engineering ;
- la pièce 8 est un rappel des règles relatives à la confidentialité du blog (la question de la loyauté en rapport avec cette clause de confidentialité sera examinée plus loin). Elle ne contient aucune information qui aurait été communiquée aux membres des organes sociaux ;
- la pièce 9 comporte des références à deux réunions du conseil d'entreprise :
 - une réunion du conseil d'entreprise du 21 septembre 2017 : l'article a été mis en ligne le 8 octobre 2017 et comporte un lien vers le procès-verbal de la réunion du conseil d'entreprise qui est disponible sur l'intranet de la SA Mainsys Engineering. La présence de l'hyperlien démontre que l'article a été mis en ligne après la publication du procès-verbal du conseil d'entreprise. Par ailleurs, l'article met en évidence différents extraits de ce procès-verbal qui ont trait aux formations, ce qui ne constitue pas des informations économiques et financières,
 - une réunion du conseil d'entreprise du 27 octobre 2017 : l'article a été publié le 14 décembre 2017 et précise que le procès-verbal de cette réunion a été approuvé le 16 novembre 2017, de sorte que ce procès-verbal était déjà connu des travailleurs lorsqu'il a été commenté sur le blog litigieux. Il a également trait aux formations, ainsi qu'au travail effectué les jours fériés. Aucun de ces sujets ne constitue une information économique ou financière propre à la SA Mainsys Engineering.

Rien ne justifie la portée extensive que la SA Mainsys Engineering prétend donner à l'article 32 de l'arrêté royal du 27 novembre 1973 qui ne vise que les informations économiques et financières à communiquer aux conseils d'entreprises. Dès lors que la SA Mainsys Engineering n'établit pas que des informations de cette nature ont été publiées sur le blog litigieux, l'arrêté royal du 27 novembre 1973 ne peut trouver à s'appliquer aux informations publiées sur ce blog.

30.

- (iii) L'obligation de loyauté au regard de l'objectif allégué de tenir la direction à l'écart du blog litigieux

Le Tribunal ne perçoit pas en quoi le fait pour un représentant du personnel de communiquer avec d'autres travailleurs sans tenir la direction de son entreprise au courant de ces communications serait déloyal. Ceci est le propre de l'action syndicale, voire simplement de toute association de fait ou de droit. La liberté d'expression implique également le droit pour celui qui s'exprime de s'adresser à qui il le souhaite.

Mis à part les exceptions limitativement prévues, telles celles contenues dans l'arrêté royal du 27 novembre 1973 dont le Tribunal a jugé qu'il ne trouve pas à s'appliquer en l'espèce compte tenu de la nature des informations qui figurent sur le blog litigieux, aucune organisation syndicale ni aucun représentant du personnel ni même aucun travailleur n'a d'obligation constitutionnelle, légale, réglementaire ou conventionnelle générale et absolue de tenir un employeur informé des communications qu'il fait envers d'autres travailleurs.

Que l'échange d'informations entre délégués du personnel et travailleurs, par quelque biais que ce soit (blog, réunions, e-mails, lettres d'information, etc) ne plaise pas à un employeur peut être compris. Ceci ne justifie néanmoins pas que ces communications, dont l'employeur est exclu, soient érigées en manquement à l'obligation de loyauté.

31.

- (iv) L'obligation de loyauté au regard de la clause de confidentialité à laquelle les travailleurs invités à se connecter au blog doivent souscrire

À nouveau, le Tribunal n'aperçoit pas en quoi l'adhésion à une clause de confidentialité lors de l'accès à un blog constituerait un manquement à une obligation de loyauté dans le chef de l'auteur du blog.

Au risque de se répéter, le Tribunal rappelle que la liberté d'expression implique le droit de s'adresser à qui l'auteur le souhaite. Plus fondamentalement, l'auteur d'un article ou d'une opinion choisit librement le public à qui il s'adresse ainsi que les modalités selon lesquels ses écrits peuvent ou non être diffusés auprès de tiers.

Par conséquent, le fait pour l'auteur du blog litigieux de soumettre l'accès à ce blog à la souscription d'un engagement de non divulgation ne constitue pas un manquement à un devoir de loyauté.

Le Tribunal note que l'allégation de la SA Mainsys Engineering selon laquelle « *l'objectif poursuivi par votre blog n'est en outre pas d'informer vos collègues (tous vos collègues) de points d'attention importants et en rapport avec leurs conditions de travail ou de rémunération* » est une interprétation libre faite par l'employeur qui ne repose sur aucun élément de fait objectif. Le fait que seuls certains membres du personnel ont été invités à accéder à ce blog est un choix qui appartient à l'auteur du blog, aucun auteur n'étant tenu de diffuser ses écrits ou opinions auprès d'un public obligatoirement défini par un tiers, qu'il soit l'employeur ou une tierce personne.

Enfin, s'agissant d'un représentant du personnel, aucune disposition légale ni réglementaire ni de quelque nature que ce soit n'impose à un mandataire social de diffuser obligatoirement toutes les informations à l'ensemble des travailleurs de son entreprise. Concrètement, le mandataire social diffuse les informations auprès des travailleurs qu'il choisit, la seule sanction éventuelle, en cas de limitation des destinataires des informations, étant celle des urnes lors des élections sociales suivantes si certains travailleurs estiment ne pas avoir été suffisamment informés ou avoir été exclus injustement des communications faites par ce mandataire au cours de l'exercice de son mandat de délégué du personnel.

32.

En conclusion s'agissant du manque de loyauté, le Tribunal ne voit, dans les pièces produites par la SA Mainsys Engineering, aucun manquement à l'obligation de loyauté qui s'impose à Monsieur Hubert S dans le cadre de la relation de travail qu'il a avec son employeur.

Tout au plus peut-on voir dans les pages issues du blog litigieux et produites par la SA Mainsys Engineering que Monsieur Hubert S informe les travailleurs sur des sujets qu'il choisit librement (indexation des salaires, sinistre auto, intempéries...) ou qu'il met en évidence des points qui ont été abordés lors de réunions du conseil d'entreprise dont les procès-verbaux sont disponibles sur l'intranet de la SA Mainsys Engineering, aucun de ces points ne constituant une information économique ou financière dont la diffusion par écrit serait subordonnée au dépôt préalable de l'écrit auprès du secrétaire du conseil d'entreprise et aucune des informations publiées ne portant sur des informations qualifiées de confidentielles lors d'une réunion du conseil d'entreprise ou du comité pour la prévention et la protection au travail.

Le premier manquement reproché par la SA Mainsys Engineering n'est pas établi.

4.5.2.2. Examen du deuxième manquement reproché par la SA Mainsys Engineering : Insubordination caractérisée

33.

Sous ce deuxième manquement, la SA Mainsys Engineering reproche à Monsieur Hubert S d'avoir créé un blog malgré le « *refus clair* » de la direction et de ne pas s'être conformé à « *deux mises en demeure formelles successives de fermer le blog [qu'il a] créé en violation flagrante (i) des ROI internes, (ii) de la Politique de Sécurité de l'Information et plus généralement (iii) des obligations de respect et égard mutuels et (iv) des principes de transparence des informations communiquées au personnel* », ce qui ne serait plus tolérable et rendrait la poursuite du contrat de travail impossible.

Le Tribunal a examiné ci-dessus les arguments ayant trait à la violation des règlements d'ordre intérieur internes, aux obligations de respect et d'égards mutuels et aux principes de transparence que la SA Mainsys Engineering a également invoqués à l'appui de son moyen tiré du manque de loyauté. Ces arguments ont été écartés par le Tribunal qui les a jugés non établis. Ce constat vaut également dans le cadre du manquement qualifié d'insubordination.

Pour le surplus, l'insubordination alléguée par la SA Mainsys Engineering repose sur trois autres arguments :

- le premier argument reproche à Monsieur Hubert S d'avoir créé un blog malgré le « *refus clair* » de la direction,
- le deuxième argument a trait à l'utilisation des adresses emails professionnelles des travailleurs de la SA Mainsys Engineering,
- le troisième argument porte sur la mise en danger de la société en raison d'une violation de la politique de sécurité de l'information mise en place par l'employeur.

De façon plus globale et tout au long de l'analyse qui suit, l'insubordination alléguée doit être confrontée à la question de la légitimité des injonctions données par l'employeur.

Le Tribunal examine successivement ces différents moyens.

34.

- (i) Sur la création du blog malgré le « *refus clair* » de la direction de la SA Mainsys Engineering

Dans les lettres d'énunciation des motifs du 19 janvier 2018, la SA Mainsys Engineering expose :

« Par le passé, vous nous avez demandé si vous pouviez créer un blog pour communiquer avec le personnel dans le cadre de votre mandat de représentant. Nous

vous avons répondu que nous refusions d'accéder à votre demande puisque d'autres canaux de communication étaient déjà prévus par nos règlements d'ordre intérieur.

Malgré notre refus clair, vous avez quand même créé un blog ».

Cette reconnaissance est en contradiction flagrante avec la thèse soutenue par la SA Mainsys Engineering dans le cadre de la présente instance, lorsqu'elle soutient que Monsieur Jean-Marie T n'a jamais « refusé » qu'un média soit mis en place (p. 5, 2^{ème} §, des conclusions de la SA Mainsys Engineering).

Quoi qu'il en soit, même si la mise des points à l'ordre du jour du conseil d'entreprise relève du secrétaire de ce conseil, le fait que Monsieur Jean-Marie T, président du conseil d'entreprise à qui était adressée la demande de Monsieur Hubert S du 11 avril 2017, n'ait pas jugé utile de mettre ce point à l'ordre du jour du conseil d'entreprise malgré la demande qui était faite, démontre que, selon la SA Mainsys Engineering, un média de communication syndical ne relève pas des compétences du conseil d'entreprise. Dans ce cas, comment l'employeur peut-il, par après, considérer que ce média porte malgré tout atteinte aux compétences du conseil d'entreprise et aux obligations qui s'imposent aux membres de ce conseil sans proposer de mettre ce point à l'ordre du jour d'une réunion du conseil d'entreprise ? Il y a là une contradiction interne dans l'attitude de la SA Mainsys Engineering qui établit que celle-ci opte pour une voie « expresse » et individuelle de résolution d'une difficulté au lieu d'embrayer sur la voie de la négociation collective qui avait été proposée par le représentant du personnel et qui est la voie naturelle de règlement d'un litige portant sur la mise en place d'un média syndical de communication. En d'autres termes, la SA Mainsys Engineering ne peut pas, sans se contredire, à la fois soutenir que la discussion sur ce média de communication ne relève pas de la compétence du conseil d'entreprise, puis prétendre que ce média viole des obligations qui s'imposent aux membres du conseil d'entreprise.

Le Tribunal relève en outre que le règlement d'ordre intérieur du conseil d'entreprise de la SA Mainsys Engineering prévoit que les décisions du conseil sont communiquées par voie d'affichage « ou tout autre moyen fixé par le CE » : ainsi, quand Monsieur Hubert S a demandé d'inscrire le point de la communication à l'ordre du jour du conseil d'entreprise en avril 2017, il s'agissait bien d'un point qui relevait de la compétence du conseil d'entreprise qui peut fixer d'autres moyens de communication que l'affichage. Il n'appartenait en conséquence pas à l'employeur d'opposer unilatéralement un « refus clair » (tel qu'il le qualifie lui-même) à la création d'un blog en invoquant l'existence d'autres canaux de communication, dès lors que c'est le conseil d'entreprise qui est compétent pour fixer ces autres moyens de communication.

Dans un tel contexte, l'injonction qui est donnée de fermer un média syndical de communication à propos duquel l'employeur a refusé le dialogue n'apparaît pas légitime en ce qu'elle porte une atteinte disproportionnée à la liberté d'expression et à la liberté syndicale sans poursuivre un but légitime.

En conséquence, le refus d'obtempérer à pareille injonction ne constitue pas un acte d'insubordination.

35.

(ii) Sur l'utilisation des adresses emails professionnelles des employés de la SA Mainsys Engineering

Les quelques pages du blog litigieux qui sont déposées par la SA Mainsys Engineering établissent que l'objet du blog est de donner une information générale, essentiellement d'ordre social et syndical, aux utilisateurs. Dès lors que ces informations ont trait à la sphère professionnelle et contiennent une communication de type syndical, l'utilisation des adresses emails professionnelles des travailleurs concernés peut se justifier.

Si l'on suit la thèse de Monsieur Hubert S. selon laquelle ce blog constituerait un média d'information d'ordre privé, l'utilisation des adresses emails professionnelles des employés de la SA Mainsys Engineering pourrait apparaître fautive. Néanmoins, cette faute ne constitue pas un manquement suffisamment grave de nature à rompre la confiance que l'employeur doit pouvoir mettre en Monsieur Hubert S.

En tout état de cause, l'injonction de fermer le blog litigieux pour ce motif apparaît disproportionnée par rapport au but poursuivi, et, partant, illégitime, en ce que le but exposé, à savoir éviter l'utilisation des adresses emails professionnelles des employés pour accéder à un blog de nature privée, pouvait être atteint par une injonction plus ciblée de cesser d'utiliser ces adresses emails professionnelles. Une telle injonction eut été proportionnée et donc légitime.

36.

(iii) Sur la mise en danger de la société par la diffusion de données sensibles sur un système non reconnu comme sûr et sécurisé et sur la violation de la politique de sécurité de l'information de la SA Mainsys Engineering

Ce qui apparaît comme un motif mineur dans les lettres de notification du 19 janvier 2018 (5 lignes sur 5 pages) devient, en plaidoirie, l'argument principal de la SA Mainsys Engineering à l'appui de son moyen tiré de l'insubordination. À l'audience du 20 mars 2018, la SA Mainsys Engineering expose en effet que le débat ne porte pas sur le blog dans la mesure où ce n'est pas le contenu du blog qui est le motif grave, mais bien le refus de Monsieur Hubert S. de fermer ce blog alors qu'il poserait des problèmes de sécurité informatique.

Force est de constater que l'existence de problèmes de sécurité informatique n'est pas prouvée par les pièces produites :

- la SA Mainsys Engineering ne prouve pas que des données « sensibles », telles qu'elle les qualifie, auraient été diffusées sur le blog litigieux. Les quelques

feuillets qu'elle dépose en pièces 7, 8 et 9 de son dossier ne contiennent en effet aucune donnée qui apparaîtrait « sensible par nature » ou qui aurait été qualifiée de confidentielle par le conseil d'entreprise ou par le comité pour la prévention et la protection au travail ;

- à l'audience du 20 mars 2018, la SA Mainsys Engineering expose que la sécurité de ses systèmes informatiques serait mise en péril par les hyperliens publiés vers son intranet qui permettraient à des tiers d'accéder à la structure de son intranet, qui constitue une information sensible. Cette affirmation n'est étayée par aucune pièce du dossier : la seule pièce produite par la SA Mainsys Engineering à ce propos est un article de « *Data News* » concernant les faiblesses du site WordPress.com (le site sur lequel le blog litigieux est hébergé) en termes de sécurité informatique (pièce 52 du dossier de la SA Mainsys Engineering). Cet article ne permet pas d'expliquer en quoi un hyperlien vers un intranet constitue un risque dès lors que ce n'est pas le site qui héberge l'hyperlien qui doit être sécurisé, mais bien l'intranet auquel on tenterait d'accéder qui doit être protégé par un pare-feu informatique efficace.

À suivre la thèse soutenue par la SA Mainsys Engineering en plaidoirie, la difficulté principale suscitée par le blog est ce problème de sécurité informatique causé par les hyperliens vers son intranet. Or, comme exposé ci-dessus s'agissant de l'utilisation des adresses emails professionnelles des employés de la SA Mainsys Engineering, l'injonction de fermer purement et simplement le blog litigieux pour ce motif apparaît disproportionnée par rapport au but poursuivi, et, partant, illégitime, en ce que le but recherché, à savoir préserver la sécurité informatique via la protection de la porte d'accès à l'intranet de la SA Mainsys Engineering, pouvait être atteint par une injonction plus ciblée de supprimer les hyperliens problématiques. Une telle injonction eut été proportionnée et donc légitime.

Enfin, la SA Mainsys Engineering invoque une violation de sa politique de sécurité de l'information, telle qu'approuvée par le conseil d'entreprise en février 2017. Le Tribunal note que la « *Politique de sécurité de l'information* » (pièce 20 du dossier de la SA Mainsys Engineering) et les « *Règles de conduite relatives aux systèmes ICT* » (pièce 21 du dossier de la SA Mainsys Engineering) ont trait à la sécurité des systèmes informatiques de la SA Mainsys Engineering et à l'utilisation des systèmes informatiques de la société. Ces règles ne peuvent s'appliquer à un blog créé par un membre du personnel sur un système informatique extérieur à l'entreprise.

Quant à la création par Monsieur Hubert S d'une adresse gmail qu'il renseignait aux travailleurs souhaitant le contacter pour des questions liées au mandat de représentant du personnel (pièce 30 du dossier de la SA Mainsys Engineering), elle ne constitue pas non plus une violation de la politique de sécurité informatique de l'entreprise dès lors que, d'une part, il n'est pas établi que Monsieur Hubert S (ou des travailleurs invités par celui-ci) aurait redirigé ou transmis des e-mails contenant des informations confidentielles vers cette adresse gmail et que, d'autre part, une interdiction générale d'envoi d'e-mails vers des adresses mails extérieures à l'entreprise ne peut pas se concevoir car elle empêcherait tout simplement les employés de communiquer envers des personnes extérieures à l'entreprise. On

ajoutera que l'employeur ne peut interdire à un représentant du personnel de communiquer aux travailleurs une adresse mail extérieure aux serveurs de l'entreprise comme adresse mail de contact pour les questions que les travailleurs souhaitent adresser à leur représentant, et ce sous peine de soumettre l'exercice de la liberté syndicale à un contrôle illégitime de la part de l'employeur qui, via son système informatique, pourrait avoir accès aux échanges entre les travailleurs et leurs représentants.

37.

Il ressort de l'analyse qui précède que l'injonction faite à Monsieur Hubert S de fermer le blog litigieux n'est pas légitime, en ce que :

- la SA Mainsys Engineering n'établit pas de violation des règlements d'ordre intérieur de ses organes sociaux, ni des obligations de respect et égards mutuels, ni des principes de transparence et de loyauté, ni de sa propre politique de sécurité informatique qui ne trouve pas à s'appliquer à un blog créé sur un autre système informatique,
- cette injonction s'avère disproportionnée par rapport aux objectifs poursuivis et qui auraient pu être atteints par l'injonction de cesser d'utiliser les adresses emails professionnelles des employés de la SA Mainsys Engineering ou de supprimer les hyperliens vers l'intranet de la société, et ce pour autant par ailleurs que le risque informatique soit établi (*quod non* en l'espèce),
- la SA Mainsys Engineering ne prouve pas que le blog litigieux contiendrait des informations confidentielles ou sensibles :
 - o les règlements d'ordre intérieur des organes sociaux précisent que, lorsqu'une information est confidentielle, le conseil d'entreprise ou le comité pour la prévention et la protection au travail peut décider de ne pas la communiquer. Or, la SA Mainsys Engineering ne démontre pas qu'une information confidentielle, supprimée d'un procès-verbal d'un de ses organes sociaux, aurait été publiée sur le blog litigieux,
 - o le fait que le conseil d'entreprise peut décider de l'opportunité de faire une communication au personnel n'empêche pas que d'autres modes de communication puissent exister,
 - o l'arrêté royal du 27 novembre 1973 ne concerne que les informations économiques et financières : l'employeur ne prouve pas que le blog litigieux contenait de telles informations,
- le développement d'un blog appartient à son auteur, a fortiori quand il s'agit de communiquer des informations syndicales ou sociales : l'auteur invite qui il le souhaite et peut demander la confidentialité de ses écrits en tant qu'auteur. Ces éléments sont dénués de toute pertinence quant à une quelconque faute et ne peuvent justifier une ingérence de la part d'un tiers qui exigerait la fermeture pure et simple de ce blog,

- la tenue du blog litigieux a trait à la liberté d'expression et à la liberté syndicale, deux droits fondamentaux protégés par la Convention européenne des droits de l'homme qui ne peuvent être limités que dans les hypothèses prévues par la loi et pour préserver les objectifs prévus par la Convention.

Enfin, et à titre surabondant, le Tribunal relève que la SA Mainsys Engineering, pour justifier son injonction de fermer le blog litigieux, soutient que ce blog est tenu en violation de diverses obligations qui s'imposent aux membres du conseil d'entreprise et du comité pour la prévention et la protection au travail, mais argue en même temps de ce que la mise en demeure de fermer ce blog est étrangère à l'exercice du mandat de Monsieur Hubert S . Or, de deux choses l'une : soit ce blog a un lien avec l'exercice du mandat et, dans ce cas, l'injonction de le fermer ne peut être faite par l'employeur car elle viole la liberté syndicale, soit ce blog n'a pas de lien avec l'exercice du mandat et, dans ce cas, le Tribunal n'aperçoit pas à quelles obligations de confidentialité Monsieur Hubert S serait tenu par rapport aux informations qu'il y diffuse.

Le Tribunal relève à cet égard que le courrier de Monsieur Jean-Marie T du 15 janvier 2018 montre clairement que l'employeur reproche à Monsieur Hubert S la façon dont il exerce son mandat de représentant du personnel et met le blog directement en lien avec ce reproche. Ce courrier témoigne d'une dérive vers un contrôle de la liberté d'expression des représentants du personnel lorsque Monsieur Jean-Marie T enjoint à Monsieur Hubert S de s'adresser au secrétariat des organes sociaux « *quand il souhaite procéder à des communications écrites à l'adresse de tes collègues* ». Cette généralisation confirme que la volonté inavouée qui se cache derrière ce message est bien de museler un travailleur, qu'il soit représentant ou non, ce qui constitue une atteinte disproportionnée à la liberté d'expression, sans poursuite d'un but légitime.

Pour l'ensemble de ces motifs, l'injonction de fermer purement et simplement le blog n'apparaît pas légitime de telle sorte que le refus de Monsieur Hubert S d'obtempérer à cette injonction n'est pas un acte d'insubordination susceptible de constituer un motif grave.

38.

À titre surabondant, s'il fallait considérer que l'injonction de fermer purement et simplement le blog litigieux était légitime, *quod non*, le Tribunal observe que cette injonction a été donnée pour la première fois le 15 janvier 2018, puis réitérée le 17 janvier 2018. Or, Monsieur Hubert S a fermé le blog le 19 janvier 2018. Il faut donc constater qu'il a ainsi obtempéré à l'injonction – qu'il conteste – endéans un délai raisonnable, de telle sorte qu'il ne peut y avoir d'insubordination caractérisée.

4.5.2.3. Examen du troisième manquement reproché par la SA Mainsys Engineering : mensonges

39.

La SA Mainsys Engineering reproche deux mensonges à Monsieur Hubert S :

- d'une part, il aurait affirmé que l'invitation au blog a été envoyée à tous les travailleurs belges de la SA Mainsys Engineering,
- d'autre part, il a indiqué que la clause de confidentialité n'avait pas pour but de museler les travailleurs vis-à-vis de la direction, mais uniquement de garantir la sécurité de l'information vis-à-vis de tiers, alors que cette clause viserait en réalité à ce que la direction de la SA Mainsys Engineering ne soit absolument pas au courant du contenu publié sur ce blog.

À titre préliminaire, le Tribunal relève que le mensonge est une faute grave susceptible d'ébranler la confiance dans la relation de travail lorsque des données objectives, qui peuvent être appréciées par le juge, établissent l'existence d'une tromperie ou d'une malhonnêteté caractérisée par une intention frauduleuse.

40.

(i) Sur les destinataires de l'invitation à accéder au blog

Le Tribunal a déjà relevé à plusieurs reprises que l'auteur d'un blog, ou de n'importe quel écrit, choisit librement les personnes à qui il souhaite adresser cet écrit. Aussi, le fait que l'invitation à accéder au blog ait été envoyée à tous les membres du personnel de la SA Mainsys Engineering ou seulement à une partie d'entre eux choisis par Monsieur Hubert S est sans pertinence pour apprécier un éventuel manquement.

Dans ce contexte, la déclaration de Monsieur Hubert S selon laquelle, « à [sa] connaissance », l'invitation a été envoyée à tous les employés belges de la SA Mainsys Engineering est elle-même dénuée de pertinence par rapport à l'objet du litige : une mention erronée ou approximative portant sur un élément accessoire ne peut constituer un élément objectif susceptible d'établir une rupture irrévocable de confiance entre deux parties. La réserve mise par Monsieur Hubert S (« à ma connaissance ») fait d'ailleurs obstacle à la constatation d'un mensonge animé d'une intention frauduleuse.

41.

(ii) Sur l'objectif poursuivi par la clause de confidentialité

Comme déjà souligné plus haut, l'instauration d'une clause de confidentialité relève du libre choix de l'auteur du blog qui détermine l'usage qui peut être fait des informations qu'il communique.

Quant à l'objectif poursuivi par cette clause, les propos exacts tenus par Monsieur Hubert S dans son e-mail du 17 janvier 2018, mis en cause par la SA Mainsys Engineering, sont :

« Le fait que l'accès à ce blog soit soumis à un NDA n'a jamais eu pour but de museler les travailleurs mais au contraire de garantir la sécurité de l'information, afin que celle-ci ne fuite pas vers des gens qui ne sont pas concernés tels que : clients, employés d'autres filiales, ou encore les indépendants qu'on emploie »
(pièce 14 du dossier de la SA Mainsys Engineering et pièce 9 du dossier de Monsieur Hubert S et de la CGSLB).

L'énumération faite par Monsieur Hubert S présente un caractère exemplatif (« tels que ») et non exhaustif, de telle sorte que le fait qu'il ne vise pas la direction dans cette énumération ne peut être constitutif d'un mensonge.

42.

En conclusion sur ce point, la SA Mainsys Engineering n'établit pas l'existence de mensonges étayés par des éléments objectifs d'une gravité telle qu'ils établiraient l'existence d'une tromperie, assortie d'une intention malhonnête ou frauduleuse, susceptible de justifier un licenciement pour motif grave.

4.5.2.4. Sur l'offre de preuve faite par la SA Mainsys Engineering

43.

À titre subsidiaire, la SA Mainsys Engineering sollicite qu'il soit procédé à des enquêtes.

Au regard de l'analyse qui précède, le Tribunal juge que les faits pointés par la SA Mainsys Engineering dans son offre de preuve sont soit sans incidence sur l'appréciation du motif grave soit non susceptibles d'être établis objectivement :

- 1^{er} fait pointé par la SA Mainsys Engineering : « Monsieur S est l'unique instigateur du blog ». Ce fait est dénué de pertinence par rapport à l'objet du litige : quel que soit l'instigateur ou l'auteur du blog, le Tribunal a constaté que le contenu de ce blog ne pose pas de difficulté au regard des obligations de loyauté et d'exécution de bonne foi et que, s'il y a des difficultés de type informatique (sécurité et/ou utilisation d'adresses emails professionnelles), l'objectif poursuivi pouvait être atteint par une injonction plus ciblée et donc plus proportionnée ;
- 2^{ème} fait pointé par la SA Mainsys Engineering : « Monsieur S a sélectionné seul les personnes qui seraient invitées sur le blog ». Le Tribunal a souligné plus haut que l'auteur d'un écrit, en ce compris d'un blog, choisit librement les personnes à qui il souhaite s'adresser ;

- 3^{ème} fait pointé par la SA Mainsys Engineering : « *Monsieur S a mis en place le Non disclosure agreement* » sans le concours des autres représentants du personnel. Le Tribunal a jugé que la clause de confidentialité ne suscite pas de difficulté dès lors que l'auteur d'un écrit choisit librement les modalités selon lesquelles ses écrits peuvent circuler ;
- 4^{ème} fait pointé par la SA Mainsys Engineering : « *Monsieur S a rédigé seul les contenus diffusés sur le blog* ». Le Tribunal a jugé que le contenu du blog, tel qu'établi par les pièces produites dans le dossier qui lui est soumis, ne pose pas de difficulté. On notera en outre que, à l'audience du 20 mars 2018, la SA Mainsys Engineering soutient avec insistance que ce n'est pas le contenu du blog qui constitue le motif grave, mais uniquement le refus de Monsieur Hubert S de fermer ce blog alors qu'il présenterait des risques en terme de sécurité informatique ;
- 5^{ème} fait pointé par la SA Mainsys Engineering : « *La concluante a une attitude constructive dans sa gestion des relations sociales et ses communications avec le CE/CPPT et ne cherche pas à se soustraire à ses obligations à cet égard* ». Cet élément ne constitue pas un fait objectif susceptible d'être prouvé, mais une allégation impliquant un jugement de valeur sur l'attitude d'une partie. Pareille allégation relève nécessairement d'une appréciation subjective qui ne peut être prouvée objectivement par des témoignages. En effet, en matière de motif grave, il ne s'agit pas de solliciter des témoignages de moralité, mais bien de prouver la matérialité de faits objectifs et précis. En outre et en tout état de cause, l'attitude générale de l'employeur est sans incidence sur l'appréciation objective de la légitimité des injonctions qu'il donne à un représentant du personnel ;
- 6^{ème} fait pointé par la SA Mainsys Engineering : c'est Monsieur Philippe C , secrétaire du conseil d'entreprise, « *qui a refusé de mettre à l'ordre du jour du CE/CPPT la question de l'instauration d'un blog tel que le blog mis en place par Monsieur S* ». Ce fait est établi par le courrier électronique de Monsieur Philippe C du 21 avril 2017 (pièce 38 du dossier de la SA Mainsys Engineering) et ne saurait être davantage établi par une enquête. Il n'en demeure pas moins que la SA Mainsys Engineering reconnaît en outre expressément dans ses lettres du 19 janvier 2018 et dans la requête introductive d'instance qu'elle a elle-même opposé un « *refus clair* » à la mise en place par Monsieur Hubert S d'un blog pour communiquer avec le personnel dans le cadre de son mandat de représentant.

Aucun des faits pointés par la SA Mainsys Engineering dans son offre de preuve n'est susceptible de modifier l'appréciation du motif grave telle qu'elle est faite par le Tribunal sur la base des pièces produites par les parties et des moyens qu'elles exposent. Par conséquent, conformément au principe d'économie procédurale posé par l'article 875 bis du Code judiciaire, il n'y a pas lieu de faire droit à la demande de tenue d'enquêtes.

4.5.2.5. Conclusion sur le motif grave

44.

En résumé, les éléments de fait et les pièces du dossier établissent la situation suivante :

Un représentant du personnel au conseil d'entreprise demande expressément d'inscrire à l'ordre du jour de ce conseil un point relatif à la communication au personnel, et ce conformément à ce qui est prévu par le règlement d'ordre intérieur de cet organe. Ceci lui est refusé par le secrétaire du conseil d'entreprise et aucun recours n'est ouvert contre ce refus. Ce représentant crée ensuite un média de communication, en veillant à créer un site privé, accessible uniquement sur invitation. Il communique via ce blog des informations à caractère général, syndical et social. Aucune information de nature économique ou financière ni aucune information sensible relative à l'entreprise n'apparaît sur les pages de ce blog qui sont produites dans la présente procédure. L'employeur dénonce ce mode de communication en reprochant un manque de loyauté et enjoint au représentant de fermer ce blog, arguant d'un acte d'insubordination lorsque ce représentant refuse d'obtempérer. Au cours de l'instance judiciaire, l'employeur, manifestement conscient du fait que la liberté d'expression et la liberté syndicale sont en péril, insiste sur les risques de sécurité informatique suscités par ce blog qui permettrait, via les hyperliens placés vers l'intranet de l'entreprise, d'accéder à la structure de cet intranet. L'employeur ne dépose aucune analyse de risques à ce sujet. Le Tribunal observe que cet argument, mineur parmi les 5 pages des lettres de notification du 19 janvier 2018, devient, en cours d'instance, l'argument fondamental sur lequel l'employeur se fonde pour soutenir qu'il y aurait faute grave, sans pour autant apporter la moindre preuve quant aux risques réels et concrets que ce blog ferait courir au système informatique de son entreprise.

Le Tribunal juge qu'on touche ici à l'exercice de la liberté d'expression et de la liberté syndicale avec une question fondamentale dans une société démocratique fondée sur la négociation entre partenaires sociaux : depuis quand l'information syndicale et sociale donnée par des représentants du personnel doit-elle être autorisée et encadrée par l'employeur, voire même simplement portée à sa connaissance avant d'être diffusée ?

Dans un tel contexte, aucun défaut de loyauté ni aucune tromperie n'étant établis, l'injonction donnée par l'employeur à ce représentant du personnel de fermer le blog litigieux apparaît illégitime car elle est manifestement disproportionnée et détournée de l'objectif poursuivi avoué, à savoir celui d'assurer la sécurité des systèmes informatiques de l'employeur et de ne pas permettre l'utilisation des adresses emails professionnelles des employés de l'entreprise pour accéder à ce type de blog, ces objectifs pouvant être atteints par des injonctions plus ciblées (telles que l'injonction de cesser d'utiliser les adresses emails professionnelles des employés ou l'injonction de supprimer les hyperliens vers l'intranet de l'entreprise, injonctions qui, ainsi circonscrites, auraient pu être légitimes).

Plus fondamentalement, en l'espèce, les écrits échangés entre les parties en janvier 2018 démontrent qu'on assiste à un bras de fer duquel l'employeur veut sortir par la procédure de licenciement pour motif grave alors que la problématique touche à la liberté syndicale et la liberté d'expression dans le contexte social et syndical.

En conclusion, l'injonction étant illégitime, le refus d'obtempérer à celle-ci ne constitue pas un acte d'insubordination susceptible d'autoriser un licenciement pour motif grave.

La demande de la SA Mainsys Engineering n'est pas fondée.

4.6. Sur les dépens

45.

Conformément à l'article 1017, alinéa 1^{er}, du Code judiciaire, les dépens sont à charge de la SA Mainsys Engineering, partie succombante en la présente cause.

Monsieur Hubert S et la CGSLB ne justifient pas en quoi la situation serait manifestement déraisonnable au sens de l'article 1022 du Code judiciaire. Le seul fait qu'une demande soit déclarée non fondée ne rend pas celle-ci manifestement déraisonnable.

Par conséquent, l'indemnité de procédure doit être liquidée au montant de base prévu pour les affaires non évaluables en argent, soit 1.440,00 €.

V. Décision du Tribunal

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL,

Statuant après un débat contradictoire,

Se déclare compétent pour connaître de la demande,

Déclare la demande recevable, mais non fondée,

En déboute la SA Mainsys Engineering,

Délaisse à la SA Mainsys Engineering ses propres dépens et la condamne au paiement des dépens de l'instance, liquidés à 1.440,00 € à titre d'indemnité de procédure.

Ainsi jugé par la 1ère Chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles à laquelle étaient présents et siégeaient :

Fabienne DOUXCHAMPS,
Frédéric SIMON,
Jean-Louis FAUCHET,

Vice-présidente,
Juge social employeur,
Juge social employé,

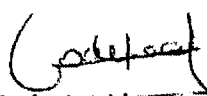
Et prononcé en audience publique du 27 mars 2018 à laquelle était présent :

Fabienne DOUXCHAMPS, Vice-présidente,
assistée par Marie-Astrid GODEFROID, Greffier.

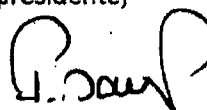
Greffier,

Juges sociaux

Vice-présidente,


Marie-Astrid
GODEFROID


Frédéric SIMON &
Jean-Louis FAUCHET


Fabienne DOUXCHAMPS

