

Rep. N°.

2011/1289

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 5 MAI 2011.

2^{ème} chambre

Loi du 19 mars 1991

Contradictoire à l'égard des deux premières parties intimées et par défaut à l'égard de la troisième partie intimée

Définitif

En cause de :

COPIE

Art. 792 C.J.

Exempt de droits

SERCO BELGIUM S.A., dont le siège social est établi à 1160 BRUXELLES, Avenue Van Nieuwenhuyse 6,

partie appelante, représentée par Maître CLAES D. et DEROUBAIX P., avocats à BRUXELLES,

Contre :

1. **L** **C**

partie intimée, représentée par Maître REMOUCHAMPS S. loco Maître JOURDAN M., avocat à BRUXELLES,

2. **LA CONFEDERATION DES SYNDICATS CHRETIENS**, organisation représentative des travailleurs dont les bureaux sont établis à 1030 BRUXELLES, Chaussée de Haecht, 579,

partie intimée, représentée par Maître REMOUCHAMPS S. loco Maître JOURDAN M., avocat à BRUXELLES,

3. **LA CENTRALE NATIONALE DES EMPLOYES C.N.E. BRUXELLES**, dont le siège est situé à 1000 BRUXELLES, rue Pléтинckx 19,

partie intimée, défaillante.

La Cour, après en avoir délibéré, prononce l'arrêt suivant :

Le présent arrêt est rendu essentiellement en application de la législation suivante :

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

Les pièces de la procédure légalement requises figurent au dossier, et notamment :

- la requête d'appel reçue au greffe de la Cour du travail de Bruxelles le 22 février 2011, dirigée contre le jugement prononcé par la 1^{re} chambre du Tribunal du travail de Bruxelles à l'audience publique du 9 février 2011,
- la copie conforme du jugement précité,
- les conclusions et conclusions de synthèse des parties intimées déposées au greffe de la Cour du travail respectivement le 1^{er} avril 2011 et le 20 avril 2011,
- les conclusions de la partie appelante déposées au greffe de la Cour du travail le 15 avril 2011,
- le dossier de la partie appelante déposé le 22 février 2011 et ses pièces nouvelles, jointes à ses conclusions,
- le dossier des parties intimées déposé le 1^{er} avril 2011.

La troisième partie intimée, la CNE Bruxelles, n'a pas comparu ni conclu.

La cause a été plaidée et prise en délibéré à l'audience publique du 21 avril 2011.

I. FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE.

I.1. Les faits.

1.

La SA SERCO BELGIUM est active dans le domaine du service informatique. Elle fait partie d'un groupe mondial aux activités diversifiées.

Monsieur C L a été engagé par la société (alors TECNODATA ITALIA) à partir du 2 mars 1998, en qualité d'employé pour remplir les

tâches de « *junior technician* », suivant contrat de travail signé par les parties le 25 février 1998.

Par un avenant au contrat de travail signé le 31 août 1998, Monsieur L s'est vu confier, à partir du 1^{er} septembre 1998, la fonction de « *Support assistant* » (HelpDesk).

En cette qualité, il a été amené à travailler essentiellement auprès de l'un des clients de la société, la Commission européenne.

2.
Monsieur L a la qualité de membre effectif du CPPT et du CE, sa candidature aux élections sociales ayant été présentée par la CSC.

Une délégation syndicale a été installée dans l'entreprise en 2009 et Monsieur L a également été désigné comme délégué syndical effectif.

3.
Par courrier recommandé du 26 novembre 2010, la SA SERCO a notifié à Monsieur L de son intention de le licencier pour motif grave dans les termes suivants :

« *Monsieur,*

Vous êtes entré au service de la S.A. SERCO BELGIUM le 2 mars 1998 en qualité d'employé.

Depuis les élections sociales de 2008, vous avez, par ailleurs, la qualité de délégué du personnel au conseil d'entreprise et au comité pour la prévention et la protection au travail. Vous êtes également membre de la délégation syndicale.

1. *Ce mercredi 24 novembre 2010, vous avez commis une faute grave en diffusant largement une information strictement confidentielle et d'une importance capitale pour l'entreprise, sans que celle-ci n'ait été confirmée et donc a fortiori sans autorisation de la part de la direction.*

Cette information a trait à l'appel d'offres « ITSS » de la Commission européenne auquel Serco concourt en consortium et qui concerne la fourniture de services informatiques sur une durée de 4 années et représentent une charge de travail pour près de 130 collaborateurs de Serco et 100 sous-traitants.

En effet, vous avez adressé à l'ensemble des délégués du personnel un e-mail rédigé comme suit :

**« LA CNE est heureuse de vous annoncer que nous AVONS
REMORTE le contrat ITSS 2011 !!! »**

Nous arrivons en effet 1^{er} consortium sur les 5 candidats potentiels.

N'hésitez pas à diffuser très largement cette information autour de vous.

Nous sommes très satisfait de constater que les fausses informations en réunion préparatoire de Mr. D E le 12/11/2010 prédisant une défaite certaine de serco sur ce Bid selon ses excellentes sources, ne soient qu'un canular de plus à mettre à son actif.

Nous souhaitons maintenant parler d'avenir au sein de SERCO Belgium en défendant toujours au mieux ses intérêts.»

L'envoi de cet e-mail constitue une faute grave à plusieurs titres :

- D'une part, le fait que vous déteniez une information non confirmée au sujet du contrat ITSS 2011, révèle que vous écoutez les échanges/conversations qui se tiennent entre collègues à leur insu. Vous dérobez ainsi des informations qui ne vous sont pas adressées, ce qui est malhonnête et préjudiciable au bon fonctionnement de l'entreprise.
- De plus, vous diffusez de la manière la plus large qui soit des informations non confirmées dont vous ne pouvez en tout état de cause pas ignorer le caractère confidentiel. Ce faisant vous violez les règles internes relatives au traitement des informations confidentielles applicables dans l'entreprise (cf. Think privacy policy).

Ce manquement est d'autant plus grave qu'en date du 15 novembre 2010, vous nous avez annoncé avoir suivi le training « Think privacy ».

- D'autre part, vous diffusez de la manière la plus large qui soit (envoi d'e-mail avec demande expresse de diffusion très large) des informations que vous avez « captées » à la dérobée sans même en vérifier l'exactitude.

Or, votre empressement à divulguer cette information atteste que vous connaissez parfaitement l'extrême importance pour Serco du résultat de cet appel d'offres.

- L'importance et la nature du type d'informations révélées dans votre e-mail du 24 novembre 2010 justifient que de telles informations ne puissent être données que par la société. En diffusant une information d'une telle sensibilité avant même toute communication officielle de la part de l'employeur, vous avez gravement dépassé le cadre de vos fonctions et responsabilités.

- Par ce comportement, vous portez préjudice à Serco et à ses intérêts, en diffusant largement, en ce compris en dehors de l'entreprise, une information d'une extrême confidentialité.

Si Serco a pris les mesures immédiates en vue de limiter une diffusion dommageable, elle se réserve néanmoins expressément le droit de vous réclame réparation de l'entière du préjudice subi et de toutes les conséquences qui pourraient résulter de votre comportement fautif.

- Quant à la présentation que vous faites de ce type d'information en informant l'ensemble du personnel au nom de la CNE, celle-ci est abusive. On ne peut que dénoncer à cet égard un libellé trompeur qui a pour but de donner à penser que c'est votre organisation syndicale qui est partie prenante à la réussite de cet appel d'offres.
- La mise en cause et les critiques gratuites adressées publiquement à l'égard d'un collègue de travail en incitant les destinataires de votre message à procéder à une large diffusion de celui-ci est également totalement inacceptable.

De manière plus générale, ces différentes fautes révèlent votre insubordination et le non respect des règles en vigueur dans l'entreprise.

Ces différents manquements constituent dès lors une faute d'une telle gravité qu'elle rend impossible la poursuite des relations de travail.

2. *Cette faute est d'autant plus grave qu'elle survient à la suite de divers autres manquements très sérieux ayant déjà fragilisé la relation de confiance et ayant donné lieu à des avertissements formels.*

C'est ainsi qu'un avertissement vous a encore été adressé le 15 octobre 2010 pour des manquements graves liés à votre comportement irrespectueux vis-à-vis de vos collègues de travail et de la direction, au non-respect des règles en vigueur et à des actes d'insubordination répétés.

Au terme de cet avertissement, nous vous avons d'ailleurs informé que la répétition de manquements de même nature nous obligerait à entreprendre les démarches nécessaires en vue de sanctionner votre comportement, notamment par l'introduction d'une procédure en admission préalable de motif grave.

3. *Or, malgré ce courrier, vous avez récidivé en ne respectant pas les règles établies.*

Vous vous êtes ainsi arrangé avec votre organisation syndicale pour bénéficier de « libérations syndicales » en vue de vous permettre de participer à de prétendues réunions organisées par la CNE notamment le 15/06/2010, les 8 et 29/11/2010 ainsi que le 13/12/2010. Or, il s'est avéré que ces « libérations » étaient destinées à vous permettre d'assister à des cours de formation de type général, alors que vous auriez dû utiliser les congés disponibles à cet effet dans le cadre du congé-éducation.

Cette problématique a été dénoncée par Serco en présence de votre Permanent syndical à l'occasion de notre réunion de ce 18 novembre 2010.

Après cette réunion, de manière pour le moins symptomatique, vous nous avez d'ailleurs fait part de votre souhait de « remplacer » les dispenses syndicales du 29/11/2010 et du 23/12/2010 par des jours de congé-éducation.

De telles manœuvres en vue de contourner la réglementation sont abusives et totalement inacceptables.

4. Votre comportement s'inscrit dans une stratégie d'échec quant à l'exercice de vos fonctions.

Ainsi, la DG Regio (client auquel vous étiez affecté depuis le 1^{er} septembre 2010) a exigé votre départ immédiat le 12 octobre 2010 en raison de l'ambiance négative que vous faisiez régner en son sein et votre refus d'exécuter les instructions qui vous sont données.

Plus récemment encore, le client HTS a demandé votre écartement, après seulement deux jours de prestations, en dénonçant vos compétences alors que vous aviez marqué expressément votre accord sur le job description de la mission qui vous était confiée.

5. La gravité et la répétition des fautes commises qui témoignent d votre insubordination caractérisée rendent définitivement impossible la poursuite des relations de travail.

Suite aux derniers manquements graves commis ce mercredi 24 novembre 2010, Serco estime, en effet, que la relation de confiance nécessaire à la poursuite des relations de travail est définitivement rompue.

En conséquence, nous vous faisons part de notre intention de vous licencier pour motif grave et – eu égard à votre qualité de délégué au conseil d'entreprise et au comité pour la prévention et la protection au travail – d'entamer la procédure prévue par la loi du 19 mars 1991 ... ».

4.

Par courrier séparé du même jour, la société a avisé la CSC et la CNE de son intention de licencier Monsieur C L pour motif grave.

5.

A la même date, la société a par ailleurs saisi la Présidente du Tribunal du travail de Bruxelles d'une requête sur la base de l'article 4, § 1^{er} de la loi du 19 mars 1991.

Par ordonnance du 9 décembre 2010, la Présidente du tribunal a constaté la non-conciliation des parties et a suspendu le contrat de travail de Monsieur L pendant la durée de la procédure relative à la reconnaissance du motif grave de licenciement.

I.2. La demande originale.

La citation comme en référé a été signifiée le 13 décembre 2010.

Par ordonnance du 20 décembre 2010, le Vice-Président du Tribunal a fixé les délais dans lesquels les pièces et conclusions devaient être communiquées et a renvoyé la cause à l'audience publique du 1^{er} février 2011 de la 1^{ère} chambre du Tribunal du travail.

La demande de la SA SERCO tend à entendre dire pour droit que les faits dénoncés dans la lettre du 26 novembre 2010 constituent un motif grave justifiant la résiliation du contrat de travail sans préavis ni indemnité.

I.3. Le jugement dont appel.

Le 9 février 2011, le Tribunal du travail de Bruxelles a prononcé le jugement suivant :

« Statuant par défaut à l'égard de la CNE contradictoirement à l'égard des autres parties,

Après avoir entendu l'avis verbal non conforme de Madame Jocelyne Dulière, juge suppléant faisant fonction de Substitut de l'Auditeur du travail,

Déclare la demande recevable mais non fondée,

Par conséquent, en déboute la SA Serco Belgium,

Délaisse à la SA Serco Belgium ses propres dépens et la condamne au paiement des dépens de Monsieur C L et de la CSC, liquidés à 1.200,00 EUR à titre d'indemnité de procédure. ».

II. OBJET DE L'APPEL - DEMANDES DES PARTIES EN DEGRE D'APPEL.

II.1.

La SA SERCO fait appel du jugement et demande à la Cour du travail de Bruxelles de le réformer en ce qu'il déclare la demande non fondée ; en conséquence, de dire pour droit que les faits reprochés à Monsieur L constituent un motif grave justifiant la résiliation du contrat sans préavis ni indemnité et de condamner Monsieur L aux dépens des deux instances.

II.2.

Les parties intimées concluent au non-fondement de l'appel et demandent la confirmation du jugement *a quo*. Elles postulent la condamnation de la société appelante aux dépens d'appel, soit à l'indemnité de procédure de 1.200 €.

III. DISCUSSION ET DECISION DE LA COUR DU TRAVAIL.

III.1. Grief général formulé par l'appelante à l'encontre du jugement.

III.1.1.

La société appelante reproche au jugement dont appel de « *souffler le chaud et le froid* », dans la mesure où, tout en considérant que :

- en communiquant par e-mail aux représentants du personnel, l'information relative au contrat ITSS, Monsieur L a eu un comportement fautif (légèreté fautive, manquement au devoir de réserve) ;
- Monsieur L tente d'éluder avec mauvaise foi le caractère fautif de son comportement en tirant argument : (a) du fait que son message n'a été adressé qu'aux représentants du personnel, affirmation qui témoigne, selon les premiers juges, d'une forme de lâcheté, par laquelle Monsieur L tente d'imputer à d'autres la responsabilité de la diffusion d'une information dont il est lui-même à l'origine et dont il n'a pas hésité à demander une diffusion très large ; (b) du fait que moins d'une heure après l'envoi du message litigieux, Monsieur O a lui-même adressé un e-mail aux managers et au staff du projet ITSS intitulé « *Notification officielle relative au contrat ITSS* », alors que Monsieur L sait très bien que l'envoi de ce message a été provoqué par son propre message ;
- le moyen avancé par Monsieur L pour contester l'existence d'une faute dans son chef, tiré de ce que les faits litigieux seraient fondés sur son mandat de représentant du personnel, manque en fait dès lors que l'information qu'il a captée

n'a pas été communiquée comme telle au sein d'organes de représentation et qu'elle n'a pas trait à l'exercice de son mandat ;

- c'est également en vain que Monsieur L invoque le droit à la liberté d'expression tel que garanti par l'article 10 de la Convention européenne des droits de l'homme ; qu'en effet ce droit comporte des devoirs et responsabilités qui ne peuvent éluder le caractère fautif de faits commis à l'occasion de l'exercice d'une telle liberté ;

le Tribunal du travail a, néanmoins, décidé que la faute commise par Monsieur L le 24 novembre 2010 ne constituait pas à elle seule ni même en ayant égard aux antécédents invoqués par la SA SERCO BELGIUM, une faute grave autorisant le licenciement de Monsieur L pour motif grave, sans préavis ni indemnité.

L'appelante plaide que le Tribunal n'est pas allé « *au bout de sa logique* ».

III.1.2.

Dans le cadre du présent litige, le Tribunal du travail et à présent la Cour du travail sont appelés à décider si les faits invoqués sont ou non constitutifs de motif grave au sens de la loi du 19 mars 1991, qui ne déroge pas à la notion de motif grave telle qu'elle est définie à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Pour justifier un licenciement immédiat sans préavis ni indemnité, la faute invoquée doit répondre aux caractéristiques du motif grave telles que définies à l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, à savoir, être une « *faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ».

L'article 4, § 3, de la loi du 19 mars 1991 parle de faits qui « *rendraient toute collaboration professionnelle définitivement impossible à partir du moment où ils auraient été reconnus exacts et suffisamment graves par les juridictions du travail* ». ».

Le Tribunal du travail a correctement opéré la distinction entre faute et faute grave constitutive d'un motif grave de rupture.

Le reproche élevé par l'appelante à l'encontre du premier jugement n'est pas fondé.

III.2. Examen des moyens de l'appel.

Dans sa requête et dans ses conclusions d'appel, la SA SERCO formule divers moyens à l'encontre du jugement dont appel en reprenant les arguments qu'elle a fait valoir devant les premiers juges.

III.2.1. Quant au vol d'information.

III.2.1.1.

L'appelante reproche aux premiers juges d'avoir constaté que Monsieur L avait entendu de manière fortuite une conversation qui ne lui était pas destinée mais ne s'était pas pour autant rendu coupable de « *vol d'information* ».

L'appelante estime que Monsieur L a inévitablement effectué une démarche active pour s'approprier l'information confidentielle relative au contrat ITSS. En effet, il ne pouvait pas, de l'endroit où il se trouvait, entendre le contenu de la conversation qui ne lui était pas destinée et qui s'est déroulée en anglais (langue que Monsieur L maîtrise mal), sans un effort d'attention considérable.

Selon l'appelante, sans une démarche active (fût-elle limitée à un effort d'attention et d'écoute), Monsieur L n'aurait pas pu prendre connaissance du contenu de la discussion confidentielle tenue entre Messieurs A et O .

III.2.1.2.

Les parties ne sont pas fondamentalement contraires en fait en ce qui concerne les circonstances dans lesquelles Monsieur L est entré en possession de l'information relative au contrat ITSS : le 24 novembre 2010, deux managers, Messieurs A et O , ont échangé dans un espace ouvert (à savoir le plateau « *belge* », dans lequel Monsieur L ainsi que plusieurs de ses collègues ont leur bureau), l'information selon laquelle le consortium avec lequel la SA SERCO avait participé à un appel d'offres dit « *ITSS 2011* » avait été classé premier sur les cinq concurrents retenus dans la phase de sélection. Cette version des faits ressort également de l'attestation de Messieurs O et A du 19 janvier 2011, du plan des lieux et des photographies des bureaux.

L'appelante soutient que le fait que l'information ait été échangée dans un espace ouvert n'empêche pas qu'elle ait pu être « *dérobée* ». En effet, la discussion avait lieu entre deux personnes et les propos échangés entre elles n'étaient destinés à personne d'autre. Avoir « *capté* » l'information serait déjà constitutif de « *vol d'information* » dès lors que Monsieur L n'avait pas à écouter la conversation des deux managers.

Monsieur L expose, quant à lui, qu'il n'a pas écouté ni même entendu la conversation, son bureau étant trop loin pour qu'il ait pu distinguer ce que se disaient les deux managers, mais qu'il a appris cette information de ses collègues situés plus près de l'endroit où se tenaient Messieurs A et O et qui, ayant entendu la nouvelle, ont manifesté leur joie en levant les bras et en faisant des signes de victoire.

La Cour du travail considère que le « *vol d'information* » ne ressort pas de la seule prise de connaissance de l'information.

Si Monsieur L n'a rien fait pour s'approprier l'information et *a fortiori* s'il ne l'a pas « *captée* » directement mais l'a reçue d'autres employés présents dans l'espace ouvert, il ne peut être accusé de l'avoir « *dérobée* » comme mentionné dans la lettre de notification du 26 novembre 2010.

La démarche active doit être établie par la société appelante, qui a la charge de la preuve du motif grave qu'elle allègue.

Une telle preuve fait défaut en l'espèce, de sorte que le jugement dont appel doit être confirmé en ce qu'il décide que Monsieur L ne s'est pas rendu coupable de vol d'information.

III.2.2. Quant au caractère confidentiel de l'information.

III.2.2.1.

Selon l'appelante, Monsieur L aurait diffusé de la manière la plus large qui soit des informations « *dont il ne pouvait ignorer le caractère éminemment confidentiel* », violant ainsi, tout à la fois :

- (a) l'article 17, 3° de la loi du 3 juillet 1978,
- (b) les obligations des délégués du personnel et, plus particulièrement, l'article 32 de l'arrêté royal du 27 novembre 1973 portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux entreprises,
- (c) les règles relatives au traitement des informations confidentielles mises en place au sein de l'entreprise eu égard à la spécificité de son activité et de sa clientèle (institutions publiques nationales et européennes), à savoir la « *Think privacy policy* »,
- (d) le « *Code of conduct for external consultants* », texte approuvé par la délégation syndicale, qui prévoit que le consultant qui travaille pour la Commission européenne ne peut dévoiler des informations financières ou liées au contrat dont il aurait eu connaissance à l'occasion de son travail,
- (e) les dispositions du règlement de travail de la société relatives à la confidentialité et, plus particulièrement, l'article 18.6 traitant du secret professionnel.

L'information relative au contrat ITSS serait, selon l'appelante, « *confidentielle par nature* » vu l'importance des enjeux pour la société et pour le personnel en cas de renouvellement ou non de ce contrat.

En conséquence, c'est à tort, suivant l'appelante, que le jugement dont appel a estimé qu'il existait un doute quant au caractère confidentiel de l'information relative au contrat ITSS. Le Tribunal aurait fait une distinction artificielle entre information « *sensible* » et information « *confidentielle* ». L'appelante considère que l'information « *sensible* » est, à ce titre, évidemment « *confidentielle* ».

III.2.2.2.

Il est un fait acquis au débat que le contrat ITSS dont il est question est très important, pour l'entreprise et pour les travailleurs, s'agissant du renouvellement d'un contrat avec la Commission européenne, pour lequel près de 130 membres du personnel de la SA SERCO BELGIUM et 100 sous-traitants sont occupés sur une durée de quatre ans. Ce seul contrat représente, selon l'appelante, 60% du chiffre d'affaires de la société.

Il est donc aisé d'imaginer à quel point la direction et les travailleurs concernés étaient anxieux de connaître le résultat de l'appel d'offres.

Dans un tel contexte, les travailleurs, et particulièrement les représentants du personnel, pouvaient avoir le sentiment que l'information suivant laquelle SERCO était classée première sur les cinq entreprises qui concouraient, était une information qui leur appartenait.

Il convient d'avoir égard au fait (non contesté par l'appelante et du reste établi par des rapports du conseil d'entreprise du 27 août 2010 et du 23 septembre 2010 soumis au Tribunal du travail et à présent à la Cour), que la direction communiquait des informations aux membres de cet organe de concertation quant à l'avancement des appels d'offres, dont la procédure de sélection pour le contrat ITSS. La présentation du 23 septembre 2010 précise, notamment au sujet du contrat ITSS que SERCO, en consortium avec SIEMENS et CRONOS, a répondu au nouvel appel d'offre en juillet 2010, que les résultats sont attendus en novembre ou décembre 2010 et que SERCO devrait signer un nouveau contrat en janvier ou février 2011.

Ainsi que le relèvent pertinemment les intimés, la société n'a pas signalé que les informations concernant le « *rebib ITSS 2011* » devaient être considérées comme confidentielles et ce, alors que l'article 33 de l'arrêté royal du 27 novembre 1973 portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprise permet à l'employeur de signaler les informations dont la diffusion serait préjudiciable à l'entreprise.

Surtout, la manière dont l'information a été communiquée par Monsieur A à Monsieur O, dans l'*open space*, à proximité directe d'une série de personnes, membres de la direction et du personnel, et sans aucune précaution particulière, contredit le caractère « *éminemment confidentiel* » de l'information allégué par l'appelante.

L'e-mail envoyé par Monsieur O, très peu de temps après l'envoi du courriel litigieux de Monsieur L, même s'il a été suscité par ce

dernier, ne conforte pas la thèse du caractère hautement confidentiel de l'information. En effet, il ne précise nullement que les destinataires doivent conserver l'information pour eux et ne pas la diffuser aux autres membres du personnel ou aux tiers. Il n'indique pas qu'il est envoyé pour « rectifier » l'information diffusée par Monsieur L.

Il convient de ne pas confondre importance de l'information et confidentialité de celle-ci.

C'est dès lors à raison que le jugement dont appel a constaté que la SA SERCO BELGIUM n'établit pas le caractère confidentiel de l'information litigieuse et a décidé, en conséquence, d'écarter les moyens avancés par la société exclusivement fondés sur le caractère prétendument confidentiel de cette information.

III.2.3. Quant au préjudice.

L'appelante soutient qu'en diffusant l'information litigieuse, Monsieur L aurait porté préjudice à SERCO BELGIUM et à ses intérêts en ce que, suite à l'annonce du résultat de la « cascade », la plus grande prudence et la plus grande discrétion s'imposaient afin d'éviter tout recours de la part des autres concurrents.

Elle invoque ce préjudice comme élément du motif grave dans la lettre de notification du 26 novembre 2010.

Or, alors qu'elle a la charge de la preuve, la société appelante reste totalement en défaut d'établir l'existence du préjudice qu'elle allègue et même la réalité du risque que l'annonce du résultat de l'appel d'offre pouvait faire courir à la conclusion du contrat.

Comme en première instance, elle se limite à des affirmations à cet égard.

Les intimés rappellent à juste titre que, dans son e-mail adressé aux représentants du personnel (destinataires qui connaissaient la portée de cette information) avec invitation à diffuser très largement, Monsieur L indiquait que le consortium était arrivé premier sur les cinq candidats. Cette information – tout à fait exacte – a été communiquée le même jour par Monsieur C, qui a précisé lui-même dans son e-mail qu'il n'y avait « absolument aucune raison de suspecter qu'il pourrait y avoir des complications associées à la création d'un nouveau contrat » (traduction littérale du texte rédigé en anglais) et qui remerciait déjà l'équipe ayant travaillé sur l'appel d'offre pour assurer le renouvellement de ce contrat d'importance majeure pour SERCO.

III.3. Appréciation du motif grave.

III.3.1. Quant au fait se situant dans les trois jours de l'envoi de la lettre de notification.

Comme les premiers juges, la Cour du travail considère que Monsieur L a eu un comportement fautif en cette affaire : il ne lui appartenait pas de communiquer lui-même une information aussi importante que celle relative au contrat ITSS, qui plus est en mettant en avant son organisation syndicale, comme si celle-ci avait un mérite particulier dans le résultat de l'appel d'offre.

En outre, Monsieur L n'avait pas à profiter de cette communication pour dénigrer un collègue de travail, Monsieur D, appartenant à une autre organisation syndicale.

Monsieur L a fait preuve de légèreté et de manque de réserve, ainsi que justement relevé dans le jugement dont appel.

Il reste, cependant, qu'aucun des éléments invoqués par la société pour démontrer le caractère de faute grave du comportement de Monsieur L, rendant immédiatement et définitivement impossible la poursuite de toute relation contractuelle, ne sont pas établis (prétendus vol d'information, caractère éminemment confidentiel de l'information et préjudice ou risque de préjudice pour l'entreprise).

Et surtout, comme également relevé à raison dans le jugement *a quo* « la faute commise par Monsieur C L a elle-même été provoquée par une faute préalable, à savoir le fait pour deux managers de la SA SERCO BELGIUM d'évoquer une information sensible, dans un espace ouvert de bureaux où se trouvaient plusieurs autres personnes. Or, la SA SERCO BELGIUM n'établit pas avoir sanctionné cette faute préalable ou, à tout le moins, adressé un avertissement ou un rappel aux deux managers concernés quant à l'obligation de discrétion et au devoir de réserve qu'elle entend imposer à Monsieur C L ». ».

III.3.2 Quant aux faits antérieurs.

III.3.2.1.

L'appelante invoque une série de faits antérieurs à l'envoi de l'e-mail du 24 novembre 2010 pour appuyer la gravité de la faute notifiée dans le délai de trois jours.

Elle reproche aux premiers juges d'avoir refusé de prendre en considération les avertissements et les manquements dénoncés.

La Cour du travail relève à cet égard qu'il est précisé au jugement attaqué qu'à l'audience du 1^{er} février 2011, le conseil de la SA SERCO BELGIUM a déclaré qu'il ne plaiderait pas sur ces faits antérieurs, de sorte que le conseil de Monsieur I et de la CSC n'y a pas non plus répondu en plaidoirie.

Nonobstant, le Tribunal du travail a examiné les éléments qui lui étaient soumis dans la requête et dans la citation introductives d'instance et est arrivé à la conclusion qu'ils ne contribuaient pas à conférer au dernier fait fautif un caractère de faute grave.

La Cour du travail est également de cet avis.

III.3.2.2.

La lettre d'avertissement du 15 octobre 2010 contient une série de reproches que Monsieur L a contestés et rencontrés point par point dans un courrier circonstancié du 20 octobre 2010 auquel la société n'a pas réagi.

Aucun des griefs contenus dans la lettre du 15 octobre n'est établi.

III.3.2.3.

Le reproche de tricherie dans les demandes de libérations syndicales semble *a priori* avoir plus de fondement.

Toutefois, les parties intimées exposent, sans contestation de la part de l'appelante,

- que Monsieur L avait le droit, dans le cadre de ses activités syndicales, de bénéficier d'un certain nombre d'heures de congé-éducation payées pour suivre une formation organisée par l'ISCO en collaboration avec la CSC, destinée à permettre aux représentants du personnel, notamment, d'être plus performants dans l'exercice de leurs mandats dans l'entreprise ;
- qu'il est apparu, au moment de l'encodage des jours de congé-éducation de novembre/décembre 2010, que celui-ci avait été bloqué par la direction des Ressources humaines, suite à une nouvelle répartition du crédit global annuel de congé éducation payé, qui n'avait été discutée au sein de l'organe compétent ;
- que, s'agissant d'une formation suivie dans l'intérêt des mandats, l'organisation syndicale de Monsieur L a conseillé à celui-ci de poser des libérations syndicales pour les jours nécessaires (8 et 29 novembre et 13 décembre 2010) ;
- que lors d'une réunion du 15 novembre 2010 consacrée à cette question, le permanent Monsieur L a annoncé qu'il saisirait la commission paritaire du problème et que, dans l'attente d'une clarification, Monsieur L a proposé d'affecter les journées qui pouvaient encore l'être (29 novembre et 13 décembre 2010) sur le quota des congés-éducation payés, ce qui fut accepté le lendemain par le directeur des Ressources humaines.

Dans ce contexte, l'affirmation selon laquelle les remplacements intervenus le 16 novembre 2010 constitueraient des « *manœuvres en vue de contourner la réglementation* » ne peut être suivie.

III.3.2.4.

Les faits portant sur le comportement irrespectueux de Monsieur L à l'égard de ses collègues de travail et de la direction ainsi que la prétendue « *stratégie d'échec* » et les actes d'insubordination, ne sont nullement prouvés.

III.4. Conclusion.

Le jugement dont appel sera confirmé en ce qu'il décide que Monsieur C I a commis une faute le 24 novembre 2010 mais que cette faute ne constitue pas une faute grave autorisant le licenciement pour motif grave.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire à l'égard des deux premières parties intimées et par défaut à l'égard de la troisième partie intimée,

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

Reçoit l'appel et le déclare non-fondé.

Confirme le jugement dont appel en toutes ses dispositions.

Condamne la SA SERCO BELGIUM aux dépens d'appel liquidés à ce jour à la somme de 1200 € d'indemnité de procédure.

Ainsi arrêté par :

L. CAPPELLINI, Président

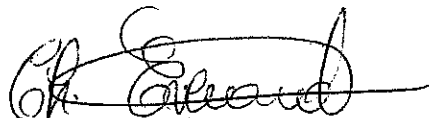
L. MILLET, Conseiller social au titre d'employeur

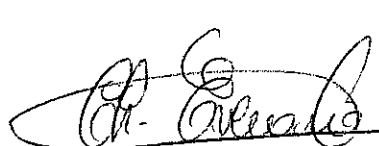
P. LEVEQUE, Conseiller social au titre de travailleur

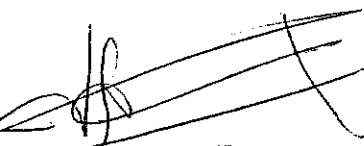
Assistés de Ch. EVERARD, Greffier

Monsieur L. MILLET, conseiller social au titre d'employeur, qui était présent lors des débats et qui a participé au délibéré de la cause est dans l'impossibilité de signer.

Conformément à l'article 785 du Code judiciaire l'arrêt sera signé par
Madame L. CAPPELLINI, Président et Monsieur P. LEVEQUE, Conseiller
social au titre de travailleur.


Ch. EVERARD.


Ch. EVERARD

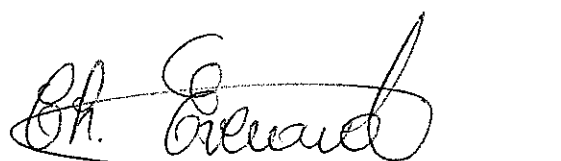

P. LEVEQUE


L. CAPPELLINI

et prononcé à l'audience publique de la 2^e chambre de la Cour du travail de
Bruxelles, le 5 mai deux mille onze, où étaient présents :

L. CAPPELLINI, Président

Ch. EVERARD, Greffier


Ch. EVERARD


L. CAPPELLINI