



Chambre <b>1</b>
Numéro de rôle <b>2024/AM/337</b>
<b>Cxxxxxxxx Exxxxxxxx / SUPERLOG SA</b>
Numéro de répertoire <b>2025/</b>
<b>Arrêt contradictoire définitif</b>

# **COUR DU TRAVAIL DE MONS**

## **ARRET**

**Audience publique du  
27 juin 2025**

DROIT DU TRAVAIL – Contrat de travail d’ouvrier – Loi du 19/03/1991 - Travailleur protégé – Candidat non élu au Conseil d’entreprise – Demande d’autorisation de licenciement pour motif grave du travailleur protégé – Travailleur sollicitant une entrevue avec sa hiérarchie aux fins d’aménager son régime de travail après qu’il se soit vu notifier un billet d’écrou suite à des condamnations pénales pour des infractions de roulage – Entretien au cours duquel le travailleur a tenu des propos révélant son attirance pour la violence et succédant à des faits antérieurs constitutifs de violence verbale avec un fournisseur de l’entreprise ayant conduit l’employeur à lui adresser une sanction disciplinaire – Crainte légitime, dans le chef de l’employeur, d’une perte de contrôle du travailleur pouvant dépasser le stade de la violence verbale – Autorisation accordée par la cour de procéder au licenciement pour motif grave du travailleur.

Article 578, 1° du Code judiciaire.

EN CAUSE DE :

1. Cxxxxxxx Exxxxxxx, RRN xx.xx.xx-xxx.xx, domicilié à xxxx  
xxxxxxx, xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx,

Première partie appelante, partie défenderesse originaire,  
comparaissant assistée de son conseil Maître M J loco Maître O  
L, avocat à 5000 NAMUR ;

2. LA CENTRALE GENERALE DES SYNDICATS LIBERAUX DE  
BELGIQUE, en abrégé C.G.S.L.B., dont le siège est établi à xxxx  
xxxxxxx, xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx,

Seconde partie appelante, partie défenderesse originaire,  
comparaissant par son conseil Maître M J loco Maître O L, avocat  
à 5000 NAMUR ;

CONTRE

SUPERLOG SA, BCE xxxx.xxx.xxx, dont le siège est établi à xxxx  
xxxxxxx, xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx,

Partie intimée, partie demanderesse originaire, comparaissant  
par ses conseils Maître A A et Maître V W, avocats à 1170  
WATERMAEL-BOITSFORT,

\*\*\*\*\*

La cour du travail, après en avoir délibéré, rend, ce jour, l’arrêt suivant :

Vu les antécédents de la procédure et notamment :

- l'acte d'appel présenté en requête reçue au greffe de la cour le 27/12/2024 et visant à la réformation d'un jugement rendu contradictoirement le 20/12/2024 par le tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi ;
- l'arrêt prononcé le 06/02/2025 par la cour de céans, autrement composée, qui :
  - déclara la requête d'appel recevable ;
  - avant de statuer sur son fondement, ordonna d'office, en application des dispositions de l'article 764, alinéa 2, du Code judiciaire, la communication de la cause au ministère public ;
  - invita l'office de Mme le Procureur général à faire usage des pouvoirs lui conférés par l'article 138 ter du Code judiciaire aux fins de requérir tous les renseignements nécessaires permettant à la cour de céans de disposer de toutes les informations relatives aux condamnations pénales dont a fait l'objet M. CXXXXXXXX EXXXXXXXX (n° de registre national : xx.xx.xx-xxx.xx) et portant sur les questions suivantes :
    - 1) détermination des incriminations pénales ayant fait l'objet du ou des jugement(s) qui ont justifié l'émission du billet d'écrou notifié le 09/10/2014 (lire en réalité : 2024) à M. CXXXXXXXX EXXXXXXXX et production d'une copie de ce billet d'écrou ;
    - 2) quelles ont été les suites concrètes réservées à l'émission de ce billet d'écrou ?
    - 3) M. CXXXXXXXX EXXXXXXXX a-t-il fait l'objet d'une ou de plusieurs condamnation(s) pénale(s) pour des faits constitutifs de coups et blessures volontaires et, si oui, un appel a-t-il été interjeté à l'encontre de ce ou ces jugement(s) correctionnel(s), constat qui pourrait expliquer l'absence de mention de cette ou ces condamnation(s) sur l'extrait du casier judiciaire central (article 590 du CICr) (production aux débats de cette (ces) décision(s) de justice) ;
    - 4) M. CXXXXXXXX EXXXXXXXX a-t-il fait l'objet d'un jugement correctionnel portant sur des faits constitutifs de trafic d'armes ou de menaces à l'égard de tiers ?;
  - réserva à statuer sur le fondement de la requête d'appel et les dépens ;
  - renvoya la cause au rôle particulier de la 1<sup>ère</sup> chambre dans l'attente de la clôture de la mission d'information confiée à l'auditorat général ;
- l'information menée par le ministère public reçue au greffe le 20/02/2025 et la communication de la clôture de celle-ci aux parties et à leurs conseils intervenue le même jour par les services du greffe ;
- la demande de refixation de la cause adressée le 18/03/2025 au greffe par la SA SUPERLOG ;
- l'ordonnance de mise en état judiciaire prise en application de l'article 747, § 2,

du Code judiciaire le 18/04/2025 et notifiée aux parties et à leurs conseils le même jour ;

- les conclusions additionnelles et de synthèse de la S.A. SUPERLOG suite à l'information du ministère public reçues au greffe le 02/05/2025 ;

Entendu les conseils des parties, en leurs dires et moyens, à l'audience publique de la première chambre du 23/05/2025 au cours de laquelle les débats furent repris ab initio sur les points de droits non tranchés par la cour de céans en raison de la composition différente du siège ;

Vu le dossier des parties ;

\*\*\*\*\*

#### **RAPPEL DES FAITS DE LA CAUSE ET DES ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE :**

Il appert des conclusions des parties, de leur dossier ainsi que des explications recueillies à l'audience que la SA SUPERLOG est active dans le secteur du commerce de gros et assure la gestion d'entrepôts qui approvisionnent l'ensemble des magasins INTERMARCHE du pays.

M. CXXXXXXXX EXXXXXXXX , né le xx/xx/xxxx, et la S.A. SUPERLOG entretiennent une relation de travail depuis le 15/03/2021, d'abord dans les liens de contrats conclus pour une durée déterminée puis, à partir du 15/09/2022, dans les liens d'un contrat de travail d'ouvrier conclu pour une durée indéterminée. Les fonctions dévolues à M. CXXXXXXXX EXXXXXXXX sont celles d'ouvrier catégorie 2 aux entrepôts (Article 1<sup>er</sup> du contrat de travail).

Dans le cadre des élections sociales 2024, M. CXXXXXXXX EXXXXXXXX s'est porté candidat sur la liste présentée par la C.G.S.L.B pour les élections au Conseil d'entreprise. Il n'a pas été élu.

Le 15/05/2024, la S.A. SUPERLOG notifia à M. CXXXXXXXX EXXXXXXXX une sanction disciplinaire de mise à pied (3 jours). Considérée comme une dernière chance accordée au travailleur, la sanction était détaillée comme suit :

« Monsieur Cxxxxxxxx Exxxxxxxx ,

*Nous vous confirmons les décisions prises lors de la réunion du 14/05/2024 que nous avons tenue avec vous, Monsieur Mxxxxxx (Managers des opérations), et Madame Dx Rxxxxxxxxx Vxxxxxx , votre HRBP. Vous étiez accompagné de votre représentante syndicale, Mme Pxxx Axxxxxx (secrétaire permanente GCSLB). Monsieur Fxxxxxx Sxxxxxx (CGSLB) était également présent.*

*Le 14 mai 2024, au terme de votre audition, nous avons acquis la connaissance certaine d'un comportement inacceptable de votre part dans le cadre de votre fonction aux niveau des entrepôts Superlog SA.*

*Le mardi 30 avril 2024, alors qu'un camion de la société externe Vxxxxxxxx s'est présenté au quai de déchargement au environ de 12h00, vous avez perdu votre sang froid considérant que celui-ci était en retard. Vous avez interpellé le chauffeur et vous avez ensuite pris la liberté de contacter en direct par téléphone le responsable de la société de prestation externe Vxxxxxxxx . Lors de la conversation téléphonique avec Mxxxxxx (responsable Vxxxxxxxx ), vous avez tenus des propos agressifs. Lors de l'entretien, vous avez reconnu vous être emporté et avoir proféré des insultes.*

*Comme Monsieur Mxxxxxx vous l'a précisé, il ne peut accepter votre comportement.*

*Premièrement, vous n'êtes pas autorisé à utiliser votre Gsm personnel sur votre lieu de travail, ni prendre la responsabilité de contacter le prestataire externe. Enfin, nous ne pouvons pas tolérer un débordement d'agressivité verbale à l'encontre de quiconque au sein de l'entreprise et encore moins envers nos partenaires.*

*Nous considérons ces faits comme graves. Ceux-ci ébranlent la confiance que nous avons placée en vous. L'ensemble de ces motifs aurait pu nous pousser à rompre notre relation de travail pour motif grave, immédiatement, sans préavis ni indemnité conformément à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978.*

*Néanmoins, prenant en compte la qualité de votre travail au quotidien ainsi que de votre engagement à adopter un comportement exemplaire et souhaitant vous donner la possibilité de vous réaligner avec les bonnes pratiques, nous avons décidé d'appliquer une sanction circonstanciée.*

*Compte tenu des éléments repris ci-dessus, il a été décidé :*

- Une mise à pied de 3 jours (à fixer avec votre responsable hiérarchique),*
- Que nous vous accordions une dernière chance et qu'en cas de tout problème relatif au respect du règlement de travail qui aurait entraîné l'envoi d'un courrier, vous serez licencié sur le champ, pour faute grave, sans discussion ni indemnités*

*Nous avons convenu que cette mesure serait d'application pour une période d'un an jusqu'au 14/05/2025.*

*Votre avenir au sein de notre entreprise est entre vos mains. Nous espérons que vous adopterez un comportement irréprochable, attendu de n'importe quel travailleur au sein de l'entreprise.*

*Pour lecture et approbation :*

*M. CXXXXXXXX EXXXXXXXX , M. MXXXXXX , Mme DX RXXXXXXXXXXXX VXXXXXXXX ».*

*En date du 11/10/2024, M. CXXXXXXXX EXXXXXXXX contacta la SA SUPERLOG afin de lui*

demander de pouvoir être entendu en raison du fait qu'il avait reçu un billet d'écrou pour rentrer à la prison de Jamioulx le 15/10/2024 à 9 heures 00'.

M. CXXXXXXXX EXXXXXXXX fut reçu le 11/10/2024 par M. MXXXXXX , responsable du site, et par M. SXX MXXXX , responsable de l'entrepôt, avec l'assistance de Mme SXXXXXXXX , HR Business Partner.

Lors de cette audition, M. CXXXXXXXX EXXXXXXXX informa ses interlocuteurs qu'il avait fait l'objet d'un jugement par défaut en 2023 pour des faits de coups et blessures survenus en 2022 et qu'il avait été condamné à une peine de 2 ans et 6 mois de prison ainsi qu'à une amende de 8.000 €.

Il demanda à MM. MXXXXXX et SXX MXXXX ainsi qu'à Mme SXXXXXXXX de lui accorder des congés au cours de son séjour en prison (évalués selon lui entre 5 et 10 jours, le temps que sa peine soit convertie en port de bracelet électronique).

L'entretien fut enregistré par l'un des responsables, une retranscription intégrale de celui-ci consignée sur clé USB étant versée au dossier de pièces de la SA SUPERLOG.

Le 15/10/2024, la S.A. SUPERLOG adressa à M. CXXXXXXXX EXXXXXXXX un courrier recommandé faisant part de son intention de le licencier pour motif grave sur pied de la loi susvisée du 19/03/1991 et rédigé dans les termes suivants :

*« Gosselies, le 15 octobre 2024*

*Monsieur Cxxxxxxxx Exxxxxxxx ,*

**Concerne : intention de licenciement pour motif grave sur pied de la loi du 19 mars 1991**

*Compte tenu de votre qualité de candidat non élu au conseil d'entreprise lors des élections sociales de 2024, nous vous communiquons, conformément à la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel, notre intention de vous licencier pour motif grave.*

*Les fautes graves que vous avez commises, de nature à rompre irrémédiablement et définitivement le lien de confiance nécessaire à la poursuite de toute collaboration future, peuvent être résumées comme suit :*

1-

*Vous êtes actuellement au service de notre société dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein en qualité d'ouvrier depuis le 15 septembre 2022. Initialement, vous êtes entré en service dans notre société dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée à temps partiel du 15 mars 2021 au 14 septembre 2021. Ledit contrat de travail avait fait l'objet d'un avenant de remplacement du 26 juillet 2021 au 4 octobre 2021, portant le régime*

*hebdomadaire de 30h à 36h avec repos compensatoire. Vous avez ensuite été engagé dans le cadre de deux nouveaux contrats de travail à durée déterminée à temps partiel, du 15 septembre 2021 au 14 mars 2022 et du 15 mars 2022 au 14 septembre 2022. Vous exercez la fonction d'Ouvrier Catégorie 2 aux entrepôts.*

2-

*Le 14 mai 2024, vous avez été auditionné en présence d'un représentant syndical par Qxxxxxx Mxxxxxx , Opérations Manager et par Dx Rxxxxxxxxx Vxxxxxx , HR Business Partner dans le cadre de faits graves survenus le 30 avril 2024 au sein de notre entrepôt.*

*Alors qu'un camion de la société externe Vxxxxxxxx s'était présenté au quai de déchargement, vous avez perdu votre sang froid considérant que celui-ci était en retard. Vous avez interpellé le chauffeur et avez ensuite pris la liberté de directement contacter par téléphone le responsable de la société Vxxxxxxxx . Lors de la conversation téléphonique avec le responsable de la société Vxxxxxxxx , vous avez tenu des propos agressifs.*

*Lors de l'entretien du 14 mai 2024, vous avez reconnu vous être emporté et avoir proféré des insultes ainsi que des menaces.*

*Ce comportement a été jugé inacceptable de votre part dans le cadre de votre fonction au sein de notre société. Nous vous avons également indiqué qu'il était inacceptable et préjudiciable pour notre société de prononcer de telles paroles au nom de la s.a. Superlog, et ce directement depuis les locaux de la s.a. Superlog.*

*Nous vous avons précisé que si un problème était constaté, il fallait le relayer à votre responsable hiérarchique, qui se chargerait de faire le relais avec le prestataire de services concerné. Nous avons relevé dans ce contexte que non seulement vous n'aviez pas respecté cette consigne mais, qu'en plus, vous étiez intervenu de votre propre initiative, et ce de manière violente (qui plus est alors que l'usage de votre GSM sur le lieu de travail n'était pas autorisé).*

*Vous avez fait l'objet d'une sanction disciplinaire pour ces faits. Il a été décidé :*

- *de vous infliger une mise à pied de trois jours;*
- *de vous accorder une dernière chance; et*
- *qu'en cas problème relatif au respect du règlement de travail qui entraînerait l'envoi d'un courrier, vous seriez licencié sur le champ, pour faute grave, sans discussion ni indemnités.*

*Nous vous avons également indiqué que nous espérons que vous adopteriez un comportement irréprochable à l'avenir, que vous étiez « tenu en tant que travailleur d'avoir un comportement adapté en toute circonstance » et que nous ne pouvions « accepter des insultes et des propos inappropriés tels que (ceux) qui (avaient) été proférés et cela peu importe les frustrations » que vous pouviez ressentir. Nous vous avons précisé que vous deviez « pouvoir mettre un stop à une altercation et une situation d'énerverment » et qu'il était « absolument inacceptable de rentrer dans une agressivité verbale ou même physique ».*

3-

*Nous avons malheureusement constaté que les faits survenus le 30 avril 2024 n'étaient pas*

isolés.

Le 11 octobre 2024, vous avez contacté votre employeur afin de lui demander de pouvoir être entendu en raison du fait que vous aviez reçu un billet d'écrou pour rentrer en prison à Jamioulx le 15 octobre 2024 à 9h00. Vous avez été reçu par Monsieur Qxxxxxx Mxxxxxx , responsable du site et par Monsieur Sxx Mxxxx , responsable de l'entrepôt, avec l'assistance de Madame Nxxxxxxx Sxxxxxxx , manager entrepôt frais.

Lors de cette audition, vous nous avez indiqué que vous aviez été convoqué par la police le 9 octobre 2024 et que vous aviez reçu à cette occasion votre billet d'écrou pour une peine de 2 ans et 6 mois de prison en raison d'une condamnation pour des faits de violence commis en 2022 (vous avez également été condamné au paiement d'une amende de 8.000 EUR).

Vous nous avez également demandé de vous octroyer des congés le temps durant lequel vous resteriez en prison (à savoir selon vous entre 5 à 10 jours, le temps que votre peine soit convertie en port d'un bracelet électronique).

Nous avons constaté au cours de l'entretien du 11 octobre 2024 que votre attrait pour la violence ne faisait aucun doute, dans la mesure où vous avez notamment tenu les propos suivants (sic) :

- « Quand je frappe, je frappe fort ! »;
- « Je m'en fous de l'autre gars, moi j'aime la bagarre. »;
- « Je suis un habitué des lieux. (..) Je connais bien la prison. Déjà plusieurs condamnations pour des faits similaires. (...) 4, 5 peut-être 6 fois. Des peines allant de 2 mois à 6 mois de prison ferme. ».

Vous avez également indiqué ne plus compter les amendes pour conduite sans permis de conduire (et avoir eu plusieurs amendes pour plusieurs milliers d'euros).

Vous avez aussi précisé que vous aviez effectué « un simple aller-retour » en prison pour trafic d'armes « car ils n'avaient pas de preuves contre moi ». Lorsque nous vous avons demandé si vous aimiez les armes, vous vous êtes vanté d'avoir vendu au moins 35 fusils d'assaut de type AK47.

Vous avez par ailleurs également proféré des nouvelles menaces puisque vous avez déclaré (sic) : « même si je vais chez le juge, je lui dirai : réfléchis bien avant de me mettre en prison car je viendrai te dire bonjour (...) moi je m'en fous du patron, juge ou procureur je dis ce que j'ai à dire. (...) si je travaille aujourd'hui c'est pour ma pension et pour mes saisies sur salaire sinon moi un patron ... jamais ».

Ces propos plus que choquants combinés aux circonstances de l'espèce et à votre condamnation avérée pour des faits de violence grave témoignent incontestablement d'une absence totale de remords (notamment quant à vos actes et à la victime de ceux-ci) et de prise de conscience de votre part (alors même que nous vous avons laissé une dernière chance). Vous n'avez manifestement pas pris la mesure de la gravité de vos actes et nous donnez à penser que vous n'hésitez pas à l'avenir à adopter de tels comportements (alors même que vous vous étiez engagé à ne plus le faire). Vous représentez donc un danger pour vos collègues de travail et pour les tiers avec lesquels nous interagissons.

4-

*Vu les circonstances, votre comportement particulièrement inacceptable (qui s'inscrit dans un lourd contexte de collaboration) ainsi que votre totale absence de remise en question, nous estimons que nous ne pouvons plus vous accorder la confiance permettant de poursuivre nos relations de travail. Il n'est plus possible (tant moralement que pour préserver notre réputation et la sécurité des membres de notre personnel et des tiers avec lesquels nous interagissons) de continuer avec un travailleur qui est manifestement passionné par la bagarre, la conduite sans permis de conduire et le trafic de fusils d'assaut, et qui menace d'aller porter atteinte à la personne d'un magistrat alors qu'il est déjà sous le coup d'une peine de prison de deux ans et demi.*

*Nous considérons en conséquence que l'ensemble des faits décrits ci-avant, considérés isolément et dans leur ensemble, constituent des manquements justifiant un licenciement sans préavis ni indemnité.*

*Nous informons dès lors ce jour votre organisation syndicale de notre intention de vous licencier pour motif grave.*

*En outre, nous adressons dès aujourd'hui une requête au Tribunal du travail du Hainaut (division de Charleroi) conformément à la loi du 19 mars 1991 précitée portant un régime de licenciement particulier, en raison de votre qualité de candidat non élu au conseil d'entreprise aux élections sociales de 2024.*

*(...) ».*

La SA SUPERLOG a, également, informé l'organisation syndicale de M. CXXXXXXXXX EXXXXXXXXX , la C.G.S.L.B., par courrier recommandé du même jour ainsi que Mme la Présidente du tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, par requête du même jour.

Les parties ont comparu devant Mme la Présidente du tribunal du travail du Hainaut (division de Charleroi), le 21/10/2024 à l'effet d'être informées sur la portée de la procédure à suivre.

Elles ont, à nouveau, été convoquées par Mme la Présidente du tribunal du travail du Hainaut (division de Charleroi) en vue d'une conciliation des parties le 24/10/2024 laquelle s'est soldée par un échec.

Le 24/10/2024, également, la SA SUPERLOG cita M. CXXXXXXXXX EXXXXXXXXX et la C.G.S.L.B. aux fins de comparaître devant Mme la Présidente du tribunal du travail du Hainaut (division de Charleroi), siégeant comme en référé, à l'audience du 08/11/2024.

Les parties ont ensuite été convoquées par Mme la Présidente du tribunal du travail du

Hainaut (division de Charleroi) en vue d'une conciliation, le 08/11/2024 qui n'aboutit pas davantage.

Le même jour, Mme la Présidente du tribunal du travail du Hainaut (division de Charleroi) constata l'absence de conciliation, acta un calendrier d'échange des conclusions qui a été confirmé dans une ordonnance rendue immédiatement et a renvoyé l'affaire devant la 2<sup>ème</sup> chambre du tribunal du travail du Hainaut (division de Charleroi) pour une audience de plaidoiries fixée au 16/12/2024.

Dans le cadre de la procédure mue au fond devant la 2<sup>ème</sup> chambre du tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, M. CXXXXXXXX EXXXXXXXX et la C.G.S.L.B. ont formé une demande reconventionnelle portant sur l'octroi de dommages et intérêts fixés à la somme de 3.000 € à la suite des fautes commises par la SA SUPERLOG à l'occasion de l'entretien du 11/10/2024 dès lors que cette dernière se serait rendue coupable de « manœuvres » pour avoir procédé à un « enregistrement prémédité et à un entretien sciemment organisé ».

Par jugement prononcé le 20/12/2024, le tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, déclara irrecevable la demande reconventionnelle.

Il fit droit aux demandes de la SA SUPERLOG et reconnut la gravité des motifs de rupture tels que mentionnés au dispositif des dernières conclusions de la SA SUPERLOG de sorte qu'il pouvait être mis fin au contrat de travail de M. CXXXXXXXX EXXXXXXXX sans préavis ni indemnité.

M. CXXXXXXXX EXXXXXXXX et la C.G.S.L.B. interjetèrent appel de ce jugement.

**RAPPEL DES GRIEFS ELEVES A L'ENCONTRE DU JUGEMENT QUERELLE :**

M. CXXXXXXXX EXXXXXXXX conteste l'appréciation faite par le premier juge de la situation qui lui a été soumise par la SA SUPERLOG.

Il indique qu'au-delà des faits qui lui ont été reprochés à l'occasion de l'entretien du 11/10/2024, la SA SUPERLOG a fait état d'un autre fait pour lequel il s'est vu signifier le 15/05/2024 une sanction disciplinaire alors même que cette faute est demeurée isolée et que la qualité de son travail n'a jamais été remise en question.

M. CXXXXXXXX EXXXXXXXX relève que l'entretien du 11/10/2024 avait pour seul objectif d'informer les représentants de son employeur de l'existence d'un billet d'écrou et de solliciter des possibilités d'aménagement d'horaires de travail dans l'attente d'une exécution de sa peine sous surveillance électronique.

Or, observe-t-il, l'entrevue s'est transformée en audition dont les propos ont été

retranscrits sous forme de dialogues entre les intervenants puis répertoriés dans les courriers de l'employeur du 15/10/2024.

M. CXXXXXXXX EXXXXXXXX souhaite attirer l'attention de la cour sur le fait que, d'une part, il n'était pas assisté à l'occasion de cette rencontre « informelle » et, d'autre part, que le texte de l'entretien n'a pas été soumis à sa signature.

Il dénonce l'enregistrement de l'entretien effectué à son insu, méthode utilisée par la SA SUPERLOG aux fins de se constituer une preuve susceptible d'être produite en justice.

M. CXXXXXXXX EXXXXXXXX estime qu'indépendamment de l'atteinte à sa vie privée, les représentants de la SA SUPERLOG se sont rendus coupables d'un manquement au devoir de loyauté et de correction dès lors que ses propos ont été « provoqués » par les responsables de la SA SUPERLOG qui se sont mépris totalement sur sa personnalité et ses agissements.

Il entend, également, mettre en exergue les éléments suivants :

- les faits lui reprochés se sont produits « en dehors de la sphère professionnelle » ;
- l'extrait du casier judiciaire central daté du 21/10/2024 répertorie ses antécédents judiciaires qui sont relatifs à des condamnations prononcées par le tribunal de police pour « conduite sans permis de conduire » ;
- le billet d'écrou a été annulé même s'il demeure, toutefois, sous le coup d'une condamnation prononcée le 15/01/2020 par le tribunal de police étant entendu qu'il déclare être toujours « admissible au bracelet électronique » lui permettant de poursuivre ses activités professionnelles en journée sans que la relation de travail ne soit perturbée ;
- les faits qui ont donné lieu à condamnation sont anciens : il n'a plus commis d'autres faits ;
- les faits pour lesquels il s'est vu condamner n'ont pas de répercussion ni d'impact sur son travail ni sur l'image de la société ;
- on ne peut attendre d'un travailleur sans instruction qu'il mesure les propos qu'il a tenus à l'occasion d'un entretien « informel » dans le contexte décrit supra ;
- il n'est ni violent, ni adepte de la violence, ni trafiquant ou vendeur d'armes et a adopté à l'égard de son employeur un comportement irréprochable depuis la sanction disciplinaire dont il a fait l'objet.

M. CXXXXXXXX EXXXXXXXX sollicite la réformation du jugement dont appel et, partant, que la demande originaire de la SA SUPERLOG soit déclarée non fondée.

**RAPPEL DE LA POSITION DE LA SA SUPERLOG AU REGARD DES ARGUMENTS ORIGINAIRES DE M. CXXXXXXXX EXXXXXXXX :**

La SA SUPERLOG relève, de prime abord, qu'elle a acquis la connaissance suffisante et certaine des faits justifiant l'introduction d'une procédure sur pied de la loi du 19/03/1991 le vendredi 11/10/2024 lors de l'audition de M. CXXXXXXXX EXXXXXXXX et qu'elle a entamé la procédure visant à solliciter l'autorisation de licenciement pour motif grave de M. CXXXXXXXX EXXXXXXXX le mardi 15/10/2024 de telle sorte que le délai de 3 jours a été respecté.

Abordant le fond du litige, elle souligne que M. CXXXXXXXX EXXXXXXXX , lors de l'entrevue du 11/10/2024 :

- a indiqué qu'il avait une passion pour la violence et la bagarre ;
- a fait savoir qu'il avait été condamné à de multiples reprises pour des faits de violence et de conduite sans permis de conduire ;
- a précisé s'être livré à un trafic d'armes ;
- a proféré des menaces graves à l'encontre de son employeur et des autorités judiciaires ;
- a indiqué qu'il n'avait pas de remords (ce qui a permis, selon la SA SUPERLOG, de mesurer l'absence totale de prise de conscience de la gravité des faits de la part de M. CXXXXXXXX EXXXXXXXX ).

La SA SUPERLOG estime que ces éléments s'inscrivent dans un lourd contexte de collaboration dans la mesure où M. CXXXXXXXX EXXXXXXXX avait déjà reçu un avertissement en date du 15/05/2024 puisqu'à cette date, il avait, en effet, fait l'objet d'une sanction disciplinaire aux termes de laquelle il avait été décidé de lui accorder une « dernière chance ».

Elle ne peut manquer de relever que les faits reprochés à M. CXXXXXXXX EXXXXXXXX , tant le 30/04/2024 que lors de l'entretien du 11/10/2024 ont, tous deux, pour point commun « de tourner uniquement autour de la violence » de telle sorte que, selon elle, le danger qu'il représente pour la SA SUPERLOG ainsi que pour ses collègues et les tiers avec lesquels elle interagit est évident.

La SA SUPERLOG souligne que si les faits commis le 30/04/2024 ont ébranlé la confiance placée en lui, les faits portés à sa connaissance le 11/10/2024 ont donné le « coup de grâce » à cette confiance déjà gravement entamée.

La SA SUPERLOG fait observer, également, que le caractère « privé » des faits pour lesquels il a fait l'objet de diverses condamnations peut, évidemment, justifier un motif grave dès lors qu'ils ont des répercussions et un impact sur son travail et l'image de la société.

Par ailleurs, s'agissant du reproche lié à l'absence d'assistance de M. CXXXXXXXX EXXXXXXXX lors de l'entretien litigieux du 11/10/2024 et de l'absence de soumission du

procès-verbal d'entretien à sa signature, elle tient à faire valoir que la loi du 19/03/1991 n'impose pas la tenue d'une audition préalable au cours de laquelle le travailleur serait assisté.

La SA SUPERLOG fait, également, observer que c'est M. CXXXXXXXX EXXXXXXXX lui-même qui a sollicité cet entretien et ajoute qu'une prétendue absence d'assistance au cours d'un entretien ne signifie pas pour autant que les droits de la défense n'auraient pas été respectés.

En outre, elle souligne que M. CXXXXXXXX EXXXXXXXX a, également, pu prendre connaissance avec précision des faits qui lui étaient reprochés suite à la réception par ses soins de la lettre recommandée l'informant de l'intention de son employeur de le licencier pour motif grave, situation qui lui a permis de faire connaître son point de vue dans le cadre de la phase de négociations.

Au demeurant, la SA SUPERLOG conteste avoir volontairement enregistré l'entretien pour se constituer une preuve en sa faveur dès lors que l'entretien a été sollicité par M. CXXXXXXXX EXXXXXXXX et qu'il s'imposait de relayer son contenu à la direction des ressources humaines.

Elle ajoute qu'en tout état de cause l'obtention de la preuve par l'enregistrement litigieux ne porte pas atteinte à sa fiabilité et ne compromet pas davantage le droit de M. CXXXXXXXX EXXXXXXXX à un procès équitable de telle sorte qu'elle n'a pas été recueillie illégalement.

La SA SUPERLOG relève, également, que M. CXXXXXXXX EXXXXXXXX et la C.G.S.L.B. n'ont jamais remis en cause la légalité de l'enregistrement de l'entretien litigieux avec les responsables de la société, la circonstance selon laquelle le texte consignait les propos tenus lors de l'entretien n'avait pas été présenté à la signature de M. CXXXXXXXX EXXXXXXXX étant irrelevante puisque ses propos ont été enregistrés et ne sauraient, par conséquent, être contestés : ils sont constitutifs d'un aveu extrajudiciaire portant sur l'attrait pour la violence et la bagarre dans le chef de M. CXXXXXXXX EXXXXXXXX .

Elle estime, en conclusion, qu'il n'est pas possible (tant moralement que pour préserver la réputation et la sécurité des membres de son personnel et des tiers avec lesquels elle interagit) de continuer à accorder sa confiance à un travailleur passionné par la bagarre, la conduite sans permis et le trafic de fusils d'assaut et qui menace d'aller porter atteinte à la personne d'un magistrat alors qu'il est déjà sous le coup d'une peine de prison de 2 ans et demi.

La SA SUPERLOG sollicite, partant, la confirmation du jugement dont appel en ce qu'il a reconnu les faits reprochés à M. CXXXXXXXX EXXXXXXXX comme constitutifs d'un motif

grave autorisant son licenciement sans préavis ni indemnité.

**ENSEIGNEMENT A DEDUIRE DE L'ARRET PRONONCE LE 06/02/2025 PAR LA COUR DE CEANS**

Par arrêt prononcé le 06/02/2025, la cour de céans, autrement composée, a confirmé le jugement dont appel en ce qu'il avait considéré que l'intention de licencier pour motif grave M. CXXXXXXXX EXXXXXXXX était régulière sur le plan formel dès lors que la SA SUPERLOG avait respecté le délai de 3 jours ouvrables prescrit par l'article 4 de la loi du 19/03/1991.

Elle a, également, considéré que la description des faits constitutifs de motif grave était rédigée avec une précision suffisante pour informer M. CXXXXXXXX EXXXXXXXX (et son organisation syndicale) des faits lui reprochés et leur permettre de se défendre : elle offrait, également, à la cour la possibilité de vérifier que les motifs plaidés devant elle s'identifiaient avec ceux mentionnés dans les lettres du 15/10/2024.

Abordant la problématique liée à la réalité et à la gravité des manquements imputés à M. CXXXXXXXX EXXXXXXXX, la cour de céans, autrement composée, fit valoir qu'elle était saisie exclusivement de l'examen du fondement des fautes graves constitutives de motif grave mentionnées aux termes des lettres du 15/10/2024.

Elle souligna que les faits à l'origine de la demande formulée par la SA SUPERLOG se concentraient sur les propos tenus par M. CXXXXXXXX EXXXXXXXX à l'occasion d'un entretien que ce dernier avait expressément sollicité avec sa hiérarchie (à savoir M. MXXXXXXXX, responsable du site, M. SXX MXXXX, responsable de l'entrepôt, et Mme SXXXXXXXX, manager entrepôt frais) aggravés, selon la thèse de la SA SUPERLOG, par les antécédents de M. CXXXXXXXX EXXXXXXXX liés à un dérapage verbal survenu le 30/04/2024 avec un prestataire tiers à l'employeur et ayant engendré une sanction disciplinaire.

Partant du constat selon lequel, de l'aveu même de la SA SUPERLOG, « les faits reprochés à M. CXXXXXXXX EXXXXXXXX, tant le 30/04/2024 que lors de l'entrevue du 11/10/2024 avaient, tous deux, pour point commun qu'ils tournaient uniquement autour de la violence (p. 24 des conclusions additionnelles et de synthèse d'appel de la SA SUPERLOG - en effet, la qualité du travail fourni par M. CXXXXXXXX EXXXXXXXX est reconnue par la SA SUPERLOG - pièce 6 de son dossier), la cour de céans, autrement composée, estima indispensable à la manifestation de la vérité judiciaire de communiquer d'office la présente cause à l'auditorat général, conformément à l'article 764, alinéa 2, du Code judiciaire, en l'invitant à faire usage des pouvoirs lui conférés par l'article 138 ter du Code judiciaire aux fins de requérir tous les renseignements nécessaires permettant à la cour de céans de disposer de toutes les informations

relatives aux condamnations pénales dont avait fait l'objet M. CXXXXXXXX EXXXXXXXX (n° de registre national : xx.xx.xx-xxx.xx) et portant sur les questions suivantes :

- 1) détermination des incriminations pénales ayant fait l'objet du ou des jugement(s) qui ont justifié l'émission du billet d'écrou notifié le 09/10/2014 (lire 2024) à M. CXXXXXXXX EXXXXXXXX et production d'une copie de ce billet d'écrou ;
- 2) quelles ont été les suites concrètes réservées à l'émission de ce billet d'écrou ?
- 3) M. CXXXXXXXX EXXXXXXXX a-t-il fait l'objet d'une ou de plusieurs condamnation(s) pénale(s) pour des faits constitutifs de coups et blessures volontaires et, si oui, un appel a-t-il été interjeté à l'encontre de ce ou ces jugement(s) correctionnel(s), constat qui pourrait expliquer l'absence de mention de cette ou ces condamnation(s) sur l'extrait du casier judiciaire central (article 590 du CICr) (production aux débats de cette (ces) décision(s) de justice) ;
- 4) M. CXXXXXXXX EXXXXXXXX a-t-il fait l'objet d'un jugement correctionnel portant sur des faits constitutifs de trafics d'armes ou de menaces à l'égard de tiers ?

La cour de céans, autrement composée, estima, dès lors, qu'il y avait lieu de réserver à statuer sur le fondement de la requête d'appel dans l'attente de la clôture des devoirs d'information confiés à l'auditorat général.

#### **QUANT A L'INFORMATION MENEES PAR LE MINISTERE PUBLIC**

Le ministère public, aux termes d'un courrier daté du 20/02/2025 adressé au greffe, a indiqué en substance qu'en date du 26/09/2024, M. CXXXXXXXX EXXXXXXXX s'était vu notifier un billet d'écrou pour exécution des deux jugements du tribunal de police du Hainaut prononcés les 15/01/2020 (emprisonnement de 2 ans et 6 mois) et 19/06/2023 et que les suites réservées au billet d'écrou étaient les suivantes : en date du 11/10/2024, M. CXXXXXXXX EXXXXXXXX avait formé opposition au jugement rendu par défaut du 19/06/2023 et, par jugement du 04/11/2024, le tribunal de police, statuant sur l'opposition, n'avait plus prononcé de peine d'emprisonnement.

Il précisa que le jugement du 15/01/2020 demeurait d'actualité et qu'un nouveau billet d'écrou avait été délivré.

Le ministère public releva, également, que l'extrait du casier judiciaire produit aux débats par M. CXXXXXXXX EXXXXXXXX paraissait conforme à l'article 595 du Code d'instruction criminelle et complet à sa date du 21/10/2024 ajoutant qu'aucune procédure d'appel en matière pénale n'était en cours.

Il semble, ainsi, acquis, suite à l'information menée par le ministère public, que M. CXXXXXXXX EXXXXXXXX n'a jamais fait l'objet d'une condamnation pénale pour des faits

constitutifs de coups et blessures volontaires et pas davantage pour des faits constitutifs de trafics d'armes ou de menaces à l'égard de tiers et que les seules condamnations pénales le concernant portaient sur des infractions de roulage (conduite sans permis ou sans être titulaire du permis pour pouvoir être revêtu de la qualité de guide pour l'apprentissage en filière libre des cours pratiques de conduite au bénéfice d'un conducteur) comme l'attestaient tout à la fois les jugements du tribunal de police produits à l'appui de son dossier ainsi que l'extrait du casier judiciaire central daté du 21/10/2024.

**POSITION DES PARTIES APRES LA CLOTURE DE L'INFORMATION CONFIEE AU MINISTERE PUBLIC :**

M. CXXXXXXXX EXXXXXXXX n'a pas conclu après la clôture de l'information confiée au ministère public.

Par contre, la SA SUPERLOG a réitéré la position arrêtée par ses soins avant l'arrêt prononcé le 06/02/2025 par la cour de céans, autrement composée, et souligne que M. CXXXXXXXX EXXXXXXXX a effectivement menti lorsqu'il a affirmé à ses supérieurs hiérarchiques, le 11/10/2024, qu'il avait été condamné pour des faits de violence.

Elle indique que la doctrine et la jurisprudence considèrent que le mensonge, la tromperie et la persistance consciente dans le mensonge sont des fautes tellement graves qu'elles ébranlent définitivement la confiance du partenaire.

La SA SUPERLOG soutient que les faits constitutifs de menaces, de mensonges et d'intimidation dont s'est rendu coupable M. CXXXXXXXX EXXXXXXXX justifient son licenciement pour motif grave et sont bien visés par la lettre de motivation dès lors qu'il est reproché à M. CXXXXXXXX EXXXXXXXX d'avoir tenu ces propos relatifs à son emprisonnement : la circonstance selon laquelle ceux-ci sont mensongers ne modifie pas leur gravité.

Elle sollicite la confirmation du jugement dont appel.

**DISCUSSION – EN DROIT :**

I. Fondement de la requête d'appel

I.1. En ce qui concerne la matérialité des faits qui circonscrivent le débat judiciaire

L'article 4, § 3, de la loi du 19/03/1991 précise que « *l'employeur doit faire mention dans les lettres dont question ci-avant, de tous les faits dont il estime qu'ils rendraient toute collaboration professionnelle définitivement impossible à partir du moment où ils auraient été reconnus exacts et suffisamment graves par les juridictions du travail* ».

L'article 7 poursuit en ajoutant qu'en l'absence de conciliation, la citation lancée par l'employeur « *mentionne le motif grave qui justifie la demande. Les faits invoqués ne peuvent être différents de ceux qui ont été notifiés en application de l'article 4, § 1<sup>er</sup>* ».

*Aucun autre motif ne pourra, dans la suite de la procédure, être soumis à la juridiction du travail* ».

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

## I.2.En ce qui concerne la réalité et la gravité des manquements imputés à M. CXXXXXXXX EXXXXXXX

### I.2.a) Les principes applicables

L'article 35, alinéa 2, de la loi du 03/07/1978 définit le motif grave comme suit :

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

Il résulte de cette définition que la notion de motif grave implique la réunion de deux conditions sur lesquelles s'articule le contrôle spécifique du juge du fond : (C.T. Mons, 19/10/2004, [www.juridat.be](http://www.juridat.be) ; C.T. Liège, 2/2/2006, [www.juridat.be](http://www.juridat.be) ; C.T. Liège, 21/12/2005, J.T.T. 2006, p. 170 ; C.T. Bruxelles, 22/1/2005, J.T.T. 2006, p. 218, point B.2; C.T. Bruxelles, 18/1/2004, Chr. D.S., 2006, p. 135) :

1. l'existence d'un fait fautif (Cass., 23/10/1989, Pas., 1990, I, p.215).
2. la propension de cette faute à altérer immédiatement et définitivement la confiance réciproque des parties qui est indispensable à l'exécution des relations professionnelles contractuelles (Cass., 9/3/1987, J.T.T. 1987, p. 128 ; C.T. Bruxelles, 24/12/2003, [www.juridat.be](http://www.juridat.be)).

La Cour de cassation en conclut que « *cette disposition n'impose ni que la faute grave soit de nature contractuelle, ni qu'elle ait été commise à l'égard de l'employeur, ni que celui-ci ait subi un préjudice ; (...) il suffit que le comportement du travailleur constitue une faute d'une gravité telle qu'elle empêche immédiatement et définitivement la continuation des relations professionnelles* » (Cass., 6/3/1995, J.T.T. 1995, p. 281, note C. WANTIEZ).

L'existence d'un motif grave fait l'objet d'une appréciation souveraine du juge du fond (Cass., 28/4/1997, Pas., I, p. 514).

D'autre part, comme l'observe avec pertinence H. DECKERS (« Le licenciement pour motif grave », Kluwer, 2006, p. 261), la faute grave sera appréciée non seulement au regard de sa gravité même mais, également, au regard des circonstances dans le cadre desquelles elle a été commise. C'est en ce sens que la Cour de cassation rappelle, de manière constante, que le fait qui justifie un congé sans préavis ni indemnité « est le fait accompagné de toutes les circonstances qui seraient de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave » (Cass., 28/10/1987, Pas., 1988, I, p. 238 ; Cass. 20/11/2006, [www.juridat.be](http://www.juridat.be)).

La notion de motif grave, au sens de la loi du 19/03/1991, ne diffère pas de celle retenue dans le cadre de l'application de l'article 35 de la loi du 03/07/1978 (Exposé des motifs, Doc. Parl., Sén., sess. Ord. 1990-1991, n° 1105/1, p. 10 et Rapport, Doc. Parl. Ch. Rep., sess. Ord. R 1910-1991, n° 1471/3, p.10).

La Cour de cassation rappelle, en effet, de manière constante, que pour apprécier la gravité du motif reproché à un travailleur protégé par la loi du 19/03/1991, le juge ne peut se fonder sur d'autres critères que ceux prévus par l'article 35 de la loi du 03/07/1978 (Cass., 27/1/2003, J.T.T., 2003, p. 121) : « *En considérant que dans un climat de lutte sociale, la faute lourde doit s'entendre d'agissements infiniment plus graves que ceux qui sont censurés habituellement et qu'il faut une intention de nuire qui excède les limites permises par le droit de grève lui-même, car la grève par elle-même est toujours destinée à nuire, la cour prend en considération d'autres critères que ceux que prévoit l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 et viole ainsi cette disposition légale* ».

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

Par application de l'article 4, § 3, de la loi du 19/03/1991, les faits fondant la demande d'autorisation de licenciement pour motif grave ne peuvent en aucun cas être liés à l'exercice du mandat du délégué du personnel – sauf exercice anormal de ce mandat –, et l'impossibilité de poursuite des relations professionnelles est postposée, jusqu'au moment où la juridiction aura reconnu la gravité des faits. (V. VANNES, *Le droit collectif du travail*, 1<sup>ère</sup> édition, Bruxelles, Larcier, 2022, p. 632).

Enfin, conformément à l'article 35, alinéa 8, de la loi du 03/07/1978, la charge de la preuve de la réalité du motif grave repose sur la partie qui invoque le motif grave. Ainsi que l'a décidé la Cour de cassation, « *l'application de cette disposition légale ne déroge pas aux règles de l'administration de la preuve en droit commun visées aux articles 1315 du Code civil et 870 du Code judiciaire* » (Cass., 06/03/2006, Pas., I., p.534).

Comme l'enseigne la Cour de cassation en matière de charge de la preuve, « *l'incertitude ou le doute subsistant à la suite de la production d'une preuve doivent être retenus au détriment de celui qui a la charge de cette preuve* » (Cass., 17/09/1999, Pas., I, p. 467) ; l'auteur du congé (ou comme en l'espèce l'employeur manifestant son intention de licencier un travailleur protégé) subira donc entièrement le risque du défaut probatoire (voyez : G. GILSON, K. ROSIER, A. FRANKART, M. GLORIEUX, « *La preuve du motif grave* » in « *Le congé pour motif grave* », Anthemis, 2011, p. 170).

La preuve du motif grave est libre et peut donc être rapportée par toutes voies de droit (Cass., 24/09/1979, J.T.T., 1981, p.98 ; Cass., 13/10/1986, Pas., 1987, I, p.164).

La doctrine rappelle que « *comme le relève D. MOUGENOT, « sont de simples faits susceptibles d'être prouvés par témoignage et présomption les vices de consentement, la fraude la force majeure, le motif grave » (...). Il n'y a donc pas lieu d'appliquer au motif grave l'article 1341 du Code civil, qui ne s'applique qu'à un acte juridique et non pas à un fait juridique (...)* ». (G. GILSON, K. ROSIER, A. FRANKART, M. GLORIEUX, « *La preuve du motif grave* » in « *Le congé pour motif grave* », Anthemis, 2011, pp 180-181).

Lorsque la preuve par présomptions est autorisée par la loi, le juge apprécie souverainement la valeur probante des présomptions sur lesquelles il fonde sa décision.

La loi ne requiert pas une pluralité de présomptions mais exige que lorsque plusieurs faits ou indices sont admis comme présomptions, celles-ci doivent être concordantes (Cass. 22/05/2014, J.T., 2014, p.679).

*1.2.b) Application des principes au cas d'espèce.*

En déterminant la cause juridique du congé, la notification opérée par l'envoi des lettres du 15/10/2024 à M. CXXXXXXXX EXXXXXXXX et à son organisation syndicale assure l'exercice du contrôle juridictionnel dont elle en délimite les contours.

En l'espèce, la cour de céans est saisie exclusivement de l'examen du fondement des fautes graves constitutives de motif grave mentionnées aux termes des lettres du 15/10/2024.

Il y a lieu, pour rappel, de préciser que les faits à l'origine de la demande formulée par la SA SUPERLOG se concentrent sur les propos tenus par M. CXXXXXXXX EXXXXXXXX à l'occasion d'un entretien que ce dernier a expressément sollicité avec sa hiérarchie (à savoir M. MXXXXXX , responsable du site, M. SXX MXXXX , responsable de l'entrepôt et Mme SXXXXXXXX , manager entrepôt frais) aggravés, selon la thèse de la SA SUPERLOG, par les antécédents de M. CXXXXXXXX EXXXXXXXX liés à un dérapage verbal survenu le 30/04/2024 avec une prestataire tiers à l'entreprise et ayant engendré une sanction disciplinaire.

Pour rappel, lors de l'entretien du 11/10/2024, M. CXXXXXXXX EXXXXXXXX :

- a indiqué à son employeur qu'il avait une attirance pour la violence et la bagarre ;
- a fait savoir qu'il avait été condamné à de multiples reprises pour conduite sans permis et qu'il avait, également, fait l'objet d'une condamnation pénale en 2023 pour des faits de coups et blessures volontaires ayant entraîné une peine d'emprisonnement de 2 ans et 6 mois et engendré sa condamnation à une amende fixée à 8.000 € ;
- a indiqué s'être livré à un trafic d'armes ;
- a proféré des menaces à l'égard de son employeur et des autorités judiciaires ;
- a précisé qu'il n'avait pas de remords.

M. CXXXXXXXX EXXXXXXXX soutient que cet entretien s'est transformé en « audition », que ses propos ont été « provoqués » et que l'enregistrement produit par l'employeur (sous forme de clé USB ou de retranscription intégrale) a été réalisé à son insu, situation

constitutive « d'une atteinte à sa vie privée » et est révélatrice d'un manquement au devoir de loyauté et de correction dans le chef de responsables et d'une personne faisant fonction de représentante des ressources humaines de la SA SUPERLOG.

L'article 8 de la Convention Européenne des Droits de l'Homme (en abrégé CEDH) ainsi que l'article 16 de la loi du 03/07/1978 sont, donc, implicitement les deux seules dispositions normatives invoquées par M. CXXXXXXXXX EXXXXXXXXX sans, toutefois, qu'il en tire des conséquences concrètes sur la légalité de la preuve vantée par l'employeur.

La cour de céans estime qu'il est nécessaire de se poser deux questions lorsqu'on examine la régularité d'une préavis et ses conséquences (voyez en ce sens : D. MOUGENOT, « Le point sur la jurisprudence Antigone en matière civile », JT, 2017/4, p. 69) :

1. La preuve est-elle irrégulière, illégale, voire déloyale ?
2. Si oui, la preuve irrégulière peut-elle être prise en considération ?

Comme le souligne D. MOUGENOT, « les preuves illégales sont constituées ou acquises en violation de la loi : un document volé ou falsifié, communiqué en violation du secret professionnel, une communication téléphonique interceptée par un tiers, une surveillance des travailleurs non autorisée. Les preuves déloyales sont recueillies sans violation de la loi mais à l'insu de la partie concernée, de manière clandestine ou sournoise (un enregistrement d'une conversation téléphonique par l'un des interlocuteurs à l'insu de l'autre, un constat fait par un détective ou un huissier qui se fait passer pour un client, ...). Le principe de loyauté est, en effet, sous-jacent dans toute la matière des preuves, même s'il ne peut s'appuyer sur un fondement légal précis. Un sort identique sera, donc, réservé, dans la doctrine et la jurisprudence classiques, aux preuves illégales et aux preuves recueillies de manière légale mais déloyale ».

En l'espèce, M. CXXXXXXXXX EXXXXXXXXX excipe de la violation de son droit au respect de la vie privée puisque les propos qu'il a tenus lors de l'entrevue du 14/10/2024 avec ses supérieurs hiérarchiques ont été enregistrés à son insu.

L'article 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales consacre ce droit qui n'est pas absolu puisque des limitations peuvent y être apportées : « *Toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance.* »

*Il ne peut y avoir ingérence d'une autorité publique dans l'exercice de ce droit que pour autant que cette ingérence est prévue par la loi et qu'elle constitue une mesure qui, dans une société démocratique, est nécessaire à la sécurité nationale, à la sûreté publique, au bien-être économique du pays, à la défense de l'ordre et à la prévention des informations pénales, à la protection de la santé ou de la morale, ou à la protection des droits et libertés d'autrui ».*

La Cour de cassation, aux termes de deux arrêts prononcés respectivement les 09/09/2008 (Pas., I, p. 188) et 17/11/2015( Pas., I, p.2631) a estimé que l'enregistrement d'une conversation à laquelle on participe soi-même n'est pas illicite en soi même si cet enregistrement est opéré à l'insu de tout ou partie des participants.

Selon la Cour de cassation, il appartient au juge de décider si l'usage de cet enregistrement peut constituer une violation de l'article 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales sur base des éléments de fait de la cause compte tenu de l'attente raisonnable du respect de la vie privée qu'ont pu avoir les intervenants (ou qu'a pu avoir l'un d'entre eux) et qui porte, notamment, sur le contenu et les circonstances dans le cadre desquelles l'enregistrement litigieux a eu lieu.

Ainsi, le critère déterminant sera constitué par l'attente légitime ou raisonnable du respect de la vie privée, notamment le degré de respect de la vie privée que les autres participants (ou l'un d'entre eux) peuvent (ou peut) escompter.

Ce critère devra être pris en considération avec les circonstances externes à la conversation (lieu, heure, moyen technique avec lequel la conversation a été enregistrée), d'une part, et avec les circonstances propres au contenu de la conversation (motif pour lequel elle est tenue, le contexte dans le cadre duquel elle a eu lieu, le sujet et le degré d'intimité), d'autre part.

Pour apprécier l'attente raisonnable du respect de la vie privée de M. CXXXXXXXXXXXXXXXXX à cet entretien, la cour de céans se doit, ainsi, d'examiner le contenu et les circonstances dans le cadre desquelles les propos prêtés à M. CXXXXXXXXXXXXXXXXX ont été tenus : il s'agissait, en l'espèce, pour rappel, d'une demande d'entretien sollicitée par M. CXXXXXXXXXXXXXXXXX auprès de sa hiérarchie pour lui faire part de sa volonté d'aménager son régime de travail dès lors qu'il s'était vu notifier un billet d'écrou lui imposant de se présenter à la prison de Jamioux le 15/10/2024.

Si la cour de céans concède que la SA SUPERLOG a fait preuve d'un manque de loyauté à l'égard de M. CXXXXXXXXXXXXXXXXX en s'abstenant de lui préciser que la conversation allait faire l'objet d'un enregistrement et s'est, partant, rendue coupable d'un manquement fautif à l'obligation d'exécuter de bonne foi le contrat de travail avenant entre les parties, il n'en demeure, toutefois, pas moins que M. CXXXXXXXXXXXXXXXXX ne sollicite pas l'écartement des débats de l'enregistrement litigieux.

Au demeurant, la cour de céans relève que la SA SUPERLOG a entendu utiliser l'enregistrement litigieux aux fins de se réserver une preuve des propos tenus par M. CXXXXXXXXXXXXXXXXX lesquels devaient être soumis à la personne investie, au sein de la SA SUPERLOG, des attributs de l'autorité patronale à savoir M. Pxxxxxx Lxxxx: eu égard à cette circonstance particulière, la cour de céans estime que ni l'enregistrement

litigieux ni l'usage qui en a été fait par les trois responsables de la SA SUPERLOG qui ont recueilli les propos de M. CXXXXXXXX EXXXXXXXX ne portent atteinte au droit au respect de la vie privée de M. CXXXXXXXX EXXXXXXXX et ce même si le respect et les égards dus à ce dernier commandaient de lui préciser que la conversation entre les parties allait faire l'objet d'un enregistrement.

Cela étant, hormis lorsqu'il extrait, de manière tout à fait anecdotique, certains passages de l'entretien (p. 5 de ses conclusions d'appel), M. CXXXXXXXX EXXXXXXXX n'étaye en rien la position selon laquelle il aurait été piégé par sa hiérarchie, laquelle aurait usé de provocations ou posé des « questions savamment distillées ».

A l'instar du premier juge, la cour de céans relève que cette appréciation de M. CXXXXXXXX EXXXXXXXX ne traduit pas la réalité de l'entretien. Il apparaît plutôt qu'au cours de l'entretien qu'il a sollicité, M. CXXXXXXXX EXXXXXXXX s'est livré tout à fait librement. La hiérarchie s'est contentée de l'écouter, de faire l'une ou l'autre observation (en recourant parfois à la soupape de l'humour) ou de solliciter, sans que la cour n'y décèle le moindre malice, les précisions nécessaires afin de comprendre en détails la teneur des propos tenus par ses soins.

Si l'intégralité des propos tenus par M. CXXXXXXXX EXXXXXXXX, dont la retranscription de ceux-ci par la SA SUPERLOG (pièce 13 de son dossier) se révèle fidèle à la réalité telle qu'elle ressort de l'audition de la clé USB produite aux débats par la SA SUPERLOG, apparaît interpellante, certains extraits sont réellement inquiétants lorsque M. CXXXXXXXX EXXXXXXXX a indiqué aux représentants de son employeur qu'il avait développé une attirance pour la violence et la bagarre et ce même si la cour de céans reconnaît que M. CXXXXXXXX EXXXXXXXX n'a jamais fait l'objet de la moindre condamnation pénale pour des faits constitutifs de coups et blessures volontaires (« J'aime bien déjà me battre »).

Cette posture que semble apprécier M. CXXXXXXXX EXXXXXXXX s'inscrit dans le cadre d'une problématique plus large révélatrice de la difficulté, dans le chef de M. CXXXXXXXX EXXXXXXXX, de maîtriser son comportement verbal sur son lieu de travail puisqu'il avait déjà fait l'objet d'un avertissement lui signifié le 14/05/2024 à l'occasion d'une grave altercation verbale avec un livreur, prestataire de services, laquelle avait conduit la SA SUPERLOG à lui notifier une mise à pied de 3 jours avec suspension de salaire, cette sanction disciplinaire étant qualifiée de « dernière chance ».

En effet, la SA SUPERLOG lui avait indiqué qu'elle espérait qu'il adopterait un comportement irréprochable à l'avenir, qu'il était tenu, en tant que travailleur, d'adopter un comportement adapté en toute circonstance et qu'elle ne pourrait tolérer la tenue de propos inappropriés ainsi que la profération d'insultes.

M. CXXXXXXXX EXXXXXXXX et la CGSLB contestent le caractère « d'antécédents » à l'incident survenu le 30/04/2024 dès lors qu'il s'agirait « d'un fait isolé ».

La cour de céans ne peut adhérer à cette thèse dans la mesure où les faits reprochés à M. CXXXXXXXXXXXXXXXXX , tant le 30/04/2024 que lors de l'entretien du 11/10/2024, s'inscrivent dans un contexte empreint de violence et d'intimidation verbale dès lors que M. CXXXXXXXXXXXXXXXXX n'a pas pris conscience de l'exacte mesure des propos qu'il a tenus le 11/10/2024, ce qui fait craindre légitimement à la SA SUPERLOG la répétition de comportements violents à tout le moins verbalement sans exclure, toutefois, formellement un passage à la violence physique sur son lieu de travail puisqu'il n'a pas hésité à se présenter comme une personne adepte de ce genre de posture même s'il n'a jamais encouru la moindre condamnation pénale quant à ce (« J'aime bien déjà me battre »).

La circonstance selon laquelle un « seul autre fait » lui est reproché ne constitue bien évidemment pas un obstacle à une rupture immédiate et définitive de la confiance qui doit présider aux relations de travail nouées entre parties car il met en lumière une propension au recours à la violence à tout le moins verbale.

M. CXXXXXXXXXXXXXXXXX a reconnu avoir proféré des insultes et menaces à l'égard d'un tiers le 03/04/2024. Il a, également, à nouveau proféré des menaces et tenu des propos agressifs lors de son audition du 11/10/2024, cette fois à l'encontre non seulement des autorités judiciaires, mais également à l'encontre des représentants de la SA SUPERLOG puisqu'il a, en effet, notamment déclaré ce qui suit :

*« Même le juge j'attends de le voir hein. Si je tombe sur le juge là, je vais l'insulter de tous les noms moi » ;*

*« Ouais ouais, je vais l'insulter » ;*

*« J'lui dirais « réfléchis à deux fois à ce que tu fais avant de me mettre en prison » ;*

*« Regarde les sous que tu récupères. Sois déjà content parce qu'à la base j'avais jamais travailler de ma vie, t'as compris ? » ;*

*« C'est comme ça : ça te plait, ça te plait. Ça te plait pas, c'est le même et j't'aurai dit quand même ce que je pense et si ça va pas, on s'arrange. Où tu veux je viendrai te voir, te faire un coucou ou ... » ;*

*« J'viendrai te dire un p'tit coucou chez toi », en s'adressant à Mme SXXXXXXXXXXXX .*

A cet égard, il importe peu que les propos tenus par M. CXXXXXXXXXXXXXXXXX le 11/10/2024 relatifs à ses antécédents judiciaires en matière de roulage concernaient des faits de la vie privée et n'auraient, selon la thèse défendue par ce dernier et son organisation syndicale, pas de répercussion ni d'impact sur son travail ni sur l'image de la société.

Le juge ne peut en effet pas écarter un fait et considérer qu'il ne s'agit pas d'une faute grave au motif que le fait relève de la vie privée sans rechercher si ce fait rend ou non impossible la poursuite du contrat (Cass, 09/03/1987, Pas., I, p. 815).

Ainsi, des faits commis dans le cadre de la vie privée et en dehors de toute sphère professionnelle peuvent constituer un motif grave s'ils sont de nature à rompre la confiance que l'employeur accorde à son travailleur.

Il va évidemment de soi que les propos tenus par M. CXXXXXXXX EXXXXXXXX le 11/10/2024 sont susceptibles d'avoir un impact sur la vie de l'entreprise dès lors qu'ils témoignent d'une propension, dans le chef de M. CXXXXXXXX EXXXXXXXX, à s'exonérer de tout respect des normes collectives et des valeurs communes auquel tout citoyen doit adhérer que ce soit sur son lieu de travail ou dans sa vie privée.

En d'autres termes, l'estompement de la norme dans le cadre de la vie privée de M. CXXXXXXXX EXXXXXXXX risque de le conduire inmanquablement à faire preuve du même « relâchement » dans sa vie professionnelle mettant ainsi à mal « l'équilibre social » garantissant à ses collègues, ses supérieurs hiérarchiques et aux prestataires tiers à l'entreprise la tranquillité d'esprit et le bien-être auxquels chacun aspire sur son lieu de travail.

Il en est d'autant plus, ainsi, que M. CXXXXXXXX EXXXXXXXX se déclare adepte de la « bagarre ».

Les craintes nourries par la SA SUPERLOG ne sont donc assurément pas vaines.

Par ailleurs, M. CXXXXXXXX EXXXXXXXX et la CGSLB dénoncent l'absence d'assistance dont aurait bénéficié M. CXXXXXXXX EXXXXXXXX lors de l'entretien litigieux du 11/10/2024 ainsi que l'absence de soumission à sa signature du texte consignait les propos échangés entre M. CXXXXXXXX EXXXXXXXX et les trois représentants de la SA SUPERLOG sans, toutefois, en déduire la moindre conséquence juridique.

Force est, toutefois, de constater qu'aucune disposition légale n'impose une telle assistance et ce d'autant que c'est M. CXXXXXXXX EXXXXXXXX lui-même qui a sollicité l'entretien et qu'il n'a, à aucun moment, réclamé le bénéfice d'une assistance syndicale durant l'entretien.

Quant à la retranscription (certes non signée par M. CXXXXXXXX EXXXXXXXX), la cour de céans peut certifier, pour avoir écouté l'enregistrement lui-même retranscrit intégralement par la SA SUPERLOG (pièce 13 de son dossier), qu'elle reproduit fidèlement les propos échangés.

En conclusion, la cour de céans estime que les propos tenus par M. CXXXXXXXXXXXXXXXXX , qui doit être tenu pour pleinement responsable de ses actes et de ses paroles sans avoir égard à son niveau d'instruction, même relatifs à des faits liés à des infractions de roulage s'étant déroulés en dehors de la sphère professionnelle, sont de nature à rompre immédiatement et définitivement la confiance devant présider aux relations contractuelles nouées entre parties dès lors que :

- ses propos s'inscrivent dans un contexte de violence verbale révélé par un incident s'étant produit le 30/04/2024 avec un prestataire tiers à l'entreprise, altercation qui a conduit la SA SUPERLOG à notifier à M. CXXXXXXXXXXXXXXXXX une sanction disciplinaire identifiée par son employeur comme constituant une « dernière chance ».
- M. CXXXXXXXXXXXXXXXXX n'a pas hésité, lors de l'entretien litigieux du 11/10/2024, à faire preuve de surenchère verbale dans les menaces et les intimidations à l'adresse des autorités judiciaires responsables de sa condamnation pour les infractions de roulage dont il s'est rendu coupable et des responsables de la SA SUPERLOG, faisant craindre le risque d'une « perte de contrôle » pouvant dépasser le stade de la violence verbale, comme le révèlent les extraits suivants de l'entretien du 11/10/2024 (p.8 de la pièce 13 du dossier de la SA SUPERLOG) :

*« Madame Nxxxxxxxx Sxxxxxxxx : « D'autant plus que ... Voilà, tu demandes quelque chose, le dossier que tu as n'est pas... Fin t'as quand même un petit dossier aussi ici. »*

***Monsieur Cxxxxxxxx Exxxxxxxx : « Ouais. Mais ça va, ici y a encore rien, j'ai pas encore ... »***

*Madame Nxxxxxxxx Sxxxxxxxx : « Non, t'as pas encore tapé quelqu'un, c'est pas ça que j'veux dire, mais... »*

*Monsieur Cxxxxxxxx Exxxxxxxx : « Donc ça va, c'est ça qu'il faut se dire. C'est bien. »*

*Madame Nxxxxxxxx Sxxxxxxxx : « Mais c'est bien, t'as gardé le contrôle avec ... »*

*Monsieur Cxxxxxxxx Exxxxxxxx : « ... mes nerfs. »*

Il s'impose, dès lors, de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a autorisé la SA SUPERLOG, en application de la loi du 19/03/1991, à licencier M. CXXXXXXXXXXXXXXXXX pour motif grave, la qualité du travail fourni par M. CXXXXXXXXXXXXXXXXX étant, à cet égard, indifférente.

La requête d'appel de M. CXXXXXXXX EXXXXXXXX est non fondée.

\*\*\*\*\*

**PAR CES MOTIFS,**

La cour du travail,

Statuant contradictoirement ;

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

Déclare la requête d'appel non fondée ;

Confirme le jugement dont appel en toutes ses dispositions ;

Condamne M. CXXXXXXXX EXXXXXXXX et la CGSLB aux frais et dépens de l'instance d'appel liquidés par la SA SUPERLOG à la somme de 1.883,72 euros étant l'indemnité de procédure de base pour les litiges non évaluables en argent ;

Délaisse à M. CXXXXXXXX EXXXXXXXX et à la CGSLB la somme de 24 euros à titre de contribution au fond budgétaire de seconde ligne.

Ainsi jugé par la 1<sup>ère</sup> chambre de la Cour du travail de Mons, composée de :

X V, président de chambre,  
P C, conseiller social au titre d'employeur,  
P B, conseiller social au titre d'employé,

Assistés de :  
A H, greffier,

qui en ont préalablement signé la minute.

Le greffier,

Les conseillers sociaux,

Le président,

et prononcé en langue française, à l'audience publique du 27 juin 2025 par X V,  
président, avec l'assistance de A H, greffier.

Le greffier,

Le président,