

Rep. N° 2011/1835

# COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

## ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 22 JUIN 2011

4<sup>ème</sup> Chambre

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé  
Arrêt contradictoire  
Définitif

En cause de:

**LA S.A. ELECTRABEL**, dont le siège social est établi à 1000  
Bruxelles, boulevard du Régent, 8 ;

- **Appelante au principal,**  
**Intimée sur incident,**  
représentée par Maître Henri-François Lenaerts, avocat à Bruxelles.

Contre :

**Monsieur J**                      **S**

**Intimé au principal,**  
**Appelant sur incident,**  
comparaît en personne assisté par Maître Hubert Baudart, avocat à  
Chimay.

★

★

★

La Cour du travail, après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant:

## **I. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL**

Monsieur J S a demandé au Tribunal du travail de Bruxelles la condamnation de la S.A. Electrabel à lui payer :

- la somme de 362.146€ à titre d'indemnité compensatoire de préavis à majorer des intérêts au taux légal sur le montant net à dater du 28 novembre 2005 ensuite des intérêts judiciaires ;
- la somme de 125.000€ à titre de dommages et intérêts du chef de licenciement abusif à augmenter des intérêts judiciaires ;
- 1€ provisionnel à titre de fin d'année 2005 ;
- l'assurance soins de santé, l'assurance tous risques et l'assurance hospitalisation pour lui et sa famille ;
- les dépens de l'instance.

Par un jugement du 14 octobre 2008, le Tribunal du travail de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« Dit la demande de Monsieur S recevable et partiellement fondée,

Condamne la S.A. ELECTRABEL à payer à Monsieur S la somme de 276.584,28€ bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis à augmenter des intérêts au taux légal sur son montant net ;

Condamne la S.A. ELECTRABEL à payer à Monsieur S 1€ provisionnel à titre de prime de fin d'année 2005 ;

Dit la demande de Monsieur S en paiement de dommage et intérêts non fondée ;

Délaisse à la S.A. ELECTRABEL ses propres dépens et la condamne aux dépens de Monsieur S liquidés à 10.000€ à titre d'indemnité de procédure et à 140,14€ à titre de frais de citation ;

Dit qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire.

Renvoie la cause au rôle pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis ».

## **II. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL**

La SA Electrabel a fait appel de ce jugement le 17 décembre 2008.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le dossier ne révèle pas que le jugement aurait été signifié ; le délai d'appel n'a donc pas pris cours.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 4 janvier 2009, prise à la demande conjointe des parties.

Monsieur J S a déposé ses conclusions de synthèse le 28 janvier 2011, ainsi qu'un dossier de pièces.

La SA Electrabel a déposé ses conclusions de synthèse le 29 décembre 2010, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 3 mai 2011.

Monsieur Eric de Formanoir de la Cazerie, Substitut de l'Auditeur général, a donné son avis oralement à l'audience publique du 3 mai 2011. Les parties n'ont pas répliqué à cet avis.

La cause a été prise en délibéré lors de la même audience.

Il a été fait application de l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

### **III. LES APPELS ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL**

#### **L'appel principal**

La SA Electrabel demande à la Cour du travail de réformer le jugement du Tribunal du travail de Bruxelles, de débouter Monsieur J S de toutes ses demandes et de le condamner aux dépens des deux instances.

#### **L'appel incident et la demande nouvelle**

Monsieur J S interjette un appel incident limité. Il demande à la Cour du travail de condamner la SA Electrabel à lui payer :

- 362.146,29 euros brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis à, à majorer des intérêts,
- 125.000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif,
- l'assurance soins de santé et l'assurance tous risques et hospitalisation pour lui et sa famille.

Monsieur J S introduit une demande nouvelle en degré d'appel, tendant à la condamnation de la SA Electrabel à lui payer 125.000 euros à titre d'indemnité du chef de discrimination, à majorer des intérêts.

### **IV. LES FAITS**

Monsieur J S a été engagé par la SA Electrabel à partir du 1<sup>er</sup> mars 1973 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, en qualité d'employé.

A partir du 1<sup>er</sup> mai 2003, il a exercé la fonction de Responsable de la Région de Charleroi.

Le 28 novembre 2005, il a été licencié sans indemnité ni préavis. Le motif grave invoqué par la SA Electrabel pour justifier cette décision est le suivant :

*« Suite à un contrôle global effectué par notre service informatique dans le cadre de la politique d'utilisation du matériel informatique mis à disposition du personnel par l'entreprise, il a été constaté que plus de 900 films et plus de 9.000 photos à caractère pornographique et pédophile étaient stockés sur votre disque personnel. Ceux-ci ont été sauvegardés suite à la consultation de sites internet depuis votre PC professionnel durant vos heures de travail ».*

## V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

### 1. Le licenciement pour motif grave

**La Cour considère que le licenciement de Monsieur J S pour motif grave est justifié. Il n'a pas droit à une indemnité compensatoire de préavis ni à la prime de fin d'année pro rata temporis.**

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Aucune contestation n'est élevée concernant le délai et la forme du licenciement lui-même.

Monsieur J S ne conteste pas avoir enregistré, sur son PC au bureau, un très grand nombre de fichiers informatiques à caractère pornographique.

Le litige est centré d'une part sur le respect du « règlement de travail » par la SA Electrabel, et d'autre part sur la gravité des faits.

#### 1.1. Quant au respect du « règlement de travail »

Il ressort de l'instruction d'audience que Monsieur J S reproche à la SA Electrabel de ne pas avoir respecté, non le règlement de travail – qui n'est pas produit – mais bien le document intitulé « Politique d'utilisation du matériel informatique mis à la disposition par Electrabel », produit par la SA Electrabel (pièce 2). Il s'agit d'un document interne à l'entreprise, qui contient les instructions données par l'employeur à ce sujet et les règles qu'il s'est fixées concernant le contrôle des communications électroniques.

Ce document prévoit en substance ce qui suit, quant aux modalités de contrôle des communications électroniques :

Un contrôle global et permanent peut être exercé en vue de différentes finalités. Les modalités sont notamment cités :

- la prévention de faits illicites, contraires aux bonnes mœurs ou susceptibles de porter atteinte à la dignité d'autrui, la consultation de sites à caractère pornographique ou pédophile,
- le bon fonctionnement technique des systèmes d'information de l'entreprise,
- le respect de bonne foi des principes et règles d'utilisation des technologies de l'information, tels que fixés dans l'entreprise.

Si à l'occasion d'un contrôle global, des anomalies sont constatées ou suspectées, l'entreprise peut procéder à une individualisation des données.

Une individualisation directe des données, sans aucune autre forme de procédure, peut être opérée si des anomalies sont détectées dans le cadre de certaines finalités, notamment :

- la prévention de faits illicites, contraires aux bonnes mœurs ou susceptibles de porter atteinte à la dignité d'autrui,
- le bon fonctionnement technique des systèmes d'information de l'entreprise.

Une individualisation indirecte des données, moyennant le respect d'une phase préalable d'information, peut avoir lieu si des anomalies sont détectées dans le cadre de la finalité du respect de bonne foi des principes et règles d'utilisation des technologies de l'information fixés dans l'entreprise.

Les modalités de contrôle ainsi fixées par le règlement interne sont conformes à celles prévues par la section II de la convention collective de travail n° 81 du 26 avril 2002 relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard du contrôle des données de communication électroniques en réseau.

En l'espèce, Madame V , responsable de la sécurité du réseau informatique au sein d'Electrabel, a fait une déclaration circonstanciée à la police au sujet de la manière dont les fichiers litigieux ont été découverts. Aucun élément du dossier ne permet de douter de la crédibilité de ces déclarations, qui sont corroborées par des pièces sur certains points.

Madame V a déclaré à la police que ses services procèdent régulièrement à un examen des ressources de stockage disponibles (fait confirmé par les déclarations à la police de M. F , employé du consultant informatique Uniskill). A l'occasion de l'un de ces examens, une croissance anormale et exponentielle de la quantité de données hébergée a été constatée. Une analyse globale a mis en évidence la présence de trop nombreux fichiers aux formats images, sons et vidéo, dont la présence en telle quantité ne pouvait s'expliquer par des raisons professionnelles. Les répertoires contenant la plus grande quantité de fichiers de ce type ont été examinés sans en identifier les utilisateurs.

La Cour constate que jusqu'à ce stade, la SA Electrabel a procédé à un contrôle global des communications électroniques dans un but et d'une manière conforme à son propre règlement.

Madame V a encore expliqué qu'à ce stade, ses services ont constaté la présence, parmi les photos et vidéos, de nombreux matériels pornographiques, bestiaux et barbares. Un contrôle individualisé a dès lors été opéré, et la

présence de 946 films et de 9.723 photos, la plupart à caractère pornographique, a été découverte sur l'espace du disque attribué à Monsieur J S. Le service des ressources humaines en a été informé le 24 novembre 2005 (courriel de Monsieur B à Madame P ).

A ce stade, la SA Electrabel a procédé à un contrôle individuel des communications électroniques. L'individualisation directe était autorisée par son règlement car le contrôle global avait permis de déceler des anomalies dans le cadre de la finalité de prévention de faits contraires aux bonnes mœurs ou susceptibles de porter atteinte à la dignité d'autrui. C'est dès lors à tort que Monsieur J S soutient que la SA Electrabel aurait dû respecter la phase préalable d'information prévue dans le cadre d'une individualisation indirecte.

Le 28 novembre 2005, le supérieur hiérarchique de Monsieur J S (Monsieur H ) et le responsable des ressources humaines pour la Wallonie (Monsieur P ) se sont rendus dans le bureau de Monsieur J Soupарт et lui ont demandé de pouvoir utiliser son PC. Monsieur J Soupарт a déclaré à la police qu'il avait accepté cette demande. C'est dès lors en vain qu'il prétend à présent le contraire. Messieurs H et P ont ainsi vérifié la présence de quelques-uns des fichiers litigieux.

La Cour n'est pas convaincue par les allégations de Monsieur J S selon lesquelles il aurait fait l'objet d'un contrôle ciblé, contraire au règlement interne, à l'initiative d'un certain Monsieur D désireux de lui nuire. Cette allégation n'est pas soutenue par le moindre élément du dossier. Il n'est même pas établi que Monsieur D aurait eu la possibilité d'avoir accès aux données informatisées de Monsieur S ; alors qu'il n'était pas affecté au service IT Security Management. La Cour n'estime pas utile d'entendre à ce sujet le commissaire V , dans la mesure où celui-ci n'a pu être témoin d'aucun fait au sein de l'entreprise et où les éléments de son enquête sont décrits en détail dans le dossier pénal.

La circonstance que onze employés ont été licenciés entre le 13 et le 16 décembre 2005 en raison de la découverte de fichiers à caractère pornographique et violent sur leur PC professionnel ne permet pas de présumer que Monsieur J S aurait fait l'objet d'un contrôle individualisé sans qu'il n'ait été procédé préalablement à un contrôle global.

Le fait que Monsieur J S n'a pas bénéficié de l'assistance d'un délégué syndical avant ni après son licenciement ne peut être reproché à la SA Electrabel. Il ne ressort d'aucun élément du dossier que Monsieur J S aurait souhaité une telle assistance, et il a été reconnu à l'audience qu'il n'était pas affilié à une organisation syndicale.

En conclusion sur ce point, les irrégularités dénoncées par Monsieur J S ne sont pas vérifiées. Il n'y a pas lieu de mettre en cause la validité du licenciement sur cette base.

## 1.2. Quant à la gravité des faits

Conformément à l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le motif grave autorisant le licenciement sans indemnité ni préavis est « *toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ».

Il incombe à l'employeur de le démontrer.

Monsieur J S ne conteste pas avoir enregistré, sur son PC au bureau, un très grand nombre de fichiers informatiques à caractère pornographique. En revanche, il conteste formellement tout caractère pédophile aux fichiers enregistrés.

Les fichiers ont été examinés par la section spécialisée « Pédophile » de la police fédérale, qui a constaté que la plupart des personnes de sexe féminin photographiées ou filmées semblaient jeunes mais pas explicitement mineures. Le compte-rendu de l'examen des fichiers indique à plusieurs reprises l'existence d'un doute dans le chef des enquêteurs quant à l'âge des personnes filmées ou photographiées (mineures ou majeures). Le parquet a décidé de classer l'affaire sans suite.

En raison du classement sans suite de l'affaire et du fait que les enquêteurs n'ont pas identifié avec suffisamment de certitude la présence de mineures d'âge sur les fichiers examinés, il n'est pas établi que Monsieur J S aurait enregistré des fichiers à caractère pédophile ni mettant en scène des mineures d'âge. Ce grief ne peut donc pas être retenu. Il n'est pas établi non plus que des fichiers auraient présenté un caractère particulièrement insoutenable ou de violence.

Quant à l'éphébophilie au sens où la SA Electrabel l'entend, à savoir l'attirance sexuelle pour des adolescents, elle n'est pas pénalement réprimée dans la mesure où il s'agit de jeunes majeurs. Le caractère choquant dénoncé par la SA Electrabel relève donc du domaine de la morale. Dans la mesure où il n'est pas établi que Monsieur J S aurait diffusé les fichiers litigieux, ni que qui que ce soit au sein de l'entreprise ait été susceptible d'en prendre connaissance (hormis à l'occasion d'un contrôle informatique), la question de la moralité du comportement de Monsieur J S et son incidence sur la relation de confiance entre lui-même et son employeur doit être abordée avec circonspection.

La consultation de sites et l'enregistrement de fichiers à caractère pornographique ou contraire aux convenances et aux bonnes mœurs est expressément interdite par le règlement interne, de sorte que le comportement de Monsieur J S est fautif.

Pour apprécier la gravité de la faute, il y a également lieu de tenir compte du temps consacré par Monsieur J S à cette « activité ». La lettre de notification du motif grave lui reproche non seulement la consultation et la sauvegarde des fichiers litigieux, mais également leur très grand nombre et le fait

que Monsieur J S a opéré sur son PC professionnel durant ses heures de travail.

Le listing des sites consultés déposé par la SA Electrabel, et que Monsieur J S ne conteste pas en tant que tel, indique qu'il a régulièrement consacré plusieurs heures, voire des demi-journées ou même des journées entières à cette activité, de manière quasiment ininterrompue. Par exemple, en novembre 2005 :

- le 25 : de 9 heures 01 à 12 heures 55 ;
- le 23 : de 13 heures 34 à 17 heures 23 ;
- le 18 : de 11 heures 09 à 19 heures 08 ;
- le 16 : de 14 heures 47 à 17 heures 51 ;
- le 14 : de 11 heures 37 à 12 heures 33 et de 16 heures 31 à 18 heures 22 ;
- le 4 : de 8 heures 24 à 12 heures 44 ;
- le 3 : de 8 heures 39 à 13 heures 06 et de 14 heures 49 à 17 heures 38 ;
- le 2 : de 7 heures 42 à 8 heures 20, de 10 heures 41 à 13 heures 03 et de 15 heures 13 à 18 heures 24,

soit au total environ 39 heures en moins d'un mois.

Il est évident qu'il était impossible pour Monsieur J S de « se consacrer dans le même temps à ses tâches professionnelles » comme il le prétend, alors que les consultations de sites se comptent par plusieurs centaines par jour, se succédant de minute en minute.

Même si en tant que cadre, Monsieur J S n'était pas astreint au respect d'un horaire précis, ses « activités » sur son lieu de travail durant des demi-journées ou des journées entières ont été effectuées durant son temps de travail, au détriment de son employeur qui l'a rémunéré pour ces journées. Il a ainsi abusé gravement de la confiance qui était placée en lui.

La circonstance que personne ne lui ait reproché un manque de disponibilité ni fait de reproches sur son travail ne minimise pas les faits. Monsieur J S exerçait une fonction cadre supérieur, ce qui implique qu'il jouissait d'une confiance particulière de son employeur qui n'exerçait pas sur lui une surveillance étroite.

L'importance de sa fonction et de ses responsabilités est établie (pièces 15 et 16 de la SA Electrabel). Elle aggrave la faute car elle permettait à Monsieur J S de disposer d'une certaine liberté, dont il a abusé. Le niveau de responsabilité s'accompagne également d'une confiance particulière, dont l'existence est indispensable à la poursuite de la collaboration.

L'abus de confiance consistant à avoir consacré une partie très importante de son temps de travail à des activités non professionnelles, alors que Monsieur S jouissait d'une liberté et d'une confiance particulières en tant que cadre supérieur, est une faute particulièrement grave.

Compte tenu de l'ensemble de ces faits et circonstances, la Cour estime que la faute commise par Monsieur J S a rendu immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la collaboration professionnelle. Son licenciement pour motif grave est dès lors justifié.

La circonstance que d'autres travailleurs, licenciés un peu plus tard pour des faits que Monsieur J. S. estime semblables, ont été réintégrés, n'indique pas que la SA Electrabel aurait admis que ces faits ne rendaient pas la relation de travail définitivement impossible. En effet, d'une part, les faits ne sont pas semblables, comme il sera exposé ci-après. De plus, dans l'accord conclu entre la SA Electrabel et les organisations syndicales au sujet de ces autres travailleurs, il est clairement énoncé que les faits sont constitutifs d'une faute grave et que le licenciement pour motif grave est justifié.

### 1.3. Conclusion quant au licenciement pour motif grave

Le licenciement pour motif grave étant justifié, Monsieur J. S. ne peut prétendre ni à une indemnité compensatoire de préavis ni à la prime de fin d'année pro rata temporis.

Il y a lieu de réformer le jugement sur ces points.

## 2. La demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif

**La demande n'est pas fondée car Monsieur J. S. ne prouve pas l'existence d'un abus de droit.**

Cette décision est fondée sur les motifs suivants :

L'abus de droit entachant le licenciement d'un employé peut résulter de l'exercice du droit de licencier d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent (Cass., 12 décembre 2005, JTT, 2066, p. 155).

Les circonstances qui ont entouré le licenciement peuvent, lorsqu'elles sont manifestement fautives, conférer un caractère abusif à l'exercice du droit de licencier.

En vertu des principes généraux du droit civil et du droit judiciaire, il incombe à la partie qui s'estime victime d'un abus du droit de rupture d'en apporter la preuve (article 1315 du Code civil et article 870 du Code judiciaire).

En l'occurrence, la Cour estime que le licenciement de Monsieur J. S. pour motif grave est justifié. Ceci n'empêche qu'il faille examiner les circonstances de ce licenciement afin de vérifier si elles sont constitutives d'abus.

Monsieur J. S. fait d'abord valoir qu'il n'a pas eu la possibilité de se défendre ni de se faire assister. La Cour a déjà noté qu'il n'avait pas demandé l'assistance d'un délégué syndical. La SA Electrabel affirme que Monsieur J. S. a été entendu par son supérieur hiérarchique avant d'être licencié, et celui-ci ne prouve pas le contraire. Or, la charge de la preuve du licenciement abusif lui incombe.

Monsieur J. S. se plaint également de propos calomnieux répandus à son sujet. Il n'établit toutefois pas que la SA Electrabel aurait fait la moindre publicité à sa situation personnelle. Les commentaires dans la presse ont surtout concernés les onze autres travailleurs, et la SA Electrabel nie être à la source des informations divulguées. La Cour n'estime pas utile d'entendre des témoins à ce sujet, les faits que Monsieur J. S. offre de prouver n'étant pas pertinents : il ne suffit pas de prouver que des bruits ont couru à son sujet, encore faut-il établir qu'ils auraient été lancés par la SA Electrabel, ce que Monsieur J. S. n'offre pas de prouver.

La Cour a déjà conclu, ci-dessus, que Monsieur J. S. n'établit en aucune manière que son licenciement aurait été manigancé par un certain Monsieur D., en représailles.

Enfin, le fait d'avoir été soupçonné de pédophilie, alors que ce soupçon ne s'est pas avéré fondé, a certainement causé un dommage moral important à Monsieur J. S. Toutefois, au vu des fichiers litigieux produits, et au vu de l'analyse que la section « Pédo » de la police fédérale en a faite, le doute quant à l'âge (mineur ou majeur) des personnes apparaissant sur les images était permis. Ce n'est pas sans raison que le Procureur du Roi a décidé de confier l'analyse des images à la section policière spécialisée en matière de pédophilie. Dès lors, la direction de la SA Electrabel a pu, de bonne foi, croire que Monsieur J. S. avait enregistré du matériel pornographique où des mineurs sont représentés, ou en tous cas constater l'existence d'indices sérieux en ce sens, de sorte que la dénonciation de ces faits aux autorités judiciaires n'était pas abusive. Le préjudice moral subi par Monsieur J. S. n'a dès lors pas été causé fautivement par la SA Electrabel.

En conclusion, Monsieur J. S. n'établit pas que la SA Electrabel aurait exercé son droit de licencier de manière abusive. La demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif n'est pas fondée. Le jugement doit être confirmé sur ce point.

### **3. La demande de dommages et intérêts pour discrimination**

**La demande de dommages et intérêts pour discrimination est prescrite. En tout état de cause, même si elle n'était pas prescrite, elle est non fondée car il n'existe pas de discrimination en l'espèce.**

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Monsieur J. S. estime avoir été victime d'une discrimination en ce que onze autres employés de la SA Electrabel, licenciés peu après lui pour des motifs qu'il juge semblables, ont été réintégrés, alors que son licenciement a été maintenu.

Il n'est plus discuté qu'il y a lieu de se référer à la loi du 25 février 2003, relative à lutter contre la discrimination, en vigueur au moment des faits.

### 3.1. Quant à la prescription

La SA Electrabel soulève la prescription de la demande de dommages et intérêts en raison d'une discrimination.

Selon Monsieur J. S. il y aurait lieu de faire application des règles de prescription en matière délictuelle. Ce n'est pas exact. En effet, la discrimination n'est pas, en tant que telle, érigée en infraction pénale par la loi du 25 février 2003 ni par aucune autre disposition en vigueur au moment des faits. Seule l'incitation à la discrimination, à la haine ou à la violence était punissable. Le dommage dont Monsieur J. S. demande la réparation, à savoir celui découlant d'une discrimination, ne peut donc en tout état de cause pas être considéré comme un dommage né d'une infraction.

L'action de Monsieur J. S. découlant de son licenciement, il s'agit d'une action née du contrat de travail. En vertu de l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les actions nées du contrat de travail sont prescrites un an après la cessation de celui-ci.

L'action ayant été introduite par des conclusions déposées le 26 juillet 2010, soit largement plus d'un an après la fin du contrat de travail, elle est prescrite.

### 3.2. Quant à la discrimination

A supposer même que la demande ne soit pas prescrite, la Cour estime qu'elle n'est pas fondée.

La discrimination, au sens de la loi du 25 février 2003, est la différence de traitement dépourvue de justification objective et raisonnable entre des personnes se trouvant dans une situation comparable. S'il n'était pas énoncé explicitement dans la loi du 25 février 2003, le caractère comparable des situations est inhérent à la notion de discrimination et a été formulé dans la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (article 4, 6°).

Monsieur J. S. estime se trouver dans une situation comparable à celle de onze autres travailleurs de la SA Electrabel, licenciés entre le 13 et le 16 décembre 2005 pour avoir stocké des fichiers de nature pornographique et d'extrême violence sur le réseau informatique de l'entreprise. A l'issue d'une conciliation entre la SA Electrabel et les organisations syndicales mandatées par ces travailleurs, il a été reconnu que leur licenciement pour motif grave était justifié ; ils ont néanmoins été réintégrés moyennant une dégradation et une suspension du contrat de travail de quatre mois.

La Cour considère que la situation de Monsieur J. S. n'est pas comparable à celle de ces onze travailleurs.

Monsieur J. S. occupait une fonction de cadre supérieur, ce qui implique des responsabilités importantes et une confiance particulière de la part de l'employeur, alors que les autres employés occupaient des fonctions exécutives.

Par ailleurs, le nombre de fichiers enregistrés par Monsieur J S est considérablement supérieur au nombre de fichiers enregistrés par les autres travailleurs : il s'agit d'environ 10.000 fichiers pour Monsieur J S, et de quelques centaines de fichiers, voire maximum 3.500 fichiers, pour les autres travailleurs. Ceci implique que le temps de travail consacré à cette « activité » par Monsieur J S était nettement supérieur à celui des onze autres travailleurs.

Or, l'abus de confiance consistant à avoir consacré une partie très importante de son temps de travail à des activités non professionnelles, alors que Monsieur J S jouissait d'une liberté et d'une confiance importantes en tant que cadre supérieur, est un élément majeur de la faute grave commise par Monsieur J S, élément qui n'est pas présent dans les onze autres cas.

Dans ces circonstances, la situation de Monsieur J S n'est pas comparable à celle des onze autres travailleurs licenciés après lui.

Un traitement différent appliqué à des personnes se trouvant dans des situations différentes n'est pas discriminatoire.

La demande de dommages et intérêts pour discrimination, à supposer qu'elle ne soit pas prescrite, n'est pas fondée.

#### **4. La demande relative aux assurances**

**Cette demande doit être déclarée non fondée faute de justification.**

Le Tribunal ne s'est pas prononcé sur ce chef de demande.

Monsieur J S a interjeté appel incident et demande, dans le dispositif de ses conclusions, la condamnation de la SA Electrabel à lui payer, pour lui et sa famille, l'assurance soins de santé, l'assurance tous risques et hospitalisation accordée aux cadres même en retraite.

Il reste réserve toutefois aucun développement à cette demande, et ne dépose aucune pièce à ce sujet.

La Cour se trouve donc dans l'impossibilité de vérifier le fondement de cette demande. Etant donné qu'il incombe à Monsieur J S de justifier du fondement de ses demandes, la demande doit être déclarée non fondée.

**POUR CES MOTIFS,**

**LA COUR DU TRAVAIL,**

**Statuant après avoir entendu les parties,**

**Après avoir entendu l'avis du Ministère public ;**

**Quant à l'appel principal :**

**Déclare l'appel principal recevable et fondé ;**

**Réforme le jugement du Tribunal du travail de Bruxelles en ce qu'il a condamné la SA Electrabel à payer à Monsieur J. S une indemnité compensatoire de préavis, augmentée des intérêts, et une prime de fin d'année ;**

**Statuant à nouveau sur ce point, déclare les demandes d'indemnité compensatoire de préavis et de prime de fin d'année non fondées et en déboute Monsieur J. S ;**

**Quant à l'appel incident :**

**Déclare l'appel incident recevable mais non fondé ;**

**Confirme le jugement du Tribunal du travail de Bruxelles en ce qu'il a déclaré la demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif non fondée ;**

**Quant aux autres chefs de demande :**

**Déclare la demande de dommages et intérêts pour discrimination prescrite ou, à tout le moins, non fondée ; en déboute Monsieur J. S ;**

**Déclare la demande relative aux assurances non fondée ; en déboute Monsieur J. S ;**

**Quant aux dépens :**

**Condamne Monsieur J. S à payer à la SA Electrabel les dépens des deux instances, liquidés à 18.000 euros (indemnité de procédure de 1<sup>ère</sup> instance : 7.000 euros et indemnité de procédure d'appel : 11.000 euros).**

Ainsi arrêté :

F. BOUQUELLE,

Conseillère,

A. DETROCH,

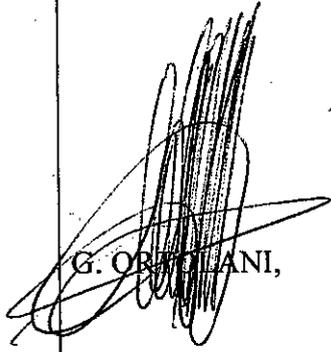
Conseiller social au titre d'employeur,

R. PARDON,

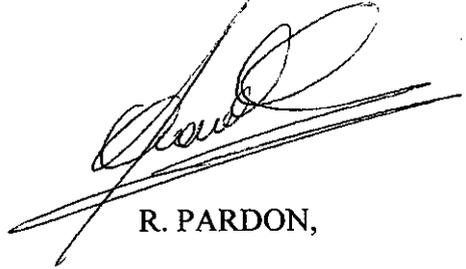
Conseiller social au titre d'employé,

Assistés de G. ORTOLANI,

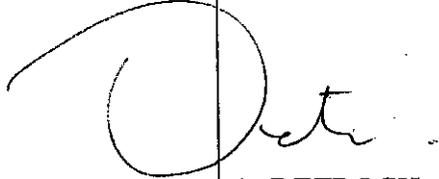
Greffier



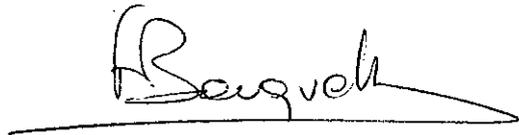
G. ORTOLANI,



R. PARDON,



A. DETROCH,



F. BOUQUELLE,

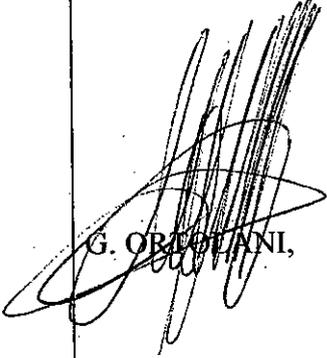
et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4<sup>ème</sup> Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 22 juin 2011, où étaient présents :

F. BOUQUELLE,

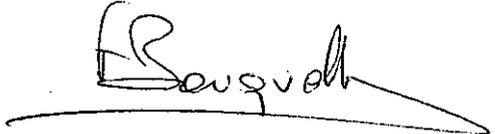
Conseillère,

G. ORTOLANI,

Greffier



G. ORTOLANI,



F. BOUQUELLE,