



Numéro du répertoire

2025 /

Date du prononcé

04 décembre 2025

Numéro du rôle

2025/AB/619

Décision dont appel
tribunal du travail francophone de
Bruxelles
08 septembre 2025
25/3451/A

Expédition

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

deuxième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL – licenciement travailleur protégé L.19.3.1991

Arrêt contradictoire

Définitif

EUROCLEAR SA, BCE 0423.747.369, dont le siège est établi à 1210 SAINT-JOSSE-TEN-NOODE, Boulevard du Roi Albert II, 1,

partie appelante représentée par Maître B. W. et Maître L. S., avocats à 1170 WATERMAEL-BOITSFORT,

contre

Monsieur J. G.,

Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique (CGSLB), inscrite à la BCE sous le numéro 0850.330.011, dont le siège est établi à 1000 BRUXELLES, Boulevard Baudouin 8

parties intimées représentées par Maître P. E., avocat à 1000 BRUXELLES,

*

*

*

I. Les faits

EUROCLEAR est active dans le domaine des infrastructures financières au niveau mondial. Elle qualifie son environnement de « sensible et à haut risque », sans être contredite sur ce point par monsieur G. J.

Monsieur G. J. a été engagé par EUROCLEAR à partir du 1^{er} juillet 2000. Monsieur J. occupe la fonction de Facilities Management Specialist, en charge notamment de la réception, l'encodage, le tri et la distribution des colis et courriers papier au sein du service logistique centralisé (le « Hub »).

Lors des élections sociales de 2012, 2016, 2020 et 2024, monsieur J. a été candidat pour le conseil d'entreprise et/ou le comité pour la prévention et la protection des travailleurs, présenté par la CGSLB. Il n'a toutefois jamais été élu.

EUROCLEAR explique que dans le cadre d'un exercice de sécurité organisé par le département d'Audit Interne de l'entreprise, quatre colis nominatifs ont été livrés au siège d'EUROCLEAR le jeudi 15 mai 2025 à 9h50.

Selon EUROCLEAR, un colis contenait un téléphone portable. Les trois autres colis étaient destinés à des membres du ExCo et contenaient chacun un bougeoir décoratif en forme de maisonnette intégrant un dispositif de géolocalisation (Airtag). Ces trois colis n'auraient jamais été remis à leurs destinataires, ni à leurs assistants et aucun d'eux n'a été informé de leur arrivée.

EUROCLEAR explique, pièces à l'appui, que le jour même de la livraison de ces colis, à savoir le jeudi 15 mai 2025, deux des trois Airtags (*'Delivery 2'* et *'Delivery 3'*) cachés dans les bougeoirs ont été localisés à l'intérieur des bâtiments d'EUROCLEAR.

Le troisième Airtag (*'Delivery 1'*), quant à lui, a été localisé le même jour à 18h06 à l'adresse correspondant au domicile de Monsieur J. Celui-ci avait badgé ce jour-là sa sortie des bâtiments d'EUROCLEAR à 15h55.

Le 21 mai 2025, le troisième Airtag (*'Delivery 1'*) a été brièvement localisé dans le jardin d'un voisin de monsieur J. et a ensuite cessé toute transmission.

Le 23 mai 2025, les deux autres Airtags (*'Delivery 2'* et *'Delivery 3'*) localisés au sein d'EUROCLEAR ont également cessé de transmettre.

Le dimanche 25 mai 2025, une inspection sur site a permis de retrouver un bougeoir brisé accompagné d'un Airtag endommagé (en morceaux) dans une poubelle du Hub.

Le second bougeoir qui avait été localisé dans les bâtiments d'EUROCLEAR a été retrouvé intact sur un bureau du Hub, mais sans l'Airtag, qui n'a pas été retrouvé.

Monsieur G. J. s'est trouvé en incapacité de travail du 19 mai au 3 juin 2025.

Le mercredi 4 juin 2025, après son retour de congé maladie, monsieur J. ainsi que d'autres collègues du Hub — ont été auditionnés dans le cadre de l'enquête interne menée par l'équipe Anti-Fraude & Éthique (AF&E). Il a été auditionné une seconde fois par les mêmes enquêteurs le vendredi 13 juin 2025.

Lors de ces auditions, il a expliqué la procédure habituelle de tri des colis, confirmé sa présence au bureau le 15 mai, tout en niant avoir eu connaissance, entre le 12 mai et le 4 juin 2025, de colis destinés aux membres du ExCo.

Ensuite, face à la photo du bougeoir, en forme de petite maison, il a reconnu avoir vu un objet similaire sur un bureau du Hub.

Après avoir été confronté aux données de géolocalisation de l'Airtag, monsieur J. a reconnu avoir emporté un bougeoir qu'il décrit comme une « *petite chapelle* » ou « *une petite maison* ». Il a précisé avoir estimé que l'objet était dépourvu de valeur et avoir décidé de l'emporter à son domicile afin de l'offrir à sa belle-fille.

Dans le cadre de l'enquête, plusieurs collègues de monsieur J. ont été entendus :

- Monsieur A. a précisé qu'il ne travaillait pas le 15 mai 2025 dans la zone Hub. Il a remarqué en fin de matinée un photophore - un petit objet en forme de maison - posé sur la table de tri. Monsieur J. lui a demandé, ainsi qu'à monsieur M., s'ils étaient intéressés par le photophore. Il a répondu qu'il n'était pas intéressé.
- Monsieur M. a confirmé que Monsieur J. lui a demandé, ainsi qu'à monsieur A., si le bougeoir qui se trouvait à ce moment-là sur la table de tri les intéressait. Monsieur M. a reconnu avoir trouvé deux Airtags. Selon ses déclarations, l'un des Airtags était sur la table de tri et l'autre était caché dans un bougeoir. Monsieur M. a essayé de s'y connecter par défi, sans succès. Il a pris et jeté les deux Airtags et le bougeoir dans des poubelles dans le bâtiment car il n'a pas réussi à se connecter sur les Airtags. Il a indiqué ne pas avoir déclaré ces Airtags à la sécurité car ils étaient de faible valeur. Il pense que le bougeoir n'appartenait à personne car il n'y avait pas de nom mentionné dessus, juste un 'thank you' anonyme.

Un rapport d'enquête intermédiaire a été établi le 17 juin 2025 et complété le 19 juin 2025.

Le rapport intermédiaire, récapitulant les faits exposés ci-dessus, a été transmis à monsieur D. M. le mercredi 18 juin 2025 à 11H33.

Compte tenu de la qualité de travailleur protégé de monsieur J., les faits reprochés et l'intention de le licencier pour motif grave lui ont été notifiés par courrier recommandé du 20 juin 2025, de même qu'à la CGSLB. La lettre recommandée à l'entête d'EUROCLEAR a été signée par monsieur M., Managing Director et Chief People, Communications, Workplace & Corporate Security Officer en ces termes :

«Cher Monsieur J.,

Vu votre qualité de candidat non-élu au Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) et au Conseil d'Entreprise (CE) aux 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, qui rompent tout lien de confiance et qui rendent définitivement impossible toute collaboration future, peuvent être résumées comme suit:

1-

Vous occupez la fonction de Facilities Management Specialist, dans le cadre de laquelle vous êtes notamment chargé de la réception et de l'encodage des livraisons (DHL, GLS, UPS, FedEx, etc.), ainsi que de la gestion du courrier. Vous assistez également au tri du courrier et des colis.

Dans le cadre d'un exercice de sécurité (« Red Team ») organisé par le département d'Audit Interne de l'entreprise, quatre colis (nominatifs) ont été livrés au siège d'Euroclear le jeudi 15 mai dernier à 9h50.

Ces colis ont été réceptionnés par le service logistique centralisé chargé du tri et de la distribution (salle de tri — le « Hub ») (dont vous faites partie), selon la procédure habituelle. Les faits qui suivent démontrent que leur traitement, lors de votre service, a été gravement inadéquat.

L'un des colis, adressé à un auditeur interne, contenait un téléphone mobile. Ce colis a été ouvert par le personnel du Hub sans autorisation, puis l'auditeur a été contacté par l'un de vos collègues afin de venir le récupérer.

Les trois autres colis, destinés aux trois membres du Comité Exécutif (ExCo), contenaient chacun un bougeoir (objet décoratif) intégrant un dispositif de géolocalisation (AirTag), dans le but de tester à la fois la vigilance des membres du ExCo face à un risque d'espionnage ou d'intrusion et le fonctionnement du Hub.

Contrairement au premier, ces trois colis n'ont jamais été remis à leurs destinataires, et ni eux ni leurs assistants n'ont été informés de leur arrivée. Lorsque l'auditeur mentionné ci-dessus s'est présenté au Hub pour récupérer son colis (téléphone mobile), il a pourtant constaté la présence des trois autres colis empilés sur un bureau.

2-

Le jour même de la livraison de ces colis, c.à.d. le jeudi 15 mai dernier, deux des trois AirTags ont été localisés à l'intérieur des bâtiments d'Euroclear.

Le troisième AirTag, quant à lui, a été localisé le même jour à 18h06 à Rebecq, à l'adresse correspondant à votre domicile. Il est à noter que vous aviez badgé votre sortie des bâtiments d'Euroclear à 15h55.

Quelques jours plus tard, cet AirTag a été localisé brièvement dans le jardin d'un de vos voisins, avant de cesser toute transmission le mercredi 21 mai dernier, ce qui indique qu'il a été délibérément détruit à cette date.

Le 21 mai dernier, compte tenu des circonstances, un agent de sécurité a sollicité l'intervention de l'équipe Anti-Fraude & Éthique (AF&E) afin d'ouvrir une enquête sur la disparition de ces trois colis.

Le vendredi 23 mai dernier, soit seulement deux jours après la fin de la transmission de l'AirTag que vous avez pris illégalement, les deux AirTags précédemment localisés dans les locaux d'Euroclear ont également cessé de transmettre.

Le 25 mai dernier (un dimanche soir), une inspection sur site a permis de retrouver dans une poubelle du Hub un bougeoir brisé accompagné d'un AirTag endommagé (en morceaux), ce qui implique une destruction volontaire du dispositif. Il est à noter que vous étiez en congé maladie cette semaine, ce qui laisse supposer qu'un tiers aurait procédé à cette destruction. À ce jour, les personnes ayant manipulé ou détruit ces dispositifs n'ont pas pu être identifiées.

Un second bougeoir a été retrouvé intact sur un bureau, mais sans le dispositif de géolocalisation, qui reste introuvable.

3-

Ces éléments démontrent clairement que le 15 mai dernier, vous avez emporté, sans aucune autorisation, un colis — ou à tout le moins son contenu — appartenant à l'entreprise, à savoir un bougeoir destiné à un membre du ExCo, dont vous n'étiez ni le destinataire, ni habilité à disposer.

Un tel comportement constitue non seulement un acte de vol, mais reflète également une violation manifeste des procédures internes en vigueur, ce qui engendre un risque réel pour la sécurité de notre organisation, de ses membres du ExCo ainsi que de l'ensemble de nos collègues.

Les règles de traitement du courrier et des colis au sein du Hub sont pourtant évidentes :

- Les colis adressés nominativement aux membres du personnel, et a fortiori aux membres du ExCo, ne peuvent en aucun cas être ouverts par les collaborateurs du Hub. La procédure impose de contacter les assistants des destinataires concernés, sauf lorsque aucun nom n'est mentionné.

Dans ce dernier cas, il y a lieu de renvoyer les colis à l'expéditeur.

- La découverte de dispositifs de géolocalisation dans ou sur des colis réceptionnés dans les locaux d'Euroclear doit faire l'objet d'un signalement immédiat au service de sécurité et au Chief Information Security Officer (C/SO).

En l'occurrence, les colis — pourtant bien nominatifs — ont été ouverts sans autorisation, aucun destinataire ni assistant n'a été contacté, et aucun signalement n'a été effectué, malgré la présence avérée d'AirTags dans les colis concernés. Cela révèle des lacunes majeures dans la gestion du courrier confidentiel et des colis.

Le non-respect des protocoles de sécurité constitue une négligence grave, susceptible de compromettre à la fois la sûreté des personnes, la sécurité des installations et la réputation de l'entreprise.

Ces manquements revêtent une gravité particulière, au regard du contexte géopolitique actuel et du rôle d'Euroclear comme infrastructure critique du système financier international.

4-

Dans le cadre de l'enquête interne menée par l'équipe Anti-Fraude & Éthique (AF&E), vous avez été entendu une première fois, au même titre que vos collègues du Hub, le 4 juin dernier, après votre retour d'incapacité de travail, par l'enquêteur en présence de M. V. D., Director HR Business Partner.

Lors de cette audition, vous avez expliqué la procédure habituelle de traitement des colis et avez confirmé avoir été présent au bureau le 15 mai, tout en niant avoir eu connaissance entre le 12 mai et le 4 juin 2025 de la réception de colis destinés aux membres du ExCo.

Ce n'est qu'après avoir été confronté aux données de géolocalisation de l'AirTag que vous avez reconnu avoir emporté à votre domicile l'un des colis.

En effet, lorsque les enquêteurs vous ont demandé si vous aviez vu ou entendu parler de colis destinés aux membres de l'ExCo entre le 12 mai et le 4 juin 2025, vous avez initialement répondu « non ». Ensuite, les enquêteurs vous ont montré une photo d'un photophore en forme de petite maison et vous ont demandé si cela vous rappelait quelque chose. Vous avez alors admis avoir vu un objet similaire sur un bureau dans la zone Hub, mais vous n'avez pas mentionné spontanément que vous l'aviez pris et emporté chez vous à la maison. Ainsi, vous avez d'abord tenté de mentir et de dissimuler la vérité.

Dans un premier temps, vous avez expliqué avoir vu le bougeoir "traîner" dans la salle de tri pendant plusieurs (3 à 4) jours, et que personne ne l'avait réclamé. Vous avez alors décidé de l'emporter chez vous pour l'offrir à votre belle-fille, le considérant comme un objet de faible valeur.

Cette version est pourtant contredite par les données logistiques, qui indiquent que le colis contenant le bougeoir est arrivé à l'entreprise le 15 mai au matin, soit le jour même de sa localisation à votre domicile. Il est donc matériellement impossible que cet objet ait séjourné plusieurs jours dans la salle de tri, comme vous l'avez affirmé. De plus, lorsque le rapport de l'interview du 4 juin dernier vous a été soumis pour relecture, vous avez demandé à modifier celui-ci en prétendant que vous n'auriez pas dit lors de l'interview que l'objet trainait au bureau depuis plusieurs jours et que vous ne saviez pas depuis combien de temps. Il s'avère que votre nouvelle version des faits est une fois de plus factuellement contredite par la transcription même de l'interview. Ces éléments mettent sérieusement en doute la crédibilité de vos déclarations et démontrent qu'il n'est pas possible de faire confiance à votre version des faits.

Par ailleurs, l'AirTag intégré a ensuite été localisé dans le jardin de l'un de vos voisins, avant de cesser d'émettre. Vous avez essayé d'expliquer cela en prétendant que votre belle-fille, après avoir tenté de réutiliser l'AirTag, l'aurait jeté sans vous en informer. Une version non crédible, dans la mesure où cet AirTag était lié à un objet que vous lui auriez remis personnellement.

En outre, dans le cadre de l'enquête, deux de vos collègues ont déclaré que vous leur aviez proposé de prendre un bougeoir chez eux.

5-

Compte tenu des contradictions et incohérences de vos déclarations avec les faits matériels établis, et toujours dans le cadre de l'enquête, vous avez été auditionné une seconde fois par les mêmes enquêteurs le 13 juin dernier.

Lors de cette seconde audition, vous avez soudainement modifié votre version des faits. Vous avez indiqué ne plus vous souvenir de la durée pendant laquelle le bougeoir serait resté sur la table de tri... Par ailleurs, contrairement à vos déclarations initiales, vous avez affirmé ne pas avoir connaissance de la procédure de gestion des colis. Enfin, vous avez affirmé ne pas avoir ouvert le colis, prétendant que l'objet n'était plus emballé lorsque vous l'avez pris.

Ces changements de version, ainsi que l'ensemble des déclarations incohérentes et peu plausibles, rendent votre récit non crédible.

Par ailleurs, quand bien même le colis aurait effectivement déjà été ouvert, il n'en demeure pas moins que vous avez emporté un objet qui ne vous était pas destiné, sans aucune autorisation. Cette action représente non seulement un acte de vol, mais également un manquement grave aux protocoles de sécurité, car le fait de retirer des colis des locaux, même si leur contenu vous semble de faible valeur, expose l'entreprise à des risques importants. En effet, cela compromet la traçabilité et la sécurité des biens, peut entraîner la divulgation d'informations sensibles, et facilite potentiellement des actes d'espionnage ou de sabotage. En outre, vous avez omis de signaler la présence de l'Air Tag au service compétent, empêchant ainsi une intervention rapide des équipes de sécurité.

En outre, ce manquement n'est pas isolé et s'inscrit dans un contexte de remarques répétées à votre encontre concernant le non-respect des consignes et procédures en vigueur, un manque de rigueur dans le traitement du courrier, ainsi qu'une attitude perçue comme insubordonnée. Dans votre évaluation annuelle de 2024, il était notamment souligné un manque de professionnalisme, une tendance à rejeter la responsabilité sur autrui, et des incidents répétés (erreurs de livraison, non-conformité de traitements de courriers, absence de rappels pour des courriers spéciaux).

Ce comportement, cumulé aux faits reprochés aujourd'hui, révèle un manque de discernement incompatible avec vos responsabilités et la confiance que nous devons pouvoir placer en vous. Dans notre environnement, et compte tenu de la nature de nos activités, il est essentiel de pouvoir avoir une confiance totale quant à la bonne réception des colis, et tout particulièrement lorsque les destinataires sont des membres du Exco. Le strict respect des consignes de sécurité est indispensable pour assurer cette bonne réception. À défaut, cela constitue une rupture manifeste de confiance.

Enfin, l'enquête révèle également que vous avez informé vos collègues qu'ils pourraient être interrogés concernant la disparition des colis, alors même que vous aviez signé un accord de confidentialité (Non Disclosure Agreement).

Au vu des éléments recueillis au cours de l'enquête, il apparaît que:

- Vous avez détourné un objet appartenant à l'entreprise;*
- Ce faisant, vous avez volontairement ignoré les protocoles de sécurité internes ;*
- Ces faits s'inscrivent dans un contexte d'antécédents professionnels;*
- Vos justifications sont incohérentes et contredites par les éléments matériels de l'enquête.*

Ces faits, portés à la connaissance de Monsieur D. M. le 18 juin dernier, constituent une violation grave de vos obligations professionnelles — notamment en matière de loyauté, d'honnêteté et de respect des procédures. Ainsi, nous ne pouvons plus vous accorder la moindre confiance permettant de poursuivre le contrat de travail.

Nous informons dès aujourd'hui 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, tel que prévu dans la procédure de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier.

Nous vous prions de recevoir, Monsieur J., l'expression de nos sentiments distingués. »

Une copie de ce courrier a été adressée le même jour par courrier recommandé à la CGSLB.

Une requête a été introduite le même jour auprès du président du tribunal du travail francophone de Bruxelles par les avocats d'EUROCLEAR.

II. Le jugement dont appel

La S.A. EUROCLEAR a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles :

«

- *Dire la demande de Euroclear recevable et fondée ;*
- *En application de la Loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel au conseil d'entreprise et au comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel, reconnaître la gravité des motifs de rupture tels que mentionnés ci-dessus, de sorte qu'il puisse être mis fin au contrat de travail de Monsieur J. pour motif grave, sans préavis ni indemnité ;*
- *Condamner Monsieur J. et la CGSLB aux entiers dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure (1.883,72 EUR + 1.082,13), soit un montant total de 2.965,85 EUR.»*

Par un jugement du 08 septembre 2025 (R.G. n°25/3451/A), le tribunal a décidé ce qui suit :

« *Statuant contradictoirement,*

Déclare la demande d'autorisation de licencier Monsieur G. Yves J. pour motif grave irrecevable.

Déboute en conséquence la SA EUROCLEAR de sa demande.

Délaisse à la SA EUROCLEAR ses propres dépens et la condamne à payer à Monsieur G. Yves J. et à la CGSLB l'unique somme de 1.883,72€ (montant de base) et à un montant de 26€ à titre de contribution au Fonds budgétaire relatif l'aide juridique de seconde ligne. »

III. Les demandes en appel

EUROCLEAR interjette appel de ce jugement. Elle demande à la cour du travail de réformer le jugement attaqué, de faire droit à sa demande originale et de condamner monsieur G. J. aux dépens des deux instances.

Monsieur J. et la CGSLB demandent à la cour du travail de :

« Débouter l'appelante des fins de son appel et confirmer le jugement dont appel, autant que de besoin, en ce qu'il déboute l'appelante des fins de ses demandes, fut-ce le cas échéant pour d'autres motifs que ceux retenus par le premier juge,

Condamner l'appelante aux dépens des deux instances, tels que liquidés par les concluants au pied des présentes conclusions (en réformant le jugement dont appel en ce qu'il avait liquidé les dépens, dans le chef du concluant, au montant de l'indemnité de procédure de base), ».

IV. La procédure devant la cour du travail

La cour a pris connaissance des pièces de la procédure, en particulier :

- le jugement attaqué
- la requête d'appel reçue le 25 septembre 2025 au greffe de la cour
- les dernières conclusions déposées par les parties ainsi que les pièces de la partie appelante.

Les parties ont plaidé à l'audience publique du 20 novembre 2025.

La cause a été prise ensuite en délibéré.

La cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

L'appel est recevable.

V. L'examen de la contestation par la cour du travail

1. La recevabilité de l'action originaire

1.

L'article 4, § 1^{er}, de la loi du 19 mars 1991 dispose que l'employeur qui envisage de licencier un délégué du personnel ou un candidat délégué du personnel pour motif grave doit en informer l'intéressé et l'organisation qui l'a présenté par lettre recommandée à la poste envoyée dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour au cours duquel il a eu connaissance du fait qui justifierait le licenciement. Il doit également, dans le même délai, saisir, par requête, le président du tribunal du travail.

2.

La notification à monsieur G. J. et à la CGSLB de l'intention d'EUROCLEAR de licencier monsieur G. J. pour motif grave a eu lieu par une lettre recommandée signée par monsieur M., Managing Director et Chief People, Communications, Workplace & Corporate Security Officer. La requête du même jour auprès président du tribunal du travail a été signée par le conseil d'EUROCLEAR.

Monsieur G. J. et la CGSLB mettent en cause la régularité de la notification de l'intention de licencier au motif que le signataire de la lettre recommandée, monsieur M., ne disposait selon eux pas du pouvoir de prendre la décision d'entamer la procédure ni d'effectuer cette notification.

EUROCLEAR fait valoir, au contraire, que monsieur M. était mandaté par elle pour prendre toute décision en matière de licenciement pour motif grave et la représenter en cette matière et qu'en tout état de cause, elle a ratifié ses actes en temps utile.

3.

L'institution du mandat a pour but de permettre à une personne, le mandant, de donner à une autre personne, le mandataire, le pouvoir de poser un acte juridique au nom et pour le compte du mandant (article 1984 de l'ancien Code civil).

Cette figure juridique a été instituée en principe dans l'intérêt du seul mandant. Tel est bien le cas en l'espèce, où l'organe compétent au sein d'EUROCLEAR a intérêt à déléguer son pouvoir d'entamer la procédure de licenciement, afin de faciliter son action.

Pour cette raison, c'est en priorité à celui qui apparaît comme mandant qu'il revient de contester l'existence ou la régularité d'un mandat lorsqu'un acte a été posé en son nom. C'est d'ailleurs la seule hypothèse de contestation du mandat que l'ancien Code civil envisage (article 1998 du Code civil). Le destinataire de l'acte juridique qui fait l'objet du mandat n'est généralement pas concerné par la question de l'existence ou de la validité du mandat, lorsque le mandant ne les remet pas en cause.

Avant de traiter avec le mandataire, le destinataire de l'acte juridique a le droit d'exiger de celui qui se présente comme mandataire la production d'une procuration. S'il ne le fait pas, il ne peut nier ultérieurement l'existence du mandat, alors que celui-ci n'est contesté ni par le mandant, ni par le mandataire¹.

Il en découle que lorsque le mandant lui-même ne conteste pas l'existence ou la validité du mandat, il n'appartient pas à la personne destinataire de l'acte juridique objet du mandat de les contester a posteriori, sauf si suite à cet acte, il doit lui-même prendre attitude, ce qui nécessite qu'il sache si l'acte juridique qui lui est adressé émane réellement du mandant. En matière de procédure préalable au licenciement, le travailleur protégé et son organisation syndicale, à qui

¹ Cass., 28 octobre 2013, *J.T.T.*, 2014/1176, p. 17 ; Cass., 6 février 2006, *J.T.T.*, p. 258.

est notifiée l'intention de le licencier, doivent savoir immédiatement si cette notification émane réellement de l'employeur, afin de pouvoir eux-mêmes prendre attitude.

Lorsque le travailleur et son organisation syndicale n'ont pas mis en doute, dans un délai raisonnable, le fait que l'intention de licencier qui leur a été notifiée émane bien de l'employeur et qu'ils se sont comportés comme si tel était bien le cas, ils ne sont plus recevables à remettre en cause l'existence du mandat lorsque l'employeur ne le conteste pas.

L'arrêt prononcé par la Cour de cassation le 6 février 2006 s'inscrit dans ce raisonnement :
« *Tout travailleur licencié par écrit par le mandataire de l'employeur, au nom et pour le compte de l'employeur, a le droit de demander la production de la procuration pour se convaincre de l'existence du mandat.*

Il n'est toutefois pas obligé de le faire.

S'il s'en abstient et ne se présente plus au travail, comme le ferait toute personne réellement licenciée, il ne peut plus nier ultérieurement l'existence du mandat, sauf dans un délai raisonnable, lorsque ni le mandant ni le mandataire ne contestent celui-ci ».²

La présente cause diffère de celle soumise à la Cour de cassation en ce que monsieur G. J. n'a pas été licencié, mais s'est vu notifier l'intention d'EUROCLEAR de le licencier dans le cadre de la loi du 19 mars 1991. Cette différence entre les deux cas d'espèce ne permet pas d'écarter l'enseignement de la Cour de cassation. En effet, ce qui importe, c'est que le travailleur et, dans le cadre de la loi du 19 mars 1991, l'organisation syndicale destinataire des lettres recommandées litigieuses se soient, ou non, comportés comme si l'acte posé par le mandataire produisait bien ses effets au nom et pour le compte de l'employeur.

En l'occurrence, monsieur G. J. et la CGSLB ont comparu lors des audiences tenues conformément à l'article 5, §§ 2 et 3 de la loi du 19 mars 1991, sans émettre de doute au sujet de l'auteur des lettres recommandées en question. Les parties défenderesses se sont donc comportées comme si ces lettres émanaient bien d'EUROCLEAR.

Monsieur J. a toutefois contesté le mandat dans ses conclusions déposées le 4 août 2025, soit six semaines plus tard.

Le caractère raisonnable de ce délai doit être apprécié en fonction du motif pour lequel le travailleur et l'organisation syndicale, destinataires d'un tel courrier, doivent pouvoir exiger la preuve du mandat : conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation et aux principes déjà cités, il s'agit de leur permettre de prendre attitude par rapport au courrier qu'ils ont reçu, ce qui nécessite de savoir s'il émane réellement de l'employeur. En l'occurrence, ayant comparu à deux reprises devant le président du tribunal dans le cadre de la procédure, dont l'une en présence d'EUROCLEAR (audience de conciliation du 1^{er} septembre 2025), et s'étant vu signifier une citation à comparaître à la requête d'EUROCLEAR, monsieur G. J. et la CGSLB ne pouvaient avoir aucun doute, et n'en ont d'ailleurs émis aucun, sur le fait que celle-ci avait bien l'intention

² *J.T.T.*, p. 258.

de licencier monsieur G. J. dans le cadre de la loi du 19 mars 1991. Dans ces circonstances, ils ne pouvaient plus utilement élever cette contestation six semaines plus tard.

4.

Surabondamment, à supposer que la validité du mandat puisse encore être remise en cause – ce qui n'est pas le cas – c'est à bon droit qu'EUROCLEAR fait valoir que le mandat donné à monsieur M. a été dûment ratifié.

Il est effectivement requis par la loi que l'employeur procède aux notifications litigieuses.

L'employeur, personne morale, agit au travers de ses organes ou par l'intermédiaire d'une personne mandatée pour le représenter.

Conformément à l'article 1985 de l'ancien Code civil, le mandat peut être donné par écrit ou verbalement. Il peut être accepté tacitement.

À supposer que le mandataire ait excédé ses pouvoirs, le mandant peut confirmer les actes posés en son nom. La ratification par le mandant peut être expresse ou tacite en vertu de l'article 1998 de l'ancien Code civil.

En l'espèce, une copie des lettres d'intention notifiées par monsieur M., agissant au nom et pour le compte d'EUROCLEAR à monsieur G. J. et à la CGSLB le 20 juin 2025 a été annexée à la requête par laquelle EUROCLEAR a saisi, le jour même, le président du tribunal du travail. Le pouvoir du signataire de la requête, à savoir le conseil de EUROCLEAR agissant dans le cadre de son mandat *ad litem*, pour représenter la société, n'est pas contesté. Par cette requête, EUROCLEAR a donc, pour autant que de besoin, ratifié les notifications effectuées le jour même.

Les notifications effectuées en vertu de l'article 4, § 1^{er}, de la loi du 19 mars 1991 étaient donc régulières.

Le jugement attaqué doit être réformé en ce qu'il a décidé le contraire.

L'action originaire est recevable.

2. Les principes pertinents relatifs au licenciement pour motif grave d'un travailleur protégé

En vertu de l'article 2, § 1^{er}, de la loi du 19 mars 1991³, les délégués du personnel et les candidats délégués du personnel ne peuvent être licenciés que pour un motif grave préalablement admis par la juridiction du travail ou pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par l'organe paritaire compétent.

La notion de motif grave

La loi du 19 mars 1991 ne déroge pas au droit commun en matière de licenciement pour motif grave, pour ce qui est de la définition du motif grave⁴ et la charge de la preuve.

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* ».

La notion de motif grave, telle qu'elle est définie par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, comporte trois éléments :

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

Le dernier élément implique que la faute doit être appréciée non de manière abstraite, mais concrètement en prenant en considération l'ensemble des éléments de fait relatifs à l'acte lui-même et au contexte dans lequel il a été posé⁵. Le fait qui peut justifier le licenciement sans indemnité ni préavis est le fait accompagné de toutes les circonstances qui sont de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave⁶.

Ces éléments concernent tant le travailleur que l'employeur.

Le juge doit tenir compte, notamment, de l'ancienneté, des fonctions, des responsabilités, du passé professionnel, des éventuels antécédents, de l'état de santé physique et mentale du travailleur tel que connu de l'employeur.

³ Loi 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.

⁴ Voyez Cass., 27 janvier 2003, *Chr.D.S.*, 2003, p. 374.

⁵ C.trav. Bruxelles, 27 décembre 2007, *J.T.T.*, 2008, p. 152.

⁶ Cass., 20 novembre 2006, *J.T.T.*, 2007, p. 190.

Il doit également apprécier la faute subjectivement dans le chef de l'employeur : « *sa gravité peut dépendre des règles internes et éthiques de l'entreprise ou encore de ce que l'on appelle communément « la culture de l'entreprise »* »⁷. Le cas échéant, le laxisme antérieur de la hiérarchie, l'absence d'avertissement et la circonstance qu'une sanction moins grave a été appliquée à d'autres travailleurs pour des faits semblables sont des éléments à prendre en considération pour apprécier si la faute rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite des relations professionnelles⁸.

Peuvent être prises en considération pour apprécier la gravité du fait, des circonstances aggravantes avec ou sans lien avec le fait lui-même⁹, pour autant qu'elles soient visées dans les lettres d'intention visées à l'article 4, § 1^{er}, de la loi du 19 mars 1991, par lesquelles l'employeur informe le travailleur protégé et son organisation syndicale de son intention de licencier le travailleur pour motif grave¹⁰.

Lorsque le motif grave invoqué est le vol, l'employeur doit établir tous les éléments constitutifs du vol, à savoir non seulement la prise de possession d'une chose appartenant à autrui contre le gré du propriétaire, mais également l'intention frauduleuse¹¹.

La preuve du motif grave

L'article 35, alinéa 8, de la loi du 3 juillet 1978 prévoit que la partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier. Elle doit prouver la réalité de la faute, sa gravité et démontrer que la faute grave rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur¹².

Eu égard à la gravité de la mesure que constitue le licenciement pour motif grave, la jurisprudence se montre exigeante et rigoureuse quant à la preuve du motif grave¹³.

Si l'employeur qui invoque le motif grave échoue à en apporter la preuve, le doute profite au travailleur et le motif grave ne peut être retenu¹⁴.

⁷ V. VANNES, note sous Cass., 8 novembre 1999, *R.C.J.B.*, 2002, p. 269.

⁸ C.trav. Bruxelles, 6 septembre 1988, *J.T.T.*, p. 383.

⁹ Cass., 12 février 2018, *J.T.T.*, p. 265.

¹⁰ Cass., 13 mai 2019, R.G. n° S.17.0090.N, www.juportal.be

¹¹ Cass., 29 novembre 2010, www.cass.be, RG n° S2009.0114.F.

¹² Cass., 19 décembre 1988, *Pas.*, 1989, p. 438.

¹³ S. GILSON et csrts, « La preuve du motif grave », *Le congé pour motif grave, Notions, évolutions, questions procédurales*, dir. S. GILSON, Anthémis, 2011, p. 170.

¹⁴ G. DE LEVAL, « Les techniques d'approche de la vérité judiciaire en matière civile », *La preuve et la difficile quête de la vérité judiciaire*, dir. G. DE LEVAL, Anthémis, CUP, 2011, p. 32 ; Cass., 20 mars 2006, www.juridat.be, RG n° C040441N.

Le délai pour entamer la procédure

L'article 4, § 1^{er}, de la loi du 19 mars 1991 impose à l'employeur qui envisage de licencier un travailleur pour motif grave d'entamer la procédure dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour au cours duquel il a eu connaissance du fait qui justifierait le licenciement.

C'est à l'employeur d'établir qu'il a respecté ce délai.

Il faut considérer que le fait est connu de l'employeur lorsque celui-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisante à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice¹⁵.

Il peut, selon les circonstances de la cause, être nécessaire de procéder à une enquête permettant d'acquérir une certitude suffisante au sujet des faits. En pareil cas, le délai pour licencier prend cours à la fin de l'enquête.

Quel que soit son résultat, l'audition préalable du travailleur peut, selon les circonstances de la cause, constituer une mesure permettant à l'employeur d'acquérir une certitude suffisante au sujet des faits¹⁶.

L'enquête sur les faits, l'audition du travailleur ou toute autre mesure d'instruction n'ont pour effet de postposer la prise de cours du délai dont l'employeur dispose pour entamer la procédure que pour autant que ces mesures soient nécessaires pour lui permettre d'acquérir une certitude suffisante au sujet des faits. Le délai pour entamer la procédure ne peut être différé par des vérifications superflues. Il prend cours dès que la connaissance suffisante des faits est acquise¹⁷.

Le délai pour demander en justice la reconnaissance du motif grave prend cours au moment où le fait litigieux est parvenu à la connaissance de la personne qui a le pouvoir de rompre le contrat¹⁸.

Lorsque le pouvoir de licencier est détenu par un organe délibérant, le délai prend cours, en règle, le jour où les faits sont valablement portés à la connaissance de cet organe réuni¹⁹.

La notification des motifs

¹⁵ Cass., 22 octobre 2001, *www.cass.be*, RG n° S990206F ; Cass., 6 septembre 1999, *www.cass.be*, RG n° S980122F.

¹⁶ Cass., 5 novembre 1990, *www.cass.be*, n° 8937 ; Cass., 14 octobre 1996, *J.T.T.*, p. 500.

¹⁷ C.trav. Liège, 20 mars 2008, *Chr.D.S.*, 2009, p. 43.

¹⁸ Cass., 7 décembre 1998, *J.T.T.*, 1999, p. 149.

¹⁹ C.trav. Mons, 25 novembre 2015, *J.T.T.*, 2016, p. 228 ; C.trav. Bruxelles, 14 mai 2013, *J.T.T.*, 2013, p. 366 ; C.trav. Liège, 28 juin 2011, *Chr.D.S.*, 2013/7, p. 373 ; C.trav. Liège, 23 novembre 1999, *Chr.D.S.*, 2001, p. 265.

En vertu de l'article 4, § 1^{er}, de la loi, l'employeur qui envisage de licencier un travailleur protégé doit en informer l'intéressé et l'organisation syndicale qui l'a présenté par lettre recommandée. Une copie de ces lettres sera jointe à la requête introductive d'instance (article 4, § 2, alinéa 2).

L'article 4, § 3, de la loi impose à l'employeur de faire mention, dans les lettres recommandées par lesquelles il informe de son intention le travailleur protégé et l'organisation syndicale qui a présenté sa candidature, de tous les faits dont il estime qu'ils rendent toute collaboration professionnelle définitivement impossible.

En vertu de l'article 7, dans la seconde phase de la procédure, la citation doit mentionner le motif grave qui justifie la demande. Les faits invoqués ne peuvent être différents de ceux qui ont été notifiés en application de l'article 4, § 1^{er}. Aucun autre motif ne pourra être soumis à la juridiction du travail.

Ces exigences de forme s'appliquent non seulement aux faits constitutifs de motif grave, mais également aux autres faits que l'employeur entend prendre en considération pour apprécier la gravité du fait invoqué comme motif grave²⁰.

La notification du motif grave invoqué à l'appui de l'intention de licencier doit être précise afin de permettre au travailleur et à l'organisation syndicale de connaître les motifs de l'intention et de s'en défendre, et de permettre ensuite au juge de s'assurer que les motifs plaidés devant lui sont bien ceux qui ont donné lieu à la notification de l'intention de licencier. L'appréciation sur un comportement ou une accusation générale ne sont pas des faits précis²¹.

3. Application des principes en l'espèce

3.1. Quant au délai pour entamer la procédure

La découverte, le 15 mai 2025, de la disparition d'un bougeoir contenant un Airtag caché et de la localisation de l'Airtag au domicile de monsieur G. J. nécessitait une enquête et l'audition de monsieur G. J. afin de permettre à EUROCLEAR d'acquérir une connaissance suffisante des faits.

L'enquête a été diligentée par le service *ad hoc*, qui ne dispose manifestement pas du pouvoir d'entamer la procédure prescrite par la loi du 19 mars 1991.

Monsieur G. J. a été auditionné le 4 juin 2025, lendemain de son retour d'incapacité de travail, et à nouveau le 13 juin 2025. Ces auditions étaient nécessaires pour établir les faits. L'audition des

²⁰ Cass., 13 mai 2019, R.G. n° S.17.0090.N, www.cass.be ; comp. en droit commun : Cass., 12 février 2018, *J.T.T.*, 2018, p. 265.

²¹ C.trav. Bruxelles, 9 juin 1993, *J.T.T.*, 1994, p. 74.

collègues directs de monsieur G. J. était également nécessaire à cette fin. Elle a eu lieu le 4 juin et le 19 juin 2025.

Le service d'enquête interne a établi un rapport le 17 juin, complété le 19 juin 2025. Le rapport a été soumis à monsieur M., personne compétente pour licencier, le 18 juin 2025 (et complété le 19).

La procédure a été entamée le 20 juin 2025, soit dans le délai de trois jours ouvrables imposé par la loi.

3.2. Quant aux faits régulièrement notifiés

Les lettres d'intention notifient de manière précise les faits qui concernent le bougeoir, contenant un Airtag, emporté par monsieur G. J. le 15 mai 2025.

D'autres faits, antérieurs, constituent selon EUROCLEAR des circonstances aggravantes qui participent à la rupture de confiance et à l'impossibilité immédiate et définitive, selon EUROCLEAR, de poursuivre la relation de travail. Ces faits sont décrits comme suit dans les lettres d'intention : « *En outre, ce manquement n'est pas isolé et s'inscrit dans un contexte de remarques répétées à votre encontre concernant le non-respect des consignes et procédures en vigueur, un manque de rigueur dans le traitement du courrier, ainsi qu'une attitude perçue comme insubordonnée. Dans votre évaluation annuelle de 2024, il était notamment souligné un manque de professionnalisme, une tendance à rejeter la responsabilité sur autrui, et des incidents répétés (erreurs de livraison, non-conformité de traitements de courriers, absence de rappels pour des courriers spéciaux).* »

Aucun fait précis n'est cité dans cet énoncé. L'appréciation sur un comportement ou une accusation générale ne sont pas des faits précis. L'imprécision de l'énoncé des circonstances aggravantes invoquées par EUROCLEAR ne permet pas à monsieur G. J. ni à la CGSLB de connaître les faits reprochés et de s'en défendre ; elle ne permet pas non plus au juge de s'assurer que les motifs plaidés devant lui sont bien ceux visés dans la notification de l'intention de licencier.

Or, comme cela a été exposé ci-dessus, tous les faits invoqués à l'appui de la demande d'autoriser le licenciement pour motif grave, en ce compris les autres faits que l'employeur entend prendre en considération pour apprécier la gravité du fait invoqué comme motif grave²², doivent être notifiés avec précision dans les lettres d'intention, en annexe de la requête et dans la citation. Aucun autre motif ne peut être soumis à la juridiction du travail.

Les circonstances aggravantes concernant des faits antérieurs, invoquées par EUROCLEAR, ne peuvent donc pas être retenues par la cour.

²² Cass., 13 mai 2019, R.G. n° S.17.0090.N, www.cass.be ; comp. en droit commun : Cass., 12 février 2018, *J.T.T.*, 2018, p. 265.

3.3. Quant à la preuve des faits

Les pièces du dossier établissent à suffisance les faits suivants :

- Compte tenu des activités d'EUROCLEAR, l'entreprise est hautement exposée aux risques, notamment, d'intrusion physique ou en ligne et d'espionnage. Dans ce contexte, elle procède à des tests auprès des « travailleurs sensibles » afin de vérifier leur vigilance. Il a été décidé, en avril 2025, d'envoyer des cadeaux par courrier aux membres du comité de direction, dans lesquels ont été placés des mouchards électroniques, et ce afin de vérifier si les colis envoyés à ces personnes sont correctement inspectés.
- Les travailleurs sont régulièrement sensibilisés à ces risques et formés à détecter et signaler toute anomalie. L'instruction expresse est donnée de signaler tout colis suspect de même que toute erreur, tout incident et toute inquiétude concernant une tentative d'hameçonnage ou une fraude. Il est également donné instruction de s'abstenir d'agir et de signaler tout message provenant d'une source inconnue ou incitant à un comportement inhabituel ou non conforme à la politique.
- Une procédure régit la gestion du courrier et des colis reçus par le service dont monsieur G. J. et monsieur M. font partie. La procédure détermine le sort à réserver à chaque courrier ou colis réceptionné.
- Le 12 mai 2025, EUROCLEAR a préparé trois bougeoirs en forme de maisonnette et y a dissimulé des Airtags. Le 14 mai 2025, 4 colis ont été envoyés par EUROCLEAR à son propre siège, via Bpost. Ils ont été livrés au siège d'EUROCLEAR le 15 mai à 9h50. Il est établi avec une certitude suffisante que les colis livrés contenaient les bougeoirs contenant des Airtags.
- Ces colis ont été ouverts au Hub ; l'enquête n'a pas déterminé par qui.
- Monsieur G. J. a emporté l'un des bougeoirs à son domicile le soir même de sa livraison. L'Airtag contenu dans ce bougeoir a été détecté à son domicile le soir même, puis dans le jardin de la maison voisine le 21 mai.
- Les deux autres Airtags, cachés dans les deux autres bougeoirs, ont été trouvés et manipulés par monsieur M., collègue de monsieur G. J. Monsieur M. a tenté de s'y connecter, puis les a jetés à la poubelle, de même que l'un des bougeoirs.
- Après sa première audition, qui a eu lieu le 4 juin 2025, monsieur J. a informé son collègue, monsieur A., de ce qu'il serait également interrogé au sujet du photophore.

3.4. Quant à la gravité des faits

Les faits commis par monsieur G. J. sont graves, compte tenu de sa fonction et du contexte hautement sécurisé de l'entreprise.

Selon les procédures très précises applicables à la gestion du courrier, chaque courrier et colis doivent être traités de la manière prévue. Il est anormal que des objets arrivés par la poste traînent dans le Hub. Ce fait aurait dû être signalé par monsieur G. J. à sa hiérarchie dès qu'il a trouvé le bougeoir. L'absence de signalement constitue une première faute.

Avoir emporté l'objet à son domicile constitue une seconde faute dans le chef de monsieur G. J. Ce fait doit être qualifié de vol. En effet, selon l'article 461 du Code pénal, « *Quiconque a soustrait frauduleusement une chose qui ne lui appartient pas, est coupable de vol. Est assimilé au vol le fait de soustraire frauduleusement la chose d'autrui en vue d'un usage momentané.* » Le caractère « frauduleux » requis par cette disposition s'entend comme la volonté de l'auteur du vol de s'approprier de la chose volée, d'en disposer en maître. Il y a vol même lorsque l'auteur a abandonné la chose après l'avoir utilisée.²³ En l'occurrence, monsieur J. s'est approprié un objet appartenant à l'entreprise. Il ne s'agissait pas, comme il le plaide, d'une *res nullius*, c'est-à-dire d'un objet n'appartenant à personne. L'objet ayant été envoyé à EUROCLEAR, il lui appartenait. La faible valeur de l'objet n'excuse pas le vol.

La faute la plus grave consiste en l'absence de signalement de la présence d'un Airtag caché dans l'objet. La présence d'un mouchard électronique dans un objet réceptionné au siège de l'entreprise constitue à l'évidence un événement hautement suspect et susceptible de porter atteinte à la sécurité de celle-ci. Signaler un tel événement est une obligation professionnelle très importante dans le chef de monsieur J., chargé du traitement du courrier. En s'abstenant de signaler cet événement et en jetant l'Airtag, monsieur G. J. a manqué aux procédures qui régissent ses tâches et, surtout, a violé les règles de sécurité qui s'imposent à tous au sein de l'entreprise.

Dans le cadre de l'enquête menée par EUROCLEAR sur ces faits, monsieur J. a également fautivement manqué à son engagement de confidentialité en informant son collègue, monsieur A., de ce qu'il allait être auditionné au sujet du bougeoir.

3.5. Quant à l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre la relation de travail

Conformément aux principes rappelés ci-dessus, des faits ne justifient le licenciement pour motif grave que pour autant qu'ils soient non seulement gravement fautifs, mais également qu'ils rendent immédiatement et définitivement impossible la poursuite toute collaboration professionnelle.

²³ A. DE NAUW et F. KUTY, *Manuel de droit pénal spécial*, Wolters Kluwer Belgium, mis à jour en 2018, n° 1021.

Cette impossibilité doit être appréciée concrètement en prenant en considération l'ensemble des éléments de fait relatifs à l'acte lui-même et au contexte dans lequel il a été posé²⁴. Le cas échéant, la circonstance qu'une sanction moins grave a été appliquée à d'autres travailleurs pour des faits semblables est un élément à prendre en considération pour apprécier si la faute rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite des relations professionnelles²⁵.

En l'espèce, l'enquête menée par EUROCLEAR avant d'entamer la procédure a permis de découvrir qu'un collègue de monsieur G. J., monsieur M., a avoué s'être emparé, le 15 mai 2025, de deux Airtags qui se trouvaient dans le Hub, dont l'un caché dans un bougeoir. Selon ses déclarations, monsieur M. a essayé de s'y connecter par défi, sans succès. Il a jeté les deux Airtags et le bougeoir dans des poubelles dans le bâtiment. Il s'agit manifestement des deux autres objets (bougeoirs contenant un Airtag caché) envoyés par EUROCLEAR le 14 mai 2025 à titre de test de sécurité.

Monsieur M. a donc, selon ses déclarations, commis les mêmes fautes que monsieur G. J., à savoir :

- s'être approprié des objets appartenant à l'entreprise. La circonstance qu'il en a fait usage sur le lieu de travail et ne les a pas ramenés à son domicile n'empêche pas que ces faits soient qualifiés de vol ;
- ne pas avoir signalé la présence d'objets hautement suspects à sa hiérarchie.

Selon les pièces du dossier, monsieur M. a commis, en outre, une faute encore plus grave : il a tenté de se connecter aux Airtags trouvés. S'agissant de mouchards électroniques, les risques de ce comportement en matière de sécurité sont évidents.

EUROCLEAR fait valoir que monsieur M. a été sanctionné d'un avertissement formel et que la différence entre cette sanction et la sanction de licenciement pour motif grave demandée pour monsieur G. J. réside dans le vol commis par celui-ci. Toutefois, à l'estime de la cour et sur la base des pièces qui lui sont soumises, monsieur M. a également commis un vol en s'appropriant des objets appartenant à l'entreprise, même s'il les a jetés ensuite.

Le non-respect des instructions de travail et des règles de sécurité de l'entreprise paraissent encore plus graves dans le chef de monsieur M., qui a tenté de se connecter à des mouchards électroniques trouvés dans les locaux de l'entreprise.

Quant au mensonge reproché, en outre, à monsieur G. J., le même reproche peut être adressé à monsieur M. Les auditions successives des deux travailleurs comportent des contradictions et mensonges.

Le dossier relève également un manquement de monsieur J. à l'engagement de confidentialité dans le cadre de l'enquête. Cependant, ce manquement n'a pas pu porter à conséquence,

²⁴ C.trav. Bruxelles, 27 décembre 2007, *J.T.T.*, 2008, p. 152.

²⁵ C.trav. Bruxelles, 6 septembre 1988, *J.T.T.*, p. 383.

puisqu'il a informé monsieur A. de ce qu'il allait être entendu après les auditions du 4 juin 2025, donc après que monsieur A. ait déjà été auditionné. Ce manquement, commis par monsieur J. et non par monsieur M., ne suffit pas à expliquer la différence entre les sanctions.

Les éventuels antécédents de monsieur G. J. ne peuvent pas davantage expliquer la différence entre les sanctions décidées pour monsieur G. J., d'une part, et pour monsieur M., d'autre part. En effet, ces antécédents ne peuvent pas être retenus pour les raisons déjà exposées.

Il faut donc constater que le collègue de monsieur G. J., qui s'est rendu coupable de fautes semblables à celles commises par monsieur G. J. et même d'une faute encore plus grave en matière de sécurité, n'a pas été licencié. Il s'en induit que EUROCLEAR n'a pas considéré que de telles fautes, commises par monsieur M., rendent la poursuite de la relation de travail immédiatement et définitivement impossible. Aucun autre élément du dossier ne permet d'apprécier différemment la faute commise par monsieur G. J.

EUROCLEAR n'établit dès lors pas que les fautes graves commises par monsieur G. J. rendent immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la relation professionnelle.

Il n'y a pas lieu de reconnaître le motif grave invoqué.

4. Les dépens

Les dépens des deux instances doivent être mis à charge d'EUROCLEAR, partie perdante.

Les frais de citation et la contribution au fonds d'aide juridique de deuxième ligne (26 euros par instance), déjà payés par EUROCLEAR, restent à sa charge.

EUROCLEAR devra payer à monsieur G. J. et la CGSLB une seule indemnité de procédure par instance, liquidée à son montant de base, soit $1.883,72 \text{ euros} \times 2 = 3.767,44 \text{ euros}$.

Il n’y a pas lieu de majorer le montant de base comme le demandent monsieur G. J. et la CGSLB. La cause ne présente pas de complexité particulière et rien n’indique que EUROCLEAR ait agi avec des intentions coupables ni avec légèreté. Le déséquilibre entre les situations socioéconomiques respectives des parties ne constitue pas, en soi, un motif de majorer l’indemnité de procédure qui revient au travailleur et à l’organisation syndicale.

VI. La décision de la cour du travail

La cour déclare l’appel partiellement fondé.

La cour réforme le jugement attaqué en ce qu’il a déclaré la demande originaire irrecevable. Statuant à nouveau, la cour déclare la demande originaire recevable.

La cour déclare la demande originaire non fondée et en déboute EUROCLEAR.

La cour condamne la SA EUROCLEAR à payer à monsieur G. J. et la CGSLB les dépens des deux instances à ce jour, à savoir les indemnités de procédure liquidées à deux fois 1.883,72 euros, soit 3.767,44 euros

La cour met à charge de la SA EUROCLEAR la contribution de 26 euros au fonds budgétaire relatif à l’aide juridique de deuxième ligne, déjà payée.

Cet arrêt est rendu et signé par :

F. B., présidente de chambre,
F. D., conseiller social au titre d’employeur
B. M., conseiller social au titre d’employé
Assistés de F. A., greffier

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 2^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 04 décembre 2025, où étaient présents :

F. B., présidente de chambre,

F. A., greffier