



Numéro du répertoire

2025 /

Date du prononcé

17 décembre 2025

Numéro du rôle

2024/AB/478

Décision dont appel
tribunal du travail francophone de
Bruxelles
22 mai 2024
22/3662/A

Expédition

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre

ARRÊT

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier

Arrêt contradictoire

Définitif

La S.A. DIAMOND EUROPE, inscrite auprès de la Banque Carrefour des Entreprises sous le n°0436.355.290 et dont le siège social est établi à 1120 BRUXELLES, Chaussée de Vilvorde 92, partie appelante au principal et intimée sur incident, représentée par Maître J. M., avocat à 1200 WOLUWE-SAINT-LAMBERT,

contre

Monsieur R. B.,

partie intimée au principal et appelante sur incident, comparaissant en personne et assistée par monsieur S. P., délégué syndical, porteur de procuration

*

*

*

I. La procédure devant la cour du travail

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

- le jugement attaqué rendu le 22 mai 2024 par le tribunal du travail francophone de Bruxelles (n. R.G. : 22/3662/A)
- la requête d'appel reçue le 16 juillet 2024 au greffe de la cour
- les dernières conclusions déposées par les parties ainsi que les pièces des parties.

Les parties ont plaidé à l'audience publique du 19 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. Il en va de même pour l'appel incident.

II. Le jugement dont appel

Monsieur R. B. a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles ce qui suit :

« Dans ses conclusions additionnelles, Monsieur B. demande au tribunal de:

- *Dire la demande recevable et fondée*
- *Condamner la partie défenderesse au paiement aux sommes suivantes :*
 - *20.709,97 € bruts à titre d'indemnité de rupture (partie I: 6 semaines et 6 jours et partie II: 24 semaines);*
 - *2.179,09 € bruts à titre de prime de fin d'année ;*
 - *250/12x5, soit 104,166€ à titre d'écochèques (période allant de juin 2021 à octobre 2021);*
 - *730,618 € correspondant à la rémunération pour les heures de chômage temporaire corona rectifiées pour le mois de juin 2021 par la défenderesse ;*
 - *6.035,54 € à titre d'indemnité pour licenciement déraisonnable ;*
 - *Condamner la défenderesse à délivrer un nouveau formulaire C4;*
 - *Condamner la défenderesse au paiement des intérêts légaux et judiciaires, ainsi*

qu'aux dépens (droit de greffe : 24 €) ».

La s.a. Diamond Europe a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles ce qui suit :

« Déclarer la demande de M. B., si recevable, entièrement non fondée, et l'en débouter. Condamner M. B. aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure de base de 3.000€ ».

Par un jugement du 22 mai 2024 (R.G. n° 22/3662/A), le tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

*« Déclare la demande de Monsieur B. recevable et **fondée, dans la mesure qui suit:***

- *Condamne la SA DIAMOND EUROPE à payer à Monsieur B., à titre d'indemnité de rupture, la somme de **20.709,97 € bruts**, à majorer des intérêts légaux et judiciaires ;*
- *Condamne, en conséquence, la SA DIAMOND EUROPE à délivrer à Monsieur B. un formulaire C4 rectificatif, indiquant qu'une indemnité de rupture couvrant une période de 48 jours et 24 semaines lui a été payée ;*
- *Condamne la SA DIAMOND EUROPE à payer à Monsieur B., à titre de prime de fin d'année, la somme de **2.179,09 € bruts**, à majorer des intérêts légaux et judiciaires ;*

Constate que la demande de Monsieur B. relative au paiement d'une somme de 104,166 €, à titre d'écochèques, est devenue sans objet ;

Déboute Monsieur B. du surplus de sa demande ;

Ordonne la compensation des dépens, chaque partie restant tenue des siens ;

*Précise que Monsieur B. reste donc tenu à la somme de **24 €** à titre de contribution en faveur du Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ».*

III. Les demandes en appel

L'objet de l'appel principal de la s.a. Diamond Europe et ses demandes

La s.a. Diamond Europe demande à la cour du travail ce qui suit :

« Statuant sur l'appel principal de la SA DIAMOND EUROPE,

Déclarer recevable et fondé le présent appel partiel dirigé contre le jugement prononcé le 22 mai 2024 par la 4ème Chambre du Tribunal du Travail francophone de Bruxelles (RG n°22/3662/A).

En conséquence, statuant à nouveau, mettre à néant le jugement a quo en ce qu'il a fait droit à la demande de l'intimé visant à condamner la SA DIAMOND EUROPE au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et à la prime de fin d'année pro rata, avec rectification du formulaire C4 et compensation des dépens.

Confirmer au besoin ledit jugement en ce qu'il a rejeté les autres chefs de demande de l'intimé (écochèques, rémunération des heures de « chômage corona » et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable).

Statuant sur l'appel incident de M. B.

Le déclarer non fondé et l'en débouter.

Condamner l'intimé au principal, appelant sur incident, aux dépens des deux instances, en ce compris deux indemnités de procédure de base pour un litige d'une valeur de 20.000 € à 40.000 €.

Dépens :

- Indemnités de procédure première instance et appel: 2 X 3.000 €

- Contribution fonds aide juridique de deuxième ligne : 24 € ».

L'objet de l'appel incident de monsieur R. B. et ses demandes

Monsieur R. B. demande à la cour du travail ce qui suit :

«

- *Dire l'appel principal de la SA DIAMOND si recevable non fondé.*
- *Confirmer par conséquent le jugement dont appel en ce qu'il condamne la SA DIAMOND à lui verser son indemnité de rupture et sa prime de fin d'année à majorer des intérêts légaux et judiciaires.*
- *Dire l'appel incident du concluant recevable et fondé.*
- *Par conséquent réformer le jugement dont appel à ce qu'il a estimé la demande d'indemnité pour licenciement déraisonnable du concluant non fondée.*
- *Partant, condamner la SA DIAMOND à verser au concluant la somme de 6035,54 € à titre d'indemnité pour licenciement déraisonnable.*
- *Condamner l'appelante au paiement des intérêts légaux et judiciaires, ainsi qu'aux dépens (droit de greffe : 24 €) ».*

IV. Les faits

Monsieur B. a été engagé par la sa Diamond Europe le 2 juillet 2007 dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée en vue d'effectuer la fonction d'« *ouvrier Sav* ».

La sa Diamond Europe commercialise du matériel de cuisine pour les professionnels du secteur Horeca qu'elle vend par l'intermédiaire de ses revendeurs.

Par lettre du 27 mai 2013, la sa Diamond Europe lui a notifié un avertissement lui reprochant des manquements libellés comme suit:

*« - Dépannages et installations non-officielles pendant les heures de travail;
- Encaissements de ces dépannages et installations ».*

La lettre l'informait de ce qui suit :

« Nous considérons ces faits comme des fautes graves et pour cette raison, nous vous remettons ce dernier avertissement afin que vous ayez un moment de réflexion en ce qui concerne votre rôle (en) tant que technicien dans notre société.

Si dans l'avenir vous ne respectez pas les règles et instructions qui vous sont remis par les personnes habilitées de notre société, nous ne verrons pas d'autre possibilité d'arrêter le contrat de travail avec vous avec mention de faute grave ».

Par mail du 20 octobre 2021, une employée de la sa Diamond Europe a informé la responsable de monsieur B., madame D. (« *After sales manager*») de ce qui suit :

« Pour ce qui concerne les réparations en atelier il y a des choses qui porte à confusion concernant B.

Il indique avoir travaillé 1h sur un dossier (sur le rapport) alors que le dossier y traîne depuis vendredi passé.

Comment procéder ?

Les heures indiquées et qui sont encore à compléter dans le planning ne font pas une journée de travail au complet il me manque par moment 2h00 ou 3h00 ».

Madame D. a décidé de procéder à une enquête.

Le 25 octobre 2021, la sa Diamond Europe a soumis à monsieur B. une convention de résiliation de commun accord du contrat de travail qu'il a refusé de signer. Monsieur B. s'en est expliqué dans une lettre recommandée du 26 octobre 2021 à laquelle la sa Diamond Europe a répondu le 29 octobre 2021.

Par lettre recommandée du 26 octobre 2021, la sa Diamond Europe a notifié à monsieur B. son licenciement pour motif grave.

Par lettre recommandée du 27 octobre 2021, la sa Diamond Europe a notifié à monsieur B. les motifs à l'origine de son licenciement pour motif grave en ces termes :

« Dans le présent courrier nous vous notifions les éléments ayant amenés à la rupture pour faute grave de ce mardi 26 octobre 2021.

Tout d'abord, le vendredi 22 octobre 2021, lors de son tour dans l'atelier, votre Manager, Madame N. D., remarque la présence de deux appareils, BARMIX-CP-P, sur votre table de travail. Appareils ne faisant pas partie de votre planning. Madame D. interroge, cependant vos collègues afin de s'assurer que ces appareils ne font pas l'objet d'un éventuel rajout sur lesdits plannings.

Lors de ces interrogations, il est confirmé qu'aucun rajout n'a été fait pour ces appareils mais qu'un client final s'est présenté début de semaine pour ce même type d'appareils.

En effet, le lundi 18 octobre 2021, la société Franchise Factory srl, client final d'un de nos revendeurs (CHR Horeca Concept sprl), s'est présenté à nos comptoirs indiquant qu'il était en attente d'un technicien Diamond. Cette demande a suscité l'interrogation du service dépannage n'ayant jamais reçu une telle demande. Ledit client a cependant souhaité déjà acheter certaines pièces de rechange pour ces deux appareils. A cette même occasion, le client final a demandé que nous contactions notre fournisseur afin d'obtenir certains détails techniques quant à l'utilisation de ces appareils. Afin de procéder à cette demande, nous avons dû faire des photos des numéros de série de ces deux appareils.

Après vérification, il s'avère que les numéros de série correspondent aux numéros de série des deux appareils présent sur votre table de travail.

En concertation avec la Direction, il a été décidé d'attendre le lundi 25 octobre afin de s'assurer définitivement que ces appareils ne faisaient l'objet d'aucun bon de travail délivré par vos soins.

Le lundi 25 octobre, aucun bon de travail n'ayant été remis, concernant ces deux appareils, BARMIX-CP-P. Et ayant déjà eu des problèmes de justification d'heures sur plusieurs jours,

apparaissant sur les tableaux de rentabilités, la Direction demande à votre Manager, Madame Nathalie D., de visionner les caméras afin de déterminer l'origine de ces appareils, ainsi que le temps de travail consacré par vos soins.

Lors de ces visionnages, il est apparu que:

•Le mardi 19 octobre 2021 à 13h09, vous revenez au bureau après un dépannage planifié. Dépannage pour lequel, vous remettez un rapport, après contrôle, ne mentionnant aucun détail sur votre horaire. Lors de ce retour, vous apparaissez clairement rentrer avec un sac. A 13h13, vous rentrez à l'atelier avec le dit sac que vous déposez dans un coin de la pièce. Plus tard dans la journée, vous sortez un appareil de ce sac et le déposez sur votre table de travail. Nous vous voyons travailler régulièrement sur cet appareil, BARMIX-CP-P, mais de manière interrompue (par tranche de maximum 15min) afin de ne pas attirer l'attention de vos collègues. Cette réparation se fait de manière consciente derrière un appareil Diamond qui se trouvait, lui, dans votre planning de la veille. A 15h43, vous remettez l'appareil, BARMIX-CP-P, dans le sac.

•Le vendredi 22 octobre 2021 à 11h52, vous prenez ce même sac et le déposez à nouveau sur votre table de travail. Ensuite même déroulement que le mardi 19 octobre, sauf que vous travaillez cette fois-ci sur les deux appareils mais toujours de manière interrompue et derrière un appareil Diamond, se trouvant sur votre planning mais déjà terminé. A 13h33, vous remettez les appareils dans le sac. Vous quittez votre lieu de travail, à 15h01, avec le sac, comportant les deux appareils, sur votre épaule.

De plus, lors de ces visionnages, il est également apparu que vous avez quitté le lieu du travail avec une résistance. Cette résistance ne fait l'objet d'aucun dépannage connu, ni d'aucune autorisation de la part de votre Management.

Ces deux épisodes du vendredi 22 octobre 2021, ajoutés à vos trop nombreux manquements dans la réalisation de vos rapports d'intervention (aucun détail de date ni d'heures de prestations) ne nous permettent plus d'être persuadés que vous ne travaillez pas à votre propre compte pendant les heures de travail.

Le fait que vous avez ce vendredi travaillé « dans notre dos » sans avertissement ni accord préalable et pendant vos heures de travail est considéré comme de la concurrence déloyale, en plus d'être un manque à gagner réel pour la société.

Nous savons que vous n'êtes pas toujours en accord avec les décisions prises par votre management et vous avez fait part de votre démotivation au service RH. Néanmoins, cela ne justifie pas votre attitude et nous nous devons de prendre les mesures qui s'imposent. De plus, nous vous rappelons que ce n'est pas la première fois que nous devons faire face à ce type de problème et qu'un avertissement vous a déjà été envoyé en 2013. Avertissement dans lequel, nous vous indiquions formellement ne plus tolérer une telle attitude.

Ces différents éléments ont amené à une rupture de confiance de la part de la Direction et ont dès lors rendus impossible la continuité du contrat de travail qui nous liait ».

Par lettre du 8 novembre 2021, le syndicat de monsieur B. a contesté le motif grave sans en expliquer la raison concrète si ce n'est en posant la question de savoir si la CCT n°68 du 16 juin 1998 réglementant la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard de la surveillance par caméras sur le lieu du travail avait été respectée.

Par lettre du 15 novembre 2021, la sa Diamond Europe a précisé maintenir sa position, tout en expliquant que monsieur B. avait signé un écrit le 9 juillet 2018 intitulé « *convention vie privée. Règlement générale sur la protection des données du 27 avril 2016* » évoquant notamment la vidéosurveillance.

En date du 25 novembre 2021, la sa Diamond Europe a délivré le formulaire C4, mentionnant comme motif précis du chômage :

« *Rupture pour faute grave: rupture de confiance suite à travail pour son compte privé sur le lieu de travail et pendant les heures de travail (cfr courrier explicatif envoyé le 27.10.2021)* ».

Par lettre du 20 mai 2022, le syndicat de monsieur B. a contesté le licenciement pour motif grave en précisant que ce dernier contestait les faits reprochés à titre de motif grave et que « *les faits reprochés ne peuvent constituer une faute mais un simple geste commercial et en aucun cas une faute pouvant justifier un licenciement immédiat* ».

Par lettre du 29 juin 2022, la sa Diamond Europe a justifié sa position, en précisant notamment « *avoir rencontré le travailleur en préambule du licenciement afin de l'entendre sur la nature des faits et nous assurer qu'aucune explication de sa part n'aurait permis d'en atténuer la gravité. Votre affilié a néanmoins continué à nier les faits malgré l'évidence des preuves en notre possession, ce qui nous a déterminé à le licencier pour motif grave.*

Nous souhaitions cependant trouver une autre issue moins pénalisante pour le travailleur et nous lui avons effectivement proposé l'alternative d'une rupture immédiate de commun accord, ce qu'il a refusé, nous contraignant à la rupture pour motif grave ».

Dans sa lettre en réponse du 10 août 2022, le syndicat de monsieur B. n'a pas remis en question la tentative de la sa Diamond Europe d'entendre monsieur B. sur les faits et les dénégations de ce dernier.

Les parties ont continué à s'échanger des courriers par l'intermédiaire de leurs conseils respectifs.

Monsieur R. B. a saisi le tribunal du travail francophone de Bruxelles par une requête du 24 octobre 2022.

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

1. L'indemnité compensatoire de préavis.

Les principes.

La cour partage l'interprétation donnée par la jurisprudence citée ci-après des dispositions

légales applicables.

-Sur le licenciement pour motif grave :

L'article 35 alinéa 1^{er} de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose :

« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages et intérêts s'il y a lieu.

L'article 35 alinéa 2 de la loi du 3 juillet 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 ».

Cette définition du motif grave comporte donc trois éléments :

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

Pour apprécier la gravité du motif invoqué pour justifier le congé sans préavis ni indemnité, le juge peut prendre en considération des faits qui sont étrangers à ce motif et ne sont pas invoqués dans la lettre de congé et sont antérieurs au délai de trois jours, lorsqu'ils sont de nature à l'éclairer sur la gravité du motif allégué (Cass., 6 septembre 2004, J.T.T., 2005, p. 140 ; Cass., 3 juin 1996, J.T.T., 1996, p. 437 ; Cass., 21 mai 1990, R.G. n° 20.608, J.T.T., 1990, p. 435). Il est toutefois nécessaire qu'au moins un fait connu dans le délai de trois jours soit lui-même fautif. Le juge qui dénie tout caractère fautif aux faits situés dans le délai de trois jours ouvrables n'est pas tenu d'examiner un fait antérieur, qui n'est pas de nature à influencer la gravité du comportement de la personne licenciée (Cass., 11 septembre 2006, J.T.T., 2007, p. 4).

Les faits qui sont découverts après la rupture peuvent être pris en considération s'ils constituent une preuve complémentaire du motif invoqué (Cass., 28 février 1978, Bull., 1978, p. 737 ; Cass., 24 septembre 1979, J.T.T., 1980, p. 98 ; Cass., 13 octobre 1986, J.T.T., 1986, p. 462). De tels faits ne peuvent toutefois valoir, par eux-mêmes, comme motif grave.

« Pourvu qu'il ne méconnaisse pas la notion légale de motif grave, le juge apprécie souverainement la gravité de la faute et son incidence sur la possibilité de poursuivre la relation professionnelle. Il peut, à la condition de ne pas modifier les critères que la loi donne de cette

notion, avoir égard à tous éléments de nature à fonder son appréciation. En liant l'appréciation de la possibilité de poursuivre les relations professionnelles malgré la faute grave commise par la défenderesse, qui constitue le critère légal de la notion de motif grave, au critère, qui lui est étranger, de la disproportion entre cette faute et la perte de son emploi, l'arrêt viole l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 » (Cass., 6 juin 2016, R.G. n° S.15.0067.F, www.juridat.be, publié dans Chr.D.S., 2016, pp. 187-190).

En vertu de l'article 35 dernier alinéa de la loi précitée du 3 juillet 1978, « *la partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier* ».

-Sur certains modes de preuve et règles probatoires :

Les règles déterminant la charge de la preuve sont énoncées à l'article 8.4 du Code civil :

« Celui qui veut faire valoir une prétention en justice doit prouver les actes juridiques ou faits qui la fondent.

Celui qui se prétend libéré doit prouver les actes juridiques ou faits qui soutiennent sa prétention.

Toutes les parties doivent collaborer à l'administration de la preuve.

En cas de doute, celui qui a la charge de prouver les actes juridiques ou faits allégués par lui succombe au procès, sauf si la loi en dispose autrement.

Le juge peut déterminer, par un jugement spécialement motivé, dans des circonstances exceptionnelles, qui supporte la charge de prouver lorsque l'application des règles énoncées aux alinéas précédents serait manifestement déraisonnable. Le juge ne peut faire usage de cette faculté que s'il a ordonné toutes les mesures d'instruction utiles et a veillé à ce que les parties collaborent à l'administration de la preuve, sans pour autant obtenir de preuve suffisante ».

L'obligation de collaborer à l'administration de la preuve a pour conséquence qu'une partie, même si elle ne supporte pas la charge de la preuve, est tenue de contribuer raisonnablement à la clarification des faits invoqués par son adversaire, ce qui implique, selon les cas, non seulement la fourniture de renseignements et d'explications, mais également la production d'éléments de preuve concrets (voir en ce sens : W. Vandenbussche, L'obligation de collaborer à l'administration de la preuve, note sous Cass., 1^{ère} ch., 7 juin 2019, C.18.0523.N, RCJB, 2021, pp. 278 et 279).

Le Code judiciaire a réglementé la production de déclarations de tiers, sous forme d'attestations, de nature à éclairer le juge sur les faits litigieux aux articles 961/1 et 961/2 du Code judiciaire.

L'article 961/2 du Code judiciaire dispose :

« (...) »

L'attestation contient la relation des faits auxquels son auteur a assisté ou qu'il a personnellement constatés.

L'attestation mentionne les noms, prénoms, date et lieu de naissance, domicile et profession de son auteur ainsi que, s'il y a lieu, son lien de parenté ou d'alliance avec les parties, de subordination à leur égard, de collaboration ou de communauté d'intérêts avec elles. L'attestation indique en outre qu'elle est établie en vue de sa production en justice et que son auteur a connaissance qu'une fausse attestation de sa part l'expose à des sanctions pénales. L'attestation est écrite ; datée et signée de la main de son auteur. Celui-ci doit annexer ; en original ou en photocopie, tout document officiel justifiant de son identité et comportant sa signature ».

Conformément à l'article 8.1 du Code civil, la déclaration faite par un tiers dans les conditions des articles 961/1 et suivants du Code judiciaire constitue un témoignage au même titre qu'une déclaration faite par un tiers dans les conditions des articles 915 et suivants du Code judiciaire.

S'agissant desdites attestations, la Cour de cassation a jugé que:

« (...) il appartient au juge, même si l'attestation remplit toutes les conditions prévues aux articles 961/1 et 961/2 du Code judiciaire, d'apprécier souverainement la valeur probante de ce document, en tenant compte à cet égard de tous les éléments utiles à sa crédibilité.

Les formalités prévues à l'article 961/2 du Code judiciaire ne sont pas prescrites à peine de nullité.

Par conséquent, l'absence, dans l'attestation, d'une mention requise par cette disposition légale n'empêche pas le juge de recevoir ladite attestation, pourvu qu'il indique les raisons pour lesquelles il l'estime malgré tout crédible alors qu'elle ne remplit pas toutes les conditions posées » (Cass., 28 juin 2018, C.17.0319.N, www.juportal.be ; voir aussi sur la question : C.T. Bruxelles, 17 juin 2016, J.T.T., 2016,p. 336-338).

L'article 8.28 alinéa 2 du Code civil précise désormais que la valeur probante des témoignages est laissée à l'appréciation du juge.

S'agissant desdites formalités, il fut relevé à juste titre par la jurisprudence que :

« Il convient toutefois d'apprécier dans chaque cas d'espèce la force probante à leur attacher, en tenant compte du fait que si le législateur a entendu réglementer la production d'attestations par des tiers, en définissant les mentions qu'elles doivent contenir, il y aura lieu en règle d'être plus prudent alors qu'il s'agit d'apprécier la force probante d'attestations qui ne répondent pas à cette définition.

Ainsi, il va de soi qu'une personne se prétendant témoin de faits auxquels elle a assisté ou

qu'elle a personnellement constatés, sera moins encline à mentir si ses nom, prénom, domicile, profession sont communiqués, avec une copie de sa carte d'identité, si l'attestation est rédigée de sa main et si elle reconnaît en toutes lettres que l'attestation est établie pour être produite en justice et qu'elle a connaissance qu'une fausse attestation l'expose à des sanctions pénales » (C.T. Bruxelles, 17 juin 2016, J.T.T., 2016, p. 336-338).

L'attestation non conforme aux dispositions de l'article 961/2 du Code judiciaire n'a d'autre force probante que celle d'une simple présomption (Liège (civ.) (7ème ch.), 21 janvier 2016, R.D.J.P., 2016, liv.3, p. 121. Tel est par exemple le cas d'un mail (a fortiori non signé) déposé par une partie dans lequel une tierce personne décrit une situation à la demande de cette partie.

Si une preuve a été obtenue illégalement, elle n'est pas d'office écartée des débats.

La Cour de cassation a récemment fait application de la jurisprudence Antigone en matière civile en décidant que :

« En matière civile, l'utilisation d'une preuve obtenue illégalement ne peut être écartée, sauf disposition contraire expresse de la loi, que si l'obtention de cette preuve porte atteinte à la fiabilité de celle-ci ou compromet le droit à un procès équitable.

À cet égard, il y a lieu de tenir compte de toutes les circonstances de l'espèce, notamment de la manière dont la preuve a été obtenue, des circonstances dans lesquelles l'illégalité a été commise, de la gravité de celle-ci et de la mesure dans laquelle elle a porté atteinte au droit de la partie adverse, du besoin de preuve de la partie qui a commis l'illégalité et de l'attitude de la partie adverse » (Cass., 14 juin 2021, C.20.0418.N, www.juportal.be et J.T., 2021, p. 551, note D. Mougenot, Utilisation des preuves irrégulières en justice : Antigone se met en tenue civile, J.T., 2021, p.537 ; Cass., 16 décembre 2021, R.G. n° C.18.0314.N, www.juportal.be, arrêts dont l'interprétation est approuvée par la cour de céans).

Dans l'affaire à l'origine de l'arrêt du 14 juin 2021, une partie avait enregistré une conversation en vue de démontrer que le prix de vente mentionné sur le bon de commande était erroné. La cour d'appel de Gand avait décidé d'écarter cet enregistrement sonore des débats en considérant celui-ci « *comme ayant été obtenu de manière illégale* », au motif qu'il « *a été effectué secrètement* », que les parties « *étaient déjà engagées dans un litige et qu'une discussion avait déjà eu lieu concernant le prix de vente* », qu'« *il semble fort que certaines déclarations aient été provoquées par [la demanderesse] afin de se procurer une preuve et avec l'intention d'utiliser cette déclaration contre [les défendeurs]* », et que « *la demande aurait pu être prouvée par d'autres moyens légaux* ». La Cour de cassation a jugé que ce

faisant, le juge d'appel n'avait pas légalement justifié sa décision. La cour du travail de Bruxelles a récemment fait application des critères issus de la jurisprudence Antigone pour valider un enregistrement sonore litigieux réalisé par un travailleur à l'encontre de son employeur (C.T. Bruxelles, 19 février 2025, R.G n° 2023/AB/530 à 532, inédit.).

L'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme garantit le droit à un procès équitable. Il ne régit pas l'admissibilité des preuves en tant que telles, matière qui relève au premier chef du droit interne (Schenk c. Suisse, 1998, §§ 45-46 ; Moreira Ferreira c. Portugal (no 2) [GC], 2017, § 83, et Yüksel Yalçınkaya c. Türkiye [GC], 2023, § 302).

Application.

Les faits invoqués à l'origine du licenciement pour motif grave sont :

-avoir effectué les 19 octobre et 22 octobre 2021 des prestations sur deux appareils Barmix-Cp-P sans avoir établi de bons de travail, ce qui constitue de la concurrence déloyale et entraîne un manque à gagner réel pour la société.

-avoir quitté le lieu du travail avec une résistance n'ayant fait l'objet d'aucun dépannage connu ni d'aucune autorisation de la part de son management

-le tout dans un contexte de nombreux manquements dans la réalisation de ses rapports d'intervention (sans aucun détail de date ni d'heures de prestations), qui ne permettent plus d'être persuadé qu'il ne travaille pas à son compte pendant les heures de travail.

S'agissant du premier fait, la sa Diamond Europe dépose à son dossier des extraits de la vidéo présente dans l'atelier pour les 19 et 22 octobre 2021. Monsieur B. ne remet pas en cause la régularité de cette pièce et n'invoque ni n'établit son manque de fiabilité ou le fait que son droit à un procès équitable aurait été méconnu.

La sa Diamond Europe dépose par ailleurs à son dossier de pièces des photos des deux appareils situés sur la table de travail de monsieur B. et de leurs numéros de série de même que les plannings et rapports d'intervention des 19 et 22 octobre 2021.

Monsieur B. ne conteste pas qu'il a bien effectué des prestations sur ces deux appareils Barmix-Cp-P non repris dans son planning les 19 et 22 octobre 2021, sans établir de bon de travail/rapport d'intervention et sans en avertir la sa Diamond Europe. Les images de vidéosurveillance démontrent par ailleurs l'accomplissement de ces prestations.

Il ressort des informations obtenues par l'enquête menée par la sa Diamond Europe que les numéros de série de ces appareils correspondaient à des appareils pour lesquels une srl Franchise Factory, cliente d'un revendeur de la sa Diamond Europe (la sprl Chr Horeca

Concept), s'était présentée au comptoir de vente de la sa Diamond Europe le 18 octobre 2021 pour commander des pièces de rechange.

Il résulte de la lettre de la sa Diamond Europe du 29 juin 2022 au syndicat de monsieur B. que ce dernier a été auditionné par son employeur pour obtenir des explications sur les prestations effectuées sur les deux appareils précités les 19 et 22 octobre 2021 mais que monsieur B. s'est contenté de nier les faits.

Monsieur B. invoque qu'il a effectué les réparations litigieuses pour rendre service à un client à titre de geste commercial et dépose pour en convaincre un mail non daté qui émanerait d'un certain S. A. de Franchise Factory.

La cour n'accorde du reste aucune valeur probante à un tel mail par essence non signé qui n'équivaut pas à une attestation conforme au Code judiciaire dans lequel un témoin, clairement identifié par sa pièce d'identité, accepte de délivrer un témoignage de manière manuscrite, en reconnaissant expressément qu'il sait que son attestation sera utilisée en justice et qu'il s'expose à des sanctions pénales en cas de fausse déclaration.

En l'espèce il n'existe pas de certitude que ce mail émane bien de la srl Franchise Factory (qui n'est pas cliente de la sa Diamond Europe mais cliente d'un revendeur de cette dernière). A supposer que tel serait le cas, la cour estime de toute manière ne pas pouvoir se fier aux éléments contenus dans ce mail qui ne mentionne même pas à quelle date monsieur B. aurait été rencontré sur le parking de la sa Diamond Europe et aurait accepté de débloquent les machines sans demande financière.

C'est d'autant moins crédible que si les faits s'étaient effectivement déroulés comme mentionnés dans ce message, la cour n'aperçoit pas pour quelle raison monsieur B. ne l'a pas d'entrée de jeu invoqué à son employeur alors que ce son licenciement était envisagé.

En outre, il est curieux que monsieur B. accepte d'effectuer des réparations sur les appareils Barmix-Cp-P les 19 et 22 octobre 2021 sans avoir établi de bons de travail. La prétendue volonté d'aider une société cliente d'un revendeur de la sa Diamond Europe n'explique pas l'absence d'établissement d'un bon de travail.

La cour considère que dans le contexte précité et que les faits soient ou non qualifiés de concurrence déloyale, l'accomplissement de réparations sur les appareils litigieux les 19 et 22 octobre 2021 non prévus au planning, sans établir de bons de travail et sans en informer son employeur constitue une faute grave qui crée une impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle et ce d'autant plus que quelques années plus tôt, monsieur B. avait déjà reçu un avertissement pour avoir réalisé des dépannages et installations non officiels pendant ses heures de travail (dont il n'est pas prouvé qu'il fut contesté à l'époque) et était informé qu'en cas de récidive, il serait licencié pour motif grave.

Même si monsieur B. conteste le temps consacré à ces réparations et que la sa Diamond Europe n'établisse pas en tant que tel que monsieur B. a effectivement perçu une rémunération de la société Factory Service, le manquement commis entame la confiance nécessaire à la poursuite des relations de travail quel qu'ait été le préjudice réel subi par la sa Diamond Europe.

La circonstance que la sa Diamond Europe ait proposé à monsieur B. dans un premier temps de signer une convention de rupture de commun accord apparaît davantage comme un geste fait envers lui pour éviter le licenciement pour motif grave et ne contredit en rien la gravité de la faute et son caractère de motif grave.

L'ancienneté de monsieur B. n'est pas de nature à remettre en cause le caractère de motif grave.

Au vu des développements qui précèdent, le licenciement pour motif grave est justifié sans qu'il faille examiner les deux autres faits invoqués.

La demande d'indemnité compensatoire de préavis est dès lors non fondée.

2. La prime de fin d'année.

Le licenciement pour motif grave fait obstacle au droit de monsieur B. à obtenir une prime de fin d'année conformément à la convention collective de travail applicable déposée au dossier de monsieur B.

3. L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

Le licenciement pour motif a bien eu lieu pour un motif lié à la conduite du travailleur.

Un tel licenciement n'est pas manifestement déraisonnable au sens de l'article 8 de la CCT n°109.

La demande d'indemnité de ce chef n'est dès lors pas fondée.

4. Les dépens

Monsieur B. est la partie succombante au sens de l'article 1017 alinéa 1^{er} du Code judiciaire.

Il est dès lors tenu aux dépens de la sa Diamond Europe liquidés à la somme de 2 x 3.000 euros à titre d'indemnités de procédure. Les dépens d'appel indexés s'élèvent à la somme de 3.139,53 €

VI. La décision de la cour du travail

La cour déclare l'appel principal recevable et fondé.

La cour déclare l'appel incident recevable mais non fondé.

La cour réforme le jugement dont appel.

La cour déboute monsieur B. de ses différentes demandes.

La cour condamne monsieur B. à payer à la sa Diamond Europe les dépens des deux instances liquidés à la somme de 2 X 3.000 euros, soit 6.000 euros mais taxés par la cour à la somme de 3.000 euros à titre d'indemnité de procédure due pour la 1^{ère} instance et à la somme de 3.139,53 euros à titre d'indemnité de procédure due pour la procédure en appel.

La cour met à charge de monsieur B. la contribution de 24 euros au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne à rembourser à la sa Diamond Europe.

Cet arrêt est rendu et signé par :

P. K., conseiller,
L. S., conseiller social au titre d'employeur,
N. S. H., conseiller social au titre d'ouvrier,
Assistés de J. A., greffier,

et prononcé, à l’audience publique de la 6ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 17 décembre 2025, où étaient présents :

P. K., conseiller,
J. A., greffier