



## Expédition

|  |
|--|
| Numéro du répertoire<br><b>2021 /</b>  |
| Date du prononcé<br><b>21 mai 2021</b> |
| Numéro du rôle<br><b>2019/AB/106</b>   |
| Décision dont appel<br><b>18/721/A</b> |

|            |
|------------|
| Délivrée à |
| le         |
| €          |
| JGR        |

# Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre

## Arrêt

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

**Monsieur M. N.,**

partie appelante,  
représentée par Maître

contre

**La S.A. SECURITAS SA,** BCE n° 0427.388.334, dont le siège social est établi à 1120  
BRUXELLES, Font Saint Landry 3,  
partie intimée,  
représentée par Maître

\* \* \*

**I. INDICATIONS DE PROCÉDURE**

1. Monsieur M. N. a interjeté appel le 12 février 2019 d'un jugement prononcé par le tribunal du travail francophone de Bruxelles le 14 janvier 2019.
2. Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 11 mars 2019, prise à la demande conjointe des parties.
3. La S.A. SECURITAS a déposé des conclusions le 28 juin 2019, le 4 mars 2020 et le 22 décembre 2020, ainsi qu'un dossier de pièces le 22 décembre 2020 (dossier redéposé à l'audience du 22 mars 2021).

Monsieur M. N. a déposé des conclusions le 4 novembre 2019 et le 24 août 2020, ainsi qu'un dossier de pièces le 9 mars 2021.

4. Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 22 mars 2021 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

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

## II. FAITS

6. Les faits utiles à l'examen de la contestation soumise à la Cour peuvent être décrits comme suit, selon les conclusions et les pièces des parties et les précisions apportées au cours des débats.

7. Monsieur M. N. est entré au service de la S.A. SECURITAS le 13 juillet 2013 dans les liens d'un contrat de travail d'ouvrier à durée indéterminée conclu le 9 juillet 2013, en qualité d' « agent de gardiennage catégorie SB ».

8. Par lettre recommandée du 30 avril 2017, la S.A. SECURITAS notifie à Monsieur M. N. la rupture immédiate de son contrat de travail pour motif grave.

Les faits invoqués à l'appui de cette rupture sont décrits comme suit, aux termes du courrier recommandé adressé par la S.A. SECURITAS à Monsieur M. N. le 4 avril 2017 :

*« Cher Monsieur M. N.,*

*Nous nous référons à notre lettre du 03/04/2017, notifiant votre licenciement pour motif grave.*

*Vous trouverez ci-après la description des faits qui sont à la base de votre licenciement pour motif grave.*

*Vous travaillez comme agent de gardiennage au sein de la résidence (Ducale) de l'ambassade de Grande-Bretagne. Le 17/03/2017, vous deviez prester un shift de 19h00 jusqu'à 06h00. Un collègue observateur, qui était en train de travailler dans un bâtiment à proximité, a remarqué qu'une fenêtre était ouverte dans la résidence où vous vous trouviez.*

*Votre collègue a sonné à plusieurs reprises, mais sans succès. Par conséquent il a fallu appeler la police qui est venue sur place. Les policiers ont également essayé de sonner et ce avec le même résultat, de sorte qu'ils aient décidé d'entrer dans le bâtiment par la fenêtre ouverte. C'est seulement quand les policiers étaient déjà dans le bâtiment que vous vous êtes rendu compte du fait qu'il y avait un problème et que vous vous êtes manifesté à l'endroit où vous étiez supposé vous trouver et que vous avez quitté le sous-sol.*

*Les instructions de ce poste sont très claires et vous ont été envoyées par mail le 18/04/2016, après avoir été expliquées lors d'une session d'information le 08/04/2016. Sur base de ces*

*instructions l'agent de gardiennage doit rester au rez-de-chaussée et surveiller les images de la caméra de surveillance.*

*Le 17/03/2017 vous avez averti par mail votre supérieur hiérarchique, monsieur D. M., de cet incident. Sur base de votre explication nous étions convaincus que vous n'aviez pas remarqué les faits/problèmes, parce que vous étiez dans le sous-sol seulement le temps nécessaire pour préparer votre repas.*

*Le 20/03/2017, notre client vous a donné l'occasion d'expliquer les faits susmentionnés. A nouveau, comme dans le mail destiné à monsieur D. M., vous avez prétendu avoir quitté votre poste au rez-de-chaussée (entrée principale), après avoir entamé votre shift à 19h00, vers 21h45 pour préparer votre repas. Ensuite, vous auriez entendu du bruit (les policiers qui étaient déjà dans le bâtiment entretemps) et vous seriez de nouveau à votre poste un peu après 22h00. Vous avez également affirmé au client que vous êtes resté de manière ininterrompue à l'entrée principale de 19h00 à 21h45.*

*Notre client a ensuite entamé une enquête sur base des données du badge (nécessaire pour se déplacer d'une partie du bâtiment à l'autre). Nous avons reçu le résultat de cette enquête par mail du 30/03/2017. Les données démontrent que vous avez menti vis-à-vis de notre client. Vous avez prétendu que vous êtes resté tout le temps, jusqu'à 21h45, à l'entrée principale, tandis que les données de votre badge démontrent clairement que vous n'étiez plus dans cette partie du bâtiment depuis 19h16 et que vous y êtes retourné vers 22h02 (quand les policiers étaient déjà dans le bâtiment).*

*Suite à ces résultats, notre client a également vérifié vos shifts précédents (la nuit du 15/03/2017 au 16/03/2017 et la nuit du 16/03/2017 au 17/03/2017) et a constaté que vous êtes resté (en complète contradiction avec les instructions) presque la totalité du reste de votre shift dans le sous-sol et ce dès que la dernière personne ait quitté le bâtiment.*

*Le 31/03/2017, nous vous avons donné l'occasion d'expliquer/admettre les faits lors d'un entretien. Vous avez donné votre version des faits dans une déclaration que vous avez signée. Malheureusement, nous avons dû constater, vous avez de nouveau menti concernant l'endroit où vous étiez dans le bâtiment. Vous dites dans cette déclaration e.a. :*

*« Aux alentours de 21h30 je me suis rendu au -1 dans le local du staff. Dans ce local se trouve un four à micro-ondes, un frigo, une télé, un fauteuil, etc. Je me suis rendu dans ce local dans le but de préparer mon dîner et de le manger. A un certain moment, je ne me souviens plus de l'heure qu'il était, j'ai entendu des bruits de pas. Je vais voir l'ascenseur. L'ascenseur se trouvait toujours au 3<sup>ème</sup> étage. Aucun visiteur n'était prévu pour ce soir-là. Je me suis alors dirigé vers la sas d'entrée. J'ai ouvert la porte, et j'ai vu un policier, qui me demande qui je suis et me demande de ne pas entrer à nouveau dans le bâtiment, car des policiers armés sont à l'intérieur du bâtiment en train d'effectuer un contrôle suite à une suspicion de cambriolage.(...)*

En ce qui concerne le local staff, d'habitude, je l'utilise uniquement pour prendre ma pause pour préparer mon repas et pour manger. J'y passe maximum 30 minutes de mon temps durant mon service, que ce soit en week-end ou en semaine. Lorsque je travaille de 22h00 à 06h00 je n'utilise jamais ce local. »

*Par conséquent, un incident très grave a pu se produire, parce que vous avez quitté, contrairement aux instructions du poste, la partie du bâtiment de l'entrée principale à 19h16. C'est seulement quand les policiers sont déjà dans le bâtiment, presque trois heures plus tard, que vous apparaissez de nouveau. Il va de soi que de par votre comportement vous avez porté atteinte à notre réputation de manière grave vis-à-vis de notre client et que nous ne pouvons en aucun cas accepter une attitude pareille, surtout compte tenu du fait que vous travaillez sur un poste (ambassade de Grande-Bretagne) où la sécurité est d'une importance primordiale compte tenu du climat actuel d'insécurité.*

*En plus, vous savez très bien qu'il s'agit d'un client très important et qu'un tel comportement nous cause potentiellement des dommages considérables.*

*Le fait que vous avez menti, vis-à-vis de nous ainsi que vis-à-vis de notre client aggrave encore la situation.*

*Les faits susmentionnés sont inadmissibles et rendent toute collaboration professionnelle immédiatement et définitivement impossible.*

[...] ».

9. A la suite de son licenciement, Monsieur M. N. a pris l'initiative d'introduire la présente procédure devant le tribunal du travail francophone de Bruxelles, par requête déposée au greffe dudit tribunal le 16 février 2018.

### **III. LA PROCEDURE DEVANT LE TRIBUNAL DU TRAVAIL**

#### **1. La demande originaire de Monsieur M. N.**

10. Monsieur M. N. demandait au tribunal de condamner la S.A. SECURITAS au paiement :

- d'une indemnité compensatoire de préavis représentant 14 semaines de rémunération soit un montant total brut de 7.886,01 €,
- d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable représentant 17 semaines de rémunération, soit un montant brut de 9.575,93 €,

- des intérêts légaux et judiciaires sur les sommes dues, à dater de leur exigibilité,
- et des frais et dépens de la procédure.

## **2. Le jugement dont appel**

11. Par jugement définitif prononcé contradictoirement le 14 janvier 2019, le tribunal du travail francophone de Bruxelles a déclaré la demande de Monsieur M. N. recevable mais non fondée et, en conséquence, l'en a débouté pour le tout, l'a condamné aux dépens de l'instance et lui a délaissé la charge de ses propres dépens.

## **IV. L'APPEL ET LES DEMANDES SOUMISES A LA COUR**

### **1. L'appel et les demandes de Monsieur M. N.**

12. Monsieur M. N. fait grief au jugement dont appel d'avoir estimé à tort :

(1) que « *la prise de cours du délai de notification devait être fixée en date du 30 mars 2017, soit la date à laquelle la SA SECURITAS a reçu le courriel du responsable de l'ambassade de Grande-Bretagne l'informant des faits reprochés* »,

alors qu'elle « *avait connaissance des faits litigieux dès le 17 mars 2017 dès lors que Monsieur M. N. avait adressé un courriel relatant l'incident à son supérieur hiérarchique* » ;

(2) que « *les pièces et actes de procédure déposés par la SA SECURITAS permettraient d'établir que Monsieur M. N. avait commis une faute professionnelle le 17 mars 2017 et que cette faute professionnelle n'apparaîtrait pas comme isolée* »,

alors que « *la configuration des lieux telle que décrite par la SA SECURITAS ne permet nullement d'établir qu'il était impossible de se rendre au sous-sol sans emprunter une porte blindée « avec système de pression sur bouton badge » », que « de nombreuses portes de la résidence ne sont pas munies d'un système de badgage mais uniquement d'un bouton poussoir », que « les portes munies d'un bouton presseur ne permettent nullement d'établir les prétendues entrées et sorties de Monsieur M. N. ni le jour des faits, ni le 15 et 16 mars 2017 », que « le document du 18 avril 2016 transmis par la SA SECURITAS ne permet nullement d'établir que la localisation de la mission de surveillance était établie exclusivement à l'entrée principale de la résidence » et que « les motifs invoqués par la SA Securitas ne sont pas de nature à justifier un licenciement pour motif grave », et*

(3) que son licenciement n'était pas manifestement déraisonnable,

alors qu'il serait « *extérieur à sa conduite* ».

13. Aux termes du dispositif de ses dernières conclusions d'appel, Monsieur M. N. demande en conséquence ce qui suit à la Cour :

- « *Déclarer le présent appel recevable et fondé et en conséquence mettre à néant les dispositions attaquées du jugement dont appel ;*
- *Condamner la SA SECURITAS au paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable représentant 17 semaines de rémunération, soit un montant brut de 9.575,93 € ;*
- *Condamner la SA SECURITAS à payer au concluant une indemnité compensatoire de préavis représentant 14 semaines de rémunération, soit un montant total brut de 7.886,01 € ;*
- *Condamner la SA SECURITAS au paiement des intérêts légaux et judiciaires sur les sommes dues, à dater de leur exigibilité ;*
- *Condamner la SA SECURITAS [...] aux entiers frais et dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure ».*

## **2. La demande de la S.A. SECURITAS**

14. Aux termes du dispositif de ses dernières conclusions d'appel, la S.A. SECURITAS demande pour sa part à la Cour de déclarer l'appel de Monsieur M. N. recevable mais non fondé et, en conséquence :

- d'en débouter Monsieur M. N.,
- de confirmer la décision entreprise dans toutes ses dispositions,
- de condamner Monsieur M. N. aux entiers frais et dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure.

## **V. RECEVABILITE DE L'APPEL**

15. L'appel a été introduit dans les formes légales.

Le délai légal d'appel a également été respecté, le dossier ne révélant pas que le jugement a été signifié.

L'appel est donc recevable.

## **VI. EXAMEN DES CONTESTATIONS**

### **1. Concernant le licenciement pour motif grave de Monsieur M. N.**

#### **a. En droit : dispositions et principes applicables**

16. L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose ce qui suit :

*« 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-intérêts s'il y a lieu.*

*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.*

*Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins.*

*Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.*

*A peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier de justice.*

*Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie.*

*La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier ; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4 ».*

17. Les conditions requises pour qu'il y ait motif grave au sens des 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> alinéas de l'article 35 de la loi précitée du 3 juillet 1978 sont donc les suivantes :

- il faut une faute,



- qui soit grave,
- et qui rende immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la collaboration professionnelle entre les parties.

*« On en déduit valablement que le seul fait, pour le travailleur, de commettre une faute, ne suffit pas à lui conférer la qualité d'un "motif grave", permettant à l'employeur de rompre le contrat de travail sans préavis ni indemnité. Il faut encore que cette faute soit à ce point grave qu'il ne peut être raisonnablement attendu de l'employeur qu'il maintienne sa confiance dans le travailleur.*

*La rupture du lien de confiance constitue ainsi le motif qui permet à l'employeur de rompre le contrat de travail qui le liait au travailleur dans le cadre de l'article 35 précité »<sup>1</sup>.*

18. Le motif grave est pour le surplus laissé à l'appréciation du juge.

*« La cour de cassation en déduit qu'à la condition de ne pas méconnaître la notion légale de motif grave, le juge du fond apprécie en fait et souverainement si le manquement a rendu immédiatement et définitivement impossible la collaboration professionnelle entre les parties »<sup>2</sup>.*

19. Dans son appréciation, le juge doit tenir compte de toutes les circonstances concrètes de la cause<sup>3</sup>.

Parmi les circonstances de nature à conférer aux faits commis par un travailleur le caractère d'un motif grave, figure notamment les circonstances suivantes :

- le fait que le travailleur est investi d'une mission de confiance<sup>4</sup>,
- l'existence de faits antérieurs, même s'ils n'étaient pas comme tels constitutifs d'une faute grave<sup>5</sup>.

20. Le délai de trois jours ouvrables endéans lequel le congé pour motif grave doit être notifié ne commence à courir que lorsque les faits et toutes les circonstances de nature à

---

<sup>1</sup> H. Deckers et A. Mortier, Le licenciement pour motif grave, Etudes pratiques de droit social – Kluwer 2020, n° 11 et les références citées par ces auteurs ; voir également, à propos de la rupture du lien de confiance qui constitue l'essence même du motif grave : C.T. Bruxelles, 25 mai 2016, J.T.T. 2016, p. 359.

<sup>2</sup> H. Deckers et A. Mortier, précités, n° 50 ; voir également : Cass. 6 juin 2016, J.T.T. 2016, p. 351.

<sup>3</sup> Voir notamment : W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, Compendium Social – Droit du travail (2020-2021), Wolters Kluwer, n° 4467 et suivants ; H. Deckers et A. Mortier, précités, n° 24.

<sup>4</sup> Voir notamment : W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, précités, n° 4468.

<sup>5</sup> *Idem*, n° 4472.

leur conférer le caractère d'un motif grave sont parvenus à la connaissance de la partie qui notifie le congé<sup>6</sup>.

Selon la jurisprudence constante de la Cour de cassation, la connaissance requise doit être suffisante et certaine : « *Le fait qui constitue le motif grave de la rupture est connu de la partie donnant congé lorsque celle-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 suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice* »<sup>7</sup>.

Ainsi et notamment, le délai de trois jours ouvrables ne commence pas à courir dès que l'employeur nourrit certains soupçons à l'égard d'un de ses travailleurs<sup>8</sup>.

L'employeur qui envisage de mettre fin à un contrat de travail pour motif grave peut le cas échéant (faire) procéder à une enquête ou à l'audition du travailleur en vue de parfaire sa connaissance des faits et des circonstances de nature à leur conférer la nature d'un motif grave<sup>9</sup>.

Il importe par ailleurs peu que ces mesures apportent ou non des éléments nouveaux à la connaissance de l'employeur, du moment qu'elles lui permettent de parfaire la connaissance qu'il avait le cas échéant déjà des faits et ce, *a fortiori* lorsque le travailleur les conteste<sup>10</sup>.

La connaissance requise doit, en outre, être appréciée dans le chef de la personne ou de l'organe compétent pour donner le congé<sup>11</sup>.

21. La preuve du respect du délai de trois jours et du motif grave incombe enfin à la partie qui a notifié le congé et cette preuve doit être apportée avec un degré suffisant de certitude, qualifié de « raisonnable » par l'article 8.5. du nouveau Livre VIII du Code civil (entré en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre 2020), le doute subsistant éventuellement devant profiter à l'autre partie (cf. 4<sup>ème</sup> alinéa de l'article 8.5. du nouveau Livre VIII du Code civil).

---

<sup>6</sup> Voir notamment à ce propos : Cass. 14 mai 2001, S.990174.F et Cass. 19 mars 2001, S.000129.N, [www.juportal.be](http://www.juportal.be).

<sup>7</sup> Voir notamment : W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, précités, n° 4500 ; H. Deckers et A. Mortier, précités, n° 125 ; et les références citées par ces différents auteurs.

<sup>8</sup> W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, précités, n° 4500 ; H. Deckers et A. Mortier, précités, n° 126 ; voir également : C.T. Bruxelles, 20 janvier 2020, RG n° 2017/AB/746, [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be).

<sup>9</sup> Voir notamment : Cass. 14 octobre 1996, J.T.T. 1996, p. 500 ; W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, précités, n° 4501 et 4502 ; H. Deckers et A. Mortier, précités, n° 126, 138 et suivants ; et les références citées par ces différents auteurs ; voir également : C.T. Bruxelles, 20 janvier 2020, RG n° 2017/AB/746, [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be).

<sup>10</sup> Voir notamment : W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, précités, n° 4501 et 4502 ; H. Deckers et A. Mortier, précités, n° 139 et 143 ; et les références citées par ces différents auteurs.

<sup>11</sup> Voir notamment : W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, précités, n° 4504 ; H. Deckers et A. Mortier, précités, n° 136.

Cela étant :

- « la preuve d'un fait négatif ne doit pas être rapportée avec la même rigueur que celle d'un fait affirmatif »<sup>12</sup> ;

la preuve de sa vraisemblance peut suffire<sup>13</sup> ;

- et conformément à l'article 870 du Code judiciaire, chaque partie a la charge de prouver les faits qu'elle allègue.

Il résulte notamment de la combinaison de ces deux derniers principes que « si la partie qui doit prouver le fait négatif établit la vraisemblance de ce fait [...], c'est alors l'autre partie qui doit détruire cette vraisemblance par la preuve du fait positif contraire »<sup>14</sup>.

Ces tempéraments valent également en matière de congé pour motif grave ; c'est ainsi notamment, qu'il appartient à la partie qui conteste le respect du délai de trois jours et/ou le motif grave qui lui est imputé et dont la preuve est rapportée avec un degré suffisant de certitude (ou de vraisemblance en cas de fait négatif) par l'autre partie, d'apporter elle-même la preuve du fondement et de la pertinence de sa contestation (le cas échéant par la preuve du fait positif contrariant le fait négatif)<sup>15</sup>.

La preuve requise peut enfin être apportée par toutes voies de droit, en ce compris par témoignages ou présomptions, dont la valeur probante est laissée à l'appréciation du juge.

b. En fait : application de ces dispositions et principes en l'espèce

22. La Cour constate tout d'abord que le licenciement de Monsieur M. N. pour motif grave ne fait l'objet d'aucune contestation de la part de celui-ci quant au respect des formes de notification prévues par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, lesquels paraissent du reste avoir été effectivement respectées.

Il appartient donc essentiellement à la Cour de vérifier si le délai de trois jours ouvrables prévu par le 3<sup>ème</sup> alinéa de l'article 35 a été respecté en l'espèce et, le cas échéant, si les faits

---

<sup>12</sup> Cass. 18 novembre 2011, Pas. 2001, p. 2558.

<sup>13</sup> Voir notamment à ce propos : P. Van Ommeslaghe, *in* De Page, *Traité de droit civil belge – Tome II : Les obligations*, Bruylant 2013, n° 1653 ; il échet par ailleurs de préciser que cette atténuation du degré de preuve requis en cas de fait négatif a été consacrée par l'article 8.6 du nouveau Livre 8 du Code civil entré en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre 2020, dans les termes suivants : « Celui qui supporte la charge de la preuve d'un fait négatif peut se contenter d'établir la vraisemblance de ce fait ».

<sup>14</sup> P. Van Ommeslaghe, précité, n° 1653.

<sup>15</sup> Voir notamment : Cass. 6 mars 2006, J.T.T. 2007, p. 6 ; C.T. Liège, 24 novembre 1999, J.T.T. 2000, p. 212.

invoqués à l'appui de ce licenciement sont établis et, dans l'affirmative, s'ils sont constitutifs d'un motif grave.

(i) Quant au respect du délai de trois jours ouvrables

23. Monsieur M. N. prétend que « *dès le 17 mars 2017, la SA SECURITAS [fut] informée de manière détaillée des faits litigieux par un courrier adressé directement par [lui-même] qui effectue un rapport de l'incident* », qu' « *en date du 20 mars 2017, [il fut] entendu par le responsable de la sécurité de l'ambassade, Monsieur Pete MOXEY qui lui demande de relater les faits une nouvelle fois* » et que « *si l'on peut admettre que le relevé du badging n'ait pas été disponible immédiatement, on peut toutefois s'étonner du délai dans lequel la SA SECURITAS prétend avoir été en possession de cette information* » dans la mesure où « *plus de 13 jours se sont écoulés entre l'incident du 17 mars 2017 et le 30 mars 2017, date à laquelle la S.A. SECURITAS prétend avoir eu la « confirmation » que Monsieur M. N. aurait menti quant au déroulé de l'incident* ».

24. La Cour constate pour sa part ce qui suit :

- si, certes, Monsieur M. N. rapporta immédiatement l'incident survenu dans la soirée du 17 mars 2017 à son chef de poste, Monsieur D. M. (cf. pièce n° 2 du dossier de la S.A. SECURITAS),
- et si, certes, Monsieur M. N. fut entendu une première fois sur son emploi du temps durant cette soirée du 17 mars 2017 par le responsable de la sécurité de l'ambassade de Grande-Bretagne dès le 20 mars 2017 (cf. pièce n° 3 du dossier de la S.A. SECURITAS dont il sera question ci-après),
- il n'en demeure pas moins que la teneur du rapport que Monsieur M. N. adressa à son chef de poste n'était pas de nature à permettre à la S.A. SECURITAS de nourrir le moindre soupçon ni quant à son exactitude et/ou sa complétude, ni *a fortiori* quant à l'adéquation du comportement de Monsieur M. N. durant la soirée du 17 mars 2017, celui-ci s'étant contenté d'y préciser qu'à 09h45 *pm*, il était occupé à préparer son dîner au -1 et qu'il était allé se laver les mains, ce qui n'avait, comme tel, rien de répréhensible,
- qu'il ressort en outre de la pièce n° 3 du dossier produit par la S.A. SECURITAS, que ce n'est que le 30 mars 2017 que celle-ci reçut du *Security Manager* de l'ambassade de Grande-Bretagne un e-mail à la suite de cet incident du 17 mars 2017, l'informant que Monsieur M. N. lui avait affirmé être resté dans le « *airlock lobby* », soit le sas du hall d'entrée du bâtiment, jusqu'à 21h45 et être ensuite descendu au sous-sol pour préparer son repas, alors qu'il ressortait des relevés de *badging* qu'il avait quitté le hall d'entrée dès 19h16 et qu'il n'y était revenu, venant du sous-sol, qu'à 22h02,

- qu'il ressort également de la pièce n° 4 du dossier de la S.A. SECURITAS, que Monsieur M. N. fut ensuite entendu le 31 mars 2017 par un officier de sécurité interne de la S.A. SECURITAS quant au déroulé de l'incident et qu'il prétendit à nouveau être resté « dans le sas », soit dans le hall d'entrée du bâtiment, jusqu'aux alentours de 21h30, avant de se rendre au -1 dans le local du staff pour y préparer son dîner et manger,
- et qu'il ne ressort d'aucun élément objectif du dossier, que la S.A. SECURITAS aurait déjà été informée des faits litigieux dès avant le 30 mars 2017, *a fortiori* en la personne compétente en son sein pour procéder à un licenciement.

25. Au vu de ces éléments précis et concordants, la Cour estime que la S.A. SECURITAS établit avec un degré suffisant de certitude avoir elle-même pris connaissance de l'ensemble des faits litigieux, en ce compris les déclarations de Monsieur M. N. quant à son positionnement et ses déplacements durant la soirée du 17 mars 2017, dans les trois jours ouvrables précédant la notification du licenciement litigieux.

La Cour observe par ailleurs et pour autant que de besoin que le 2 avril 2017 correspondait à un dimanche, en manière telle que cette notification, qui intervint pour rappel le 3 avril 2017, intervint en toute hypothèse dans les trois jours ouvrables qui suivirent la réception de l'e-mail du 30 mars 2017, à supposer que (1) les informations qui y figuraient puissent être considérées comme suffisantes pour déjà permettre à la S.A. SECURITAS de « *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* » et ce, avec « *une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice* », sans même devoir procéder à l'audition de Monsieur M. N. le 31 mars 2017 avant de prendre l'initiative de lui notifier son licenciement, et/ou que (2) cette audition ne puisse être considérée comme nécessaire à l'investigation des faits, à défaut pour Monsieur M. N. d'avoir été confronté aux relevés de *badging* qui étaient déjà en la possession de la S.A. SECURITAS.

26. La Cour constate pour le surplus que Monsieur M. N. demeure lui-même en défaut de prouver que la S.A. SECURITAS aurait déjà eu une connaissance suffisamment certaine des faits litigieux au sens précité du terme dès avant le 30 avril 2017, *a fortiori* en la personne compétente en son sein pour procéder à un licenciement.

L'étonnement qu'il exprime quant au délai dans lequel la S.A. SECURITAS reçut le relevé du *badging* et/ou aurait eu la « confirmation » qu'il avait menti quant au déroulé de l'incident ne saurait évidemment suffire à cet effet, à défaut d'être étayé par aucun élément un tant soit peu précis, concret ou objectif.

27. Il résulte de ce qui précède que le jugement dont appel peut être confirmé en ce qu'il a estimé que la S.A. SECURITAS apportait la preuve du respect du délai de trois jours ouvrables prévu par le 3<sup>ème</sup> alinéa de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux

contrats de travail, Monsieur M. N. demeurant lui-même en défaut d'apporter la preuve contraire.

(ii) Quant à la preuve des faits reprochés à Monsieur M. N.

28. Monsieur M. N. prétend que la S.A. SECURITAS n'apporterait pas la preuve des faits qui sont invoqués à l'appui de son licenciement pour motif grave.

29. Monsieur M. N. prétend ainsi et tout d'abord que la S.A. SECURITAS n'apporterait pas la preuve du fait qu'il était obligé de rester dans le sas situé dans le hall d'entrée du bâtiment durant tout son service de garde.

La Cour juge que cette contestation est dénuée de tout fondement et de toute pertinence, dès lors qu'il ressort clairement du point 8) des instructions relatives à l'ambassade de Grande-Bretagne qui furent communiquées notamment à Monsieur M. N. par e-mail du 18 avril 2016, que le poste de surveillance du bâtiment « Ducale » se situe dans le sas de l'entrée principale qui est doté d'un « *monitoring CCTV* » (c'est-à-dire d'un moniteur de vidéosurveillance) et que ce moniteur doit être surveillé et contrôlé pendant 45 minutes, suivies de 15 minutes de pause ; ces instructions précisent par ailleurs tout aussi clairement que la « caméra » (lire le moniteur ?) qui se trouve dans le *lobby* n'est pas destinée à la surveillance (cf. pièce n° 1 du dossier de la S.A. SECURITAS, premier point du 14<sup>ème</sup> feuillet, deuxième point du 15<sup>ème</sup> feuillet et « NB » figurant *in fine* de ce même 15<sup>ème</sup> feuillet).

30. Monsieur M. N. prétend également que les relevés de *badging* produits par la S.A. SECURITAS ne seraient pas probants, en ce qu'ils seraient incomplets et/ou incohérents, qu'il ne disposait pas d'un badge personnel attribué et que ces relevés ne seraient pas produits en original.

La Cour juge cependant que cette contestation est également dénuée de tout fondement et de toute pertinence.

En effet :

- s'il est exact que Monsieur M. N. ne disposait pas d'un badge nominatif permettant d'identifier de manière personnalisée ses mouvements, il n'en demeure pas moins qu'il paraît constant que le badge qu'il utilisait lors de ses prestations au sein de l'ambassade de Grande-Bretagne était le badge qui était mis à la disposition des agents SECURITAS par l'ambassade de Grande-Bretagne pour les besoins de leur mission de surveillance (cf. pièce n° 3 du dossier de la S.A. SECURITAS) ;

force est par ailleurs de constater que Monsieur M. N. ne le conteste pas comme tel et qu'il ne prétend pas non plus que quelqu'un d'autre que lui aurait utilisé ce badge le soir du 17 mars 2017, ni qu'il aurait lui-même utilisé un autre badge durant celle même soirée ;

- s'il est exact également que la S.A. SECURITAS ne produit pas l'original des relevés de *badging* mais la seule retranscription qui lui en a été adressée par le responsable de la sécurité de l'Ambassade de Grande-Bretagne le 30 mars 2017, aucun élément objectif ne permet pour autant de douter que cette retranscription ne correspondrait pas à la réalité ;

force est par ailleurs de constater que Monsieur M. N. ne précise pas en quoi les relevés de *badging* ainsi retranscrits par l'Ambassade de Grande-Bretagne et invoqués par la S.A. SECURITAS ne correspondraient effectivement pas à la réalité, se contentant en vain – voir ci-après – de tenter de semer le doute quant à leur complétude et/ou leur cohérence, au prétendu motif qu'on l'y verrait entrer dans des lieux dont on ne le verrait pas sortir ensuite et/ou qu'on l'y verrait quitter des lieux dans lesquels on ne l'aurait pas vu rentrer ou dont il serait déjà sorti avant ;

- s'il est exact que ces relevés de *badging* paraissent, à première vue, incomplets voire incohérents, leur examen attentif, mis en regard avec la configuration des lieux et la localisation et la dénomination (« *Command* ») des différents points de *badging* tels que proposées conjointement par les parties (cf. leurs pièces n° 6 respectives) et/ou non contestées comme telles par Monsieur M. N., permet de s'assurer du contraire ;

ces relevés de *badging* se présentent en effet comme suit, pour ce qui concerne la partie de la soirée du 17 mars 2017 en rapport avec les faits litigieux :

| DATE       | TIME     | COMMAND                         | DETAILS   |
|------------|----------|---------------------------------|---|
| 17/03/2017 | 18.48.55 | Basement <sup>16</sup> - IN     |   |
| 17/03/2017 | 19.15.31 | Basement - EXIT                 |   |
| 17/03/2017 | 19.16.02 | Ground floor <sup>17</sup> - IN | <i>This is to enter the main house through the glazed double doors<sup>18</sup></i>     |
| 17/03/2017 | 22.02.14 | Basement – EXIT                 |   |
| 17/03/2017 | 22.05.06 | Ground floor - IN               |   |
| 17/03/2017 | 22.06.52 | Ground floor - EXIT             | <i>This is to enter the reception area through the glazed double doors<sup>19</sup></i> |

les dénominations (« *command* ») mentionnées dans ces relevés correspondent par ailleurs aux points de *badging* suivants :

<sup>16</sup> Soit sous-sol ou -1.

<sup>17</sup> Soit rez-de-chaussée.

<sup>18</sup> Soit : « *c'est pour entrer à l'intérieur de la résidence par la double-porte vitrée* ».

<sup>19</sup> Soit : « *c'est pour entrer dans hall d'entrée de la résidence par la double-porte vitrée* ».

- « *Ground floor – IN* » : passage de la double-porte blindée (vitrée) qui se trouve au rez-de-chaussée, entre le hall d'entrée de la résidence et l'intérieur de celle-ci, pour entrer à l'intérieur de la résidence ;
- « *Ground floor – EXIT* » : *idem* mais en sens inverse, soit pour sortir de l'intérieur de la résidence et regagner le hall d'entrée ;
- « *Basement – IN* » : passage de la porte blindée qui se trouve au sous-sol, au pied d'un premier escalier (en colimaçon) auquel on a directement accès par le hall d'entrée, pour pouvoir accéder à ce sous-sol et notamment au local du staff ;
- « *Basement – EXIT* » : *idem* mais en sens inverse, soit pour quitter le sous-sol et remonter au rez-de-chaussée ;

les parties s'accordent par ailleurs sur le fait que l'on peut également passer du rez-de-chaussée au sous-sol (et *vice-versa*) par un second escalier (droit) qui se trouve à l'intérieur de la résidence, sans devoir badger au sous-sol mais après avoir préalablement badgé au rez-de-chaussée, à la double-porte blindée dont question ci-avant (« *Ground floor - IN* »), et que les sorties du sous-sol par la porte blindée se trouvant au bas de l'escalier en colimaçon menant vers le rez-de-chaussée (« *Basement – EXIT* ») ne donnent elles-mêmes lieu à aucun *badging* au rez-de-chaussée, ledit escalier donnant directement accès au hall d'entrée ;

tout passage du hall d'entrée de la résidence dans lequel l'agent en poste est censé effectuer sa surveillance, vers le sous-sol de celle-ci où se trouve notamment le local du staff, et tout passage en sens inverse, du sous-sol vers le hall d'entrée, se fait donc :

- soit *via* la double-porte blindée menant du hall d'entrée à l'intérieur de la résidence, par l'escalier droit, ce qui donne lieu, au rez-de-chaussée, à un *badging* « *Ground floor – IN* » ou « *Ground floor – EXIT* » selon que l'agent quitte le hall pour descendre au sous-sol, ou remonte du sous-sol pour regagner le hall,
- soit *via* la porte blindée se trouvant au bas de l'escalier en colimaçon qui donne directement dans le hall d'entrée, ce qui donne lieu, au sous-sol, à un *badging* « *Basement – IN* » ou « *Basement – EXIT* », à nouveau selon que l'agent quitte le hall pour descendre au sous-sol, ou remonte du sous-sol pour regagner le hall ;

c'est ainsi que le déplacement de l'agent en poste dans le hall du rez-de-chaussée vers le sous-sol ne donne jamais lieu qu'à un seul *badging* « *IN* » :

- soit un *badging* « *Ground floor – IN* », si l'agent passe par l'intérieur de la résidence pour rejoindre le sous-sol par l'escalier droit au pied duquel il ne doit pas badger puisqu'il a déjà badgé en passant la double-porte blindée pour entrer à l'intérieur de la résidence,



- soit un *badging* « *Basement - IN* », s'il descend au sous-sol par l'escalier en colimaçon auquel il a directement accès par le hall et au pied duquel il doit badger, sans devoir préalablement badger à la double-porte blindée du rez-de-chaussée puisqu'il ne l'emprunte pas ;

et que le retour de l'agent du sous-sol vers son poste de travail ne donne lui-même jamais lieu qu'un un seul *badging* « *EXIT* » :

- soit un *badging* « *Ground floor – EXIT* », s'il remonte par l'escalier droit en repassant par l'intérieur de la résidence et par la double-porte blindée à laquelle il doit badger pour rejoindre le hall d'entrée, sans avoir dû préalablement badger au sous-sol,
- soit par un *badging* « *Basement – EXIT* », s'il remonte directement par l'escalier en colimaçon au pied duquel il doit badger sans devoir re-badger ensuite au rez-de-chaussée, puisque cet escalier donne directement accès au hall d'entrée ;

l'examen des relevés de *badging* communiqués par l'ambassade de Grande-Bretagne à la S.A. SECURITAS retranscrits ci-avant permettent ainsi de reconstituer comme suit les déplacements de Monsieur M. N. durant la soirée du 17 mars 2017 :

|          |                            |  |
|----------|----------------------------|--|
| 18.48.55 | <i>Basement - IN</i>       | -> Monsieur M. N. descend au sous-sol par l'escalier en colimaçon menant directement du hall d'entrée au sous-sol, et badge à la porte blindée se trouvant au sous-sol, au pied de l'escalier                      |
| 19.15.31 | <i>Basement - EXIT</i>     | -> Monsieur M. N. remonte du sous-sol vers le rez-de-chaussée par l'escalier en colimaçon menant directement au hall d'entrée, après avoir badgé à la porte blindée se trouvant au sous-sol, au pied de l'escalier |
| 19.16.02 | <i>Ground floor - IN</i>   | -> Monsieur M. N. quitte le hall d'entrée et rentre à l'intérieur de la résidence en badgeant à la double-porte blindée qui se trouve au rez-de-chaussée   |
| 22.02.14 | <i>Basement – EXIT</i>     | -> Monsieur M. N. remonte du sous-sol vers le rez-de-chaussée par l'escalier en colimaçon menant directement au hall d'entrée, après avoir badgé à la porte blindée se trouvant au sous-sol, au pied de l'escalier |
| 22.05.06 | <i>Ground floor - IN</i>   | -> Monsieur M. N. quitte le hall d'entrée et rentre à l'intérieur de la résidence en badgeant à la double-porte blindée qui se trouve au rez-de-chaussée   |
| 22.06.52 | <i>Ground floor - EXIT</i> | -> Monsieur M. N. quitte l'intérieur de la résidence et revient dans le hall d'entrée en badgeant à la double-porte blindée qui se trouve au rez-de-chaussée   |

il ressort clairement de la reconstitution qui précède que Monsieur M. N. n'était manifestement pas à son poste de travail le 17 mars 2017 entre 19h16 et 22h02, puisqu'il quitta le hall d'entrée de la résidence à 19h16 (par la double-porte blindée se situant au rez-de-chaussée et donnant accès à l'intérieur de la résidence – cf. le *badging* « *Ground floor – IN* »), pour n'y revenir qu'à 22h02 (par la porte blindée se trouvant au pied de l'escalier en colimaçon menant directement au hall d'entrée – cf. le *badging* « *Basement – EXIT* ») ;

il importe peu qu'entre ces deux *badgings* « *Ground floor – IN* » et « *Basement – EXIT* » n'apparaissent aucuns *badgings* « *Ground floor – EXIT* » et « *Basement – IN* » ;

loin d'étayer le fait que les relevés produits par la S.A. SECURITAS seraient incomplets et/ou incohérents, ce constat s'explique très simplement par le fait qu'entre sa sortie du hall d'entrée par l'intérieur de la résidence et son retour du sous-sol par l'escalier en colimaçon menant directement au hall d'entrée, Monsieur M. N. n'est pas revenu dans le hall en repassant par l'intérieur de la résidence et n'est pas redescendu non plus ensuite au sous-sol par l'escalier en colimaçon, mais qu'après avoir quitté son poste de travail à 19h16 (par la double-porte blindée menant à l'intérieur de la résidence), il n'y est revenu qu'à 22h02 (par l'escalier en colimaçon venant du sous-sol) ;

- il ressort par ailleurs également des autres relevés de *badging* communiqués le 30 mars 2017 par l'ambassade de Grande-Bretagne à la S.A. SECURITAS, que Monsieur M. N. s'absenta pareillement de son poste de travail pendant plusieurs heures lors de ses deux prestations précédentes, à savoir :

- durant la nuit du 15 au 16 mars 2017, entre 23h40 (heure à laquelle il badgea au sous-sol, après avoir quitté le hall d'entrée par l'escalier en colimaçon – cf. le *badging* « *Basement – IN* ») et 5h13 (heure à laquelle il re-badgea au sous-sol, avant de regagner le hall d'entrée par l'escalier en colimaçon – cf. le *badging* « *Basement – EXIT* »), soit pendant plus de 5 heures 30',
- et durant la nuit du 16 au 17 mars 2017, entre 23h40 (heure à laquelle il badgea au sous-sol, après avoir quitté le hall d'entrée par l'escalier en colimaçon – cf. le *badging* « *Basement – IN* ») et 5h30 (heure à laquelle il re-badgea au sous-sol, avant de regagner le hall d'entrée par l'escalier en colimaçon – cf. le *badging* « *Basement – EXIT* »), soit pendant près de 6 heures cette fois (pièce n° 3 du dossier de la S.A. SECURITAS – 2<sup>ème</sup> page).

31. La Cour constate enfin qu'il ressort également clairement des éléments qui précèdent que Monsieur M. N. a manifestement menti quant à son emploi du temps lors de la soirée du 17 mars 2017 et ce, tant à son chef de poste, dans le rapport d'incident qu'il lui adressa le soir même, et à l'officier de sécurité interne de la S.A. SECURITAS qui l'entendit dans sa version des faits le 31 mars 2017, qu'au responsable de la sécurité de l'ambassade

de Grande-Bretagne, lorsque celui-ci lui demanda le 20 mars 2017 de plus amples précisions sur son emploi du temps lors de la soirée litigieuse.

En effet, loin d'indiquer à ses interlocuteurs qu'il ne fut pas à son poste de travail le 17 mars 2017 entre 19h16 et 22h02 comme cela ressort clairement des relevés de *badging* dont question ci-avant, Monsieur M. N. prétendit être resté à son poste jusqu'à 21h45 et/ou ne l'avoir quitté que vers 21h30 pour aller préparer son dîner dans le local du staff.

La Cour observe du reste que Monsieur M. N. ne conteste pas ce fait comme tel, se contentant de contester – à tort – avoir quitté son poste de travail pendant près de trois heures ce soir-là.

32. Au vu de l'ensemble des éléments précis et concordants qui précèdent, la Cour estime que la S.A. SECURITAS établit avec un degré suffisant de vraisemblance et même de certitude que Monsieur M. N. n'était pas présent à son poste de travail le 17 mai 2017 entre 19h16 et 22h02, pas plus du reste que les deux nuits précédentes, entre 23h40 et 5h13 ou 5h30, outre qu'il mentit effectivement à non moins de trois reprises sur son emploi du temps lors de la soirée du 17 mars 2017.

33. La Cour constate pour le surplus que Monsieur M. N. demeure lui-même en défaut de prouver que les faits qui sont ainsi établis par la S.A. SECURITAS ne correspondraient pas à la réalité et notamment qu'il fut, comme il le prétend, effectivement présent à son poste le 17 mars 2017 jusqu'à 21h45 ou à tout le moins jusqu'à 21h30, et qu'il ne le quitta que le temps de préparer son dîner, de manger et se laver les mains, ce qui ne ressort du reste et comme tel d'aucun élément objectif du dossier.

34. Le jugement dont appel sera donc également confirmé en ce qu'il a estimé que la S.A. SECURITAS apportait la preuve des faits qu'elle invoque à l'appui du licenciement de Monsieur M. N. pour motif grave, celui-ci demeurant lui-même en défaut d'apporter la preuve contraire.

(iii) Quant au motif grave invoqué

35. La Cour juge que les faits invoqués et ainsi prouvés par la S.A. SECURITAS sont effectivement constitutifs d'un motif grave dans le chef de Monsieur M. N.

En effet :

- outre que le fait de ne pas être présent à son poste de travail pendant plusieurs heures constitue indiscutablement un manquement fautif de la part de Monsieur M. N. à ses obligations tant contractuelles que légales, l'article 17 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux

contrats de travail disposant notamment que « *le travailleur a l'obligation [...] d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenus* »,

- et qu'il s'agit, comme tel, d'un manquement déjà particulièrement grave dans son chef, en ce que Monsieur M. N. était, en sa qualité d'agent de gardiennage, investi d'un poste de confiance requérant une attention toute particulière de sa part et qu'il était de surcroît en charge d'un site particulièrement sensible,

- le comportement affiché en l'espèce par Monsieur M. N. est d'autant plus grave en l'espèce qu'il ne s'agit clairement pas d'un comportement isolé mais manifestement habituel au vu du fait qu'il ne fut déjà pas présent à son poste de travail pendant plus de cinq heures 30' lors de ses deux prestations précédentes, outre qu'il mentit ultérieurement à non moins de trois reprises quant à son emploi du temps durant la soirée du 17 mars 2017.

La Cour estime que la découverte de l'ensemble de ces faits a nécessairement eu pour effet de ruiner la confiance que la S.A. SECURITAS devait avoir en Monsieur M. N., singulièrement en sa qualité d'agent de gardienne chargé de la surveillance de la résidence de l'ambassade de Grande-Bretagne.

36. C'est à tort et en vain que Monsieur M. N. prétend se prévaloir du fait que « *le simple fait [qu'il] ait quitté le sas de sécurité ne permet pas à lui seul d'établir l'existence d'une faute grave* » au motif qu'il existerait « *deux postes de sécurité situés au rez-de-chaussée du bâtiment* », « *le premier [étant] situé dans le sas à l'entrée du bâtiment* » et « *le second [...] dans la résidence, au rez-de-chaussée, près du jardin* » et que « *si durant les shifts de jour, l'agent est invité à se maintenir exclusivement dans le sas à l'entrée de la résidence afin d'accueillir les visiteurs, durant la nuit, l'agent de gardiennage peut effectuer sa surveillance depuis les caméras de sécurité du rez-de-chaussée* ».

Si cette thèse paraît correspondre à une certaine pratique, au vu de deux attestations produites par Monsieur M. N. à son appui, force est cependant de constater :

- d'une part que cette pratique va directement à l'encontre des instructions claires données par la S.A. SECURITAS à ses agents de gardiennage en charge du site de l'ambassade d'Angleterre, dont Monsieur M. N., dont il a été question ci-avant sous le point 27. du présent arrêt,

- d'autre part, que ces instructions ne prévoient aucun assouplissement quelconque quant au lieu de travail pour ce qui concerne les shifts de nuit, la seule tolérance admise concernant l'usage d'un petit appareil multimédia par le garde de nuit, lorsqu'il ne doit pas surveiller le moniteur CCTV (cf. pièce n° 1 du dossier de la S.A. SECURITAS, 15<sup>ème</sup> feuillet, 1<sup>er</sup> point),

- et enfin, qu'il ne ressort d'aucun élément objectif du dossier que cette pratique manifestement contraire aux instructions en vigueur était connue et *a fortiori* tolérée par la S.A. SECURITAS.

37. Il résulte de ce qui précède que le licenciement de Monsieur M. N. pour motif grave est légalement justifié.

Le jugement dont appel sera donc également confirmé quant à ce.

c. En conclusion, quant au licenciement de Monsieur M. N. pour motif grave

38. La Cour juge que le licenciement de Monsieur M. N. pour motif grave est en tous points conforme à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Le jugement dont appel sera donc confirmé en ce qu'il a débouté Monsieur M. N. de sa demande tendant à la condamnation de la S.A. SECURITAS à lui payer une indemnité compensatoire de préavis.

**2. Quant à la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable**

a. En droit : dispositions et principes applicables

39. Selon l'article 8 de la convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement, « *un licenciement manifestement déraisonnable est un licenciement qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable* ».

40. La doctrine et de la jurisprudence en la matière considère que les deux exigences ainsi édictées par cette disposition sont cumulatives et qu'un licenciement est manifestement déraisonnable :

- soit s'il repose sur des motifs qui n'ont aucun lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur, ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise ou du service,

- soit si, bien qu'il repose sur de tels motifs, il n'aurait néanmoins jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable<sup>20</sup>.

41. Le commentaire officiel de cette disposition précise par ailleurs que le contrôle du caractère manifestement déraisonnable du licenciement est un contrôle purement marginal : « *Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose)* ».

Il n'appartient donc pas au juge de substituer sa propre appréciation à celle de l'employeur qui conserve son entière liberté d'action et de choix entre les différentes alternatives qui s'offrent à lui, pour autant qu'il n'agisse pas de manière manifestement déraisonnable.

42. Le raisonnement généralement suivi en la matière tient en quatre étapes et porte essentiellement sur les éléments suivants<sup>21</sup> :

- la légalité du ou des motifs invoqué(s), à savoir la vérification qu'il(s) relève(nt) bien d'un des trois motifs visés par l'article 8 de la C.C.T. n° 109 ;

- la réalité du ou des motifs invoqué(s) ;

- l'existence d'un lien de causalité entre le(s) motif(s) dont la légalité et la réalité ont ainsi été préalablement vérifiées et le licenciement, de manière à s'assurer que le(s) motif(s) invoqué(s) constitue(nt) bien la cause réelle du licenciement ;

- et, enfin, la proportionnalité de la décision de licencier au regard du ou des motif(s) invoqué(s) à son appui, étant précisé que sur ce plan, le contrôle des Cours et tribunaux est strictement marginal.

43. L'article 10 de la C.C.T. n° 109 répartit enfin comme suit la charge de la preuve, selon que le travailleur a – ou non – demandé la communication des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement et/ou que l'employeur a – ou non – communiqué au travailleur lesdits motifs :

« - *Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.*

---

<sup>20</sup> Voir notamment : A. Fry, « La C.C.T. n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », in *Actualités et innovations en droit social*, Anthemis – CUP – ULG 2018, p. 7 et suivantes, n° 109.

<sup>21</sup> *Idem*, n° 126 et suivants.

- *Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.*
- *Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4 ».*

La répartition de la charge de la preuve prévue par le 1<sup>er</sup> tiret de cette disposition dans l'hypothèse où l'employeur a communiqué en temps utile les motifs concrets du licenciement, paraît parfaitement conforme au droit commun de la preuve en matière civile, tel qu'il résulte de l'ancien article 1315 du Code civil, de l'article 8.4. du nouveau Livre VIII du Code civil et de l'article 870 du Code judiciaire.

C'est ainsi que dans cette première hypothèse, il appartient à l'employeur de prouver la « légalité » et la réalité du motif qu'il invoque à l'appui du licenciement du travailleur, de même que le lien de causalité entre ce motif et le licenciement, à charge, le cas échéant, pour le travailleur de prouver de son côté que son licenciement est néanmoins manifestement déraisonnable au sens de l'article 8 de la C.C.T. n° 109, outre les éléments qu'il invoquerait lui-même à l'encontre des éléments invoqués et prouvés par l'employeur.

Les considérations qui précèdent concernant la répartition de la charge de la preuve s'appliquent d'autant plus en cas de licenciement du travailleur pour motif grave, que selon l'article 2, § 4 de la C.C.T. n° 109, le chapitre III de cette C.C.T., relatif au droit du travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement et sous lequel figure les articles 5 et 6 auxquels se réfère l'article 10 précité, ne trouve pas à s'appliquer en cas de licenciement pour motif grave.

b. En fait : application de ces dispositions et principes en l'espèce

44. La Cour constate tout d'abord que la S.A. SECURITAS a communiqué à Monsieur M. N. les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement, sous la forme de la notification du motif grave invoqué à l'appui de celui-ci.

Il appartient donc à chacune des parties d'assumer la charge de la preuve des faits qu'elle invoque, selon les modalités rappelées ci-avant, sous le point 43. du présent arrêt.

45. La Cour constate ensuite que la S.A. SECURITAS prouve que les motifs qu'elle invoque à l'appui du licenciement de Monsieur M. N. constituent bien – à tout le moins *a priori* – des motifs « légaux » de licenciement, en ce qu'ils relèvent de la catégorie des motifs présentant un lien avec la conduite du travailleur admis par l'article 8 de la C.C.T. n° 109.

La réalité matérielle de ces motifs a par ailleurs été déclarée établie à suffisance de droit ci-avant.

Et il paraît constant et non contesté comme tel, que ces motifs constituent bien la cause réelle du licenciement de Monsieur M. N.

46. La Cour constate enfin et en revanche, que Monsieur M. N. demeure lui-même en défaut de prouver comme il se doit que son licenciement serait néanmoins manifestement déraisonnable.

Il demeure en effet en défaut de préciser et *a fortiori* de justifier en quoi son licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable, *a fortiori* dans le secteur du gardiennage, dans lequel la confiance constitue un élément particulièrement fondamental de la relation entre les parties.

c. En conclusion quant à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

47. Le jugement dont appel sera donc également confirmé en ce qu'il a débouté Monsieur M. N. de sa demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

**VII. DECISION DE LA COUR – DISPOSITIF DE L'ARRÊT**

**PAR CES MOTIFS,**

**LA COUR DU TRAVAIL,**

Statuant après avoir entendu les parties,

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

**En conséquence, en déboute Monsieur M. N. ;**

**Confirme le jugement dont appel en toutes ses dispositions ;**

**Et condamne Monsieur M. N. aux dépens du présent appel, liquidés à 1.320,00 € correspondant à l'indemnité de procédure revenant à la S.A. SECURITAS, et lui délaisse la charge de ses propres dépens d'appel, en ce compris la contribution de 20,00 € au fonds**



**budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne dont il a fait l'avance lors de l'introduction de son appel.**

\* \* \*

Ainsi arrêté par :

, conseiller e.m.,  
, conseiller social au titre d'employeur,  
, conseiller social au titre d'ouvrier,

Assistés de :

, greffier - chef de service f.f.

*Monsieur , conseiller social employeur, et Monsieur , conseiller social au titre d'ouvrier, qui étaient présents lors des débats et qui ont participé au délibéré de la cause sont dans l'impossibilité de signer.*

*Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, l'arrêt est signé par Madame ,  
Conseiller e.m..*

et prononcé, en langue française à l'audience publique extraordinaire de la 6ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 21 mai 2021, où étaient présents :

, conseiller e.m.,

, greffier - chef de service f.f.