



Expédition

Numéro du répertoire 2021 /
Date du prononcé 13 juillet 2021
Numéro du rôle 2021/AB/427
Décision dont appel 21/1029/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

Chambre des Vacations

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - lic.trav.protégé L.19.3.1991

Arrêt contradictoire

Définitif

Monsieur J. M.,

Appelant,

comparaissant en personne assisté par Maître

contre

La S.A. FACQ, BCE 0416.587.977, dont le siège social est établi à 1050 Bruxelles, rue du Couloir, 20 ;

Intimée,

représenté Maître

en présence de :

1. **La Confédération des Syndicats Chrétiens, en abrégé la CSC,** dont le siège social est établi à 1030 Bruxelles, Chaussée de Haecht, 579 ;
2. **La Centrale Nationale des employés, en abrégé la CNE,** dont le siège social est établi à 1000 BRUXELLES, rue Pléтинckx 19,
ne comparaissant pas ni personne pour elles.

★

★ ★

Vu le jugement du 17 mai 2021 du Tribunal du travail francophone de Bruxelles, 1^{ère} chambre ;

Vu la requête d'appel reçue le 28 mai 2021 ;

Vu les conclusions déposées :

- pour la S.A. FACQ les 14 et 30 juin 2021 ;
- pour M. J. M. le 25 juin 2021 ;

Vu les dossiers des parties ;

Entendu les parties à l'audience publique du 6 juillet 2021.

I. ANTECEDENTS

1.

La S.A. FACQ est une société active dans la vente d'articles et de matériels d'installations sanitaires. Elle a plusieurs succursales réparties sur l'ensemble du pays, dont une sise à Wauthier-Braine, initialement située à Waterloo jusqu'en avril 2020.

2.

M. J. M. est entré en service le 19 septembre 1994. Il occupe actuellement le poste de « responsable de succursale », dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. Il a eu pour adjoint M. F. F., lequel fera l'objet d'accusations de vol dans l'entreprise et acceptera une rupture de commun accord après avoir reconnu les faits.

3.

M. J. M. s'est porté candidat dans le cadre des élections sociales de 2020 au conseil d'entreprise et au comité pour la prévention et la protection au travail. Sa candidature a été présentée par la CSC. Ayant été le seul candidat, il fut élu d'office.

4.

Le 21 août 2018, M. J. M. fait l'objet d'un avertissement suite à plusieurs faits de fraude au pointage. Il lui est notamment reproché :

- d'avoir été présent sur le lieu de travail en dehors de l'horaire de travail dans le but manifeste de créer un socle d'heures à récupérer ;
- de nombreuses omissions de pointage et d'avoir renseigné manuellement des heures de travail erronées dans le but de cacher des arrivées tardives ou des départs précoces ;
- d'avoir fait pointer un collègue (M. F. F.) pour lui avec son badge personnel.

M. J. M. a reconnu les faits et n'a pas contesté cet avertissement.

5.

M. J. M. explique qu'en décembre 2019, il a été mis au courant par un de ses collègues, M. G., que ce dernier avait croisé M. F. F. tôt le matin avant l'ouverture du magasin, sortant de la succursale de Waterloo et se dirigeant vers sa voiture avec plusieurs petites boîtes ; M. J. M. visionne ensuite les images des vidéos de surveillance sur lesquelles il constate un comportement étrange de M. F. F. ; après investigation, il conclut que celui-ci s'est rendu coupable de vol (cet épisode est décrit dans les conclusions de M. J. M., p. 2).

6.

Le 6 décembre 2019, M. J. M. prend contact avec M. P. T., responsable direct et Manager Régional, car il souhaite lui parler de M. F. F. M. J. M. expose qu'il a téléphoné à M. P. T. le 6 décembre 2019, en présence de M. G., et qu'il lui a dit que M. F. F. a commis une faute grave à propos de laquelle il dispose d'une vidéo prouvant les faits ; il admet qu'il n'a pas évoqué les faits de vol.

7.

M. J. M. et M. P. T. se rencontrent le même jour puis à nouveau le 7 janvier 2020. M. J. M. soutient qu'il a informé M. P. T. « d'une faute grave » commise par M. F. F. M. P. T. soutient au contraire que M. J. M. lui a seulement dit qu'il voulait rétrograder M. F. F. et qu'il ne voulait pas le licencier, sans toutefois vouloir préciser les raisons qui justifieraient une telle rétrogradation et préférant régler ça directement avec l'intéressé. Dans ses conclusions, M. J. M. ne conteste pas avoir seulement proposé une rétrogradation et considère qu'il est particulièrement étonnant que M. P. T. n'ait pas souhaité connaître les motifs de cette demande de rétrogradation ; M. J. M. fait valoir que M. P. T. lui a demandé de ne prendre aucune initiative vu qu'il n'y avait pas d'urgence à rétrograder M. F. F.

8.

Dans ses conclusions, M. J. M. écrit : « *Monsieur P. T. reconnaît donc (et il s'agit d'un aveu judiciaire) que c'est lui qui demande au concluant de ne prendre aucune initiative.*

A nouveau on peut se demander pourquoi Monsieur P. T. considère qu'il n'y a pas d'urgence à rétrograder Monsieur F. F. sans connaître les motifs pour lesquels le concluant souhaiterait rétrograder Monsieur F. F.

Cela semble particulièrement étrange d'autant plus qu'en décembre 2019, il est incontestable que le concluant lui avait fait part d'une faute grave commis(e) (cfr témoignage de Monsieur G.). »

9.

Le 8 janvier 2020, M. P. T. fait part à M. Gh. de la volonté de M. J. M. de rétrograder M. F. F. M. Gh. préconise d'entamer la discussion sur une rétrogradation via le bilan professionnel et le 30 janvier 2020, M. J. M., M. P. T. et Mme S. A., HR Business Partner, préparent ensemble le bilan professionnel de M. F. F.

Lors de cette réunion du 30 janvier 2020, il n'est question à aucun moment de faits graves ou de faits de vol. La S.A. Facq produit à cet égard les notes prises par Mme S. A. au cours de la réunion. Dans ses conclusions (p. 11), M. J. M. confirme qu'il n'a jamais évoqué les faits de vol lors de ce rendez-vous avec Mme S. A. Il n'évoque que des reproches liés à un manque d'implication de M. F. F. dans la gestion quotidienne de l'équipe, à un manque d'intervention et de prise de position en cas de désaccord ou de problème avec un collaborateur.

10.

A partir du 1^{er} mars 2020, M. J. M. est en incapacité de travail.

11.

Le 10 mars 2020, M. J. M. adresse le SMS suivant à M. P. T. :

*« P., désolé de te déranger.
Pour ce qu'on a parlé tout à l'heure il faut vraiment agir,
Pcq une partie de l'équipe est pris à parti par F. qui parle mal aux collègues avec irrespect...Ça va mal finir...
De plus pour les pointages, je demande qu'il ait le même blâme que moi j'ai eu pour les non pointages.
C'est pas compliqué, il sort tous les midis manger chez lui.
Tiens moi au courant, car je ne vais pas laisser mon équipe ce foutre en l'air à cause de lui.
Pour info. Je sais qu'il y'en a un qui va rentrer un certificat tellement il se fait harceler et malmener. »*

12.

En septembre 2020, M. Gh. et M. P. T. prennent contact avec M. J. M. afin de l'informer que compte tenu de la prolongation de sa période d'incapacité de travail, une procédure de recrutement est lancée pour pourvoir le poste de responsable de la succursale de Wauthier-Braine. M. J. M. leur indique qu'il comprend la décision et les remercie de l'avoir prévenu.

Lorsqu'il apprend que M. F. F. est désigné au poste de responsable à compter d'octobre 2020, il fait part de son mécontentement à M. P. T. et parle de faits graves mais sans donner de détail.

13.

En octobre 2020, M. J. M. informe la société qu'il souhaite reprendre le travail à mi-temps. À l'issue d'une réunion du 27 octobre 2020 avec M. Gh., les parties conviennent d'une reprise à mi-temps dans le poste de vendeur-magasinier.

14.

Le 13 novembre 2020, M. J. M. annonce qu'après réflexion, il préfère reprendre à temps plein dans son poste de responsable de Wauthier-Braine le 16 novembre 2020 (si son médecin est d'accord).

15.

Le 16 novembre 2020, une réunion est organisée afin d'organiser sa reprise. Compte tenu de la désignation d'un nouveau responsable, à savoir M. F. F., pour la succursale de Wauthier-Braine durant son absence pour maladie, il est demandé à M. J. M. d'aller travailler temporairement dans la succursale de Laeken. M. J. M. indique que cela ne l'arrange pas de travailler à Laeken et qu'il souhaite travailler à Wauthier-Braine.

16.

M. P. T. rapporte que le 17 novembre 2020, M. J. M. lui déclare que c'est une erreur d'avoir désigné M. F. F. comme responsable de succursale et qu'il a quelque chose d'important à lui dire ; il lui indique – pour la première fois toujours selon ce que M. P. T. rapporte – qu'il a en sa possession une vidéo à lui montrer concernant M. F. F. mais qu'il n'a pas la vidéo avec lui.

17.

Le 18 novembre 2020, M. J. M. montre cette vidéo – conservée sur une clé USB – à M. P. T. Dans ses conclusions, la S.A. Facq expose que « *sur cette vidéo, on peut voir Monsieur F. F. ranger du matériel dans sa voiture. Pendant le visionnage, Monsieur J. M. explique à Monsieur P. T. que Monsieur F. F. fait ensuite commander à nouveau "gratuitement et donc de façon non facturée" cette même marchandise - "déclarée perdue" - le lendemain.* »

Selon M. P. T.,

- c'est la première fois que M. J. M. dénonce des faits de vol commis par M. F. F.,
- il a demandé à M. J. M. de lui remettre la clé USB mais celui-ci a refusé de peur que cela ne se retourne contre lui.

18.

Le 19 novembre 2020, M. Gh., informé de la situation par M. P. T., convoque M. J. M. afin de le confronter aux faits et à l'existence de cette vidéo. La S.A. Facq expose que lors de cette réunion, M. J. M. conteste l'existence de la vidéo et conteste également l'avoir montrée à M. P. T.

19.

Le même jour, M. F. F. est à son tour confronté aux faits de vol dénoncés et il reconnaît les faits immédiatement. Il rédige une déclaration dans laquelle il reconnaît avoir volé des marchandises le 5 décembre 2019 et déclare pour cette raison qu'il souhaite rompre son contrat de commun accord. Une convention de rupture de commun accord est conclue le même jour, sans paiement d'une quelconque prime.

20.

La S.A. Facq expose ensuite ce qui suit :

« Compte tenu de ces éléments, Monsieur Gh. se déplace jusqu'à Laeken pour avoir une nouvelle conversation avec Monsieur J. M.

Monsieur Gh. indique à Monsieur J. M. qu'il ne comprend pas pourquoi il lui a menti le matin même et que son comportement est inacceptable.

- Il lui demande : « Tu as montré la vidéo à Philippe hier ou pas ? ».

- Monsieur J. M. lui répond : « Je ne répondrai plus ».

Monsieur J. M. est ensuite informé de l'enclenchement de la procédure de reconnaissance de motif grave. »

21.

La S.A. Facq a introduit la procédure par une requête du 20 novembre 2020 adressée au tribunal du travail du Brabant wallon, Division Nivelles.

Le même jour, la S.A. Facq a adressé à M. J. M., à la CSC et à la CNE les courriers recommandés contenant l'exposé des faits qui, selon elle, rendraient définitivement impossible toute collaboration professionnelle dès le moment où ceux-ci seraient reconnus comme exacts et suffisamment graves par le tribunal. Ces courriers sont signés par M. D. D. V.e, administrateur-délégué.

La S.A. FACQ reproche à Monsieur J. M. :

- d'avoir omis de signaler à la direction le vol de marchandises appartenant à l'entreprise commis par son adjoint, M. F. F.,
- d'avoir menti lorsqu'il a été confronté aux faits par M. Gh., Human Resources Manager, ainsi que quant à l'existence de la preuve de ces faits.

II. LA PROCEDURE EN PREMIERE INSTANCE ET LE JUGEMENT ENTREPRIS

22.

Par ordonnance du 29 décembre 2020, la Présidente du tribunal du travail du Brabant Wallon, siégeant comme en référé, a constaté l'impossibilité de concilier les parties et distribué la cause à la chambre compétente.

23.

Par jugement du 16 mars 2021, la cause fut renvoyée au tribunal du travail francophone de Bruxelles.

24.

Par jugement du 17 mai 2021, le tribunal du travail francophone de Bruxelles:

- déclare la demande de la S.A. Facq recevable et fondée,
- dit en conséquence pour droit que certains des faits reprochés à Monsieur J. M. sont constitutifs de motifs graves,
- autorise la S.A. Facq à procéder au licenciement pour motif grave de Monsieur J. M. sans préavis ni indemnité,
- condamne Monsieur J. M. et la CSC aux dépens et donc à payer à la S.A. Facq ses dépens liquidés à 1.440,00 €, à raison de respectivement deux tiers et un tiers.

III. OBJET DE L'APPEL

25.

M. J. M. demande à la Cour :

« De dire pour droit que les demandes de la S.A. FACQ doivent être déclarées recevables mais non fondées ;

De débouter la S.A. FACQ de l'ensemble de ses demandes ;

Condamner la S.A. FACQ à produire l'ensemble des rapports d'évaluation de Monsieur J. M. durant sa carrière chez la S.A. FACQ ;

Condamner la S.A. FACQ à produire les échanges intervenus entre Monsieur P. T. et Monsieur Gh. au sujet de la rétrogradation de Monsieur F. F. ;

Dire en conséquence que les faits reprochés à Monsieur J. M. ne sont pas constitutifs de motif grave ;

A titre subsidiaire autoriser le concluant à prouver par toute voie de droit y compris par le biais du témoignage de Monsieur P. T., de Monsieur G., et de lui-même qu'il a informé Monsieur P. T. des faits de vols commis par Monsieur F. F. ;

De la condamner à l'indemnité de procédure de base ».

26.

La S.A. FACQ demande à la Cour :

- de confirmer le jugement dont appel,
- de dire pour droit que les fautes reprochées à M. J. M. sont constitutives de motif grave,
- d'autoriser la S.A. FACQ à licencier M. J. M., sans préavis ni indemnité, pour motif grave ;
- de condamner M. J. M., la CSC et la CNE aux entiers dépens des deux instances, en ce compris l'indemnité de procédure évaluée à 2.880 € au total.

IV. RECEVABILITE

27.

L'appel a été introduit dans les dix jours ouvrables de la notification du jugement entrepris. Il est régulier quant à la forme et au délai.

V. DISCUSSION

Les principes

28.

En vertu de l'article 2, § 1^{er} de la loi du 19 mars 1991¹, les délégués du personnel et les candidats délégués du personnel ne peuvent être licenciés que pour un motif grave préalablement admis par la juridiction du travail ou pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par l'organe paritaire compétent.

La loi du 19 mars 1991 ne déroge pas au droit commun en matière de licenciement pour motif grave. La notion de motif grave renvoie à l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, qui définit le motif grave autorisant le licenciement sans indemnité ni préavis comme étant « toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ».

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

Les lettres recommandées adressées au travailleur et à son syndicat doivent mentionner tous les faits dont l'employeur estime qu'ils rendraient toute collaboration professionnelle définitivement impossible à partir du moment où ils auraient été reconnus exacts et suffisamment graves par les juridictions du travail. En aucun cas, il ne peut s'agir de faits liés à l'exercice du mandat du délégué du personnel (article 4, § 3 de la loi du 19 mars 1991).

La charge de la preuve du motif grave repose sur l'employeur. Il doit également établir qu'il a respecté le délai de 3 jours prévu à l'article 4, § 1^{er} de la loi du 19 mars 1991.

Ainsi que l'a récemment rappelé la Cour, la preuve d'un fait négatif ne doit pas être rapportée avec la même rigueur que celle d'un fait affirmatif et la preuve de sa vraisemblance peut suffire ; et conformément à l'article 870 du Code judiciaire, chaque partie a la charge de prouver les faits qu'elle allègue.²

Le respect des délais et des formes prescrites par la loi du 19 mars 1991

29.

¹ Loi portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

² Cass., 18 novembre 2011, *Pas.*, I, 2011, p. 2558 ; *J.L.M.B.*, 2012, liv. 4, 186 ; voir C. trav. Bruxelles, 6^{ème} ch., 11 janvier 2021, RG n° 2017/AB/594, www.terralaboris.be, arrêt cité par la partie intimée.

Il ressort incontestablement de la chronologie du dossier que la procédure en reconnaissance préalable du motif grave a été entamée dans le respect du délai légal de trois jours.

Il est en effet établi ou non contesté :

- qu'en octobre et en novembre 2020, des discussions ont eu lieu concernant le retour au travail de M. J. M. à l'issue de sa période d'incapacité qui avait débuté le 1^{er} mars 2020 ;
- que le 16 novembre 2020, M. J. M., selon ce qu'il écrit dans ses conclusions (p. 4), « expliquera à Monsieur P. T. qu'il ne comprend pas comment Monsieur F. F. a pu être nommé au poste de responsable de succursale compte tenu des faits de vol dont il s'était rendu coupable plusieurs mois auparavant » ;
- que le 18 novembre 2020, M. J. M. montre à M. P. T. la vidéo où l'on voit M. F. F. sortir de la succursale en emportant des boîtes ;
- que M. Gh., informé de la situation par M. P. T., convoque M. J. M. le 19 novembre 2020 pour entendre ses explications quant au fait qu'il n'aurait pas dénoncé plus tôt les faits de vol reprochés à M. F. F. ni fait état de la vidéo ;
- que le même jour, M. Gh. confronte M. F. F. aux faits de vol ;
- que M. F. F. reconnaît immédiatement les faits de vol ; dans un écrit du même jour, il reconnaît avoir volé des marchandises le 5 décembre 2019 et déclare souhaiter rompre son contrat de travail de commun accord ;
- que toujours ce 19 novembre 2020, M. Gh. informe M. D. V. des faits par téléphone, eu égard à sa qualité de personne compétente pour procéder au licenciement au sein de la S.A. Facq,
- qu'en ce qui concerne M. F. F., une convention de rupture de commun accord est conclue le même jour, sans paiement d'une quelconque prime ;
- qu'en ce qui concerne M. J. M., la procédure en autorisation de licenciement est introduite le 20 novembre 2020.

30.

Ces éléments ne laissent planer aucun doute sur le fait que M. D. V., qui est la personne compétente pour licencier, n'a eu connaissance des faits reprochés à M. J. M. que le 19 novembre 2020.

31.

M. J. M. soutient que l'employeur ne démontre pas que le délai de trois jours entre la prise de connaissance des faits et la notification des motifs a été respecté. Il fait valoir qu'il aurait informé M. P. T. des faits commis par M. F. F. en décembre 2019 et produit différents

témoignages en ce sens ; il soutient que M. P. T. n'aurait pas relayé l'information à la personne habilitée à licencier.

32.

Cette thèse, même à la supposer fondée, n'énerve en rien le fait que la personne habilitée à licencier n'a eu connaissance des faits reprochés à M. J. M. que le 19 novembre 2020. En effet, ainsi que l'a relevé le premier juge, la question de savoir si l'appelant avait dénoncé les faits de vol commis par M. F. F. à M. P. T. en décembre 2019 ne concerne pas le respect du délai pour introduire la présente procédure, mais porte sur la substance même du motif grave qui est reproché à M. J. M. Il n'y a donc pas lieu d'ordonner une mesure d'instruction afin de savoir si l'appelant a fait état d'une faute grave commise par M. F. F. lors de l'entretien téléphonique du mois de décembre 2019 avec M. P. T., ce fait étant dénué de pertinence pour apprécier si le délai de 3 jours a été respecté.

33.

La procédure en autorisation de licenciement a été introduite le 20 novembre 2020, soit dans le délai de 3 jours suivant la prise de connaissance des faits du 19 novembre 2020. Le jugement sera confirmé sur ce point.

Examen de la réalité des faits invoqués pour justifier le licenciement

34.

Dans la lettre recommandée du 20 novembre 2020, la S.A. Facq reproche à M. J. M. d'avoir omis de signaler à la direction le vol de marchandises appartenant à l'entreprise par son adjoint, M. F. F., et d'avoir ensuite menti lors de la confrontation qui a eu lieu le 19 novembre 2020 quant à l'existence d'une preuve de ces faits, à savoir une vidéo conservée sur une clé USB. La société estime que le fait de cacher un vol au sein de l'entreprise constitue à lui seul un motif justifiant le licenciement pour motif grave, sans préavis ni indemnité, et que le fait d'avoir menti lors de la confrontation démontre un manque de loyauté certain l'égard de l'employeur.

La lettre indique ensuite que « *les faits sont extrêmement graves comptes tenus de votre fonction de responsable de succursale, et ce d'autant plus qu'ils sont expressément condamnés par notre règlement de travail. Nous nous référons à cet égard à son article 18.* »

Il est enfin précisé : « *ce n'est pas la première fois que votre comportement est en totale inadéquation avec votre rôle de responsable de succursale. Vous avez en effet déjà fait l'objet le 21 août 2018 d'un avertissement sévère pour :*

- *présence sur le lieu de travail en dehors de l'horaire de travail dans le but manifeste de créer un solde d'heures à récupérer ;*
- *nombreuses omissions de pointage et renseignement manuel d'heures de travail erronées dans le but de cacher des arrivées tardives ou des départs précoces ;*

- *pointage de votre présence par un collègue qui utilise votre badge personnel en votre absence pour faire croire que vous êtes présent. »*

La S.A. Facq considère que les agissements de M. J. M. ont témoigné d'une « *malhonnêteté manifeste à l'égard de la société où la loyauté de tout un chacun est l'une des valeurs principales et qui est d'ailleurs imposé à l'article 17 de la loi du 3 juillet 1978* ».

35.

L'employeur renvoie à un e-mail adressé par M. P. T. à M. Gh. le 19 novembre 2020 et à une attestation établie par M. P. T. le 28 janvier 2021 (pièces 1 et 6 de son dossier).

M. P. T. indique notamment que le 6 décembre 2019, il reçoit un appel de M. J. M. qui lui dit qu'il souhaite lui parler de son adjoint ; M. P. T. déclare ne pas se souvenir que M. J. M. lui aurait parlé à ce moment-là de faits graves ; lorsqu'ils se rencontrent le jour même, M. J. M. lui dit qu'il souhaite rétrograder F. (M. F. F.) de son poste d'adjoint ; il lui demande comment il compte faire et M. J. M. lui répond qu'il faut le laisser seul ¼ d'heure avec F. et que ce sera réglé ; M. P. T. insiste mais M. J. M. ne veut pas lui dire comment il va procéder est ludique c'est son problème, qu'il ne veut pas de mal à F. et ne veut pas le licencier ; M. P. T. explique alors qu'il n'a pas insisté car il connaît J. (M. J. M.) et quand il ne veut rien dire, il ne dit rien ; M. P. T. ajoute que dans son souvenir, il demande à J. d'attendre un peu car il n'y a pas d'urgence à rétrograder F.

36.

M. J. M. conteste le motif grave qui lui est reproché en faisant valoir qu'il avait bien informé M. P. T., dès la fin de l'année 2019, des faits de vol commis par M. F. F., et que c'est M. P. T. qui n'aurait pas fait remonter l'information.

Il produit à cet égard plusieurs témoignages dont notamment :

- le témoignage daté du 14 décembre 2020 de M. G., ancien employé de la société, qui déclare avoir été présent lors de l'entretien téléphonique du 6 décembre 2019 entre l'appelant et M. P. T. et déclare que M. J. M. a, lors de cet entretien, a parlé d'une faute grave pour laquelle il disposait d'une preuve consistant en un enregistrement vidéo ;
- le témoignage de M. Godefroid, toujours employé par la société, qui déclare qu'il était informé des faits, qu'il avait vu les vidéos et que M. J. M. lui a déclaré qu'il attendait la réaction de M. P. T.

Il se prévaut également d'un SMS du 10 mars 2020 qu'il a adressé à M. P. T. en lui demandant d'agir à l'égard de M. F. F.

Il fait par ailleurs valoir que la vidéo des faits était enregistrée sur son PC professionnel, lequel était accessible à plusieurs personnes au sein de l'entreprise.

37.

La thèse de M. J. M. manque de la plus élémentaire vraisemblance. Elle est contredite par les éléments objectifs du dossier et par la chronologie des événements.

38.

La cour observe tout d’abord que M. J. M., qui soutient avoir informé M. P. T. des faits de vol commis par M. F. F., ne situe pas précisément dans le temps le moment de cette communication.

M. J. M. reconnaît en tout cas qu’il n’a pas parlé de vol lors de la communication téléphonique du 6 décembre 2019 avec M. P. T. mais seulement de faute grave et d’un enregistrement vidéo.

Il reconnaît également que lors de la réunion qui s’est tenue le 30 janvier 2020 dans le cadre de la préparation du bilan de compétences de M. F. F. et où étaient présents M. P. T. et Mme S. A. (HR Business Partner), il n’a à aucun moment évoqué une faute grave ou des faits de vol qui aurait été commis par M. F. F., ce qui est très surprenant de la part d’un responsable de succursale ayant connaissance de faits de vol commis par son adjoint.

Par contre, huit ou neuf mois plus tard, dans le contexte de sa reprise du travail, il reconnaît avoir parlé des faits de vol à M. P. T. le 16 novembre 2020, date à laquelle, selon ce qu’il écrit dans ses conclusions (p. 4), il « *expliquera à Monsieur P. T. qu’il ne comprend pas comment Monsieur F. F. a pu être nommé au poste de responsable de succursale compte tenu des faits de vol dont il s’était rendu coupable plusieurs mois auparavant* ».

Il reconnaît également avoir montré la vidéo à M. P. T. lors de l’entretien qu’il a eu avec lui le 18 novembre 2020.

39.

M. J. M. reconnaît en outre avoir fait part à M. P. T. de sa volonté de « rétrograder » M. F. F. en décembre 2019. Or, il est évident qu’une mesure telle que la rétrogradation n’est absolument pas appropriée à des faits aussi graves qu’un vol et que l’emploi du terme rétrogradation est incompatible avec une telle accusation.

Il est donc contraire à la logique de soutenir dans le même temps avoir voulu rétrograder M. F. F. et avoir signalé des faits de vol commis par celui-ci.

La thèse de l’appelant est incohérente.

40.

Au vu de ce qui précède, les seules dates précises auxquelles l'appelant admet avoir parlé de vol et montré l'enregistrement vidéo à M. P. T. se situent les 16 et 18 novembres 2020. Pour la période antérieure, on ignore à quelle date il aurait fait part des faits de vol à M. P. T. et il est en tout cas certain qu'il n'en a pas parlé lors de la communication téléphonique du 6 décembre 2019 et qu'il ne les a pas non plus évoqués lors de la réunion du 30 janvier 2020.

S'agissant de cette dernière réunion, l'appelant « *confirme qu'il n'a jamais évoqué les faits de vol lors du rendez-vous avec Madame S. A.* » (ses conclusions, p. 11) et s'en explique comme suit :

« Et pour cause, lorsque, entre 4 yeux, le concluant a évoqué avec Monsieur P. T. les faits de vol, ce qui est invoqué c'est une rétrogradation de Monsieur F. F. par le biais du bilan professionnel. A cette occasion, le concluant précisera à Monsieur P. T. que si la direction ne souhaite pas le sanctionner par le biais d'une rétrogradation, il fournira les images de vidéo-surveillance.

Le concluant pense qu'en réalité, Monsieur P. T. n'a jamais relayé à sa direction les faits dénoncés par le concluant. »

Ce passage appelle les observations suivantes :

- d'une part, l'appelant n'établit pas qu'il a informé M. P. T. des faits de vol reprochés à M. F. F. ;
- d'autre part, c'est l'appelant lui-même, et non M. P. T., qui demande la rétrogradation de M. F. F.

Il est incompréhensible qu'un responsable de succursale ayant connaissance de faits de vol commis par son adjoint n'envisage qu'une rétrogradation et s'abstienne ensuite d'évoquer ces faits graves lors d'une réunion ayant précisément pour objet de préparer le bilan de compétences de cet adjoint.

L'appelant ne fournit à cet égard aucune explication cohérente.

Son silence sur les faits de vol lors de la réunion du 30 janvier 2020 et sa déclaration selon laquelle il souhaite rétrograder M. F. F. établissent qu'en réalité, il n'a jamais informé son supérieur des faits de vol dont il avait connaissance.

41.

À l'estime de la cour, il n'est même pas établi que lors de la communication téléphonique du 6 décembre 2019, l'appelant aurait, comme il le soutient en se prévalant du témoignage de M. G., fait part à M. P. T. d'une faute grave commise par M. F. F. et d'un enregistrement vidéo prouvant cette faute grave.

La cour observe en effet que le témoignage de M. G. est établi plus d'un an après la communication téléphonique du 6 décembre 2019, ce qui altère nécessairement la qualité

et la fiabilité de ce témoignage lorsqu'il entend relater les termes précis prononcés par M. J. M. au cours de cette communication téléphonique.

La cour observe également que M. G. est en litige avec la société suite à son licenciement, ce qui justifie que son témoignage soit abordé avec la plus grande prudence.

La cour observe enfin que si M. J. M. avait effectivement parlé à M. P. T. d'une faute grave et d'un enregistrement vidéo lors de la communication téléphonique du 6 décembre 2019, il est évident que M. P. T. lui aurait demandé en quoi consistait cette faute grave et qu'il aurait également demandé que l'enregistrement vidéo lui soit remis.

Si M. J. M. avait effectivement parlé d'une faute grave à M. P. T. le 6 décembre 2019, il ne se serait pas contenté de proposer une mesure de rétrogradation lors des échanges qu'il a eus avec M. P. T. par la suite, et il ne se serait pas abstenu d'évoquer ces faits lors de la réunion du 30 janvier 2020 dans le cadre du bilan de compétences de M. F. F..

42.

Compte tenu de ce qui précède, la cour estime que le témoignage de M. G. n'est pas probant. Il est peu fiable et est contredit par les éléments objectifs du dossier rapportés ci-dessus.

43.

Les autres témoignages produits par l'appelant, à savoir ceux de L. G., P. L., O. N. et O. H., ne sont pas davantage probants : ces témoins attestent uniquement de ce que M. J. M. leur aurait dit avoir informé M. P. T. des faits de vol commis par M. F. F. mais ils n'ont pas été directement témoins des propos rapportés. De plus, on imagine assez mal l'appelant signaler à plusieurs de ses collègues à des clients de l'entreprise que son adjoint a commis un vol et leur déclarer en même temps qu'il a caché cette information.

44.

M. J. M. se prévaut également d'un SMS du 10 mars 2020 qu'il a adressé à M. P. T. en lui demandant d'agir à l'égard de M. F. F. Il estime que ce SMS démontre qu'il interpelle M. P. T.

La cour observe toutefois que ce SMS, dont le contenu est reproduit au point 11 du présent arrêt, n'aborde pas les faits de vol commis par M. F. F. ni les mesures qui devraient être prises suite à de tels faits, mais concerne des reproches d'une tout autre nature justifiant un blâme.

45.

M. J. M. fait par ailleurs valoir que la vidéo des faits était enregistrée sur son PC professionnel, lequel était accessible à plusieurs personnes au sein de l'entreprise. Il fait valoir que s'il avait voulu le cacher, ou s'il n'en avait pas informé sa hiérarchie, il n'aurait

évidemment pas laissé cette vidéo sur son ordinateur professionnelle accessible à tous pendant toute la période d'incapacité.

Cet argument n'est pas pertinent. D'une part, aucun responsable de la société n'était censé examiner le contenu de vidéos se trouvant sur le PC de l'appelant lorsque celui-ci s'est retrouvé en incapacité. D'autre part, l'enregistrement vidéo ne prouve, en tant que tel, aucun fait fautif : l'appelant reconnaît lui-même que c'est après avoir vérifié les commandes de marchandises passées par son adjoint et donc après investigation qu'il a conclu que celui-ci avait commis un vol.

46.

La circonstance que l'appelant aurait montré la vidéo et parlé des faits de vol à plusieurs de ses collègues n'implique pas qu'il en aurait parlé également à M. P. T. ni que celui-ci devait nécessairement être au courant de ces faits.

47.

C'est de façon tout aussi invraisemblable et sans aucun fondement que l'appelant soutient que M. P. T., informé des faits de vol commis par M. F. F., se serait abstenu de relayer l'information auprès de la hiérarchie. M. P. T. n'avait en effet aucun intérêt à agir de la sorte, et il est invraisemblable de soutenir qu'il aurait négligé pendant de nombreux mois de signaler des faits aussi graves à sa hiérarchie.

De plus, M. P. T. n'a pas manqué d'informer M. Gh. de ce que l'appelant souhaitait rétrograder M. F. F., ce qui montre qu'il prenait les décisions qui s'imposaient en fonction des informations dont il disposait.

48.

C'est également sans fondement que l'appelant soutient qu'il appartenait à M. P. T. de rechercher pourquoi l'appelant, au-delà de ce qu'il a bien voulu lui dire, souhaitait rétrograder M. F. F.

D'une part, ainsi que cela a été dit plus haut, une demande de rétrogradation ne peut concerner des faits constitutifs de motif grave et n'est pas de nature à éveiller des soupçons quant à de tels faits, bien au contraire. M. P. T. a parfaitement pu faire confiance à l'appelant pour régler le problème estimer ne pas devoir gérer lui-même les reproches concernant le fonctionnement de M. F. F. dans l'équipe (seuls reproches abordés lors du bilan de compétences de l'intéressé lors de la réunion du 30 janvier 2020).

D'autre part, il appartenait à l'appelant d'informer spontanément et sans ambiguïté M. P. T. des faits de vol commis par M. F. F. Il n'appartenait pas à M. P. T., qui faisait confiance à

l'appelant en sa qualité de responsable de succursale, de rechercher ce que pouvaient éventuellement dissimuler ses silences et ses incohérences.

49.

M. J. M. s'étonne que M. P. T. ainsi que M. Gh. aient freiné les démarches disciplinaires à l'encontre de M. F. F. en raison notamment de la « période occulte » liée aux élections sociales. Or, si les faits de vol avaient été dénoncés par M. J. M., il est évident que M. P. T. et M. Gh. aurait agi autrement.

50.

Toute l'argumentation de M. J. M. repose sur le postulat que M. P. T. était informé des faits de vol reprochés à M. F. F.

Or, compte tenu de ce qui précède, il est établi que M. J. M. n'a jamais voulu informer son employeur des faits de vol commis par M. F. F., et que ce n'est qu'à l'occasion de sa reprise du travail en novembre 2020, lorsqu'il se rend compte que M. F. F. a été nommé responsable de la succursale de Wauthier-Braine, qu'il tente de l'évincer en dénonçant pour la première fois les faits dont il avait connaissance depuis décembre 2019.

Le silence de M. J. M. sur les faits de vol lors de la réunion du 30 janvier 2020 et sa déclaration selon laquelle il souhaite rétrograder M. F. F. établissent qu'en réalité, il n'a jamais informé son supérieur des faits de vol dont il avait connaissance.

M. P. T. déclare que M. J. M. lui a parlé pour la première fois des faits de vol commis par M. F. F. les 16 et 18 novembre 2020 et cette version des faits est infiniment plus vraisemblable que celle proposée par l'appelant. Elle est en effet parfaitement cohérente, elle se concilie avec les éléments objectifs du dossier et avec la chronologie des événements.

Si l'appelant avait entendu informer loyalement son responsable des faits de vol qu'il avait découverts, il n'aurait pas manqué de lui en parler de façon claire et non équivoque non seulement lors de la communication téléphonique du 6 décembre 2019 et lors de ses entrevues ultérieures avec M. P. T., mais aussi dans le cadre du bilan de compétences organisé en janvier 2020 et dans les échanges d'e-mails qu'il a eu avec M. P. T. en mars 2020.

51.

Il est ainsi établi que M. J. M. a omis de signaler à la direction le vol de marchandises appartenant à l'entreprise par M. F. F.

Il s'agit d'un manquement au devoir de loyauté qui entraîne une perte de confiance rendant toute collaboration professionnelle définitivement impossible.

Outre la gravité intrinsèque du manquement déjà suffisante en soi, il y a lieu d'avoir égard à l'article 18 du règlement de travail qui érige notamment en motif grave le fait de ne pas signaler un vol.

Ni l'ancienneté de M. J. M., ni les rapports d'évaluation positifs dont il a fait l'objet au cours de sa carrière ne sont de nature à atténuer la gravité de la faute commise. Il n'y a donc pas lieu d'ordonner la production de ces rapports d'évaluation comme il le demande.

La faute grave retenue par le tribunal puis par la cour constitue un motif valable de licenciement pour motif grave. Elle n'est pas liée à l'exercice du mandat de délégué du personnel.

52.

Il n'y a pas lieu d'autoriser l'appelant à prouver par toutes voies de droit qu'il a informé M. P. T. des faits de vol commis par M. F. F. Dès lors que la faute reprochée est établie à suffisance par les éléments du dossier, une telle mesure d'instruction n'est pas pertinente pour la solution du litige.

53.

Étant donné que l'une des fautes reprochées à l'appelant est établie et justifie son licenciement pour motif grave, il n'est pas nécessaire d'examiner en outre si l'intéressé a menti lors de la confrontation du 19 novembre 2020.

54.

Il y a donc lieu de déclarer l'appel non fondé et de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il autorise la S.A. Facq à procéder au licenciement pour motif grave de M. J. M. sans préavis ni indemnité.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

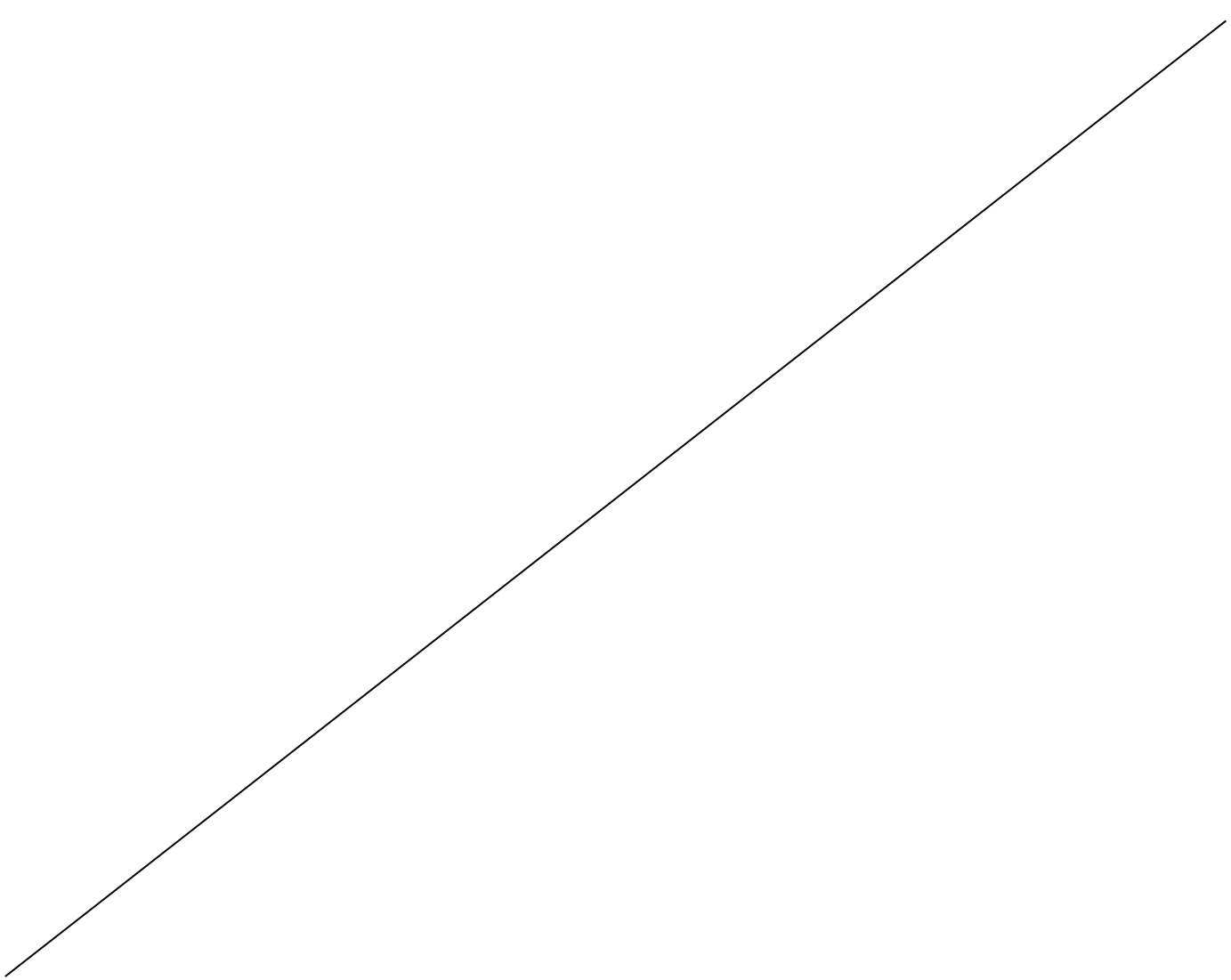
Statuant contradictoirement à l'égard de M. J. M. et de la S.A. Facq et par arrêt réputé contradictoire à l'égard de la CSC et de la CNE,

Faisant application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire, spécialement de son article 24,

Déclare l'appel recevable mais non fondé,

Confirme le jugement entrepris,

Condamne M. J. M. aux dépens d'appel, liquidés par la S.A. Facq à la somme de 1.440 € représentant l'indemnité de procédure.



Ainsi arrêté par :

, conseiller,
, conseiller social au titre d'employeur,
, conseiller social suppléant,
Assistés de , greffier

, conseiller social au titre d'employeur et , conseiller social
suppléant, qui étaient présent aux 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 sera signé , conseiller.

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la Chambre des vacations de la
Cour du travail de Bruxelles, le 13 juillet 2021, où étaient présents :

, conseiller,

, greffier