



Expédition

Numéro du répertoire 2022 /
Date du prononcé 21 février 2022
Numéro du rôle 2020/AB/15
Décision dont appel 17/737/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail ouvrier
Arrêt contradictoire
Définitif

Monsieur B.,

partie appelante, représentée par Maître

contre

La S.A. « POLYPEPTIDE », inscrite à la B.C.E. sous le numéro 0879.346.768 (ci-après « la SA »),
dont le siège social est établi à 1420 Braine-l'Alleud, chaussée de Tubize 297,

partie intimée, représentée par Maître

★

★ ★

Vu la loi du 10.10.1967 contenant le Code judiciaire ;

Vu la loi du 15.6.1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire ;

Vu la loi du 3.7.1978 relative aux contrats de travail (ci-après « loi du 3.7.1978 »).

1. Indications de procédure

La cour a pris connaissance des actes et pièces de la procédure et notamment :

- le jugement de la 1^{ère} chambre supplémentaire, division Nivelles, du tribunal du travail du Brabant wallon du 5.11.2019, R.G. n°17/737/A, ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
- la requête d'appel reçue au greffe de la cour de céans le 8.1.2020 ;
- l'ordonnance de mise en état de la cause sur pied de l'article 747 CJ rendue le 20.2.2020 ;
- les conclusions remises pour la SA le 3.5.2020 ;
- les conclusions remises pour M.B. le 3.8.2020 ;
- le dossier inventorié de M.B. (12 pièces) ;
- le dossier inventorié de la SA (11 pièces).

La cause a été introduite à l'audience publique de la 6^e chambre du 3.2.2020. A cette audience, la cause est renvoyée au rôle particulier en vue de sa mise en état.

Les parties ont été entendues en leurs dires et moyens à l'audience publique du 17.1.2022.

Aucune conciliation n'a pu être obtenue.

En application de l'article 747, §4, CJ, les parties marquent leur accord exprès à l'audience quant aux dates effectives de la remise et de l'envoi de leurs conclusions respectives, encore qu'elles puissent différer de celles initialement fixées.

Les débats ont été clos et la cour a pris la cause en délibéré le 17.1.2022.

2. Les faits

Le 15.2.1990, M.B. est entré au service de la S.A. « UCB » dans les liens d'un contrat de travail d'ouvrier à durée indéterminée à temps plein (CP 116).

Le 1.11.1999, M.B. a conclu un nouveau contrat avec cet employeur devenu entre-temps la S.A. « UCB-BIOPRODUCTS ».

Le 1.3.2006, par suite d'un transfert d'entreprise, M.B. passe au service de la S.A. « LONZA BRAINE ».

Le 7.12.2016 est annoncée officiellement la cession, en passe de finalisation, de la S.A. « LONZA BRAINE » à la SA¹. La SA fait partie du groupe international PolyPeptide Group, actif dans le secteur de la fabrication des polypeptides (antibiotiques généralement utilisés localement, par voie cutanée, indiqués contre certaines souches de staphylocoques et certaines infections ophtalmologiques).

Le lundi 12.12.2016, la SA a notifié à M.B. par recommandé son licenciement pour motif grave.

Le jeudi 15.12.2016, la SA a notifié à M.B. par recommandé les motifs fondant le licenciement pour faute grave. La lettre est rédigée en ces termes :

« (...) Je vous confirme votre licenciement sans préavis ni indemnité et ce, pour faute grave, en date du lundi 12 décembre 2016.

Vous ne faites plus partie du personnel de la société depuis cette date. Nous vous notifions, par la présente, le motif grave.

1. Le fait a trait à la mise sur votre profil Facebook public, en date du 8 décembre 2016, d'un lien vers un reportage de RTL Info intitulé "Le personnel d'une entreprise chimique de Braine-l'Alleud contaminé".

Ce reportage, datant de 2009, évoque un incident de l'époque que notre société a connu ; cet incident est isolé.

Ce fait a été porté à ma connaissance le jeudi 8 décembre 2016.

2. La communication d'un tel reportage ne résulte pas d'une erreur de manipulation.

Il ne s'agit pas non plus d'une "simple" bêtise de votre part mais bien d'une volonté délibérée de porter préjudice à la société.

En effet, comme vous le savez, la société a fait l'objet d'une vente à un repreneur suédois, en l'occurrence PolyPeptide Group.

Cette vente s'est faite en dehors de toute situation économique difficile ; il s'agit de permettre à notre centre de développement et de production de mieux se concentrer sur son produit et ainsi encore mieux se positionner sur un marché très spécifique.

¹ V. pièce 1 – dossier SA

L'annonce de cette cession a été rendue publique le 7 décembre 2016 et plusieurs réunions avec le personnel et ses représentants ont été organisées dans le courant de la journée de ce mercredi 7 décembre 2016.

Vous étiez donc informé de cette cession.

En procédant à votre communication sur votre profil Facebook, vous avez délibérément, et contrairement à la communication de l'entreprise, du reste bien comprise par vos représentants, porté atteinte à l'image de LONZA BRAINE.

Le "timing" que vous avez suivi n'est donc pas du tout anodin.

Cette communication est d'autant plus méchante qu'elle a trait à un incident qui s'est produit il y a plus de 7 ans et qui est donc, totalement étranger à la situation actuelle de LONZA BRAINE.

Votre communication Facebook se garde, du reste bien, de mentionner la date du reportage ; il est évident que celle-ci, émanant en outre d'un organe de presse bien connu, incite à ouvrir le lien et visionner le reportage.

A supposer même que vous ne saviez pas que le reportage était ancien, une telle communication est inacceptable. Vous connaissez la société et savez bien que toutes les activités touchant de près ou de loin à "la chimie" sont de nature à interpeler et à "faire peur"; vous saviez bien également qu'aucun incident de ce type ne s'est produit récemment ou même il y a peu de temps.

En conclusion, en agissant de la sorte, vous avez adopté sciemment un comportement destiné à porter préjudice à la société et à son image, dans le but réel de nuire à ses intérêts et ce à un moment crucial que vous connaissiez.

3. Ce fait est de nature à rompre toute confiance et constitue une faute grave empêchant immédiatement et définitivement la poursuite des relations de travail.

Vous ne faites plus partie du personnel depuis le 12 décembre 2016.

Vos documents sociaux et votre décompte de clôture vous parviendront dans les tout prochains jours (...) »

M.B. a contesté le congé pour motif grave par l'entremise de son organisation syndicale, mais la SA est restée sur ses positions.

Par une requête du 19.5.2017, M.B. a saisi le tribunal du travail du Brabant wallon du litige l'opposant à la SA.

Par jugement du 5.11.2019, le tribunal a dit la demande de M.B. recevable, mais non fondée.

Par une requête reçue au greffe de la cour de céans le 8.1.2020, M.B. a interjeté appel dudit jugement.

3. Le jugement dont appel

3.1. La demande

M.B. demandait au tribunal de :

- condamner la SA à lui payer la somme de 63.449,23 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis à augmenter des intérêts à partir du 12.12.2016 ;
- condamner la SA aux dépens liquidés à la somme de 3.600 € à titre d'indemnité de procédure ;
- entendre dire le jugement exécutoire par provision nonobstant tout recours et sans caution.

3.2. Le jugement :

Le premier juge a statué comme suit :

« (...) »

DIT la demande recevable et non fondée,

EN DÉBOUTE M.B.,

En application des articles 1017, alinéa 2 du Code judiciaire, et 4, §2, alinéa 3, de la loi du 19 mars 2017 instituant un Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne :

- *CONDAMNE M.B. aux frais et dépens de l'instance liquidés par la SA à la somme de 3.600€ à titre d'indemnité de procédure ;*
- *CONDAMNE d'office M.B. à la somme de 20 € à titre de contribution destinée au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, montant qu'il a déjà payé au greffe de ce tribunal en date du 19/05/2017.*

(...) »

4. Les demandes en appel

4.1. M.B. demande à la cour de :

- dire la demande originaire recevable et fondée ;
- réformer le jugement entrepris ;
- condamner la SA à lui payer un montant de 63.449,23 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à augmenter des intérêts à partir du 12.12.2016 ;
- condamner la SA au paiement des dépens des deux instances, en ce compris l'indemnité de procédure de base s'élevant à 3.600 € pour chaque instance.

4.2. La SA demande à la cour de :

- confirmer le jugement entrepris en toutes ses dispositions ;
- condamner M.B. au paiement des dépens d'appel, liquidés à la somme de 3.600 € à titre d'indemnité de procédure.

5. Sur la recevabilité

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux, le jugement entrepris n'ayant pas été signifié. Il est partant recevable.

6. Sur le fond

6.1. Quant au motif grave et à l'indemnité compensatoire de préavis

6.1.1. Textes et principes

En vertu de l'article 17, 1° de la loi du 3.7.1978, le travailleur a l'obligation « *d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenus* ».

L'article 35 de la loi du 3.7.1978 dispose :

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

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

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

La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

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. »

Pour l'application de cette disposition et pour apprécier la régularité de la rupture pour motif grave, il faut de manière générale se placer au moment où l'employeur a donné le congé².

L'article 35 prévoit en ses alinéas 3 et 4 deux délais préfixes, dont l'expiration entraîne forclusion du droit lui-même :

- un délai pour donner congé : le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant expiration du terme lorsque le fait qui le justifierait est connu de la partie qui donne congé depuis 3 jours ouvrables au moins ;
- un délai pour notifier le motif grave : le motif grave invoqué doit être notifié dans les 3 jours ouvrables qui suivent le congé.

Il appartient à la partie qui invoque le motif grave de prouver qu'elle a respecté les délais.

Quant à la notion de motif grave, telle qu'elle est définie par l'article 35 de la loi du 3.7.1978, elle comporte trois éléments :

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

La charge de la preuve du motif grave incombe, en vertu de l'article 35, al.8, à la partie qui l'invoque et tout doute doit profiter à la partie à qui la faute est reprochée³. Conformément

² v. aussi en ce sens : CT Liège, 15.5.1995, *Chron. D. S.*, 1997, p.135, sommaire juportal

à l'article 8.5., CCiv., sauf lorsque la loi en dispose autrement, « *la preuve doit être rapportée avec un degré raisonnable de certitude* ».

Constitue le motif grave qui permet de résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, tout fait qui peut être considéré comme une faute⁴.

La notion de faute n'est cependant pas limitée par cette disposition aux seuls manquements à une obligation légale, réglementaire ou conventionnelle, mais s'entend aussi de toute erreur de conduite que ne commettrait pas un employeur ou un travailleur normalement prudent et avisé⁵.

Les deux autres éléments sont étroitement liés. Ainsi, pour constituer un motif grave de rupture, la faute relevée doit certes être intrinsèquement grave (une faute légère serait insuffisante), mais elle doit être grave au point de rendre la poursuite des relations contractuelles immédiatement et définitivement impossible.

Cela relève de l'appréciation souveraine du juge du fond⁶.

Le contrat de travail repose sur une relation de confiance entre l'employeur et le travailleur. La rupture de cette confiance peut rendre impossible la poursuite des relations de travail. Cette confiance est certes ressentie subjectivement, mais les faits qui fondent ce sentiment sont des données objectives qui peuvent guider le juge dans son appréciation souveraine de la situation. Il examinera la faute à la lumière de toutes les circonstances qui l'accompagnent et qui sont de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave⁷. Dans cette approche, il pourra avoir égard à des éléments qui concernent tant le travailleur que l'employeur et de circonstances aussi variées que l'ancienneté, le type de fonction, le temps, le lieu, le degré de responsabilité, le passé professionnel, l'état de santé physique et mentale, la nature de l'entreprise et l'importance du préjudice subi. Ces circonstances apparaissent *in fine* comme étant autant d'éléments susceptibles d'exercer une influence, tantôt sur le degré de gravité de la faute, tantôt sur l'évaluation globale et objective de l'impact de cette faute sur la possibilité d'une poursuite de la collaboration professionnelle. Il reste qu'en liant l'appréciation de la possibilité de poursuivre les relations professionnelles malgré la faute grave commise par le travailleur, qui constitue le critère légal de la notion de motif grave, au

³ v. pour une application du principe en droit commun – article 1315, anc. CCiv.: Cass., 17.9.1999, *Pas.*, 1999, I, p.467, juportal (cette jurisprudence est dorénavant formellement consacrée par l'article 8.4., al.4, CCiv., qui dispose que « *En cas de doute, celui qui a la charge de prouver les actes juridiques ou faits allégués par lui succombe au procès, sauf si la loi en dispose autrement* »); v. aussi en ce sens relativement à un vol dans l'entreprise reproché à un travailleur protégé : CT Liège, 9^e ch., 24.4.2002, R.G. n°30.72502, juportal

⁴ v. en ce sens : Cass. 23.10.1989, *J.T.T.*, 1989, p.432, note, *Pas.*, 1990, I, p.215

⁵ v. en ce sens : Cass., 26.6.2006, RG n°S.05.0004.F, juportal.be, *J.T.T.*, 2006, p. 404

⁶ v. en ce sens : Cass., 6.6.2016, n° S.15.0067.F, juportal

⁷ v. en ce sens : Cass., 20.11.2006, n° S050117F, *J.T.T.*, 2007, p.190, juportal ; Cass., 6.9.2004, *J.T.T.*, 2005, p.140 ; Cass., 3e ch., 28.4.1997, *Pas.* I, 1997, p. 514, *J.T.T.*, 1998, p. 17 ; Cass., 27.2.1978, *Pas.*, 1978, I, p.737

critère, qui lui est étranger, de la disproportion entre cette faute et la perte de son emploi, le juge violerait l'article 35, al.2, de la loi du 3.7.1978⁸.

6.1.2. Application - respect du formalisme légal : respect des délais

Aucune contestation n'est élevée par M.B. concernant le respect des délais.

Au vu de la chronologie des faits retracée *supra* au point 2, la cour constate que la SA démontre bien avoir respecté le double délai de 3 jours fixé à l'article 35, al.3 et 4, de la loi du 3.7.1978, pour donner congé.

6.1.3. Application – existence d'un motif grave au sens de l'article 35

6.1.3.1. Le premier juge a fondé sa décision sur les motifs suivants :

« (...)

En l'espèce, il est reproché à M.B. d'avoir le 08/12/2016 mis sur son profil facebook public un lien vers un reportage de RTL Info intitulé "Le personnel d'une entreprise chimique de Braine-l'Alleud contaminé".

M.B. ne conteste pas ce fait et dit "avoir fait simplement une erreur de manipulation".

Qu'en penser ?

Le partage d'une information ne se fait pas de la même manière qu'une simple constatation; elle nécessite plus de manipulation, comme cela ressort explicitement des informations d'utilisation de Facebook précisées en pièce 9 du dossier de la partie défenderesse.

Les informations ont par ailleurs été publiées sur la partie publique du réseau social du demandeur et non sur la partie privée à certains de ses amis ou connaissances.

La publication a par ailleurs été faite à un moment particulier à savoir à un moment où la société LONZA BRAINE menait des discussions portant sur sa revente à un repreneur suédois, en l'occurrence POLYPEPTIDE GROUP. L'annonce de cette cession a été rendue publique le 07/12/2016, la publication sur Facebook le 08/12/2016 et la cession effective le 03/01/2017.

⁸ v. Cass., 6.6.2016, n° S.15.0067.F, juportal ; CT Bruxelles, 6e ch. extr., 16.10.2019, R.G. n°2017/AB/849

Cette chronologie des faits démontre que M.B. a voulu interférer dans les discussions en cours en jetant le discrédit sur la société LONZA BRAINE.

Autres éléments démontrant que M.B. a agi de la sorte :

- Il travaillait pour la société depuis 26 ans et savait par conséquent que ce qui s'était passé en 2009 était un fait isolé et ancien;*
- Il savait aussi que toutes les activités touchant de près ou de loin à la chimie sont toujours de nature à interpeler et à faire peur;*
- Il faut ouvrir le lien et prendre connaissance du reportage pour comprendre qu'il date de plus de 7 ans mais dès que le lien est ouvert, la suspicion envers la société de fabrication de produits pharmaceutiques est présente et nuit à sa réputation ;*
- Dès qu'un reportage est connu, il n'y a aucune raison de le repartager si ce n'est pour attirer l'attention et causer un préjudice.*

Le Tribunal déduit de ce qui précède qu'il y a motif grave de licenciement et ce même si le demandeur n'a pas commenté le reportage. Le simple fait de le mentionner incite à l'ouvrir et à le visionner.

A titre subsidiaire, M.B. évoque avoir pu intentionnellement partager une information, de surcroît dans un but différent du simple partage de celle-ci mais dans le but de critiquer son employeur et de communiquer son mécontentement.

Qu'en est-il ?

Le reportage partagé fait état d'une contamination et M.B. soutient avoir voulu dénoncer la crainte d'un nouveau licenciement collectif. Où est le lien entre ces deux motivations ?

Pour le surplus, l'explication portant sur la crainte d'un nouveau licenciement collectif est contradictoire avec les communiqués de presse de l'époque :

(...) »

6.1.3.2. La cour rejoint cette appréciation motivée du tribunal.

Dans un arrêt du 3.9.2013, notre cour autrement composée a déjà jugé que⁹ :

« (...) La Cour du travail est d'avis que le travailleur – cadre d'une entreprise cotée en bourse qui, sur la partie d'un réseau social accessible à quiconque, poste un commentaire, qui, à tout le moins, doit être considéré comme critique à

⁹ CT Bruxelles, 3^e ch., 3.9.2013, R.G., n°2012-AB-104, *J.T.T.*, 2013, p.497 – traduction libre

l'encontre de l'employeur et de la politique de ce dernier, commet une faute qui rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la collaboration professionnelle.

C'est à tort que D. estime qu'il n'a rien fait d'autre que de mentionner ce qui est connu dans la sphère publique ; en effet, il a fait plus que cela et n'a pas simplement posté des communiqués de presse et des articles de presse concernant l'entreprise, mais il a lui-même livré un commentaire dont il semble ressortir qu'il soit sceptique envers la politique même de l'entreprise.

(...)

(...) la nature la faute de D. a rendu nécessaire une intervention immédiate de la NV et ne lui a pas laissé d'autre choix que de mettre fin au contrat de travail pour motifs graves (...) »

En la cause, les circonstances sont légèrement différentes, en cela principalement que la SA n'est pas cotée en bourse et que M.B. n'a accompagné d'aucun commentaire le partage du lien litigieux sur son mur Facebook accessible aux utilisateurs.

La cour retient cependant que :

1°. Le fait est établi

Le fait du partage du lien litigieux en date du 8.12.2016 est établi et du reste non contesté.

2°. Le fait est fautif et grave

Le fait est fautif et empreint d'une réelle gravité, en ce qu'il procède d'un acte délibéré de M.B. qui véhicule publiquement un message intrinsèquement critique à l'égard de son employeur et susceptible de nuire à son image.

En dépit des dénégations de M.B., la cour ne peut percevoir autrement le partage du lien litigieux que comme une action volontaire de M.B. ayant nécessité plusieurs manipulations, lesquelles ne peuvent pas s'expliquer par une simple erreur de sa part.

En effet, en pièce 9 de son dossier puisée sur le site internet de Facebook, la SA produit le détail des opérations auxquelles M.B. a dû se livrer pour procéder audit partage, à savoir :

« (...) Pour partager une publication qui s'affiche dans votre fil d'actualité, procédez comme suit :

- 1. Cliquez sur Partager sous une publication.*
- 2. Sélectionnez Partager... dans le menu déroulant.*

3. *Pour choisir l'emplacement du partage, cliquez sur Partager sur votre propre journal en haut du menu contextuel et sélectionnez l'une des options suivantes :*
 - o Partager sur votre propre journal*
 - o Partager sur le journal d'un(e) ami(e)*
 - o Partager dans un groupe*
 - o Partager dans un évènement*
 - o Partager sur une Page que vous gérez*
 - o Partager dans un message privé*
4. *Si vous partagez sur votre propre journal et souhaitez choisir les personnes qui peuvent voir votre publication, cliquez sur et sélectionnez l'une des options d'audience.*
5. *Si vous le souhaitez, écrivez un message.*
6. *Cliquez sur Publier.*

Remarque : vous ne pouvez pas partager des publications avec des personnes qui ne font pas partie de l'audience originale (ex. : une publication partagée avec Amis ne peut être partagée avec Public). »

M.B. ne conteste pas cette pièce et se borne, sans convaincre, à expliquer en substance qu'il n'était pas rompu à l'utilisation des réseaux sociaux, qu'il ignorait la différence entre un profil public et privé et qu'il n'avait pas l'intention de publier l'article de presse qui lui a été automatiquement adressé par Facebook en suggestion.

Le potentiel nuisible pour l'image de la SA de l'information relayée publiquement par M.B. est important et à la mesure des peurs qu'elle active, d'abord à travers le titre intrigant de l'article qui fait état d'une contamination du personnel d'une entreprise chimique et qui est associé à un organe de presse bien connu, ensuite par le caractère anxiogène des détails suivants donnés dans l'article lui-même¹⁰ : les tests réalisés sont « *alarmants pour le personnel et pour les riverains qui sont contraints de respirer les émanations chimiques irritantes* » ; il est ressorti des contrôles sanguins effectués « *des taux trop élevés d'acétone et d'ammoniac, "mais surtout une contamination dangereuse par l'acétonitrite", un solvant extrêmement toxique lors de sa décomposition* ».

Il est indifférent que ce partage sur le mur Facebook de M.B. n'ait pas été accompagné de commentaires négatifs de la part de l'intéressé, l'information seule se suffisant à elle-même. En revanche et cela aurait donné un tout autre éclairage, M.B. aurait pu appeler l'attention sur le fait que l'incident remontait à sept ans, que depuis lors il n'y avait plus eu d'autre alerte du genre et que la sécurité était garantie. En fin de compte, l'omission est ici aussi reprochable qu'un commentaire critique, puisqu'elle pourrait laisser penser que le problème ancien reste d'actualité et n'est pas totalement résolu. Faire planer le doute et l'incertitude peut se révéler bien plus destructeur que la plus acerbe des critiques.

¹⁰ Pièce 6 – dossier SA

Enfin, M.B. ne peut pas se dédouaner en arguant qu'au bout du compte la publication n'a « fait l'objet que d'un seul commentaire et n'a été partagée que deux fois ». S'il est certes heureux que l'acte fautif ne paraît avoir eu qu'un retentissement insignifiant, cela n'enlève rien à son caractère intrinsèquement critique à l'égard de l'employeur et à sa capacité de nuire.

A titre subsidiaire, M.B. avance que, « même à supposer que [il] ait agi intentionnellement, quod non, encore les faits reprochés ne seraient-ils pas constitutifs de motif grave », puisque son comportement s'analyserait alors « en un geste compréhensible de mécontentement dans la cadre de la reprise (...) et la crainte d'un nouveau licenciement collectif ».

Tout comme le premier juge, la cour ne perçoit pas le lien entre la crainte d'un « nouveau licenciement collectif » et le partage d'un lien vers un article de RTL Info intitulé « Le personnel d'une entreprise chimique de Braine-l'Alleud contaminé ». M.B. ne s'en explique pas, si ce n'est pour défendre, non sans contradiction, que, à « supposer qu'elles aient été le moteur de son geste – ce qui est contesté », ses craintes étaient parfaitement justifiées.

A vrai dire, ce qui se trouve au cœur du présent litige et qui pourrait le cas échéant éclairer la cour sur la gravité du motif, ce n'est pas de savoir si M.B. nourrissait ou non des peurs sur son devenir à la suite de la cession, mais plutôt l'objectif recherché par lui en partageant publiquement une information dont il ne pouvait ignorer le caractère dommageable pour son employeur. Force est de constater que, même à titre subsidiaire, M.B. n'y apporte aucune justification, dès lors qu'il conteste lui-même que sa crainte d'un licenciement collectif ait été le moteur de son geste. Pire, ce qu'il laisse sous-entendre, c'est qu'il cherchait tout bonnement à empêcher la cession pour prévenir un hypothétique licenciement collectif, ce qui ne serait pas moins fautif et grave.

3°. La faute est à ce point grave qu'elle a justifié l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle

La cour juge que dans les circonstances de l'espèce adéquatement retracées dans la lettre du 15.12.2016, c'est à bon droit que la SA a considéré que le fait invoqué à titre de motif grave a rompu toute confiance entre les parties au point de rendre immédiatement et définitivement impossible la poursuite de leur collaboration professionnelle.

Ni l'âge de M.B. ni son ancienneté de 26 ans ni ses états de service ni le fait qu'il ait retiré le lien le lendemain des faits ni aucun des autres éléments pointés par M.B.¹¹ n'atténuent le caractère irrémédiable de la rupture de confiance constaté par la cour.

¹¹ V. conclusions M.B. point 6

6.1.4. Conclusion quant à l'indemnité compensatoire de préavis.

Au vu de ce qui précède, la cour constate que le licenciement pour motif grave est régulier.

La demande d'une indemnité de préavis n'est partant pas fondée.

6.2. Les dépens

Conformément à l'article 1017, al.1^{er}, CJ, le « *jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé* ».

Il découle de cette disposition combinée avec les articles 1018, 1021, al.1^{er}, et 1022, al.2, CJ, que « *le juge qui liquide les dépens ne statue pas sur une action en justice* »¹², que le relevé des dépens remis par les parties « *ne constitue pas une chose demandée ou une demande* » et que le juge « *n'est pas lié par le montant évalué par [une] partie (...) dans son relevé et (...) est tenu de les évaluer en fonction des dépens réels, même si cette évaluation est supérieure ou inférieure à la mention de ces dépens dans le relevé* »¹³.

En l'occurrence, c'est M.B. qui succombe.

La SA liquide erroneusement ses dépens à la somme de 3.600 € à titre d'indemnité de procédure. Ce montant correspond au montant de base prévu par l'article 2 de l'arrêté royal du 26.10.2007 pour les demandes oscillant de 60.000,01 € à 100.000,00 €¹⁴, alors que pour de telles demandes le montant en vigueur depuis le 1.6.2021 s'élève à 3.900 €.

La cour liquidera donc les dépens d'appel de la SA à la somme de 3.900 €.

¹² Cass., 1^{ère} ch., 16.12.2004, R.G. n°s. C.02.0212.N et C.02.0251.N , juportal, *Pas.*, 2004, p. 2014

¹³ Cass., 1^{ère} ch., 15.6.2007, R.G. n°C.04.0555.N, juportal, *Pas.*, 2007, p. 1232

¹⁴ Montant en vigueur avant le 1.6.2021

**PAR CES MOTIFS,
LA COUR DU TRAVAIL,**

Statuant après un débat contradictoire ;

Déclare l'appel recevable, mais non fondé ;

En conséquence, déboute Monsieur B. de son appel et confirme le jugement entrepris en toutes ses dispositions ;

En application de l'article 1017, al. 1^{er}, CJ, condamne Monsieur B. au paiement des dépens d'appel de la S.A. « POLYPEPTIDE » liquidés à :

- 3.900 €, à titre d'indemnité de procédure ;
- 20 €, à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ;

Ainsi arrêté par :

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

*Monsieur , conseiller social au titre d'employeur, qui a participé aux débats et au délibéré de la cause est dans l'impossibilité de signer. Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, l'arrêt est signé par Monsieur , conseiller social au titre d'ouvrier, et Monsieur , conseiller.

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 6^{ème} chambre de la cour du travail de Bruxelles, le 21 février 2022, où étaient présents :

, conseiller,

, greffier