

Article paru sur SocialEye News des éditions Kluwer le 13 juillet 2016

*Rédigé par Céline HALLUT
Avocate au barreau de Liège*

Canular et motif grave

Dans son arrêt du 27 mai 2016, la Cour du travail de Mons va admettre l'existence du motif grave reproché à un employé qui bénéficiait, en tant que délégué du personnel, de la protection contre le licenciement, prévue par la loi du 19 mars 1991¹. Il est reproché au travailleur d'avoir fait, dans un contexte de travail et de temps précis, un canular à ses collègues en se faisant passer pour une responsable de l'OCAM².

Faits et antécédents

Depuis 2009, Monsieur S.F. est occupé, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, en qualité de technicien dans le département des technologies et systèmes d'information auprès de l'ASBL Grand Hôpital de Charleroi³. Suites aux élections sociales de 2012, il a été élu délégué au Conseil d'entreprise et au Comité pour la prévention et la protection au travail. Il bénéficie donc de la protection spécifique contre le licenciement en tant que délégué du personnel, telle que prévue par la loi du 19 mars 1991.

Il est reproché à Monsieur S.F. de s'être livré à un canular téléphonique en date du 26 novembre 2015. Il a appelé le responsable du service gardiennage du GHdC, en se faisant passer pour un membre de l'OCAM afin de s'assurer que le GHdC respectait bien le niveau d'alerte 4 qui venait d'être imposé, alors que dans la réalité le niveau 3 prévalait pour les hôpitaux.

Les faits précis ont été relatés par le responsable du gardiennage du GHdC comme suit :

A 10h13⁴ le garde reçoit un appel de soi-disant un policier de l'OCAM et demande à parler au chef des gardes.

Je prends la communication et la personne se présente comme un inspecteur de la police de l'OCAM et me demande si le niveau d'alerte 4 a bien été respecté par l'hôpital.

Je lui réponds que nous ne sommes pas au courant de ce changement de niveau d'alerte et lui demande comme il a eu le numéro des gardes. Il me répond qu'il l'a eu par la direction et il me dit qu'il a envoyé des agents hier soir pour me prévenir.

Je lui dis que personne n'est venu hier et il me demande s'il est bien à Notre Dame de

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 L'Organe de coordination pour l'analyse de la menace.

³ Ci-après en abrégé GHdC.

⁴ Le 26 novembre 2015.

Grâce de Gosselies. Je lui réponds que non et il me répond que c'est une erreur et raccroche. (...)

Je téléphone directement à la police pour avoir une confirmation du fait que ce numéro de téléphone est bien celui de quelqu'un de la police mais le policier que j'ai en ligne me répond par la négative et il signale de suite le numéro à Charleroi pour un contrôle. (...)

Suite à une vérification en interne, il apparaît rapidement que le numéro de téléphone est celui de Monsieur S.F. Confronté aux faits, Monsieur S.F. va nier les faits et préciser qu'il avait oublié son gsm à l'atelier. Suite à l'analyse des images des caméras de surveillance, il s'avère que c'est bien Monsieur S.F. qui était présent au moment des faits avec son gsm. Confronté à la réalité, Monsieur S.F. va reconnaître les faits.

Le GHdC a saisi la Présidente du Tribunal du travail du Hainaut pour faire reconnaître le motif grave dans le chef de Monsieur S.F.

Par jugement du 15 février 2016, le Tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, a admis l'existence d'un motif grave, justifiant le licenciement du travailleur sans préavis ni indemnité, en application de la loi du 19 mars 1991.

Monsieur S.F. a interjeté appel de ce jugement.

Décision de la Cour

Dans un premier temps, la Cour va analyser le respect du délai de trois jours (article 4, §1 de la loi de 1991), la matérialité des faits (telle que limitée par l'article 4, §3 de la loi de 1991), et rappeler les principes applicables en matière de motif grave (article 35⁵ de la loi du 3 juillet 1978).

Dans son analyse de la gravité de la faute commise, la Cour va accorder une attention particulière au contexte temporel des faits, en ces termes :

Le contexte terroriste est, en effet, bien réel au moment des faits, alors que le pays connaît à l'époque un niveau d'alerte 3 et vit en état de tension permanente, que Bruxelles est passé depuis le samedi 21 novembre 2015 au niveau 4 et que le gouvernement a formulé des mises en garde à l'égard des hôpitaux considérés comme cibles privilégiées. (...)

Dans ces conditions, le comportement de Monsieur S.F. a contribué à l'état de panique semé et voulu par les terroristes. Cet état de panique et d'alerte était à ce moment justifié et légitime dans le chef des responsables concernés du GHdC.

La Cour va également pointer le fait que le travailleur, pour tenter d'échapper à ses responsabilités, a persisté dans son mensonge, n'hésitant pas à accuser des collègues.

Et la Cour de conclure que ces faits sont de nature à ébranler immédiatement et définitivement la confiance de l'employeur, de telle sorte qu'ils sont constitutifs de motif grave.

⁵ Tel que précisé par la doctrine et la jurisprudence.

Intérêt de la décision

La Cour, dans l'arrêt commenté, va accorder une place importante au contexte de l'époque des faits. La faute grave est appréciée au regard des circonstances dans le cadre desquelles elle a été commise. La Cour de cassation⁶ a déjà précisé, à plusieurs reprises, que *le fait qui justifie le congé sans préavis est le fait accompagné de toutes les circonstances qui sont de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave*.

Notons que la procédure devant la Cour du travail de Mons s'est déroulée après le 22 mars 2016, date des attentats terroristes sur notre territoire ...

Source : Cour. trav., Mons, 27 mai 2016, *inéd.*, RG n° 2016/AM/60.

⁶ Entre autres, arrêt du 20.11.2006, RG S050117F, à consulter sur www.juridat.be.