

**Tribunal du Travail de Liège - Division Liège**  
**Jugement de la Quatrième chambre du 04/11/2019**

---

**En cause :**

L:

**Partie demanderesse,**

Étant représentée par Mme H. COLSON  
déléguée syndicale C.S.C. au sens de l'article 728 Cj, dont les bureaux sont  
établis à 4020 LIEGE, boulevard Saucy, 8-10, porteuse d'une procuration  
écrite

**Contre :**

**SPRL, dont le siège social est établi à :**

**Partie défenderesse,**

ayant comme conseil Me STRONGYLOS MICHEL, avocat, à 4020 LIEGE 2,  
Place des Nations Unies 7, et ayant comparu par Me Cl. PAIE, avocat

---

**PROCEDURE**

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière  
judiciaire.

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats, et notamment :

- la requête introductive d'instance et ses annexes reçues au greffe le 23/5/2015 ;
- les conclusions de la partie défenderesse ;
- les conclusions de la partie demanderesse ;
- les conclusions additionnelles de la partie défenderesse;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse;
- le dossier de la partie demanderesse ;
- le dossier de la partie défenderesse ;

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du  
**7/10/2019.**

---

**RECEVABILITE**

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délai légaux devant la juridiction compétente.

**OBJET DE L'ACTION**

Le demandeur sollicite la condamnation de la partie défenderesse au paiement de la somme de 10.164,12 euros au titre d'indemnité de rupture.

**LES FAITS**

Le demandeur a été engagé dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée au sein de la SPRL [redacted] partie défenderesse, en date du 26 octobre 2012.

Il était occupé en qualité d'employé commercial et conseiller à la clientèle.

Le 29 juillet 2014, le demandeur a été licencié pour motif grave.

À la lettre de licenciement était annexé un document reprenant les motifs justifiant ce licenciement pour motif grave, ce document est en réalité un courriel adressé le 28 juillet 2014 au demandeur.

Il y est précisé en substance que le 28 juillet 2014 un représentant du garage automobile D. [redacted] a téléphoné à l'agence bancaire en demandant à pouvoir parler au directeur d'agence qui avait commandé deux véhicules BMW.

Monsieur L. [redacted] qui était dans le bureau insiste pour prendre la communication ce que l'employée refuse.

Elle pense qu'il s'agit d'une erreur et raccroche.

Elle avertit les gérants de la banque.

Un des gérants de l'agence bancaire, Monsieur D. [redacted] retéléphone au garage où le vendeur lui indique qu'une commande de véhicule BMW a été passée par un certain Monsieur C. [redacted] M. [redacted] accompagné d'une personne se présentant comme le gérant de la banque de V. [redacted]

Les gérants de la banque, Monsieur D. [redacted] et A. [redacted] enquêtent alors sur la personne de "D. [redacted] M. [redacted]" et s'aperçoivent qu'une relation bancaire a été créée par le demandeur au profit de cette personne sans que celle-ci n'ait été présente à l'agence pour l'introduction des données dans la base de données et la signature des documents d'ouverture de comptes. Le demandeur a alors expliqué avoir envoyé les documents d'ouverture par courrier postal. Le demandeur déclarera à ce moment-là ne pas connaître Monsieur D. [redacted] M. [redacted]

Messieurs D. et A. I retéléphonent à nouveau au vendeur du garage D. et ils apprennent que le 23/7 à 14h40 le demandeur a appelé le vendeur et que le but de cet appel aurait été de confirmer le feu vert pour la livraison des véhicules commandés le 19/7 alors que le garage n'avait pas encore reçu les fonds.

Il s'est avéré que l'achat des deux véhicules était destiné aux parents du demandeur.

Le document annexé à la lettre de licenciement reprend également les termes d'un entretien téléphonique que les gérants ont eu avec le demandeur.

Le courriel du 28 juillet 2014 se termine en indiquant : *Nous concluons dès lors l'entretien avec B. L. et dans le doute quant aux différents propos incohérents et divergents, nous reprenons la clé donnant accès aux locaux. Un rapport sera fait ce lundi 28/07 à l'audit Crélan.*

Le 27/2/2015 l'organisation syndicale du demandeur va contester les faits reprochés et réclamer le paiement d'une indemnité de rupture.

Le 30 juillet 2014 les responsables de la SPRL ont déposé une plainte pour escroquerie.

Dans le cadre de cette plainte le gérant de la partie défenderesse, ainsi que le demandeur et le vendeur du garage D. ont été entendus.

Un réquisitoire de non-lieu concernant le demandeur a été rédigé et une ordonnance prononcée le 22 mai 2018 par la chambre du conseil du tribunal de première instance de Liège, division Liège confirmera le réquisitoire de non-lieu.

Le demandeur a introduit la présente procédure par une requête déposée le 23 mai 2015 et le dossier a été renvoyé au rôle en attendant la fin de la procédure pénale.

## DISCUSSION

### 1. Licenciement pour motif grave :

#### Rappel des principes :

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail stipule :

*« 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 considéré 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.*

*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. »*

La charge de la preuve tant de la réalité des faits que du respect du délai de trois jours prévu à l'article 35, alinéa 3 et 4, de la loi incombe à la partie qui invoque l'existence d'un motif grave, le juge appréciant souverainement tant la gravité de la faute en fonction des circonstances de la cause que le respect du délai de trois jours.<sup>1</sup>

Le délai de trois jours commence à courir à partir du moment où la personne compétente pour prendre la décision de rompre le contrat est informée du fait imputé à faute au travailleur.<sup>2</sup>

L'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre la collaboration professionnelle en raison de la faute commise doit être appréciée in concreto, en prenant en considération l'ensemble des éléments de fait relatifs à l'acte même et au contexte dans lequel il a été posé.

Le juge doit ainsi tenir compte de toutes les circonstances qui sont de nature à justifier le licenciement ou, au contraire, à atténuer la gravité de la faute, soit, notamment, de l'ancienneté, des fonctions, des responsabilités, du passé professionnel, des antécédents éventuels et de l'état de santé physique et mental du travailleur tel que connu de l'employeur. Il doit également apprécier la faute subjectivement dans le chef de l'employeur, sa gravité pouvant dépendre de la « culture » de l'entreprise. Le laxisme antérieur de la hiérarchie, l'absence d'avertissement et la circonstance qu'une sanction moins lourde a été appliquée à d'autres travailleurs pour des faits semblables sont, à ce titre, à prendre en considération.

La vérification de l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration implique également un contrôle de proportionnalité entre la gravité de la faute et la sanction que constitue un licenciement sur-le-champ. La connaissance suffisante du fait ne s'identifie pas à la possibilité pour l'employeur de se procurer les preuves de celui-ci : le délai prend cours dès qu'il est connu avec une certitude suffisante, même si la preuve n'en est acquise que plus tard.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Cass, 19 juin 1974, Bull, 1974, p1074; C.T Mons, 23 mai 2013, 2012/AM/257, WWW.juridat.be).

<sup>2</sup> (C.trav Liège, sect. Namur, 23 nov.1999, RG n°5956 ; C.trav. Mons, 27 mars 1997, J.L.M.B, 1997, p1621

<sup>3</sup> C.trav.Bruxelles, 23/12/2015, RG 2015/AB/889, www.terralaboris

D'aucuns prétendent qu'il ne convient plus d'apprécier la faute grave eue égard aux critères de proportionnalité suite à l'arrêt de la Cour de Cassation du 6 juin 2016. Toutefois cet arrêt insiste sur le fait de ne pas tenir compte des conséquences de la rupture du contrat de travail qui pourraient paraître disproportionnées et non d'une éventuelle disproportion dans l'appréciation de la faute elle-même.<sup>4</sup>

### En l'espèce :

#### Quant aux délais

En l'espèce il n'y a pas de contestation quant au respect des délais.

#### Quant aux motifs

Il est reproché au demandeur un abus de fonction et /ou une usurpation de titre.

En effet la partie défenderesse estime que le demandeur se serait présenté comme étant le gérant de la banque.

Le demandeur conteste s'être présenté en qualité de gérant de la banque.

Lors de son audition et dans ses conclusions le demandeur explique le contexte dans lequel les faits se sont déroulés à savoir qu'il se trouvait dans une situation personnelle difficile et qu'il a fait la connaissance de Monsieur M. dans un café.

Celui-ci lui a proposé de jouer à l'euro millions.

Peu de temps après Monsieur M. lui a indiqué qu'ils avaient gagné 30 millions, ce qui était faux, et qu'ils allaient partager en deux la somme.

Le demandeur qui pensait avoir gagné 15 millions aurait signé un compromis de vente pour un immeuble d'un million et a accepté d'accompagner Monsieur M. pour l'achat de plusieurs véhicules dont notamment les deux véhicules BMW au garage D, ces véhicules étant destinés aux parents du demandeur.

Il apparaît que dans sa déclaration, dans le cadre du dossier pénal, le vendeur du garage D/ Monsieur Wl, a indiqué que lors de la signature du bon de commande Monsieur M. lui a présenté la personne la plus jeune qui l'accompagnait comme étant un directeur d'agence bancaire.

Le demandeur ne peut être suivi lorsqu'il indique, dans ses conclusions, que c'est peut être à son insu et alors qu'il n'était pas présent auprès du vendeur que Monsieur M. l'a présenté en qualité de directeur d'agence.

---

<sup>4</sup> Trib. trav de Liège, div. Dinant, 19 novembre 2018, RG 16/1200/A et 16/1209/A

Il apparaît que le demandeur a été à tout le moins présenté au vendeur en qualité de directeur d'agence de la banque et qu'il n'a pas démenti ce fait.

Il est également reproché au demandeur de ne pas avoir respecté la procédure qui était d'application pour l'ouverture des comptes et d'avoir ainsi ouvert plusieurs comptes au nom de Monsieur M. sans que celui-ci ne soit présent à l'agence et ait signé les documents ad hoc.

Lors de son audition le demandeur a déclaré qu'il a ouvert des comptes au nom de Monsieur M. lequel lui avait remis une copie de sa carte d'identité et qu'il aurait ensuite adressé au siège de la banque la copie de la carte d'identité ainsi que les documents relatifs à l'ouverture de compte.

Dans un premier temps le demandeur, lorsqu'il sera interrogé par le gérant de la banque juste avant son licenciement, va déclarer qu'il a créé les comptes sur base d'un mail qui lui aurait été envoyé par Monsieur M. et il déclare ne pas connaître cette personne.

Il reconnaîtra par la suite dans le cadre de l'enquête connaître Monsieur M. sans pouvoir contester que l'ouverture des comptes se soit faite en dehors de l'agence.

Dans son audition Monsieur D. précisera que la procédure pour l'ouverture d'un compte et la création de nouveaux clients n'a pas été respectée puisque notamment l'intéressé n'était pas présent physiquement à l'agence et les données de sa carte d'identité n'ont pas fait l'objet d'une lecture optique.

Il est également reproché au demandeur d'avoir usé de son titre de gérant de banque pour que les véhicules soient livrés alors que le paiement n'avait pas été fait.

À cet égard il est difficile de savoir si effectivement, comme semble l'avoir déclaré dans un premier temps le vendeur, le demandeur aurait téléphoné au garage pour que les véhicules soient livrés bien que le paiement ne soit pas encore parvenu ou si le demandeur a simplement téléphoné pour savoir quand les véhicules seraient livrés ce à quoi le vendeur lui a répondu ne pas encore avoir reçu le paiement.

En toute hypothèse il apparaît que le demandeur a effectivement donné des versions différentes en indiquant, lors de l'entretien qu'il a eu avec le gérant qui lui a posé la question de savoir s'il était personnellement présent lors de la commande des véhicules, qu'il n'était pas présent, c'est dans un deuxième temps qu'il a indiqué avoir été présent lors de la commande.

Il a également indiqué avoir ouvert des comptes pour Monsieur M. qui était un nouveau client qu'il ne connaissait pas alors qu'il a ensuite reconnu qu'il connaissait cette personne.

Force est de constater que même si le demandeur ne s'est pas présenté en qualité de gérant de la banque pour créer un certain climat de confiance dans le cadre de la

transaction, il n'a par contre pas contesté les propos de Monsieur M. qui l'a présenté en cette qualité.

Le tribunal estime que la relation de confiance nécessaire à la poursuite des relations de travail a pu être mise à mal compte tenu du comportement adopté par le demandeur lequel a nié sa présence et nié connaître Monsieur M. , pour revenir ensuite sur ses déclarations; de même qu'il ne peut être contesté qu'il a à tout le moins accepté d'être présenté en qualité de gérant de banque dans le cadre de la transaction alors que ce n'était pas le cas et enfin il n'a manifestement pas respecté la procédure mise en place pour l'ouverture des comptes bancaires.

Le demandeur tente maintenant de tirer argument de ce que les faits présentés dans le cadre de l'entretien téléphonique, repris dans le courriel qui lui a été adressé le 28 juillet 2014, ne correspondraient pas à la réalité.

Force est cependant de constater que le demandeur qui a reçu ce courriel en juillet 2014 n'en a jamais contesté le contenu.

Ce n'est que six mois après son licenciement que par l'intermédiaire de son organisation syndicale il va contester les faits qui lui sont reprochés.

Le tribunal estime que le comportement adopté par le demandeur est constitutif de faute grave pouvant mettre fin à la relation de confiance et justifiant dès lors le licenciement pour faute grave du demandeur.

#### Quant aux dépens

À titre subsidiaire le demandeur sollicite la réduction de l'indemnité de procédure au montant minimum de 750 €.

La partie défenderesse sollicite la condamnation du demandeur au montant de l'indemnité de procédure liquidée à 1.320 €.

Le demandeur invoque l'article 1022 al. 4 du Code judiciaire qui précise que, si la partie succombant bénéficie de l'aide juridique de deuxième ligne, l'indemnité de procédure est fixée au minimum établi par le Roi, sauf en cas de situation manifestement déraisonnable. Le juge motive spécialement sa décision sur ce point.

Il indique qu'étant représenté par une organisation syndicale il y a lieu de considérer qu'il bénéficie de l'aide juridique de deuxième ligne et il invoque un Arrêt prononcé par la Cour du travail de Mons.

Le fait d'être représenté par une organisation syndicale n'équivaut pas au fait de bénéficier de l'aide juridique de deuxième ligne et la réduction de l'indemnité de procédure ne se justifie donc pas sur cette base.

---

**PAR CES MOTIFS,**

**LE TRIBUNAL**, statuant publiquement et contradictoirement;

**Dit** la demande recevable mais non fondée;

**Condamne** le demandeur aux dépens, soit l'indemnité de procédure liquidée par la partie défenderesse à 1.320 euros.

**AINSI jugé par la Quatrième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division Liège composée de:**

THIRION MONIQUE,  
LARDINOIS GENEVIEVE,  
PAUL MARC,

Juge,  
Juge social employeur,  
Juge social employé,

Les Juges sociaux,

Le Juge,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **quatre novembre deux mille dix-neuf** par Monique THIRION, Juge président la chambre, assistée de Michèle MASSART, greffier.

Le Greffier,

Le Juge.