

Copie
Délivrée à: tribunal du travail francophone de Bruxelles
art. Autres
Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.

Expédition

Numéro du répertoire 2016 / 1459
Date du prononcé 25 mai 2016
Numéro du rôle 2014/AB/471

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00000451915-0001-0018-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - Contrat de travail - employé
Rupture pour faute grave – Indemnité compensatoire de préavis
(article 35 de la loi du 3 juillet 1978)
Arrêt contradictoire et définitif à l'égard :

- de Monsieur Ivano TESSARO
- de la société anonyme BELFIUS BANQUE

Monsieur T est représenté par son conseil Maître C.SEPULCHRE se substituant à Maître A. VERMOORTELE
La société anonyme BELFIUS BANQUE est représentée par son conseil Maître M. MERVEILLE se substituant à Maître O.DEBRAY
La cause est plaidée en français.
La cause est prise en délibéré.
Un arrêt est rendu à l'audience publique du 25 mai 2016

En cause de

La société anonyme BELFIUS BANQUE, anciennement dénommée DEXIA BANQUE, inscrite à la B.C.E. sous le numéro 0403.200.393, dont le siège social est établi à 1000 BRUXELLES, boulevard Pachéco, n° 44 .

Partie appelante,

Représentée par son conseil Maître Morgane MERVEILLE, avocate se substituant à Maître Olivier DÉBRAY, avocat CLAEYS & ENGELS dont le cabinet est établi à 1160 BRUXELLES, boulevard du Souverain, n° 280.

Contre :

Monsieur I T

Partie intimée, désignée dans cet arrêt par ses initiales I.T.

Représenté par son conseil Maître Clarisse SEPULCHRE, se substituant à Maître Anouk VERMOORTELE avocate dont le cabinet est établi à 1540 HERNE, Ekkelenberg, n° 36.



La Cour du travail après en avoir délibéré, prononce l'arrêt suivant :

Le présent arrêt est rendu en application essentiellement de la législation suivante :

- la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, dont les articles ont été respectés,
- le Code judiciaire,
- la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, principalement en son article 35.

La Cour a pris connaissance des pièces de la procédure légalement requises et notamment :

- de la requête d'appel, déposée le 30 avril 2014 au greffe de la cour du travail de Bruxelles.
- de la copie conforme du jugement rendu contradictoirement le 5 février 2014 par la 2^{ième} chambre du tribunal du travail de Bruxelles (R.G. n° 11/11.331/A).

La cause a été plaidée, puis la cause a été prise en délibéré à l'audience publique du 27 avril 2016, après que les débats furent clôturés.

En raison des moyens et des arguments soumis à la cour, les motifs de cet arrêt sont rédigés selon l'ordonnancement suivant qui est adapté à celui des conclusions des parties :

- I. La procédure en première instance et le jugement dont appel
- II. La procédure devant la cour
- III. La recevabilité de l'appel
- IV. Exposé des faits de la cause
 - IV.1. Exposé chronologique
 - IV.2. Observations
- V. Exposé succinct du litige en droit
- VI. Examen du fondement de l'appel
 - VI.1. Le licenciement pour motif grave : les conditions de forme
 - VI.2. Le licenciement pour motif grave : les conditions de fond
 - VI.2.1. La notion de motif grave
 - VI.2.2. La preuve du motif grave
 - VI.2.3. Le contrôle juridictionnel
 - VI.2.4. La proportionnalité
 - VI.3. Appréciation
 - VI.3.1. Examen des quatre caractéristiques du motif grave
 - VI.3.2. La preuve
 - VI.3.3. L'absence d'audition préalable en présence d'un délégué syndical
 - VI.3.4. Le droit à la prime de fin d'année
- VII. Dispositif



I. La procédure en première instance et le jugement dont appel

Le 6 septembre 2011, Monsieur I.T a saisi le tribunal du travail de Bruxelles, pour que la société DEXIA BANQUE soit condamnée au paiement des sommes suivantes :

- Une indemnité de rupture compensatoire d'un préavis de 16 mois correspondant à **53.148,23 € bruts** à majorer des intérêts légaux et judiciaires sur les sommes brutes dues à dater de leur exigibilité.
- Une prime de fin d'année calculée prorata temporis pour l'année 2010, soit la somme de **1.909,06 € bruts**, à majorer aussi des intérêts.

Par son jugement du 5 février 2014, qui est exécutoire par provision, la deuxième chambre du tribunal du travail de Bruxelles jugea notamment que :

Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

La société DEXIA BANQUE devenue BELFIUS doit la somme de **53.148,23 € brut** à titre d'indemnité compensatoire de préavis équivalent à 16 mois de rémunération, outre les intérêts légaux et judiciaires.

Quant à La prime de fin d'année

La société DEXIA BANQUE devenue BELFIUS doit la somme de **1.909,06 € brut** à titre de prime de fin d'année prorata temporis pour l'année 2010, outre les intérêts légaux et judiciaires.

Quant aux dépens

La société fut condamnée aux dépens de l'instance, soit **148,69 €** pour les frais de la citation, et **2.750 €** étant l'indemnité de la procédure.

II. La procédure devant la cour

Par sa requête déposée le 30 avril 2014, la partie appelante BELFIUS BANQUE interjeta appel du jugement.

La cause fut inscrite au rôle de la cour sous le numéro 2014/AB/471.

La cause ayant été mise en état par une ordonnance du 1^{er} août 2014, et les conclusions et les dossiers inventoriés des parties en litige ayant été régulièrement reçus, les parties furent entendues en leurs dires et moyens lors de l'audience publique du 27 avril 2016.



Après la clôture des débats, la cour a pris la cause en délibéré.

III. La recevabilité de l'appel

L'appel de la société BELFIUS BANQUE est recevable, puisque la requête d'appel satisfait aux conditions de délai et de formes précisées par les articles 1050, 1051, 1056 et 1057 du Code judiciaire.

IV. Exposé des faits de la cause

Le tribunal du travail de Bruxelles a précisé dans les motifs de son jugement, les faits de la cause.

La cour met en évidence les faits suivants sur la base des conclusions, des dossiers des parties et de son instruction.

IV.1. Exposé chronologique

Pour la facilité de la présentation, cet exposé se présente sous un ordonnancement chronologique.

Le 1^{er} mai 1995

- La société BELFIUS BANQUE engagea en qualité d'électricien Monsieur I.T.¹

Le 26 août 2010

- Le planning de travail de Monsieur I.T. établi pour ce jour précise qu'il devait « tirer des câbles » dans le bâtiment nommé « Ommegang ».
- En début d'après-midi, Monsieur I.T. signale avoir reçu une demande d'intervention sur un clavier à code. Il précise dès lors dans ses conclusions avoir :

« aussi spontanément sorti une machine à café d'une salle de réunion pour l'emporter dans l'atelier afin de procéder à une réparation sur la fiche électrique de la machine »²

¹ Pièce 1 du dossier de la partie appelante

² Page 2 des conclusions de la partie intimée



Le 27 août 2010

- Alors qu'une machine à café de marque « Nespresso » était encore placée le 26 août à 14H00³ dans la salle de réunion nommée « Rik Wauters », installée dans les bureaux de la banque, sa disparition fut constatée le 27 août 2010 à 8H00.
- Le jour même le département « Audit » de la société BELFIUS BANQUE fut saisi du problème.
- Ensuite, il fut constaté que les caméras de surveillance avaient enregistré la présence de Monsieur I.T. dans la salle « Rik Wauters »⁴, alors que son planning de travail prévoyait une intervention technique dans un autre lieu⁵.

Le 2 septembre 2010

- Le département Audit entend Monsieur I.T. sur le problème constaté.
- Vers 10 h 00, ce département contacte téléphoniquement Monsieur I.T. et l'interroge sur son emploi du temps le 26 août 2010. Il répondit ne rien savoir d'une intervention technique sur une machine à café dans la salle « Rik Wauters », et il ne put expliquer son passage dans cette salle⁶. Il fut alors invité à une rencontre en début d'après-midi.
- A 12H30, Monsieur I.T. reprend contact par téléphone avec le département Audit pour signaler que la machine disparue avait été retrouvée dans l'atelier et qu'il la rapporterait lors de la réunion de l'après-midi⁷, ce qui fut fait.
- Lors de la rencontre, entre 13H00 et 14H00, Monsieur I.T. réaffirma d'abord qu'il n'était pas intervenu dans la salle « Rik Wauters » et encore qu'il ignorait les motifs de l'entreposage de la machine à café dans l'atelier⁸. Toutefois, lorsque les images de la video surveillance lui furent montrées, il constata avoir été filmé entrant et sortant de cette salle avec une boîte⁹.
- Monsieur I.T. déclara alors avoir emporté la machine pour l'offrir à son épouse en utilisant ces termes¹⁰ :

Je soussigné T. I. électricien reconnaît avoir fait stupidement un acte irréparable et honteux. Prendre une machine à café presque sans valeur pour l'offrir à mon épouse¹¹.

(...)

³ Voir le courrier notifiant le motif grave (pièce 6 du dossier de la partie appelante)

⁴ La pièce 16 du dossier de la partie appelante conserve l'image video de Monsieur I.T. transportant une caisse

⁵ Pièce 17 bis du dossier de la partie appelante

⁶ Pièces 6 et 9 du dossier de la partie appelante

⁷ Idem

⁸ Pièce 13 du dossier de la partie appelante

⁹ Pièce 16 du dossier de la partie appelante

¹⁰ Pièces 3 et 13 du dossier de la partie appelante

¹¹ Pièce 3 du dossier de la partie appelante



*Je ne suis pas un enfant de cœur, mais je puis vous assuré(sic) que jamais un tel objet je n'ai déplacé. Par contre des vis, des écrous, morceaux de câble je ne peux le nié (sic)
(...)
Merci de me pardonné (sic) tant la leçon est grande. Merci pour votre confidentialité.*

- Plus tard dans la journée, Monsieur I.T. renseigna sa direction qu'il souhaitait faire une seconde déclaration écrite. Celle-ci fut donc faite après réflexion et elle ne contesta pas la première déclaration. Monsieur I.T. précisa que la machine n'avait pas quitté les locaux de l'entreprise¹² :

Un peu moins sous pression, je réagis et me permet aussi de dire que la machine était toujours à la banque. Peut-être inconsciemment par peur et reculer le risque.

Le jeudi 2 septembre 2010

- Le département Audit communique au Directeur des ressources humaines Monsieur L. son rapport d'enquête avec les déclarations de Monsieur I.T.¹³

Le lundi 6 septembre 2010

- La Banque BELFUS adresse un courrier par recommandé pour licencier Monsieur I.T. pour une faute grave constituant un motif grave¹⁴.

Le jeudi 9 septembre 2010

- La Banque BELFIUS notifie les motifs graves¹⁵, en reprenant avec précision les faits connus par l'employeur à l'issue de l'audit interne.

Le 14 octobre 2010

- Monsieur I.T. conteste par courrier le licenciement immédiat pour motif grave sans préavis ni indemnité.
- Il fait valoir ne pas avoir eu l'intention de voler la machine à café pour l'offrir à son épouse, tandis que le matériel qu'il reconnaît avoir pris était destiné « à la poubelle », considérant dès lors n'avoir jamais posé des actes pouvant être assimilés à un vol¹⁶.
- Il estime la mesure prise excessive, en raison de l'absence de faits antérieurs et vu le caractère isolé du grief.
- Il demande dès lors le paiement d'une indemnité de rupture¹⁷.

¹² Pièce 4 du dossier de la partie appelante

¹³ Pièce 13 du dossier de la partie appelante

¹⁴ Pièce 5 du dossier de la partie appelante

¹⁵ Pièce 6 du dossier de la partie appelante et pièce 2 du dossier de la partie intimée

¹⁶ Page 2 des conclusions de la partie intimée

¹⁷ Pièce 9 du dossier de la partie appelante



Le 21 octobre 2010

- La Banque répond refuser de revoir sa décision, affirmant une perte totale de confiance¹⁸.

Le 15 novembre 2010

- L'organisation syndicale de Monsieur I.T. conteste le motif grave et elle met en demeure la Banque BELFIUS de payer au travailleur une indemnité de rupture¹⁹.

Le 29 novembre 2010

- La Banque confirme la décision de licencier pour motif grave²⁰, et elle répond refuser de revoir sa décision, affirmant une perte totale de confiance, pour des motifs qu'elle précise²¹.

IV.2. Observations

L'examen des faits sur la base des pièces contenues dans les dossiers déposés devant la cour oblige celle-ci à corriger l'analyse réservée par le tribunal sur quatre points :

- Il n'est pas exact de considérer que Monsieur I.T. a spontanément signalé que la machine à café se trouvait dans le local technique, puisqu'il le fit après avoir été confondu par les images enregistrées.
- Il n'est pas davantage exact de considérer que l'élément matériel d'une soustraction du bien ne se vérifie pas. Certes, la machine est restée dans les bâtiments de la Banque, mais elle fut déplacée à l'insu vers le local technique, dans le cadre d'un processus avoué par I.T. dans ses écrits du 2 septembre. L'argument d'un remplacement de la fiche d'alimentation n'est pas prouvé²², et il est contredit par le planning des activités.
- Il convient d'observer que lorsque Monsieur I.T. prit l'initiative de sortir la machine, il le fit en la plaçant dans une boîte, ce qui eut pour résultat de dissimuler l'objet hors du champ des caméras.
- Le motif selon lequel Monsieur I.T. aurait été destabilisé et aurait ressenti un sentiment de culpabilité est peut être exact, mais il n'est en rien établi que cela résulte des modalités de l'audition. Le tribunal n'a pas négligé l'argumentation de la pression ressentie par le travailleur. Cela se comprend en effet dès lors qu'il aurait un

¹⁸ Pièce 10 du dossier de la partie appelante, et pièce 1 du dossier de la partie intimée

¹⁹ Pièce 11 du dossier de la partie appelante

²⁰ Pièce 12 du dossier de la partie appelante

²¹ Pièce 10 du dossier de la partie appelante

²² Voir infra les motifs sous le point VI.3.2



grief à se reprocher et sur lequel il demanda d'ailleurs « *Merci de me pardonner (sic) tant la leçon est grande. Merci pour votre confidentialité* ». Mais cette circonstance est en définitive spécifique à Monsieur I.T. sans que celui-ci ne démontre que des griefs puissent être adressés aux membres du département Audit, alors que la preuve de l'exercice d'une pression lui incombe²³.

V. Exposé succinct du litige en droit

Au terme de la mise en état de la cause, après que la cour ait instruit celle-ci en considérant l'ensemble des moyens et des arguments dont elle est saisie, le litige à juger peut être présenté en précisant diverses questions de droit nécessaires à sa résolution:

- Le double délai de trois jours a-t-il été respecté par l'employeur ?
- Y a-t-il un motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 ?

VI. Examen du fondement de l'appel.

VI.1. Le licenciement pour motif grave : les conditions de forme

Selon les alinéas 3 et suivants de l'article 35 précité, 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, avec une effectivité²⁴ et une certitude suffisante à la propre conviction²⁵ de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins.

La partie qui donne le congé doit être celle qui a le pouvoir de rompre le contrat de travail²⁶.

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.

²³ Voir infra le point VI.3.2.

²⁴ C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, *Le licenciement pour motif grave*, Larcier, Bruxelles, 2005, p. 64

²⁵ En ce sens :

- Cass., 6 septembre 1999, *J.T.T.*, 1999, p.p.457 et sv

²⁶ En ce sens:

- Cass., 14 mai 2001, *Pas.*, 2001, I, p.848

- C. trav. Liège, 20 décembre 2013, *J.T.T.*, 2014, p.114

- C.trav.Mons, 4 avril 2006, *J.T.T.*, 2006, p.325

- C.trav.Mons, 27 mars 1997, *J.L.M.B.*, p. 621



Les conditions de forme ont été respectées par la société BELFIUS BANQUE, ce que le tribunal n'a d'ailleurs pas invalidé. La notification des motifs se fit avec la précision requise²⁷.

Le travailleur I.T. ne conteste pas le respect de la procédure.

Le licenciement est régulier en la forme.

VI.2. Le licenciement pour motif grave : Les conditions de fond

VI.2.1. La notion du motif grave

L'article 35 al.2 de la loi du 3 juillet 1978 précise le concept de motif grave, en retenant le critère de l'impossibilité immédiate et définitive de toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur²⁸.

Pour préciser utilement la notion de motifs graves, quatre caractéristiques sont à examiner²⁹ :

- Le motif grave ne peut résulter que d'un acte fautif
- La faute doit être grave
- La faute doit être à ce point grave qu'elle rend impossible la poursuite de la collaboration professionnelle, car elle détruit le rapport de confiance qui doit exister entre un employeur et un travailleur
- La faute doit également être à ce point grave qu'elle entraîne la décision d'un des co-contractants de rompre immédiatement et définitivement la relation professionnelle.

L'atteinte immédiate et définitive à la confiance qu'un co-contractant doit avoir par rapport à l'autre³⁰ est fondamentale.

Les quatre caractéristiques doivent être examinées en tenant compte de toutes les circonstances qui entourent ces faits³¹.

²⁷ Cass., 24 mars 1980, *Pas.*, 1980, I, p.900

²⁸ Notamment ;

Cass., 6 mars 1995, *J.T.T.*, 1995, p.281

²⁹ M.DAVAGLE, La notion de motif grave : un concept abstrait difficile à appréhender, in *Le congé pour motif grave : notion, évolution, questions spéciales* (S.GILSON, coord. scient.), Coll. Perspectives de Droit Social, Anthémis, 2011, p.30.

³⁰ En ce sens :

Cass., 23 octobre 1989, *Pas.*, 1990, I, p.215

C.trav. Liège, 23 avril 1990, *J.L.M.B.*, liv.31, p.1468

C.trav. Liège, 9^{ème} ch., 12 janvier 2015, RG 2013/AL/592, inédit.

³¹ En ce sens :

Cass., 6 septembre 2004, *J.T.T.*, 2005, p.140



VI.2.2. La preuve du motif grave

Il appartient à la partie qui invoque le motif grave de prouver la réalité de celui-ci par toute voie de droit³².

La preuve doit être rigoureuse³³, concrète et certaine³⁴.

Elle doit avoir été obtenue légalement.

Il appartient certainement au travailleur concerné de prouver que les faits retenus par l'employeur comme étant constitutifs du motif grave n'existent pas, ou qu'ils n'ont pas la gravité requise pour correspondre à la notion légale³⁵.

VI.2.3. Le contrôle juridictionnel

Le contrôle exercé par les cours et les tribunaux est de pleine juridiction : Le juge du fond doit apprécier en fait et souverainement si le manquement a rendu immédiatement et définitivement impossible la collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur³⁶.

Le motif grave peut ne pas être reconnu parce que la faute n'est pas établie d'une part, ou si le travailleur peut se prévaloir de causes de justification l'exonérant d'autre part.

VI.2.4. La proportionnalité³⁷

La notion de proportionnalité implique une adéquation entre la faute et la sanction, en fonction du but poursuivi : la sanction proportionnée est celle qui est utile, équilibrée et adéquate.

Le but poursuivi se distingue selon le contexte légal.

³² En ce sens :

- Cass., 13 octobre 1986, *Arr. Cass.*, 1986-1987, p.176.

³³ En ce sens :

- C. trav. Liège, 4 septembre 1997, *Orientations*, 1997, n°10, p.3

³⁴ En ce sens :

- C.trav.Bruxelles, 20 juin 2007, *inédit*, RG n° 47.356

³⁵ En ce sens :

- Cass. 6 mars 2006, RG S.05.0106.N., *www.juridat.be*

³⁶ En ce sens :

- Cass., 6 novembre 1989, *J.T.T.*, 1989, p.482, obs.C.W.

³⁷ Sur la proportionnalité, voir notamment (outre les références citées) :

- C.trav. Liège, 2^{ème} ch., 24 mars 2016, R.G. 2016/AL/54, *inédit*



Le droit du travail est comme les autres branches du droit perméable au principe de proportionnalité, sans qu'il ne s'agisse d'un principe général de droit du travail^{38 39}.

En matière de rupture du contrat de travail pour motif grave, toute faute grave n'est pas constitutive d'un motif grave, ceci par application du principe de proportionnalité⁴⁰.

Quel serait sinon le sens de la compétence laissée au juge de reconnaître que les actes reconnus exacts constituent un motif grave ?

Le principe de proportionnalité n'ajoute pas aux principes inhérents à la rupture pour motif grave, lorsque la juridiction du travail exerce la compétence de reconnaître que les faits constituent ce motif grave⁴¹. Cette proportionnalité ne peut certes pas ajouter une condition au critère légal de l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre la relation de travail⁴², à peine d'induire un facteur d'insécurité juridique⁴³.

On ne peut donc entraver la rigueur du raisonnement juridique par des considérations indifférentes à la perte de confiance, immédiate et définitive.

Il y a donc bien la nécessité d'une adéquation entre la faute et la sanction, le contrôle du juge étant de vérifier si la gravité des faits empêche réellement et immédiatement la poursuite de la réunion de travail⁴⁴.

³⁸ H.DECKERS, Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : une fausse évidence ? in S.GILSON (coord), *Le congé pour motif grave – Notions, évolutions, questions spéciales*, Anthémis, 2001, pp 251 et sv

³⁹ Au titre d'exemples, on peut faire référence au concept légal de licenciement abusif, et encore à la convention collective de travail n° 89 du 30 janvier 2007 concernant la prévention des vols et les contrôles de sorties des travailleurs quittant l'entreprise ou le lieu de travail, dont l'article 5 précise que les contrôles de sortie doivent être adéquats, pertinents et non excessifs au regard de leur finalité. (H.DECKERS, *Sanctions disciplinaires et principe de proportionnalité*, in *Discipline et surveillance dans la relation de travail*, sous la coordination scientifique de S.GILSON, Anthémis, 2013, p.111)

⁴⁰ En ce sens :

- Cass., 8 novembre 1999, *Pas.*, 1999, p.1458.
- C.trav. Bruxelles, 4^{ème} ch., 13 mai 1998, *J.T.T.*, 1998, p.380
- C.trav. Bruxelles, 6^{ème} ch., 26 avril 1999, *Chron.D.S.*, 1999, p.496

⁴¹ Par application de l'article 4 de la loi du 19 mars 1991, il appartient aux Cours et Tribunaux de vérifier que les faits sont exacts et qu'ils sont suffisamment graves.

En ce sens :

C. trav. Bruxelles, 6^{ème} ch., 29 mai 2013 RG 2011/AB/817, *inédit*
C.trav. Liège, 6^{ème} ch., 2 avril 2010, RG 35.386/08, *inédit*
C.trav. Liège, 26 juillet 1995, *J.T.T.*, 1995, p.495

⁴² En ce sens :

- Cass., 28 avril 1997, *J.T.T.*, 1998, p.17
- C.trav. Mons, 3^{ème} ch., 15 décembre 2009, *J.T.T.*, 2009, p.283

⁴³ En ce sens :

- C.trav. Bruxelles, 2^{ème} ch., 27 décembre 2008, *J.T.T.*, 2008, p. 142

⁴⁴ En ce sens :

C.trav. Liège, 9^{ème} ch. 12 janvier 2015, RG 2013/AL/592, *inédit*



Par le principe de proportionnalité, il s'agit de régler les faits avec une juste mesure, avec adéquation et modération pour atteindre l'objectif requis. Ce qui peut s'énoncer aussi en matière de droit disciplinaire.

Il faut cependant bien distinguer le contexte : le droit de la rupture ne se confond pas avec le droit disciplinaire. Le principe de proportionnalité doit se raisonner comme un critère affectant l'objet de la règle qui l'exige. Ce principe n'a donc aucune autonomie⁴⁵.

La définition de la faute sanctionnée par une mesure disciplinaire ne se confond pas avec celle qui constitue un motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978.

La distinction résulte des faits fautifs : la faute grave constitutive d'un motif grave est celle qui rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite du contrat. La faute disciplinaire est celle qui doit être sanctionnée d'une punition prévue, sans que la poursuite de la relation de travail ne soit impossible.

Le fondement de ce droit de brusque rupture est à raisonner dans la résiliation pour inexécution fautive des contrats synallagmatiques⁴⁶.

VI.3. Appréciation

VI.3.1. Examen des quatre caractéristiques du motif grave

Monsieur I.T. a eu un comportement fautif dont il est responsable.

Ce comportement fautif est démontré par l'employeur vis-à-vis d'un travailleur qui au cours de la même journée du 2 septembre 2010 :

- **Premièrement**, affirme vers 10H00, ne rien savoir sur une intervention technique sur une machine à café placée dans la salle « Rik Wauters » et ne peut fournir aucune explication quant à son passage dans cette salle.
- **Deuxièmement**, prend ensuite et le même jour l'initiative d'un contact téléphonique à 12H30 pour signaler au département Audit avoir retrouvé la machine au local technique.
- **Troisièmement**, réaffirme à 12H30 lors d'une audition ne pas être intervenu dans le local « Rik Wauters » et encore ignorer pourquoi la machine à café avait été entreposée dans l'atelier.

C.trav. Liège, 13^{ème} ch, 11 juin 2013, RG 2013/AN/93, *inédit*

C.trav. Liège, 26 juillet 1995, *J.T.T.*, 1995, p.495

C.trav. Bruxelles, 2^{ème} ch, 7 octobre 2010, RG 2010/AB/725, *inédit*

⁴⁵ B.GENIAUT, *La proportionnalité dans les relations de travail*, Paris, Dalloz, p.47

⁴⁶ Article 1184 du Code civil



- **Quatrièmement**, avoue ensuite un acte stupide, irréparable, honteux et grave dans un écrit, consistant notamment à avoir emporté la machine à café afin de l'offrir à son épouse, cet écrit n'ayant été rédigé qu'après qu'il fut confronté aux images prises par les caméras.
- **Cinquièmement**, rédige plus tard⁴⁷ et spontanément après réflexion, en dehors des membres du département Audit, une seconde déclaration écrite, qui n'infirme en rien le premier écrit, mais qui ajoute : « *Un peu moins sous pression, je réagis et me permet aussi de dire que la machine était toujours dans la banque. Peut-être inconsciemment par peur et reculer le risque.* ».

La faute de Monsieur I.T. est établie par les pièces déposées par la société BELFIUS BANQUE et l'analyse qui en est faite.

D'une part, Monsieur I.T. ne donne une explication qu'après avoir été confondu par les prises de vue, en sorte qu'il tenta au préalable d'induire en erreur ses interlocuteurs mandatés par l'employeur, par une dissimulation de la vérité.

D'autre part, Monsieur I.T. a lui-même précisé son intention de s'approprier frauduleusement un bien, en transportant la machine à café, dissimulée dans une boîte. Cette intention est confirmée par l'écrit dont il prit lui-même l'initiative, après réflexion et n'étant plus « sous pression » selon ses allégations. En n'étant plus sous la même pression, il précisa que la machine était restée dans la banque « *par peur* » et « *pour reculer le risque* », ce qui s'apparente à une organisation dissimulatrice.

L'élément matériel de l'appréhension de la machine à café est établie par le début d'exécution constaté.

La faute est donc établie, en cela qu'il s'agit d'une erreur de conduite résultant d'actes avérés, que ne commet pas un travailleur normalement prudent et avisé⁴⁸ tenu à des devoirs – notamment de probité – précisés par la loi du 3 juillet 1978⁴⁹.

Cette faute est d'une gravité telle qu'elle rompit le lien de confiance et qu'elle empêcha immédiatement et définitivement la continuation des relations professionnelles, la cour devant concrètement tenir compte de toutes les informations vérifiées par l'employeur lorsqu'il prit sa décision, en ce compris le planning des activités de Monsieur I.T.⁵⁰. La contestation formulée par Monsieur I.T. pour contredire ses écrits date du 14 octobre 2010, soit en dehors des délais fixés par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978.

⁴⁷ Lettre du 14 octobre 2014 de Monsieur I.T.

⁴⁸ En ce sens :

- Cass., 6 mars 1995, *J.T.T.*, 1995, p.281, note. C.WANTIEZ

⁴⁹ Articles 16 et 17 de la loi

⁵⁰ Pièce 17 bis du dossier de la partie appelante



Il doit encore être précisé que le motif grave ne doit pas être apprécié ni sur la base de l'importance du préjudice⁵¹, ni sur l'intention de nuire⁵² puisque le critère légal est la perte de confiance⁵³.

L'ancienneté irréprochable du travailleur n'est pas obligatoirement un facteur d'atténuation⁵⁴. Il ne l'est pas en l'espèce, considérant notamment les artifices constatés pour dissimuler les faits, ceux-ci s'ajoutent à l'aveu d'avoir emporté d'autres objets, que Monsieur I.T. qualifie unilatéralement d'être destinés à la poubelle.

VI.3.2. Les éléments de preuve

L'employeur a la charge de la preuve du motif grave, ceci pouvant se faire par toute voie de droit⁵⁵.

Les aveux extrajudiciaires contenus dans les écrits de Monsieur I.T. sont valables⁵⁶, dès lors que celui-ci ne démontre pas que ses déclarations auraient été extorquées, contraintes, viciées⁵⁷.

Il est utile de rappeler ici qu'il n'y a aucun vice entachant la validité des aveux lorsque l'employeur menace le travailleur de porter plainte⁵⁸, lorsqu'il y a crainte de licenciement pour un motif grave⁵⁹. Cette menace – pour autant qu'elle fut proférée – n'est en rien un agissement disproportionné eu égard aux circonstances réelles⁶⁰.

⁵¹ En ce sens :

- Cass., 6 mars 1995, *Pas.*, 1995, I, p.278 et *J.T.T.*, 1995, p. 281 t note C.WANTIEZ

⁵² En ce sens :

- C.trav. Bruxelles, 17 janvier 1978, *J.T.T.*, 1978, p.178
- T.T.Anvers, 30 août 2000, *J.T.T.*, 2001, p.84

⁵³ P.DELOOZ et R. MANETTE, Le congé pour motif grave, *Chronique de droit à l'usage du Palais, Story Scientia*, tome II p .130

⁵⁴ En ce sens :

- C.trav. Bruxelles, 27 décembre 2007, *J.T.T.*, 2008, p.142

⁵⁵ En ce sens :

- Cass., 13 octobre 1986, *Pas.*, 1987, p.164

⁵⁶ En ce sens sur la compétence d'appréciation du juge :

- C. trav. Liège, 19 février 1992, *J.T.T.*, 1993, p.51

⁵⁷ En ce sens :

- T.T.Bruxelles, 15 octobre 1986, *J.T.T.*, 1987, p. 130

⁵⁸ En ce sens :

- C. trav. Bruxelles, 9 septembre 1992, *Bull.F.E.B.*, 1993, p.71

⁵⁹ En ce sens :

- T.T. Bruxelles, 12 novembre 2007, RG 478/87, *inédit*

⁶⁰ En ce sens :

- Cass., 24 mars 2003, *Chr.D.soc.*, 2003, p. 449

- C. trav. Liège, 8 novembre 2007, *J.L.M.B.*, 2008, p.317



La menace exprimée par un employeur d'un licenciement pour faute grave, d'un dépôt de plainte n'est pas constitutive d'une violence morale, viciant un aveu, voire même une démission du travailleur⁶¹.

Hormis l'allusion à des pressions des membres du département Audit, Monsieur I.T. n'offre pas de le prouver et ses allégations ne reposent sur aucune circonstance précise, alors que la charge de la preuve s'impose à lui.

VI.3.3. L'absence d'audition de Monsieur I.T. en présence d'un délégué syndical

L'employeur a diligenté la procédure de licenciement pour motif grave conformément à la règle, et sans entrave vis-à-vis du règlement de travail.

Aucune procédure spécifique de consultation ou d'information n'est prévue, ce qui est conforme à l'article 5 de la Convention collective interne du 31 mars 2010.

VI.3.4. Le droit à la prime de fin d'année.

Le licenciement pour motif grave fait perdre le droit à la prime de fin d'année, par application de la convention collective de travail sectorielle conclue au sein de la Commission Paritaire des Institutions Publiques de crédit⁶².

VII. DISPOSITIF

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement en présence de la partie appelante et de la partie intimée,

Reçoit l'appel,

Statuant quant au fondement :

- C.trav. Mons, 9 mars 1995, *Chr.D.soc.*, 1998, p.65

⁶¹ En ce sens :

- Cass., 15 mai 2000, *Pas.*, 2000, I, p. 292
- Cass., 23 mars 1998, *J.T.T.*, 1998, p. 378
- Cass., 6 avril 1998, *Chr.D.soc.*, 1999, p.230
- C.trav. Anvers, 16 mars 1999, *J.T.T.*, 1999, p.357
- C. trav. Bruxelles, 18 mars 1992, *J.T.T.*, 1993, p.148

⁶² Voir en de sens l'article 19 du règlement de travail.



- **Dit l'appel fondé**, constatant la régularité du licenciement de Monsieur I.T. pour motif grave, le jugement rendu le 5 février 2014 par la 2^{ème} chambre du tribunal du travail de Bruxelles est réformé en cela qu'il a condamné la société anonyme BELFIUS BANQUE au paiement à Monsieur I.T. :

- 1) d'une indemnité compensatoire de préavis équivalant à 16 mois de rémunération, soit **53.148,23 brut**
- 2) de la somme de **1.909,06 € brut** au titre de prime de fin d'année, calculée au pro rata des prestations de l'année 2010

- **Statuant sur les dépens**, faisant application de l'article 1017 du Code judiciaire, condamne la partie intimée :

1. Aux dépens des deux instances, liquidés par la partie appelante à **2.750,00 €** représentant l'indemnité de procédure pour la première instance et à **2.750,00 €** représentant l'indemnité de procédure pour l'instance d'appel.
2. A supporter ses dépens liquidés à la somme de **148,69 €** étant les frais de citation, outre **2.750,00 €** représentant l'indemnité de procédure pour la première instance et à **2.750,00 €** représentant l'indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

Ainsi arrêté par :

Joël HUBIN, conseiller, président la 4^{ème} chambre,
Conseiller de la Cour du travail de Liège,
magistrat délégué par l'ordonnance du 27 janvier 2016
de Madame la Première Présidente de la Cour du travail de Bruxelles

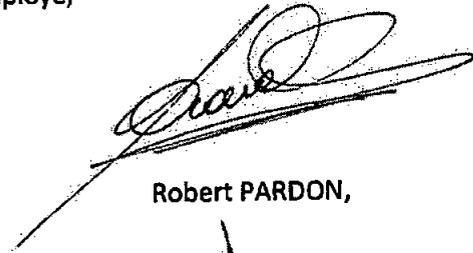
Michaël POWIS DE TENBOSSCHE, conseiller social au titre d'employeur,

Robert PARDON, conseiller social au titre d'employé,

Assistés de Céline BIANCHI, greffier



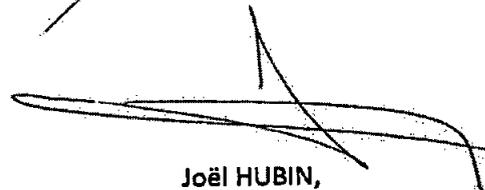
Céline BIANCHI,



Robert PARDON,



Michaël POWIS DE TENBOSSCHE,



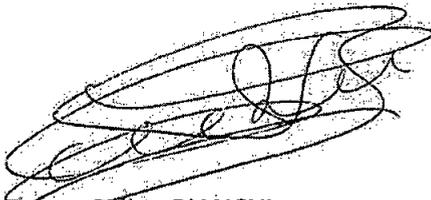
Joël HUBIN,



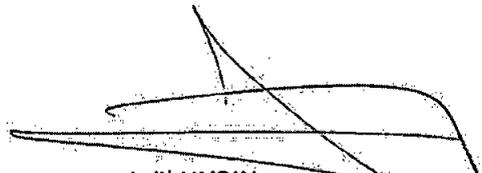
et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 25 mai 2016, où étaient présents :

Joël HUBIN, conseiller,
président la 4ème chambre,
Conseiller de la Cour du travail de Liège,
magistrat délégué par l'ordonnance du 27 janvier 2016
de Madame la Première Présidente de la Cour du travail de Bruxelles

Céline BIANCHI, greffier



Céline BIANCHI,



Joël HUBIN.

