

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 2017/2480.
Date du prononcé 17 octobre 2017
Numéro du rôle 2015/AB/708

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00000958197-0001-0013-01-01-1



I. RECEVABILITÉ DE L'APPEL.

L'appel a été interjeté dans les formes et délais légaux.

Il est recevable.

II. L'OBJET DE L'APPEL.

Il sied de rappeler que Monsieur D[] est entré au service de la BBL, actuellement ING, le 1^{er} septembre 1989.

Monsieur D[] a d'abord été « attaché à la direction auprès de la Ligne Financière de l'administration centrale ».

La fonction exercée par Monsieur D[] a ensuite évolué avec le temps.

Lorsqu'il a été licencié, Monsieur D[] dirigeait le département RSE, c'est-à-dire le département « Responsabilité sociétale de l'entreprise ». Il exerçait en même temps la fonction de directeur du Comité d'Investissement du Fonds de pension d'ING BELGIQUE.

La SA ING BELGIQUE précise en termes de conclusions, que la responsabilité sociétale de l'entreprise a pour objet de concilier les impératifs de rentabilité des activités de l'entreprise avec les exigences de développement durable sur le plan environnemental, social et éthique.

Monsieur D[] a été licencié au mois d'avril 2012, le 18 de ce mois selon la SA ING BELGIQUE, le 24 selon Monsieur D[]

Il convient de préciser que Monsieur D[] a été licencié en raison des divergences d'opinions qu'il avait avec Monsieur M[] administrateur délégué d'ING BELGIQUE, divergences relatives à des reproches que Monsieur D[] dénonçait dans une note à propos de laquelle Monsieur M[] a marqué son désaccord et a interdit à Monsieur D[] la communication aux autres membres du comité de direction.

Une négociation relative à l'évaluation et partant au montant de l'indemnité de préavis qui a eu lieu n'a toutefois pas abouti, Monsieur D[] ayant estimé pour diverses raisons, ne pas pouvoir accepter les conditions afférentes aux propositions qui lui avaient été faites.

La SA ING BELGIQUE a payé alors à Monsieur D[] une indemnité compensatoire de préavis de quinze mois, c'est-à-dire le préavis minimum légal.



Monsieur D. a par requête déposée au greffe du Tribunal du travail francophone de Bruxelles, le 23 avril 2013, sollicité la condamnation de la SA ING BELGIQUE à lui payer :

- 353.369 euros bruts à titre d'indemnité compensatoire complémentaire de préavis ;
- 15.000 euros à titre de participation bénéficiaire proratisée, à verser à parts égales à la Fondation Roi Baudouin et à ERDA ;
- 25.000 euros à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral compte tenu du caractère abusif de son licenciement ;
- 267.361 euros à titre de dommages et intérêts pour préjudice financier compte tenu du caractère abusif de son licenciement ;
- 1 euro provisionnel à titre de dommages et intérêts pour la non-levée des options et la non-réception des certificats d'actions ING BELGIQUE vu le brusque licenciement ;
- les intérêts moratoires légaux et judiciaires sur les montants repris ci-avant, à dater du 24 avril 2012 ;
- 11.000 euros à titre de dépens ;

Monsieur D. a également invité le Tribunal à ordonner à la SA ING BELGIQUE de publier un rectificatif concernant la motivation de son départ, libellé comme suit :

« Contrairement à ce qui a été annoncé fin avril 2012, Monsieur Philippe D. n'a pas décidé lui-même de donner une nouvelle réorientation à sa carrière. Il a été licencié par le Comité de direction après avoir tenté de proposer certaines mesures visant à prévenir de nombreux décalages entre les «business principles» et certains comportements adoptés sous l'influence de la pression bénéficiaire » .

Aux termes de son jugement rendu le 28 avril 2015, le Tribunal du travail francophone de Bruxelles a dit la demande de Monsieur D. recevable mais prescrite. Le Tribunal a également condamné Monsieur D. au paiement des dépens de l'instance.

Monsieur D. a interjeté appel de ce jugement le 22 juillet 2015, par requête déposée au greffe de la Cour.

Monsieur D. a fait grief au premier juge d'avoir pris en considération deux extraits de lettres ou de conclusions dans lesquels la mention d'un licenciement intervenu le 19 avril 2012 aurait été reprise, pour considérer que l'action introduite le 23 avril 2013 était prescrite, alors que selon lui l'ensemble des éléments du dossier laissent clairement



apparaître qu'il a été licencié le 24 avril 2012 et que partant l'action introduite devant le Tribunal n'est pas prescrite.

Monsieur D _____ sollicite partant la Cour de réformer le jugement déféré en ce qu'il déclare ses demandes prescrites, et d'y faire droit.

Monsieur D _____ a toutefois réduit ses demandes, sollicitant la condamnation de la SA ING BELGIQUE à lui payer :

- 15.000 euros + 2.301 euros à titre de participation bénéficiaire pour l'année 2012 ;
- 64.878 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 270.677 euros à titre d'indemnité complémentaire de préavis ;
- 10.000 euros à titre de dommages et intérêts complémentaires ;
- les intérêts au taux légal sur ces sommes depuis le 24 avril 2012 ;
- les dépens des deux instances soit 11.000 euros en ce qui concerne la procédure devant le Tribunal, et 7.700 euros en ce qui concerne la procédure d'appel.

La SA ING BELGIQUE sollicite, quant à elle, la Cour, à titre principal de confirmer le jugement entrepris et de condamner Monsieur D _____ au paiement des deux instances.

À titre subsidiaire, elle sollicite la Cour de déclarer les demandes de Monsieur D _____ si recevables, non fondées, et concrètement de :

- dire que Monsieur D _____ a droit à une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 22 mois de rémunération ;
- réduire l'indemnité complémentaire de préavis sollicitée à la somme de 141.972,73 euros ;
- déclarer l'ensemble des autres demandes non fondées.

La SA ING BELGIQUE postule enfin la condamnation de Monsieur D _____ à au paiement des dépens des deux instances, soit à la somme de 11.000 euros en ce qui concerne la procédure devant le Tribunal, et 8.400 euros en ce qui concerne la procédure d'appel.



III. EN DROIT.

1. Quant à la prescription.

Il convient de rappeler que le Tribunal du travail francophone de Bruxelles faisant application de l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, a considéré que l'action introduite par requête déposée au greffe du Tribunal le 23 avril 2013, par Monsieur D. était prescrite, vu que le contrat de travail aurait été rompu le 19 avril 2012.

Le Tribunal a, pour apprécier le délai de prescription en l'espèce, retenu deux extraits de lettres ou de conclusions faisant état de la date du 19 avril 2012 comme date de la signification du congé.

Monsieur D. a en effet envoyé le 19 avril 2012, un mail à Monsieur M. administrateur-délégué d'ING BELGIQUE, précisant : « *merci pour cet entretien d'hier très sympathique au cours duquel tu m'as notifié mon préavis* ».

Par ailleurs, dans sa requête d'instance et dans les conclusions déposées devant le Tribunal, le précédent conseil de Monsieur D. a écrit que celui-ci a été « *convoqué le 19.04.2012 par Monsieur M. qui lui a signifié verbalement son licenciement (...)* ».

Monsieur D. précise toutefois qu'il s'agit d'une erreur causée par l'émotion qu'il a eue d'apprendre lors d'une réunion qui s'est tenue avec Monsieur M. le 18 avril et non le 19 avril, qu'il serait probablement licencié après 23 ans de service.

Monsieur D. soutient qu'il ressort d'une série d'éléments et pièces du dossier que le contrat a pris fin le 24 avril 2012 et non le 19 avril 2012.

Monsieur D. estime dès lors qu'en considérant les deux extraits de mails et de conclusions faisant état d'un congé signifié le 19 avril 2012, comme un aveu au sens de l'article 1356 du Code civil, le Tribunal a toutefois méconnu cette disposition en ce qu'elle précise qu'« *Il [l'aveu] ne peut être révoqué, à moins qu'on ne prouve qu'il a été la suite d'une erreur de fait* ».

La Cour constate d'abord que la lettre de notification du licenciement qui fut adressée à Monsieur D. par Messieurs V. et D., précise de manière claire et explicite qu'il est mis fin au contrat de travail de Monsieur D., le 24 avril 2012.

Outre le fait que la date du 24 avril 2012 se trouve clairement mentionnée dans ce courrier, on peut légitimement s'interroger sur la nécessité de son envoi dès lors que Monsieur D. se serait vu valablement notifier son congé le 18 avril.



La SA ING BELGIQUE qualifie certes le courrier précité de lettre de confirmation du congé.

Cette argumentation n'est pas pertinente dès lors d'une part qu'il n'est nullement fait état dans ce courrier d'une confirmation d'un congé qui aurait été notifié antérieurement à son envoi, et d'autre part qu'il y est indiqué clairement que « *Par la présente, nous vous communiquons notre décision de mettre un terme au contrat de travail qui vous lie à la ING Belgique SA et ce, au 24 avril 2012* ».

La Cour constate que la communication adressée par intranet par la SA ING BELGIQUE à l'ensemble du personnel fait également état de la date du 24 avril 2012 comme date de fin du contrat de travail de Monsieur D[...], étant libellée comme suit: « *Monsieur D[...] a décidé de donner une nouvelle orientation à sa vie professionnelle, il a décidé de quitter ING le 24.04.2012 (...)* ».

Il en est de même de l'attestation d'emploi établie le 30 avril 2012 qui certifie « *que Monsieur D[...] Philippe (...) a fait partie (...) de notre personnel du 01.09.1989 au 24.04.2012* », ou encore de l'attestation de paiement du pécule de vacances de départ établie le 30 avril 2012, dans laquelle ING atteste que Monsieur D[...] a été occupé à son service jusqu'au 24 avril 2012.

La Cour observe encore qu'un courrier officiel émanant du conseil de la SA ING BELGIQUE fait encore état d'un licenciement le 24 avril 2012, et non le 18 ou le 19 avril, commençant ainsi : « *Je suis le Conseil de la SA ING Belgique qui m'interpelle quant au comportement inadmissible qu'a eu Monsieur D[...] depuis son licenciement du 24 avril 2012 (...)* ».

La Cour relève par ailleurs que la rémunération de Monsieur D[...] lui a été payée jusqu'au 24 avril 2012. Son pécule de vacances de départ a été calculé sur la rémunération payée jusqu'au 24 avril 2012.

Elle constate enfin que le document qualifié de « *Dimona de sortie* » qui reprend nécessairement les informations données par l'employeur, indique que le contrat a pris fin le 24 avril 2012.

La Cour considère que c'est en vain que la SA ING BELGIQUE invoque en l'espèce un arrêt de la Cour du travail de Mons (C.T. Mons, 20 octobre 2014, www.terralaboris.be) qui précise que la DIMONA de sortie ne constitue pas une preuve de la rupture du contrat de travail, ou encore l'article 11 de l'arrêté du 5 novembre 2002, précisant qu'en cas d'erreur matérielle les données de la déclaration DIMONA ne peuvent être considérées comme définitives, pour voir cet élément de preuve rejeté.

En effet, la « *dimona de sortie* » dont il est question ici, ne fait que reprendre des mentions qui sont déjà reprises dans une série d'autres documents et pièces repris ci-avant. Il y a donc



une présomption d'exactitude qui en ressort, d'une date de prise de fin du contrat reprise par l'employeur de Monsieur D.

De plus, comme Monsieur D. le fait pertinemment observer, le courrier de la SA ING BELGIQUE daté du 19 avril 2012, l'invitant à se présenter le 23 avril à 15h, assisté d'un représentant du personnel s'il le souhaite, conformément au prescrit de l'article 252 de la CCT du 2 juillet 2007 prévoyant que l'employeur qui envisage de licencier un travailleur doit l'inviter à un entretien devant avoir lieu dans les huit jours qui suivent l'invitation, n'aurait aucun sens ni aucune raison d'être si son contrat de travail avait été rompu le 19 avril 2012.

Ce dernier argument n'est pas rencontré valablement par la SA ING BELGIQUE qui ne fournit aucune explication cohérente à ce propos.

Il résulte de ce qui précède que c'est à raison que, rencontrant l'argumentation de la SA ING BELGIQUE qui entend se prévaloir d'un aveu extra-judiciaire voire même d'un aveu judiciaire, Monsieur D. invoque l'exception prévue à l'article 1356 alinéa 4 du Code civil.

La demande de Monsieur D. n'est donc pas prescrite, et l'appel est fondé quant à ce.

2. Quant au « bonus » réclamé pour l'année 2012.

Monsieur D. réclame à ce titre 15.000 euros + un pécule de vacances de 1.301 euros (2.301 euros dans le dispositif de ses conclusions).

Monsieur D. fait état de paiements de montants de plus ou moins 45.000 euros dont il a bénéficié ces dernières années à titre de bonus de performance et qui, à sa demande, ont été versés par la SA ING BELGIQUE à des œuvres caritatives.

Il soutient avoir droit à cet avantage à concurrence de 15.000 euros, n'ayant travaillé que quatre mois en 2012.

La Cour relève que Monsieur D. ne rencontre pas valablement l'argumentation développée par la SA ING BELGIQUE, aux termes de laquelle celle-ci justifie le caractère discrétionnaire de cet avantage en invoquant notamment l'article 3.3 de la convention du 30 décembre 2008.

Monsieur D. ne justifie par conséquent pas à suffisance son droit à se voir octroyer le bonus qu'il réclame pour les quatre mois de l'année 2012.



L'appel de Monsieur D . n'est partant pas fondé en ce qui concerne ce chef de demande.

3. Quant à la rémunération annuelle de référence.

Monsieur D . qui rappelle que la SA ING BELGIQUE a admis que sa rémunération annuelle s'élevait à 243.381 euros, soutient qu'il y a lieu d'ajouter à ce montant la somme de 45.000 euros, précisant qu'« *Il ne s'agit pas du bonus dû pour l'année 2012 mais de l'intégration dans la rémunération servant d'assiette à l'indemnité de préavis du bonus payé régulièrement au cours des années précédentes* ».

Il convient de rappeler que la rémunération annuelle à prendre en considération pour déterminer le délai de préavis est celle à laquelle le travailleur a droit au moment de la notification du congé (Cass., 3 février 2003, *J.T.T.*, 2003, p. 262).

La Cour de cassation a par ailleurs précisé que les montants payés dans les douze mois qui précèdent le licenciement mais auxquels l'employé n'a plus droit au moment de la notification du congé ne doivent pas être pris en considération (Cass., 3^{ème} ch., 14 novembre 1994, *J.T.T.*, 1995, p.349). La Cour de cassation a en effet considéré, dans cet arrêt, que pour pouvoir inclure dans l'assiette de l'indemnité les avantages rémunérateurs alloués par l'employeur et afférents aux douze mois antérieurs à la rupture, il fallait que ces avantages appartiennent à la « rémunération en cours » au sens de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978, c'est-à-dire que le travailleur y ait droit à la date de notification du congé.

En l'espèce, Monsieur D ne pouvant prétendre au paiement du bonus de performance au moment où son congé lui fut notifié, pour les motifs développés ci-dessus, ne peut au regard de l'enseignement de la Cour de cassation rappelé ci-avant, voir inclure dans sa rémunération annuelle de référence, le montant du bonus qui lui a été versé au cours de l'année qui précède son licenciement.

L'appel de Monsieur D n'est partant pas davantage fondé quant à ce.

4. Quant à l'indemnité compensatoire de préavis.

Monsieur DI invite la Cour à fixer dans son cas la durée du préavis convenable à 26 mois, et sollicite partant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis complémentaire correspondant à 11 mois de rémunération.

La Cour relève qu'au moment de son licenciement, Monsieur DI :

- était âgé de 60 ans ;



- bénéficiait d'une rémunération de 243.382 euros ;
- avait une ancienneté de 22,5 ans ;
- exerçait des fonctions de direction ;

La SA ING BELGIQUE précise en termes de conclusions que « *Compte tenu de la rémunération annuelle de référence de 243.381 EUR et du délai de préavis raisonnable auquel pouvait prétendre Monsieur D. ; à savoir 22 mois, l'indemnité compensatoire de préavis s'élève à 446.200,00 EUR bruts (243.381 EUR x 22/12). Dans la mesure où une indemnité égale a déjà été payée, seul un montant de 142.972,73 EUR reste dû à Monsieur Dembour* ».

La Cour estime qu'un préavis de 24 mois eût dû être considéré comme «convenable» compte tenu des paramètres devant être pris en considération repris ci-avant.

L'indemnité compensatoire de préavis à laquelle Monsieur D. peut prétendre s'élève donc à $243.381,82 \text{ euros} \times 24/12 = 486.763,63 \text{ euros}$.

Compte tenu du paiement déjà effectué à Monsieur D. , d'une indemnité de 304.227,27 euros bruts, il lui reste dû la somme de 182.536,36 euros.

L'appel est partant partiellement fondé quand à ce chef de demande, et la SA ING BELGIQUE doit être condamnée à payer ce montant de 182.536,36 euros à Monsieur D.

5. Quant à l'indemnité pour licenciement abusif.

Monsieur D. prétend avoir été licencié abusivement. Il sollicite à ce titre des dommages et intérêts pour réparer un préjudice qu'il évalue à 10.000 euros.

Si la loi du 3 juillet 1978 contient une disposition relative au licenciement abusif des ouvriers, à savoir l'article 63 de cette loi, le législateur n'a par contre pas prévu de disposition particulière en ce qui concerne l'abus de droit de licencier un employé.

La base légale d'une réclamation pour licenciement abusif d'un employé repose dès lors sur les termes généraux de l'article 1382 du Code civil ou de l'article 1134 du même Code.

L'employé qui se prétend victime d'un licenciement abusif doit apporter la preuve certaine que l'acte juridique que constitue la rupture du contrat est constitutif d'abus de droit, soit qu'il est totalement disproportionné par rapport à l'intérêt servi, soit qu'il est révélateur d'une intention de nuire, soit encore qu'il détourne le droit de licencier de sa fonction



sociale ou révèle un comportement anormal. L'employé qui postule le paiement de dommages et intérêts pour licenciement abusif doit par ailleurs justifier l'existence d'un dommage qui ne se trouve pas réparé par l'indemnité compensatoire de préavis qui, comme la précisément considéré la Cour de cassation, couvre de manière forfaitaire tout le dommage matériel et moral qui découle de la rupture irrégulière du contrat (Cass., 7 mai 2001, *J.T.T.*, 2001, p.410).

En l'espèce, cette preuve n'est pas rapportée.

Il résulte en effet des éléments et pièces du dossier que Monsieur D. a été licencié dans le contexte d'un différend l'opposant à sa hiérarchie.

Or, il est de jurisprudence constante, d'une part qu'un licenciement pour divergence d'opinion entre un travailleur et son employeur n'est pas constitutif d'abus de droit, et d'autre part que le juge n'est pas compétent pour examiner le bien fondé des thèses opposant les parties et qui sont à l'origine du licenciement.

La Cour rappelle par ailleurs que la SA ING BELGIQUE entend faire observer que Monsieur D. a écrit dans un e-mail adressé à Monsieur V. : « *tu sais peut-être que j'ai souvent reproché à la banque d'avoir utilisé une violence inadmissible dans les procédures de licenciement. Je reconnais que la mienne s'est déroulée de façon remarquablement sympathique. Puissiez-vous utiliser les méthodes semblables pour les licenciements futurs* ».

Il n'apparaît pas au vu de ce qui précède que Monsieur D. puisse valablement soutenir que son licenciement était abusif.

L'appel sur ce point n'est partant pas fondé.

6. Quant aux dépens.

La SA ING BELGIQUE étant, au vu de ce qui précède la partie «succombante » au sens de l'article 1017 du Code judiciaire, elle doit être condamnée au paiement des dépens des deux instances.

Toutefois, les demandes de Monsieur D. n'étant que partiellement fondées, il ne peut prétendre au paiement de l'entièreté des dépens (Cass., 25 juin 1992, *Pas.*, p.959).

La Cour estime dès lors pouvoir ramener le montant des indemnités de procédure au paiement desquelles la SA ING doit être condamnée, et liquidées par Monsieur D. à la somme de 18.700 euros (1^{ère} instance : 11.000 € + appel : 7.700 €), à la somme totale de 9.350 € pour les deux instances.



PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement,

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, et notamment l'article 24;

Écartant toutes conclusions autres, plus amples ou contraires ,

Reçoit l'appel,

Le dit partiellement fondé ,

Dit pour droit que la demande de Monsieur Philippe D. n'est pas prescrite, et est partiellement fondée uniquement en ce qu'il y a lieu d'octroyer à Monsieur DI JR une indemnité compensatoire complémentaire de préavis correspondant à 24 mois de rémunération, soit la somme de 486.763,63 euros sous déduction toutefois de la somme de 304.227,27 euros déjà payée par la SA ING BELGIQUE à titre d'indemnité compensatoire de préavis, soit un solde de 182.536,36 euros majoré des intérêts calculés au taux légal depuis le 24 avril 2012, et des dépens des deux instances ; déboute Monsieur Philippe DE de ses autres chefs de demande.

Réforme partant le jugement déféré et condamne la SA ING BELGIQUE à payer à Monsieur Philippe D. la somme de 182.536,36 euros à titre d'indemnité compensatoire complémentaire de préavis, majorée des intérêts calculés au taux légal depuis le 24 avril 2012.

Condamne en outre la SA ING BELGIQUE au paiement des dépens des deux instances liquidés par Monsieur Philippe D. la somme de 18.700 euros (1^{ère} instance: 11.000€ + appel: 7.700 €) ramenée toutefois par la Cour à la somme totale de 9.350 € pour les deux instances.

Délaisse à la SA ING BELGIQUE ses propres dépens.



Ainsi arrêté par :

X. HEYDEN,

Président,

P. WOUTERS,

Conseiller social au titre d'employeur,

R. PARDON,

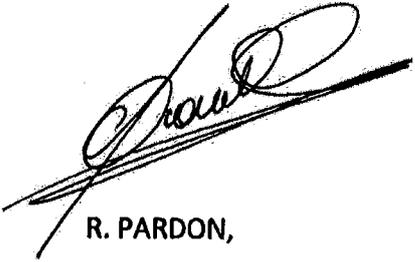
Conseiller social au titre d'employé,

Assistés de G. ORTOLANI,

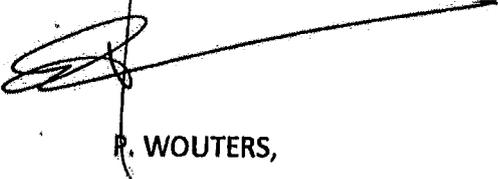
Greffier,



G. ORTOLANI,



R. PARDON,



P. WOUTERS,



X. HEYDEN,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 17 octobre 2017, où étaient présents :

X. HEYDEN,

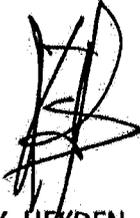
Président,

G. ORTOLANI,

Greffier



G. ORTOLANI,



X. HEYDEN,

