

Copie

Délivrée à: tribunal du travail de Bruxelles

Expédition

Numéro du répertoire
2018 <i>11808</i>
Date du prononcé
26 juin 2018
Numéro du rôle
2016/AB/696
Décision dont appel
15/4410/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00001187036-0001-0014-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Définitif

Monsieur Grégory D

Appelant,
représentée par Maître Jean-Jacques Vandenbroucke, avocat à Comines.

contre

La S.A. ALPHA CREDIT, dont le siège social est établi à 1000 Bruxelles, rue Ravenstein, 60/15 ;

Intimée,
représentée par Maître Vanlentin Hanquet loco Maître Olivier Rijckaert, avocat à Bruxelles.

★

★ ★

Indications de procédure

1. La cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.
2. Les parties ont comparu et été entendues à l'audience publique du 29 mai 2018. A l'issue des débats, la cause a été prise en délibéré.
3. Vu en la forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats, notamment :
 - le jugement, rendu entre parties le 27 mai 2016 par le tribunal du travail francophone de Bruxelles, 1^{ère} chambre, R.G. 15/4410/A, ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
 - la requête d'appel de Monsieur Grégory D , déposée au greffe de la cour le 13 juillet 2016 ;
 - les dernières conclusions prises par les parties, selon le calendrier amiable conjoint dérogatoire à l'ordonnance rendue sur la base de l'article 747 du Code judiciaire, ainsi que les dossiers de pièces déposés par celles-ci.



4. Il ne résulte d'aucun élément que le jugement dont appel aurait été signifié, ce qui aurait fait courir le délai d'appel prévu à l'article 1051 du Code judiciaire. Toutes les autres conditions de recevabilité de l'appel de Monsieur Grégory D sont par ailleurs remplies. L'appel de Monsieur Grégory D est recevable.

L'appel de Monsieur Grégory D et ses demandes

5. Monsieur Grégory D : R demande de réformer le jugement dont appel, en ce que le jugement a dit sa demande de l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis non fondée et l'en a débouté.

En conséquence, Monsieur Grégory D demande que la s.a. Alpha Crédit soit condamnée à lui payer :

- la somme de 22.885,47 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, correspondant à six mois et six semaines de rémunération, à majorer des intérêts compensatoires à dater du 3 juillet 2014 et judiciaires à dater du 15 avril 2015 jusqu'à complet paiement ;
- les frais et dépens des deux instances.

Les faits et les antécédents

6. Monsieur Grégory D est engagé par la s.a. Alpha Crédit dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée, à partir du 1^{er} juillet 2008, à temps plein, en qualité d'employé sales front office.

7. A partir du mois de mars 2012, la fonction exercée par Monsieur Grégory D est direct officer.

Dans le cadre de cette fonction, Monsieur Grégory D est spécifiquement chargé :

- de répondre aux clients et de leur fournir les informations sollicitées ;
- de conseiller la clientèle ;
- d'encoder les demandes de crédit (cartes de crédit, prêts à tempérament) des clients, et assurer leur suivi (pièce n° 14 de ALPHA CREDIT).

8. Le 3 juillet 2014, le père de Monsieur Grégory D, Monsieur Eddy D, prend contact avec le service clientèle de la s.a. Alpha Crédit, pour solliciter, comme il en avait l'habitude, la situation de son compte bancaire lié à sa carte de crédit « Multiris ».

Le conseiller de clientèle l'informe des dernières opérations réalisées, dont le transfert le 1^{er} juillet 2014 d'une somme de 500 € vers le compte de Monsieur Grégory D. Monsieur Eddy D fait part de son étonnement. Il explique à ce moment n'avoir pas lui-même exécuté cette opération, ni donné d'instruction à cet égard.



La s.a. Alpha Crédit déclenche une procédure interne.

9. Le 3 juillet 2014, Monsieur Grégory D. est entendu par le *HR manager* et le *chief operating officer*.

10. Par lettre recommandée à la poste le 3 juillet 2014, la s.a. Alpha Crédit met fin au contrat pour motif grave en ces termes :

« Cher Monsieur D.

Par la présente, nous vous notifions notre décision de mettre fin au contrat de travail qui vous lie à la société Alpha Crédit NV [...], et de vous congédier à dater de ce 3 juillet 2014 à 14 heures pour le motif grave suivant :

Fraude interne : en date du 1^{er} juillet 2014, vous avez modifié le numéro le compte bancaire dans le dossier d'un client en votre numéro de compte bancaire et par la suite vous avez effectué un transfert de € 500,00 en votre faveur.

Ces faits impliquent que notre collaboration est devenue immédiatement et définitivement impossible. Ces faits ont été portés à notre connaissance le jeudi 3 juillet 2014. »

11. Le 4 juillet 2014, Monsieur Eddy D. écrit à la s.a. Alpha Crédit :

« Monsieur, Madame,

Je soussigné, D. , père de Grégory D. , déclare ce qui suit :

En date du jeudi 3 juillet, mon fils me signale qu'il vient d'être congédié de votre société pour une manipulation effectuée dans mon dossier personnel Multiris alors que mon accord préalable et urgent lui avait été donné. En bref, je l'ai autorisé à se servir d'un transfert de 500 € de ma carte afin qu'il puisse régler son échéance voiture.

Au premier contact avec un conseiller du service clientèle, j'étais quelque peu perturbé mais l'accord lui avait été donné au préalable et de manière verbale à mon domicile.

Pour les retraits de 200 €, effectivement, je m'en suis souvenu par la suite que je les avais retirés personnellement à l'agence Belfius Comines. Mais là n'est pas le sujet concerné.

Mon garçon a donc été convoqué et il ne lui a pas été laissé l'opportunité de s'exprimer et s'expliquer sur la situation.

De plus, il n'a non plus eu l'occasion de faire appel à un délégué syndical, car après discussion avec Grégory, pour nous, ses parents, il n'y a pas eu "fraude". (...) »

12. Par une lettre recommandée du 7 juillet 2014, la s.a. Alpha Crédit ajoute à sa lettre du 3 juillet 2014 :

« Sujet : motivation du congé immédiat pour motif grave

Cher Monsieur D.



Par la présente nous nous référons au licenciement pour motif grave de ce jeudi 3 juillet dernier.

Les motivations de ce licenciement portent sur les faits suivants qui ont été portés à notre connaissance ce jeudi 3 juillet 2014 :

- Contestation téléphonique d'un transfert de € 500,00 d'un client.
- Des recherches ont été faites afin de savoir pourquoi l'argent n'a pas été transféré sur ledit compte.
- Sur base des recherches faites, il apparaît que:
 - le compte du client a été modifié le 1^{er} juillet 2014, compte initial ayant le numéro : BE56 0613 51791088.
 - le transfert de € 500,00 a été effectué le même jour sur le nouveau numéro de compte indiqué à savoir: BE21 0017 1844 2603, votre compte bancaire.
- Les numéros de compte client pour lesquels une modification doit être faite suivent la procédure suivante:
 - demande écrite et signée par le client.
 - copie de la carte bancaire prouvant et attestant la modification du compte. Ceci n'était pas le cas dans le dossier où vous avez effectué le changement de compte bancaire.
- Ces modifications ne peuvent être faites que par les personnes du Service Administratif et en aucun cas par le Service Direct dont vous dépendez. Or, cette modification a été faite en date du 1^{er} juillet 2014 par vous-même.

Sur base de notre politique interne et pour autant que cela ne concerne pas une demande de crédit faite par vos soins, le numéro de compte d'un agent ne peut en aucun cas être utilisé à des fins pécuniaires.

Nous avons donc décidé de mettre un terme immédiat à notre collaboration pour motif grave pour raison de fraude interne et rupture de confiance.

Nous nous référons aux articles 32, 33 et 41 du règlement de travail :

Art. 32

(...) Le travailleur a l'obligation de s'abstenir, tant au cours, du contrat qu'après la cessation de celui-ci, de divulguer à qui que ce soit ou d'utiliser à son profit personnel, directement ou indirectement, des données de clients (...)

Art. 33

Les travailleurs veilleront à se comporter de façon à ce que la dignité de leur fonction ne soit pas compromise et que l'image de la société ne soit pas mise à mal de façon publique par leur comportement.

Art. 41

Les faits suivants peuvent notamment être considérés comme faute grave justifiant un renvoi sans préavis ni indemnité :

(...)

- Le fait de se livrer à des voies de fait ;

(...)



- d'une manière générale, le non-respect des dispositions impératives contenues dans le contrat individuel ou dans le présent règlement, sous réserve de l'interprétation ultérieure effectuée par le juge.
Cordialement (...) ».

13. Par une lettre du 22 juillet 2014, Monsieur Grégory D conteste le motif de son licenciement :

« Objet : contestation de licenciement pour faute grave.

Monsieur, Madame,
(...)

En date du 3 juillet 2014, j'ai été convoqué dans le bureau de Mr F accompagné de Mr V (HR) pour m'annoncer qu'ils ont décidé de mettre fin à notre collaboration. Motif: Fraude interne. J'ai tout simplement traité le dossier de mon papa (D) dont courrier ci-joint.

Dans une des réponses déjà reçues de mon employeur, j'aurai avoué les faits. Effectivement, je me suis senti pris à la gorge quand on m'a annoncé cela et me suis fait alors tout [sic] car il s'agissait d'une demande de mon papa (personnel) et que j'espérais recevoir au moins un avertissement. Pourquoi? Tout simplement parce que je n'ai en aucun cas eu l'intention de nuire au bon fonctionnement de la société et encore moins à des personnes.

Durant l'entretien, j'ai voulu expliquer la situation et les faits exacts, mais les personnes présentes n'ont rien voulu entendre. Ils m'ont dit que c'était une décision sans équivoque. Même pas eu l'occasion de faire appel au délégué syndical.

Je leur ai demandé de prendre contact avec mon papa personnellement mais pas de réaction de leur part, si ce n'est que Mr F a répondu que cela n'y changerait rien. Je travaille chez AC depuis plus de six ans, et dernièrement, à plusieurs reprises j'ai fait part de mes envies de changer d'horizon et de vouloir me rapprocher de mon domicile ainsi que de mon enfant. A deux reprises, Mr V m'a répondu, en présence de mon TL Patrick JA qu'il ne voulait pas se séparer de moi car j'étais un bon élément, que le licenciement n'était pas prévu et qu'il n'avait pas les fonds pour cela.

(...)
J'ai depuis toutes mes années de présence au sein de la société, été assidu. Des états de service irréprochables et pour un traitement de dossier personnel, sans avertissement, en sachant que je voulais changer d'horizon, ... et que la société n'avait pas les fonds, on m'a licencié comme un «rien» sans ressources et avec un enfant de bas âge à charge.

Au final, il y a faute pour le non-respect d'une règle interne certes, mais pas de fraude ou faute grave, de là à me retirer tous mes droits. (...) »

14. Par lettre du 28 juillet 2014, la s.a. Alpha Crédit répond au syndicat de Monsieur Grégory D :

PAGE 01-00001187036-0006-0014-01-01-4



« Madame,
Nous nous référons à votre courrier du 22 juillet 2014.
Lors du licenciement, Mr Grégory D[] a avoué les faits qui lui étaient reprochés à Messieurs Thierry F[] *chief Operating Officer* et moi-même, *HR Manager*.
Nous avons bien reçu la lettre de Mr Eddy D[] qui a été envoyée après les faits.
Cependant, aucune demande écrite n'a été faite par Mr Eddy D[] client chez AlphaCredit, pour la modification du compte bancaire dans son dossier.
Si une telle demande écrite avait été introduite par Mr Eddy D[], la modification de compte aurait été effectuée par le service CAS qui se charge de ces tâches et non le Service Direct où était occupé Mr Grégory D[].
En date du 7 juillet 2014, nous avons communiqué à Mr Grégory D[] la motivation du licenciement pour motif grave par recommandé que vous trouverez en annexe.
Compte tenu de ces différents éléments, AlphaCredit reste sur sa position et maintient le licenciement de Mr Grégory D[] pour motif grave. (...) ».

15. Par une lettre de son organisation syndicale du 5 août 2014, de Monsieur Grégory D[] invoque la nullité de la notification des motifs du licenciement, pointant que la lettre dénonçant ces motifs aurait été adressée par la voie recommandée à la poste le 8 juillet 2014 et réclame une indemnité de rupture égale à six mois et six semaines de rémunération.

16. Par une lettre de son avocat du 11 août 2014, la s.a. Alpha Crédit conteste la nullité de la notification des motifs du licenciement et communique le récépissé de l'envoi de la lettre recommandée à la poste qui est daté du 7 juillet 2014. Elle maintient par ailleurs sa position relative à la gravité des faits.

17. Un échange de courriers entre les parties a encore lieu les 11 septembre, 24 septembre et 21 octobre 2014, aux termes duquel elles maintiennent leurs positions respectives.

18. Monsieur Grégory D[] saisit le tribunal du travail par une citation signifiée le 15 avril 2015 et demande le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

19. Par son jugement rendu le 27 mai 2016, le premier juge déclare la demande de Monsieur Grégory D[], de l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis à charge de la s.a. Alpha Crédit, non fondée.

20. Le 13 juillet 2016, Monsieur Grégory D[] dépose au greffe de la cour la requête qui saisit notre cour de son appel contre le jugement rendu le 27 mai 2016.



La discussion de la contestation par la cour

Principes

21. Le licenciement pour motif grave est réglé par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

22. L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 est impératif en faveur du travailleur et de l'employeur¹.

L'article 51 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, qui détermine la hiérarchie des sources des obligations dans les relations de travail entre employeurs et travailleurs, établit la primauté de la loi dans ses dispositions impératives sur les autres sources des obligations.

Il en découle que la légalité d'un licenciement pour motif grave doit être examinée sur la base de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 et que la violation par l'employeur de certaines dispositions restrictives (de forme ou de fond) contenues dans une convention collective de travail ou dans un règlement du travail ne peuvent conduire à titre de sanction à l'illégalité du licenciement pour motif grave si ce licenciement est conforme au prescrit de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978. Par contre, la violation de ces dispositions, dont celles qui imposent l'audition du travailleur, éventuellement assisté d'un délégué syndical, peuvent conduire à l'octroi de dommages et intérêts en réparation d'un préjudice distinct, comme celui d'avoir été privé de ses moyens de défense ou de la chance de conserver son emploi. A défaut de ces dispositions ou même en leur présence, l'article 17 de la loi du 3 juillet 1978 ou l'article 1134, alinéa 3 du Code civil peuvent conduire également à l'octroi de tels dommages et intérêts.

23. L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 dispose que :

« 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.

¹ S'agissant des délais prescrits : Cass, 22 mai 2000, *Pas.*, 2000, I, 311. ; Et plus largement, notamment : C. trav. Liège, 13^e ch., 5 août 2008, *JTT*, 2009, p. 14 ; C. trav. Liège, 5^{ème} ch., 22 décembre 2010, www.juridat.be ; C. trav. Mons, 2^{ème} ch., 19 mai 2008, *JTT*, 2009, p. 216 ; O. DEPRINCE, « Licenciement pour motif grave : faut-il revenir encore sur la question de l'audition préalable », *Le congé pour motif grave*, Anthemis, 2011, p. 104 et suivantes, ainsi que les références citées ; H. DECKERS, *Le licenciement pour motif grave*, Kluwer, 2006, p. 7 et 8.



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.

(...)

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 ».

Les conditions de formes

24. La loi prévoit un double délai, l'un pour donner congé, l'autre pour la notification du motif grave. L'auteur de la rupture doit respecter ce double délai.

25. La notification du motif grave peut être concomitante à celle du congé. Dans ce cas, les formes légales prescrites pour la notification du motif grave doivent être respectées.

26. Comme le relève la Cour de cassation, « les motifs graves de nature à justifier un congé sans préavis doivent être exprimés dans la lettre de congé [ou dans la lettre qui justifie ce motif dans le délai légal] de manière, d'une part, à permettre à la partie qui a reçu le congé de connaître avec exactitude les faits qui lui sont reprochés et, d'autre part, au juge d'apprécier la gravité du motif allégué dans la lettre et de vérifier s'il s'identifie avec ceux qui sont invoqués devant lui »².

Il n'est pas requis que l'écrit dans lequel est présentée la faute grave contienne un exposé détaillé de toutes les circonstances ou des éléments de faits à l'origine des griefs justifiant la décision de rompre le contrat³. Ce que la loi exige, c'est qu'il puisse être déterminé avec certitude, sur la base de cet écrit, le motif pour lequel le contrat a été rompu⁴.

Les griefs permettant de justifier un licenciement pour motif grave

27. En vertu de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, seule une faute grave, imputable au travailleur personnellement, qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur peut justifier légalement le licenciement d'un travailleur pour motif grave.

² Cass., 24 mars 1980, *Pas.*, I, 900; Cass., 27 février 1978, *Pas.*, I, 737; Cass., 8 juin 1977, *Pas.*, I, 1032; Cass., 2 juin 1976, *Pas.*, I, 1054; Cass., 16 décembre 1970, *Pas.*, I, 1971, 369; voyez aussi M. JAMOUILLE, *Le contrat de travail*, tome II, n° 109, p. 232; C. WANTIEZ, *Le congé pour motif grave*, Larcier, 1998, p. 99.

³ M. DAVAGLE, « Les conditions formelles de congé pour motif grave », *Orientations*, 2004, pages 20 et 21.

⁴ H. DECKERS, *Le licenciement pour motif grave*, Kluwer, page 55 et la jurisprudence citée.



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

Parmi les obligations qui s'imposent au travailleur, l'article 17 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail relève celles d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience et d'agir conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur.

La faute reprochée est appréciée de façon concrète. Le fait qui peut justifier le licenciement sans indemnité ni préavis est le fait accompagné de toutes les circonstances qui sont de nature à lui conférer (ou non) le caractère d'un motif grave⁶. Le juge doit apprécier la faute subjectivement dans le chef de l'employeur⁷.

29. Un contrôle de proportionnalité a lieu lorsque le juge apprécie la légalité du motif grave : en effet, le juge vérifie si la faute grave justifie l'impossibilité immédiate et définitive de toute collaboration professionnelle⁸.

Pourvu qu'il ne méconnaisse pas la notion légale de motif grave, le juge apprécie souverainement la gravité de la faute et son incidence sur la possibilité de poursuivre la relation professionnelle. Il peut, à la condition de ne pas modifier les critères que la loi donne de cette notion, avoir égard à tous éléments de nature à fonder son appréciation.

Le juge ne peut lier l'appréciation de la possibilité de poursuivre les relations professionnelles malgré la faute grave commise au critère, qui lui est étranger, de la disproportion entre cette faute et la perte de son emploi⁹.

30. La charge de la preuve de la réalité du motif grave repose sur l'auteur de la rupture.

Ce dernier doit non seulement prouver les faits, mais aussi que ces faits, et toutes les circonstances qui l'entourent, constituent, dans le cas d'espèce, une faute grave qui rendait immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle.

⁵ Cass., 26 juin 2006, S.05.0004.F/1, J.T.T., 2006, p. 404 ; Voir aussi les conclusions de J.-Fr. LECLERCQ précédant Cass. (3e ch.), RG S.06.0081.F, 26 février 2007, J.T.T., 2007, liv. 979, 239.

⁶ Cass., 20 novembre 2006, JTT, 2007, p. 190.

⁷ C. trav. Bruxelles, 2^{ème} ch., 23 décembre 2015, www.terralaboris.be

⁸ C. trav. Bruxelles, 27 décembre 2007, J.T.T., 2008, 142 ; C. trav. Bruxelles, 25 mai 2016, JTT, 2016, p. 359.

⁹ Cass., 6 juin 2016, JTT, 2016, p. 351.



Application

Le respect des formalités légales

31. Monsieur Grégory D. avait soulevé devant le premier le juge que la notification du motif grave ne respectait pas les formes prescrites par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978. Le premier juge a retenu que la notification du motif grave respectait ces formes.

32. En appel, Monsieur Grégory D. n'a pas repris le moyen. Ses écrits de procédure n'y font plus référence. Sa requête d'appel précise au contraire que « l'exposant n'insiste pas quant aux arguments développés devant le premier juge pour contester la forme du licenciement pour motif grave » (requête d'appel de Monsieur Grégory D., page 2).

33. La cour se rallie de toute façon entièrement à la position adéquate et à la motivation judiciaire adoptées par le premier juge.

34. Le licenciement pour motif grave de Monsieur Grégory D. respecte les formes prescrites par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978.

La réalité du motif grave

35. Monsieur Grégory D. ne conteste pas les faits qui lui sont reprochés. Il admet leur caractère fautif. Il conteste néanmoins que la faute commise soit une faute grave de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

36. La faute est que, sans y être habilité, sans que cela ne le relève de ses fonctions, sans respecter le règlement de travail ou le Code conduite de la s.a. Alpha Crédit, parce qu'il avait un besoin pressant de disposer d'une somme de 500 € pour payer un créancier (selon ce qu'il expose), Monsieur Grégory D. s'est introduit dans le dossier bancaire de son père, pour, à l'insu de son employeur, le falsifier en modifiant les coordonnées électroniques, les remplacer par les siennes, et transférer à son profit une somme de 500 € sur son propre compte.

37. Monsieur Grégory D. a ainsi utilisé à son profit personnel les données du compte de son père. Il n'a pas veillé à se comporter de façon à ce que la dignité de sa fonction ne soit pas compromise par son comportement (articles 32 et 33 du règlement du travail). Il n'a pas veillé à maintenir une séparation rigoureuse entre ses intérêts professionnels et ses intérêts privés (page 6 du Code de conduite pour le personnel du groupe Alpha Crédit, pièce 20 du dossier de la s.a. Alpha Crédit).



38. Monsieur Grégory D ne conteste pas qu'il n'était ni de son pouvoir, ni de sa responsabilité de procéder aux manipulations réalisées. Il les a faites en fraude, en violation du règlement de travail et du Code de conduite.

Lorsqu'il a appris que sa manipulation avait été découverte, Monsieur Grégory D n'ignorait pas la gravité de son geste puisqu'il s'est déplacé jusqu'au lieu habituel où le responsable *compliance* de la s.a. Alpha Crédit déjeunait pour tenter d'en parler avec ce dernier.

39. Il ne fait pas de doute que les faits reprochés à Monsieur Grégory D sont gravement fautifs, s'agissant pour un employé d'un organisme de crédit de manipuler frauduleusement les données d'un compte bancaire aux fins de s'attribuer une somme d'argent. De tels faits sont de nature à rompre immédiatement et définitivement la confiance entre l'employé et l'organisme de crédit qui l'emploie.

40. Dans l'appréciation de la gravité de faute et de ses conséquences, il importe peu que les articles du règlement de travail cités dans la (deuxième) lettre de motivation du congé paraissent pour partie peu appropriés ou que le règlement du travail prévoit une hiérarchie de sanctions.

Il en est de même de l'affirmation de ce que Monsieur Grégory D n'a pas été entendu en présence d'un délégué syndical ou que la s.a. Alpha Crédit ait refusé d'entendre le père de Monsieur Grégory D

41. Ni le fait que la manipulation frauduleuse a été opérée sur le compte bancaire du père de Monsieur Grégory D ni la circonstance que le père de Monsieur Grégory D aurait donné son accord sur une telle manipulation (ce dont Monsieur D ne se souvenait pas lorsqu'il a pris contact pour la première fois avec la s.a. Alpha Crédit) n'est de nature à atténuer la gravité de la faute.

A bon droit, la s.a. Alpha Crédit fait valoir qu'un tel agissement est inadmissible dans le secteur financier et qu'aucune exception ne peut être tolérée pour des raisons évidentes de sécurité des activités, de responsabilité de l'institution de crédit et de crédibilité vis-à-vis de la clientèle et du public en général.

42. Comme l'a relevé de façon pertinente le premier juge, ni l'ancienneté de Monsieur Grégory D, ni le caractère isolé de la faute, ni l'absence de préjudice dans le chef de la s.a. Alpha Crédit ou d'un tiers ne sont pas de nature à atténuer la gravité de la faute qui ne pouvait que conduire à rendre immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle.



43. En conclusion, dans un juste rapport de proportionnalité, la s.a. Alpha Crédit a pu valablement rompre le contrat de travail de Monsieur Grégory D' en vertu de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978.

Elle ne doit pas à Monsieur Grégory D' e paiement d'une indemnité de rupture.

Le jugement entrepris sera confirmé.

Les dépens

44. Monsieur Grégory D' succombe dans l'instance d'appel. Il en supportera les dépens.

En finale de cet arrêt,

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL, statuant après un débat contradictoire,

Reçoit l'appel de Monsieur Grégory D' mais le déclare non fondé ;

Confirme le jugement entrepris en ce qu'il a débouté Monsieur Grégory D' de sa demande de l'octroi d'une indemnité de rupture et condamné Monsieur Grégory D' aux dépens de première instance ;

Délaisse à Monsieur Grégory D' ses propres dépens de l'instance d'appel et le condamne à payer ceux de la s.a. Alpha Crédit, liquidés à la somme de 2.400 € à titre d'indemnité de procédure.



Ainsi arrêté par :

M. DALLEMAGNE,

Conseiller e.m.,

P. WOUTERS,

Conseiller social au titre d'employeur,

Cl. PYNAERT,

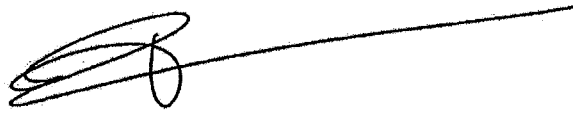
Conseiller social au titre d'employé,

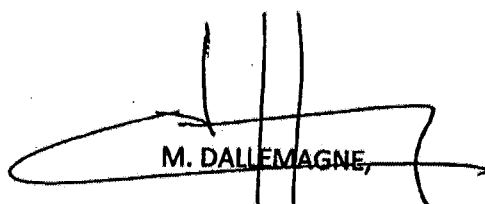
Assistés de G. ORTOLANI,

Greffier


G. ORTOLANI,


Cl. PYNAERT,


P. WOUTERS,


M. DALLEMAGNE,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 26 juin 2018, où étaient présents :

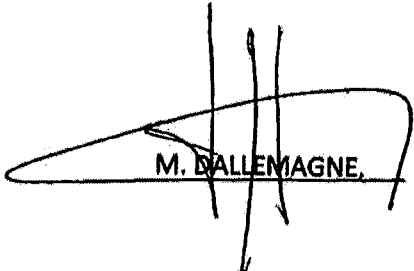
M. DALLEMAGNE,

Conseiller e.m.,

G. ORTOLANI,

Greffier


G. ORTOLANI,


M. DALLEMAGNE,

