

Expédition

Numéro du répertoire
2020 / 930
Date du prononcé
26 mai 2020
Numéro du rôle
2017/AB/622
Décision dont appel
16/3343/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00001645551-0001-0016-01-01-1



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

La S.C.R.L. BELFIUS ETTERBEEK, dont le siège social est établi à 1040 Bruxelles, rue des Champs, 6 ;

Appelante,
représenté Maître Christine Rizzo loco Maître Erwin Crabeels, avocat à Bruxelles.

contre

Monsieur C

Intimée,
représenté Maître Gilbert Demez, avocat à Bruxelles.

★

★ ★

I. Les faits

1.
En date du 1^{er} mars 1995, Monsieur C est entré au service du CREDIT COMMUNAL DE BELGIQUE, agence bancaire qui fut ensuite intégrée au sein de l'actuelle SCRL BELFIUS ETTERBEEK (ci-après dénommée BELFIUS) dans le cadre d'un contrat de travail d'employé.
Il était chargé de tâches administratives et commerciales.

2.
Le 30 octobre 2015, BELFIUS a rompu le contrat de travail pour motif grave comme suit :

«Monsieur C,

Par la présente, nous vous informons de notre décision de mettre un terme à votre contrat de travail pour motif grave, avec effet immédiat à la date d'aujourd'hui, sans préavis ni indemnité. Vous n'êtes par conséquent plus tenu ni autorisé à fournir de prestation pour l'entreprise à partir de ce jour.



Les raisons qui fondent notre décision vous seront communiquées dans le délai légal de 3 jours ouvrables suivant ce courrier.

Nous vous remercions de bien vouloir rapporter tous les documents et softwares en lien avec l'entreprise et nos clients ainsi que tous les objets appartenant à l'entreprise qui pourraient encore être en votre possession.

Nous vous rappelons que vous êtes légalement tenu de respecter la confidentialité de toute information dont vous auriez pu avoir connaissance dans le cadre de votre travail et de vous garder de participer ou de coopérer à tout acte de concurrence déloyale.

Bien à vous.

*Pour la S.C.R.L. Belfius Etterbeek,
P. at L
Directeur-administrateur Administrateur»*

3.
Le 2 novembre 2015, BELFIUS a notifié les motifs du licenciement:

« *Cher Monsieur,*

Concerne : Motifs du licenciement

Nous faisons suite à notre courrier du 30 octobre dernier. Par la présente, nous souhaitons vous exposer les raisons pour lesquelles nous avons décidé de vous licencier pour motif grave. Le 27 octobre 2015 vous avez eu un rendez-vous avec Monsieur G de la société B.H.B. en vue de la signature des documents relatifs à un contrat de prêt (n° de dossier 071352595566).

Au sein de cette société, c'est Monsieur G qui a le pouvoir de signature. C'est cependant Monsieur E — beau-frère de Monsieur R et qui ne dispose pas du pouvoir de signature — qui s'est présenté à votre rendez-vous.

Vous saviez que Monsieur B ne disposait d'aucun pouvoir de signature.

La signature des documents était donc impossible. Ceci étant, vous avez conseillé à Monsieur B de contrefaire la signature de Monsieur G, ou à tout le moins l'avez laissé contrefaire cette signature. Ce faisant, vous vous êtes rendu complice — voire coauteur — de la réalisation d'un faux en écriture. En effet, sans votre intervention, la réalisation de ce faux aurait été impossible puisque c'est vous qui lui avez fourni les documents à « signer ».



Ces documents étaient destinés à être transmis par vos soins à notre mandante, Belfius Banque, afin qu'elle libère des fonds objet du prêt au profit de B.H.B. Vous vous êtes par conséquent rendu coupable de la tentative d'usage de faux.

Votre comportement est constitutif d'infractions pénales et aurait pu avoir des conséquences financières négatives importantes tant pour notre société que pour notre mandante.

L'usage du faux n'a échoué que parce que Monsieur D, administrateur de notre SCRL, se trouvait dans le bureau voisin du vôtre durant votre réunion avec Monsieur B et qu'il a, de ce fait, entendu quelques bribes de conversation. Lorsque Monsieur B est parti, Monsieur D vous a alors demandé ce qu'il s'était passé. Vous lui avez expliqué la situation et avez reconnu les faits. Monsieur D vous a alors expliqué qu'il s'agissait d'un comportement inacceptable, ce que vous avez admis.

Le 27 octobre 2015 à 14h58 vous avez adressé un email à Monsieur D afin de lui annoncer que vous aviez détruit le contrat signé de manière frauduleuse et que la personne effectivement habilitée à signer pour B.H.B. avait pris un rendez-vous afin de signer un nouveau contrat. Vous avez conclu votre email par « cela ne se reproduira plus. Promis. »

Ces faits sont d'autant plus graves que nous vous avons à de multiples reprises rappelé l'importance de la signature des documents. Vous saviez en outre qu'une tolérance zéro était d'application à cet égard.

Vous saviez qu'au vu de notre travail particulièrement sensible (et de ses conséquences financières potentielles importantes), nous exigeons de vous que vous fassiez preuve de rigueur et précision, travailliez de manière professionnelle, responsable et commerciale, dans le respect des règles de compliance.

Nous nous sommes donc vus contraints de rompre votre contrat de travail pour motif grave, sans préavis ni indemnité.

Nous vous prions d'agréer, cher Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

P L
Directeur-Administrateur Administrateur»

4.
Le conseil de Monsieur C a contesté le licenciement pour motif grave par courrier du 12 novembre 2015.



5.

Par requête, déposée le 21 mars 2016, Monsieur C conteste la régularité de son licenciement devant le tribunal du travail francophone de Bruxelles.

II. Le jugement du Tribunal du travail

1.

Monsieur C a demandé au Tribunal du travail francophone de Bruxelles de condamner BELFIUS :

- au paiement de la somme de 80.201,91 euro brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis
- au paiement de la somme de 2.467,93 euros à titre de prime de fin d'année pro rata
- au paiement de la somme de 2.846,50 euros au titre de pécule de vacances de départ
- au paiement de la somme de 7.500 € à titre de dommages et intérêts
- aux intérêts sur ces montants calculés à partir du 1^{er} novembre 2015 et aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure qu'il liquide à 3.600 €.

2.

Par un jugement du 9 mai 2017, le Tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

Déclare les demandes recevables,

Prend acte de ce que la demande de paiement du pécule de vacances de départ est devenue sans objet,

Pour le surplus, déclare les demandes fondées dans la mesure suivante :

Condamne la SCRL Belfius Etterbeek à payer à Monsieur C les sommes brutes suivantes, à augmenter des intérêts de retard au taux légal depuis le 1er novembre 2015, puis sous la déduction des retenues légales obligatoires :

-80.209,91 € brut, à titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à 19 mois et 11 semaines de rémunération,

-2.469,93 € brut, à titre de prime de fin d'année prorata temporis pour l'année 2015,

Condamne la SCRL Belfius Etterbeek à payer à Monsieur C la somme nette de 1.000,00€ à titre de dommages et intérêts en raison de l'abus du droit de licencier, à augmenter des intérêts judiciaires au taux légal depuis le 21 mars 2016,

PAGE 01-00001645551-0005-0018-01-01-4



Conformément à l'article 1397, alinéa 2, du Code judiciaire, confirme que le présent jugement est exécutoire par provision, nonobstant appel et sans garantie,

Condamne la SCRL Belfius Etterbeek au paiement des dépens de l'instance, liquidés à 3.600,00 C à titre d'indemnité de procédure.»

III. La procédure devant la Cour du travail.

BELFIUS a interjeté appel le 3 juillet 2017 du jugement prononcé par le tribunal du travail francophone de Bruxelles le 9 mai 2017.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le dossier ne révèle pas que le jugement a été signifié ; le délai d'appel n'a donc pas pris cours.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 06 septembre 2017, prise à la demande conjointe des parties.

Monsieur C a déposé ses conclusions, ainsi qu'un dossier de pièces.

BELFIUS a déposé ses conclusions, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 10 mars 2020 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

Il a été fait application de l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

IV. L'appel.

1.

BELFIUS demande à la Cour du travail de réformer le jugement du Tribunal du travail francophone de Bruxelles du 9 mai 2017 et de déclarer les demandes de Monsieur C
si recevables, non fondées.

Elle demande d'en débouter Monsieur C

Elle demande de condamner Monsieur C aux dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure prévues par l'article 1022 du code judiciaire, liquidées à 3.600 € par instance.

PAGE 01-00001645551-0006-0018-01-01-4



2.

Monsieur C demande de confirmer le jugement dont appel.

Il demande de condamner BELFIUS :

- au paiement de la somme de 80.201,91 euros brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis
- au paiement de la somme de 2.467,93 euros à titre de prime de fin d'année pro rata
- au paiement de la somme de 1.000 euros à titre de dommages et intérêts
- aux intérêts sur ces montants calculés à partir du 1^{er} novembre 2015 et aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure qu'il liquide à 3.600 euros par instance.

Il a donc, en degré d'appel, réduit le montant de sa demande de dommages et intérêts et ne réclame plus le paiement de la somme de 2.846,50 euros au titre de pécule de vacances de départ.

V. Examen de la contestation.

1. Le licenciement pour motif grave - indemnité compensatoire de préavis.

BELFIUS doit payer 80.201,91 euros bruts à Monsieur C à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.1. Le licenciement pour motif grave

A. Les principes.

La notion de motif grave.

Conformément à l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le motif grave autorisant le licenciement sans indemnité ni préavis est « *toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ».

Il incombe à la partie qui rompt le contrat de travail de le démontrer.

La notion de motif grave, tel qu'il est défini par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, comporte 3 éléments :

- l'existence d'une faute

PAGE 01-00001645551-0007-0018-01-01-4



- la gravité de cette faute
- l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle, en raison de cette faute.

Le dernier élément implique que la faute doit être appréciée non de manière abstraite, mais concrètement en prenant en considération l'ensemble des éléments de fait relatif à l'acte lui-même et au contexte dans lequel il a été posé (C. Trav. Bruxelles, 27 décembre 2007, J.T.T., 2008, page 152).

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 le caractère d'un motif grave (Cass., 20 novembre 2006, J.T.T., 2007, page 190).

La vérification de l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle implique également un contrôle de la proportionnalité entre la gravité de la faute et la sanction que constitue le licenciement sans indemnité ni préavis (C. Trav. Bruxelles, 27 décembre 2007, J.T.T. 2008, page 152).

Le délai pour licenciement pour motif grave.

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose ce qui suit :

« le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qu'il aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis 3 jours ouvrables au moins ».

Le licenciement pour motif grave doit dès lors être notifié dans les 3 jours ouvrables suivant le jour où l'employeur a connaissance du fait qu'il invoque.

Si les faits qui fondent le congé pour motif grave sont invoqués par la partie qui donne congé, plus de 3 jours ouvrables après la date à laquelle ils sont survenus, cette partie doit prouver les circonstances ayant entraîné que les faits ne lui ont été connus aux plus tôt 3 jours ouvrables avant le congé.

La charge de la preuve du respect de ce délai repose sur l'employeur.

La notification des motifs du licenciement.

L'article 35, alinéa 4 de la loi du 3 juillet 1978 stipule :

PAGE 01-00001645551-0008-0018-01-01-4



« peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les 3 jours ouvrables qui suivent le congé ».

La notification du motif grave invoqué à l'appui du licenciement doit être précise afin de permettre aux travailleurs licenciés de connaître les motifs de la décision et de s'en défendre, et de permettre ensuite au juge d'assurer que les motifs plaqués devant lui sont bien ceux qui ont donné lieu au licenciement (Cass., 24 mars 1980, Pas., P. 900).

B. Application des principes en l'espèce.

1.
Le fait sur lequel l'employeur se fonde pour licencier Monsieur C pour motif grave a eu lieu le 27 octobre 2015.

Monsieur C a été licencié pour motif grave le 30 octobre 2015.

Le motif du licenciement lui a été signifié le 2 novembre 2015.

Les deux délais prescrits par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail sont donc respectés.

2.
Il est reproché à Monsieur C d'avoir, le 27 octobre 2015, conseillé à Monsieur B de contrefaire la signature de Monsieur G, son beau-frère, ou à tout le moins de l'avoir laissé contrefaire cette signature, alors qu'à maintes reprises, l'importance de la signature des documents par des personnes habilitées lui a été rappelée.

3.
La cour estime, pour les raisons exposées ci-dessous, que BELFIUS ne prouve pas ces faits.

4.
Tout d'abord, les faits sont formellement contestés par Monsieur C

5.
BELFIUS dépose comme preuve des faits susmentionnés deux pièces, d'une part une attestation signée par Monsieur D administrateur de BELFIUS et d'autre part un courrier électronique envoyé par Monsieur C à Monsieur D le mardi 27 octobre 2015 à 14 heures 58.

Monsieur D déclare:

PAGE 01-00001645551-0009-0016-01-01-4



« Le mercredi 28 octobre vers 14 h 30, j'étais à mon bureau en train de préparer un rendez-vous auquel je devais me rendre à 15 h 30. Monsieur C₁ était en rendez-vous avec monsieur B₁, client de notre agence. A un moment, j'ai entendu monsieur C₁ évoquer un dossier de crédit au nom de la société B.H.B., dont les contrats devaient être signés. Il a ensuite été question de pouvoirs de signature, puis j'ai entendu monsieur B₁ dire « donne, je vais les signer ». AU moment de partir à mon rendez-vous, vers 15 h 00, je me suis arrêté dans le bureau de monsieur C₁ et lui ai demandé ce que monsieur B₁ avait signé, et il m'a répondu : « les contrats de B.H.B. »... Je lui ai demandé à quel titre monsieur B₁ avait signé, et monsieur C₁ m'a répondu « Il a signé pour son beau-frère, monsieur G₁ car ce dernier ne pouvait pas venir et que c'était urgent. C'est son beau-frère, il a imité sa signature... » ...Estomaqué par ce que je venais d'entendre, j'ai signifié à monsieur C₁ que cela était inacceptable et suis ensuite parti à mon rendez-vous...

De retour de mon rendez-vous vers 17 heures, je suis allé dans le bureau de monsieur C₁ qui s'est confondu en excuses, m'a signalé avoir détruit le contrat et pris rendez-vous avec le représentant de la société pour le jeudi matin. Nous avons eu une discussion durant laquelle monsieur C₁ a reconnu que cet acte était absolument impardonnable... ».

Monsieur C₁ a envoyé un courrier électronique à Monsieur D₁ le mardi 27 octobre 2015 à 14h58 qui dispose :

«
Je suis désolé...
J'ai déchiré le contrat et le client passera demain à 9h pour signer une nouvelle copie.
Cela ne se reproduira plus. Promis
C₁ »

6.
Ces pièces sont insuffisantes pour prouver que Monsieur C₁ a, le 27 octobre 2015, conseillé à Monsieur B₁ de contrefaire la signature de Monsieur G₁ ou l'a laissé contrefaire cette signature.

7.
Premièrement, Monsieur D₁ déclare que la signature était contrefaite, sans toutefois avoir vu la signature prétendument imitée.

8.
Ensuite, ces pièces sont contredites par le témoignage de Monsieur G₁ et celui de Monsieur B₁, tous deux datés du 3 novembre 2015.

Monsieur G₁ déclare :

PAGE 01-00001645551-0010-0018-01-01-4



« le soussigné, G, déclare avoir reçu un coup de téléphone, le mardi 27 octobre 2015 dans l'après-midi, de mon banquier C. C me demandant de passer rapidement pour signer un contrat de crédit pour la société BHB. Il m'a signalé que mon beau-frère B était passé dans son bureau et qu'il avait signé le contrat de crédit à ma place.

Monsieur C. m'a expliqué, qu'afin de ménager mon beau-frère, déjà perturbé, parce ce qu'il venait de découvrir sur les agissements d'un des actionnaires de la société, et afin de garantir la bonne relation commerciale et professionnelle que nous avons depuis de nombreuses années, il n'a pas voulu insister sur le fait qu'il ne pouvait pas signer le contrat lui-même pensant qu'il était préférable de m'avertir dès le départ de celui-ci. Monsieur C. m'a également dit qu'il avait déchiré le contrat vu que ce dernier n'avait pas été signé par le représentant légal de la société. Je suis passé à l'agence jeudi 29 octobre pour signer le contrat»

Monsieur B déclare :

«Je soussigné B, déclare être venu en rendez-vous le Mardi 27 octobre 2015 à 14 heures, afin de régler un problème de retraits sur ma société SBH Transport. Ce que j'ai découvert m'a fortement déçu et énervé. A la fin de l'entretien, Monsieur C n'a signalé qu'un contrat pour BHB devait être signé par mon beau-frère S qui en est le gérant. J'ai pris le contrat, et je l'ai signé à sa place puis je suis parti».

9.

En outre, la cour constate que Monsieur C est administrateur de BELFIUS et qu'il est donc le supérieur hiérarchique de Monsieur C. Il déclare avoir assisté aux faits litigieux mais il n'est pas intervenu pour venir à la rescousse de son subordonné confronté à un client énervé. Son témoignage n'est confirmé par aucune autre pièce où preuve matérielle. Ce témoignage ne peut dès lors, à lui seul, valoir comme preuve de la réalité des faits qu'il prétend établir.

10.

Même si l'on devait admettre que Monsieur B avait imité la signature de Monsieur G quod non, encore faut-il constater que cette imitation n'est pas imputable à Monsieur C qui n'a en aucun cas imité lui-même une signature. Belfius ne prouve pas qu'il aurait incité Monsieur B. a imiter la signature de son beau-frère, Monsieur G Monsieur D a d'ailleurs déclaré que c'est Monsieur B a dit « donne, je vais les signer ».

11.

La cour estime dès lors, pour ces raisons, que BELFIUS ne prouve pas que Monsieur C, en date du 27 octobre 2015, conseillé à Monsieur B de



contrefaire la signature de Monsieur [redacted] G/ [redacted], son beau-frère, ou à tout le moins de l'avoir laissé contrefaire cette signature.

12.

Le licenciement de Monsieur C [redacted] pour motif grave est donc irrégulier.

1. 2. Indemnité compensatoire de préavis.

1.

Le licenciement pour motif grave n'étant pas justifié, Monsieur C [redacted] a droit à une indemnité compensatoire de préavis conformément à l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

2.

Monsieur C [redacted] réclame une indemnité compensatoire de préavis de 80.201,91 euros bruts.

Les parties sont d'accord que la durée du délai de préavis est de 19 mois et 11 semaines.

Les parties s'opposent quant à la prise en considération, dans la rémunération de base au calcul de l'indemnité de préavis, d'un montant mensuel de 175 € à titre d'indemnité de frais.

Dans la mesure où une indemnité de frais forfaitaire couvre le remboursement de frais incombant à l'employeur, mais exposés par le travailleur, elle n'est pas de nature rémunératoire et ne fait donc pas partie de l'assiette de l'indemnité compensatoire de préavis.

Il incombe au travailleur, qui soutient qu'il s'agit d'une rémunération déguisée, d'en apporter la preuve.

En l'occurrence, BELFIUS soutient qu'il s'agit de petits frais du quotidien exposé par Monsieur C [redacted] dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, pour lesquels il n'est pas d'usage d'obtenir ou de conserver les justificatifs. L'employeur cite comme exemple la petite restauration, le café, les taxis.

Or, Monsieur C [redacted] démontre que les frais de restauration et les cafés sont couverts par des titres repas.

Monsieur C [redacted] prouve donc qu'il s'agit d'une rémunération déguisée qui doit être reprise dans la rémunération de base au calcul de l'indemnité de préavis.



3.
La cour estime que Monsieur C. a droit à une indemnité compensatoire de préavis de 80.201,91 euros bruts:

La demande est fondée.

L'appel est non fondé.

2. Prime de fin d'année pro rata temporis.

BELFIUS doit payer le montant de 2.469,93 euros bruts à Monsieur C. à titre de prime de fin d'année pro rata temporis.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.
L'article 5 de la convention collective de travail du 29 mai 1989 relative aux conditions de travail et de rémunération, conclue au sein de la commission paritaire pour employés, précise :

« On droit à la prime, calculée au prorata des prestations de l'exercice en cours, lorsqu'ils quittent l'entreprise avant la date de paiement de la prime et pour autant qu'ils aient une ancienneté de 6 mois au moment du départ :

a. les employés licenciés, sauf pour motif grave, par l'employeur en cours d'année (...)

« Le droit à la prime calculée au prorata des prestations de l'exercice en cours est attribué par mois calendrier complètement presté ».

2.
Monsieur C. a été irrégulièrement licencié pour motif grave. Pour le surplus il répond aux conditions prévues dans la convention collective de travail du 29 mai 1989, de sorte qu'il a droit à la prime de fin d'année.

3.
Monsieur C. calcule une prime de fin d'année correspondant à 10/12e de prestations en 2015, tandis que BELFIUS estime que, puisque le contrat de travail a été rompu le 30 octobre 2015, le dernier mois n'a pas été complètement presté de sorte que Monsieur C. ne peut prétendre qu'à 9/12e de la prime de fin d'année.

La fiche de paie du mois d'octobre 2015 prévoit un salaire brut correspondant à un mois complet de prestations strictement identiques au salaire brut des mois précédents. Il en ressort que le vendredi 30 octobre 2015 était bien le dernier jour de travail à prester en



octobre 2015. Il y a donc lieu de prendre le mois d'octobre en considération pour le calcul de la prime de fin d'année *prorata temporis*.

4.

La demande de paiement de prime de fin d'année de 2460,93 euros bruts est dès lors fondée.

L'appel est non fondé.

3. Dommages et intérêts pour licenciement abusif.

BELFIUS doit payer le montant de 1.000 euros à Monsieur C à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.

Chacune des parties au contrat de travail à durée indéterminée a, en règle, le droit de mettre fin, à tout moment, aux relations de travail par décision unilatérale.

Le droit de rupture est consacré par l'article 37 de la loi sur le contrat travail qui dispose que « *lorsque le contrat est conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties peut le résilier moyennant préavis* ».

L'article 63 de la loi sur les contrats de travail, qui définit la notion de licenciement abusif, ne s'applique qu'aux ouvriers.

Le caractère abusif du licenciement de l'employé peut être sanctionné conformément aux principes de droit commun, s'il est constitutif d'abus de droit.

La notion de faute est inhérente à l'abus de droit.

L'abus de droit de licencier dans le cadre d'un contrat d'emploi suppose l'anormalité de l'exercice d'un droit.

L'abus de droit peut résulter de l'exercice d'un droit d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal de celui-ci par un employeur prudent et diligent.

La faute justifiant l'abus de droit peut être constituée par le motif même du licenciement ou par les circonstances qui entourent le congé.



Il appartient à l'employé de faire preuve de cette faute et donc du caractère abusif du licenciement.

S'il appartient à l'employé de faire la preuve du caractère abusif du licenciement, il lui incombe également d'établir le préjudice qui en résulte pour lui.

2.

Monsieur C estime son licenciement abusif au motif que son licenciement était brutal et disproportionné par rapport aux faits qui se sont déroulés le 27 octobre 2015.

Son licenciement est à l'origine de rumeurs dans le quartier, selon lesquelles Monsieur C aurait commis une faute dans un dossier.

Son dommage est dès lors moral et distinct de celui réparé par l'indemnité compensatoire de préavis.

3.

La Cour considère qu'en procédant au licenciement de Monsieur C le 27 octobre 2015 BELFIUS a commis une faute.

Tout d'abord, la matérialité des faits, tels que décrits et qualifiés par BELFIUS, notamment lorsqu'elle accuse Monsieur C d'avoir commis ou participé à un faux, n'est pas établi.

Monsieur C a en effet commis une négligence le 27 octobre 2015, en laissant Monsieur B apposer sa signature sur un document qui devait être signé par son beau-frère, Monsieur G.

Toutefois, il se trouvait face à un client fortement énervé, en présence d'un supérieur hiérarchique qui s'est abstenu de venir à la rescousse de son subordonné qui se trouvait dans une situation compliquée, et alors même que, directement après le départ du client, cette négligence avait été réparée et qu'aucune conséquence n'existait plus au moment de la notification du congé pour motif grave.

BELFIUS a licencié pour motif grave Monsieur C uniquement sur base d'un témoignage d'un supérieur hiérarchique qui était lui-même impliqué dans l'incident, et ce alors même que la négligence commise l'avait été dans un contexte tendu et avait été réparée dans les minutes qui ont suivi le départ du client.

BELFIUS a choisi la voie la plus dommageable en licenciant Monsieur C pour motif grave. Il n'a pas été entendu sur l'incident. Le licenciement a eu lieu sur la base du seul témoignage d'un autre travailleur impliqué, à savoir Monsieur C



Ce comportement constitue une faute dans le chef de l'employeur, BELFIUS.

4.
Monsieur Ci habite dans le quartier de l'agence bancaire de BELFIUS à Etterbeek. Il y travaillait depuis plus de 20 ans. Il a donc subi un dommage moral dû à l'atteinte de sa réputation.

La cour fixe, ex æquo et bono, ce dommage moral un à 1.000 €.

5.
La demande est fondée.

L'appel est non fondé.

4. Les dépens

En vertu de l'article 1017 alinéa 1 du code judiciaire, les dépens de l'instance incombent à la partie qui succombe.

La cour met dès lors les dépens de la première instance et de l'appel à charge de BELFIUS.

La contribution de 20 euros au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, déjà payée par BELFIUS, reste à sa charge.

POUR CES MOTIFS

LA COUR DE TRAVAIL

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare l'appel recevable et non fondé.

Quant à la demande d'indemnité compensatoire de préavis

Confirme le jugement attaqué.

Déclare la demande fondée.

Condamne la SCRL BELFIUS ETTERBEEK au paiement d'un montant de 80.201,91 euro brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis, majoré des intérêts légaux et judiciaires.

┌ PAGE 01-00001645551-0016-0018-01-01-4 ─┐



Quant à la demande de prime de fin d'année

Confirme le jugement attaqué.

Déclare la demande fondée.

Condamne la SCRL BELFIUS ETTERBEEK au paiement d'un montant de 2.467,93 euros bruts à titre de prime de fin d'année, majoré des intérêts légaux et judiciaires.

Quant à la demande de dommages et intérêts pour abus de licencier

Confirme le jugement attaqué.

Déclare la demande fondée.

Condamne la SCRL BELFIUS ETTERBEEK au paiement d'un montant de 1.000 € à titre de dommages et intérêts, majoré des intérêts judiciaires.

Quant aux dépens

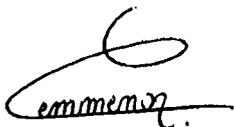
Condamne la SCRL BELFIUS ETTERBEEK aux dépens des 2 instances, liquidées à 7.200 euros (indemnité de procédure première instance : 3.600 euros et indemnités de procédure d'appel : 3.600 euros).

Met à charge de la SCRL BELFIUS ETTERBEEK la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, liquidée à 20 euros.

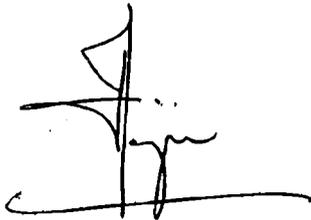


Ainsi arrêté par :

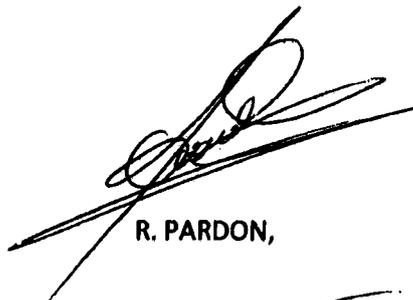
A. SCHOENMAEKERS, conseiller,
G. MARIJSSE, conseiller social au titre d'employeur,
R. PARDON, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de A. LEMMENS, greffier



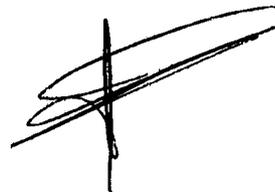
A. LEMMENS,



G. MARIJSSE,



R. PARDON,



A. SCHOENMAEKERS,

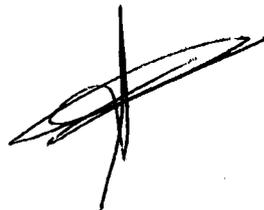
et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 26 mai 2020, date différée par rapport à la date initialement annoncée en raison des mesures particulières prises dans le cadre du covid-19, voyez : ordonnance du premier président de la Cour du travail de Bruxelles, dd.01.04.2020, où étaient présents :

A. SCHOENMAEKERS, conseiller,

A. LEMMENS, greffier



A. LEMMENS,



A. SCHOENMAEKERS,

