



Expédition

Numéro du répertoire 2021 /
Date du prononcé 16 juin 2021
Numéro du rôle 2018/AB/700
Décision dont appel 17/3214/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre – audience
extraordinaire

Arrêt

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

Madame G. S.,

partie appelante,
représentée par Maître

contre

La S.A. EUROCLEAR BANK, inscrite auprès de la Banque Carrefour des Entreprises sous le n°0429.875.591 et dont le siège social est établi à 1210 BRUXELLES, boulevard du Roi Albert II, 1,
partie intimée,
représentée par Maître

★

★ ★

Vu l'appel interjeté par madame G. S. contre le jugement contradictoire prononcé le 13 juin 2018 par la 3ème chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles (R.G. n° 17/3214/A), en cause d'entre parties, appel formé par requête déposée au greffe de la Cour du travail le 6 août 2018 ;

Vu les conclusions déposées par les parties ;

Vu les dossiers des parties ;

Entendu les parties à l'audience publique du 26 mai 2021 ;

La cause a été prise en délibéré lors de la même audience.

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

I. RECEVABILITE DE L'APPEL.

L'appel a été interjeté dans les formes et délais légaux. Il ne résulte pas des pièces déposées que la signification du jugement est intervenu.

L'appel est partant recevable.

II. LE JUGEMENT DONT APPEL.

Les demandes formées en 1^{ère} instance avaient pour objet de :

A titre principal :

Condamner la sa Euroclear au paiement de la somme de 25.368,71 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis pour rupture abusive du contrat de travail, somme à majorer des intérêts compensatoires au taux légal à dater du 6 février 2017, et des intérêts judiciaires à dater du jugement à intervenir jusqu'à parfait paiement.

A titre subsidiaire, si la faute grave devait être considérée comme établie :

Condamner la sa Euroclear au paiement de dommages et intérêts d'un montant de 5.000,00 euros en raison de la méconnaissance du principe de proportionnalité.

En toute hypothèse, déclarer le jugement exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution ni consignation préalable.

Condamner la sa Euroclear aux dépens de l'instance liquidés à la somme de 262,37 euros.

Par jugement du 13 juin 2018, le Tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« Déclare les demandes de Madame G. S. recevables mais non fondées ;

En conséquence confirme le motif grave mis à charge de Madame G. S. par la SA EUROCLEAR BANK;

Condamne Madame G. S. aux entiers dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure fixée à la somme de 2.400,00 EUR (montant de base) »

III. L'OBJET DE L'APPEL.

L'appel a pour objet de :

-réformer le jugement attaqué en ce qu'il condamne la requérante au paiement des frais et dépens en ce compris l'indemnité de procédure fixée à 2.400 euros ;

-déclarer l'action de madame G. S. recevable et fondée ;

-condamner la sa Euroclear au paiement de la somme de 25.368,71 euros à Madame G. S. à titre d'indemnité compensatoire de préavis pour rupture abusive du contrat de travail, à majorer des intérêts depuis la citation ;

-condamner la sa Euroclear aux frais et dépens des deux instances, en ce comprises les indemnités de procédure.

IV. EXPOSE DES FAITS

Madame G. S. a été engagée le 9 juin 2008 par la sa Euroclear Bank dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée se terminant le 8 juin 2009 pour travailler comme employée à raison de 35h30 par semaine.

En date du 9 juin 2009, un nouveau contrat de travail à durée déterminée a été conclu entre les parties pour un terme s'achevant au 8 décembre 2009.

Un contrat de travail à durée indéterminée a été conclu entre les parties le 13 novembre 2009 au terme duquel elle fut engagée par la sa Euroclear à partir du 9 décembre 2009 comme employée.

Madame G. S. occupe depuis 2013 la fonction « d'operations analyst » de niveau 2 dans l'équipe de « certification/paper notice » du département « corporate actions » de la sa Euroclear Bank.

En date du 26 janvier 2017, madame G. S. a effectué une opération financière pour un client de la sa Euroclear Bank (la Banque d'investissement Crédit Suisse Securities (USA) LLC) pour un montant non contesté d'environ 465.000 euros.

Conformément à la procédure applicable, elle a fait signer le formulaire de notification relatif à cette opération par deux personnes disposant du pouvoir de signature, en l'occurrence madame Me. et monsieur A. et a envoyé ensuite ledit formulaire à l'agent chargé de ladite opération et travaillant pour la Bank of New York Mellon London.

Par mail du 26 janvier 2017 à 14h59, l'agent chargé de l'opération, monsieur J. P. a adressé un mail pour faire remarquer que le formulaire utilisé n'était pas le bon. Selon les précisions

données à l'audience la boîte mail sur laquelle ce mail a été réceptionné est une boîte mail collective de l'équipe au sein de laquelle madame G. S. travaillait et les mails sont ensuite dispatchés à la personne concernée.

Par mail du 26 janvier 2017 à 15h13, madame M. S. a demandé à madame G. S. d'utiliser le bon formulaire et de faire attention dans le futur.

Madame G. S. a ensuite rempli le formulaire adéquat sans le soumettre aux personnes disposant du pouvoir de signature mais en découpant leurs signatures apparaissant sur le mauvais formulaire et en les collant sur le bon formulaire dont elle fit ensuite une copie-couleur. Elle a adressé ensuite cette copie à l'agent par mail du 26 janvier 2017 à 16h11 en s'excusant pour le précédent envoi.

En date du 30 janvier 2017, le formulaire en question fut retrouvé par un employé dans une corbeille à papier, lequel en informa de suite madame M., responsable d'équipe chargée du service de notification. Cette dernière en fit part le jour même à ses supérieurs.

Madame G. S. était absente le 31 janvier 2017 et le 1^{er} février 2017.

Madame M. a interrogé madame Me. le 2 février 2017 en montrant les deux versions des formulaires et en lui demandant si elle avait marqué son accord sur le fait de permettre que sa signature soit utilisée sur le second formulaire, ce que cette dernière a nié. Madame Me. a confirmé ses dénégations lors d'un second entretien avec madame M. le 2 février 2017.

Madame G. S. fut entendue le 2 février 2017 sur les faits par monsieur P. (« EB Ops ») et madame M. et a admis avoir découpé les signatures figurant sur le premier formulaire de notification et les avoir collées et utilisées sur le second formulaire.

Madame M. a également interrogé monsieur A. le 2 février 2017 pour lui demander s'il avait donné son autorisation pour utiliser sa signature prise depuis le premier document pour la copier et la coller sur le second document, ce que ce dernier a nié.

Madame G. S. fut entendue à nouveau sur les faits le 6 février 2017 par Madame D. (« Human Ressources »), monsieur S. (« Compliance & Ethics ») et madame Mi. (« Compliance & Ethics ») et reconnut ceux-ci en expliquant notamment que la quantité de travail était énorme, qu'elle n'avait pas voulu déranger une nouvelle fois madame Me. et monsieur A. chez qui elle s'était déjà rendue 3 ou 4 fois (qu'elle admettait ne pas avoir informé du nouveau document rempli et de l'action entreprise par elle, tout en affirmant leur avoir dit de loin qu'elle l'avait fait), que son intention avait été de procurer un service rapide aux clients et qu'il était alors difficile de trouver les personnes autorisées à signer.

Par lettre recommandée du 6 février 2017, la sa Euroclear Bank a notifié à madame G. S. son licenciement pour motif grave.

Par lettre recommandée du 9 février 2017, la sa Euroclear Bank a notifié à madame G. S. les faits retenus à l'appui du licenciement pour motif grave décrits comme suit.

Il lui fut reproché d'avoir le 26 janvier 2017 « *falsifié un formulaire de notification en découpant et collant deux cachets et signatures autorisées provenant d'un autre formulaire de notification afin de réaliser une opération financière au nom d'un client d'Euroclear Bank, ce qui en soit constitue déjà un acte rompant la relation de confiance entre vous et Euroclear Bank.*

De tels agissements constituent également une violation flagrante :

*-de la police relative à l'autorisation des signataires en vigueur au sein d'Euroclear Bank ;
-de la police relative à la conduite éthique en vigueur au sein d'Euroclear Bank, laquelle exige que tout travailleur adopte un comportement intègre, honnête et éthique et qui sanctionne la violation des polices au sein d'Euroclear Bank.*

Or il est certain que vu votre position au sein de la société, vous étiez dûment informée de l'importance de ces polices.

A cela s'ajoute le fait que :

*-vous avez menti lors de la réunion du jeudi 2 février 2017 en prétendant que vous aviez convenu avec Monsieur A. et Madame Me. que vous utiliseriez les signatures figurant sur le premier formulaire en découpant et collant ces dernières sur le second formulaire ;
-vous avez une nouvelle fois menti lors de votre audition du 6 février 2017 en prétendant que vous aviez brièvement informé Monsieur A. et Madame Me. de ce que vous aviez fait ;
-vous avez voulu couvrir vos mensonges et la falsification dont vous vous êtes rendue coupable en tentant de convaincre Madame Me. de soutenir qu'elle avait en fait oublié qu'elle vous avait donné son accord pour que vous utilisiez sa signature et celle de Monsieur A. sur le second formulaire.*

L'ensemble de ces faits constitue un motif grave de rupture du contrat de travail ».

Par lettre du 23 février 2017, le conseil de madame G. S. a contesté la régularité du licenciement pour motif grave pour non-respect du délai de 3 jours ainsi que son fondement pour non-respect du principe de proportionnalité et au motif que la faute, à la supposer établie, ne constituait pas un motif grave. Le courrier précisait par ailleurs que certains faits ou déclarations relatés dans le courrier du 9 février 2017 étaient contestés. Une indemnité compensatoire de préavis de 6 mois et 13 semaines fut réclamée.

Par lettre du 10 mars 2017, les conseils de la sa Euroclear Bank ont fait valoir que compte-tenu de la régularité du motif grave et de la gravité des motifs ayant justifié ce licenciement, leur cliente contestait être redevable de l'indemnité compensatoire de préavis de 6 mois et 13 semaines.

V. DISCUSSION.

1. La demande d'indemnité compensatoire de préavis.

Les principes.

L'article 35 alinéa 1^{er} de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose :

« 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 et intérêts s'il y a lieu.

L'article 35 alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978 définit le motif grave comme suit :

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 ».

Cette définition du motif grave comporte donc trois éléments :

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

Pour apprécier la gravité du motif invoqué pour justifier le congé sans préavis ni indemnité, le juge peut prendre en considération des faits qui sont étrangers à ce motif et ne sont pas invoqués dans la lettre de congé et sont antérieurs au délai de trois jours, lorsqu'ils sont de nature à l'éclairer sur la gravité du motif allégué (Cass., 6 septembre 2004, J.T.T., 2005, p. 140 ; Cass., 3 juin 1996, J.T.T., 1996, p. 437 ; Cass., 21 mai 1990, R.G. n° 20.608, J.T.T., 1990, p. 435). Il est toutefois nécessaire qu'au moins un fait connu dans le délai de trois jours soit lui-même fautif. Le juge qui dénie tout caractère fautif aux faits situés dans le délai de trois jours ouvrables n'est pas tenu d'examiner un fait antérieur, qui n'est pas de nature à influencer la gravité du comportement de la personne licenciée (Cass., 11 septembre 2006, J.T.T., 2007, p. 4).

Les faits qui sont découverts après la rupture peuvent être pris en considération s'ils constituent une preuve complémentaire du motif invoqué (Cass., 28 février 1978, Bull.,

1978, p. 737 ; Cass., 24 septembre 1979, J.T.T., 1980, p. 98 ; Cass., 13 octobre 1986, J.T.T., 1986, p. 462). De tels faits ne peuvent toutefois valoir, par eux-mêmes, comme motif grave.

En vertu de l'article 35 dernier alinéa de la loi précitée du 3 juillet 1978, « *la partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier* ».

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

« 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 ».

Il ressort de cette disposition que le licenciement pour motif grave doit être notifié dans les trois jours ouvrables suivant le jour où l'employeur a connaissance du fait qui le justifie. Le dimanche ne constitue pas un jour ouvrable. C'est à l'employeur de le démontrer.

Le délai de 3 jours ne commence à courir qu'à partir du moment où la personne ayant le pouvoir de décider du licenciement du défendeur a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et aux circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice (Cass.,14 mai 2001,J.T.T.,2001,p.390 ; Cass.,8 novembre 1999,J.T.T.,2000,p. 210; Cass.,7 décembre 1988,R.W.,1999-2000,p.848). Un congé n'est pas irrégulier par le simple fait que celui qui notifie le congé aurait déjà pu prendre connaissance des faits plus tôt (Cass.,14 mai 2001,J.T.T.,2001,p. 390; Cass.,28 février 1994,J.T.T.,1994,p. 286).

« Il ne résulte d'aucune disposition de l'article 35 de la loi sur les contrats de travail, que l'enquête que l'employeur prescrit pour acquérir du fait invoqué comme motif grave de licenciement une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice, doive être entamée sans délai et menée avec célérité » (Cass.,17 janvier 2005,J.T.T.,2005,p.137).

« Quel que soit le résultat, l'audition du travailleur peut, suivant les circonstances de la cause, constituer une mesure permettant à l'employeur d'acquérir (quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave), une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard du travailleur et de la justice. De la circonstance que le licenciement a été décidé après un entretien, sur la base de faits qui étaient connus avant cet entretien, il ne peut être déduit que celui-ci disposait déjà, à ce

moment, de tous les éléments d'appréciation nécessaires pour prendre une décision en toute connaissance de cause » (Cass., 14 octobre 1996, J.T.T., 1996, p.500).

L'article 8.4 du Code civil relatif aux règles déterminant la charge de la preuve dispose :

« Celui qui veut faire valoir une prétention en justice doit prouver les actes juridiques ou faits qui la fondent.

Celui qui se prétend libéré doit prouver les actes juridiques ou faits qui soutiennent sa prétention.

Toutes les parties doivent collaborer à l'administration de la preuve.

En cas de doute, celui qui a la charge de prouver les actes juridiques ou faits allégués par lui succombe au procès, sauf si la loi en dispose autrement (...) ».

L'article 8.5 dudit Code dispose :

« Hormis les cas où la loi en dispose autrement, la preuve doit être rapportée avec un degré raisonnable de certitude ».

Application.

Sur le délai de 3 jours.

La sa Euroclear Bank a la charge de prouver qu'elle a respecté le délai de 3 jours à partir de la connaissance des faits prescrit par l'article 35 alinéa 3 de la loi du 3 juillet 1978.

Si elle ne dépose pas d'éléments de preuves établissant que le service des ressources humaines n'a été informé des faits que le vendredi 3 février 2017 par monsieur P. et que le même jour, ce service a demandé que l'affaire soit investiguée, en tout état de cause, la Cour estime que l'audition de madame G. S., de madame Me. et de monsieur A. le 2 février 2017 était nécessaire pour permettre à la sa Euroclear Bank de prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et aux circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave.

En effet, il fallait à tout le moins que la sa Euroclear Bank puisse vérifier si madame G. S. avait été autorisée à effectuer un copier-coller sur le second formulaire de notification des signatures de madame Me. et de monsieur A. apparaissant sur le premier formulaire utilisé. L'information dont disposait madame M. le 30 janvier 2017 (à supposer même qu'elle ait été portée à la connaissance des personnes ayant le pouvoir de licencier) était dès lors insuffisante pour permettre à la sa Euroclear Bank de prendre une décision en connaissance de cause.

Dès lors que le congé a été notifié le lundi 6 février 2017 et que le dimanche 5 février 2017

ne compte pas dans le délai, le délai de 3 jours a été respecté.

Sur le fondement du motif grave.

Il n'est ni contesté ni contestable que madame G. S. a en date du 26 janvier 2017 découpé les signatures de madame Me. et de monsieur A. apparaissant sur le formulaire de notification erroné utilisé pour les coller sur le formulaire de notification adéquat dont elle a effectué une copie-couleur et qu'elle a ensuite envoyé à l'agent chargé de l'opération pour un client de la sa Euroclear Bank.

Madame G. S. ne prouve pas avoir obtenu l'accord de madame Me. et de monsieur A. pour agir de la sorte ni les avoir informés après coup spontanément de ce qu'elle avait fait, ce que ces derniers ont contesté (voir les pièces 1.8 et 1.9 du dossier de la sa Euroclear Bank).

Même si son intention n'était pas frauduleuse et même si les informations reprises sur le document litigieux étaient identiques à celles reprises sur le premier document qui avait été validé par madame Me. et monsieur A., madame G. S. a commis un faux (en apposant une signature copié-collée d'un autre document) et a fait usage de ce faux et ce alors qu'elle travaille dans un secteur soumis à divers contrôles dans lequel le respect des règles est essentiel (ainsi que le confirme notamment la police déposée concernant l'autorisation de signature).

Le fait d'avoir laissé les formulaires dans une poubelle (prétendument accessible à tous) ne démontre pas qu'elle a agi ouvertement et ne contredit de toute manière pas le faux et usage de faux.

Il importe peu que l'acte commis n'ait pas entraîné de préjudice qui ne constitue pas une condition à l'existence d'un motif grave.

L'ancienneté de madame G. S. n'est pas de nature à atténuer sa faute mais aggrave au contraire celle-ci, dès lors qu'elle ne pouvait ignorer la gravité de son geste, surtout en tenant compte de la fonction exercée. L'absence d'antécédents est sans conséquence sur la gravité de la faute commise.

Qu'elles qu'aient été les explications données pour expliquer son geste (qui ne sont d'ailleurs pas convaincantes vu l'absence d'urgence démontrée à l'envoi du document avant une certaine heure le 26 janvier 2017 et l'absence de difficulté prouvée à retourner faire signer le document par les personnes autorisées à signer ou d'autres personnes autorisées à signer), l'acte commis constitue assurément un motif grave, et ce même sans tenir compte de la tentative malheureuse de madame G. S. de soutenir à tout le moins lors de son audition du 6 février 2017 qu'elle avait informé madame Me. et monsieur A. de sa manière d'agir (ce qui n'est pas démontré).

Dès lors que la faute commise a le caractère d'un motif grave (faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur), il ne peut être reproché à l'employeur de ne pas avoir pris une autre sanction moins lourde qu'un licenciement pour motif grave.

La Cour de céans partage en effet l'interprétation donnée par la Cour de Cassation :

« 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. En liant l'appréciation de la possibilité de poursuivre les relations professionnelles malgré la faute grave commise par la défenderesse, qui constitue le critère légal de la notion de motif grave, au critère, qui lui est étranger, de la disproportion entre cette faute et la perte de son emploi, l'arrêt viole l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 (Cass.,6 juin 2016,R.G. n° S.15.0067.F,www.juridat.be, publié dans Chr.D.S.,2016,pp. 187-190).

Au vu des développements qui précèdent, madame G. S. qui a été licenciée pour un motif grave dûment démontré, ne justifie pas sa demande d'obtenir une indemnité compensatoire de préavis.

La sa Euroclear Bank n'a commis en l'espèce aucune faute en licenciant madame G. S. pour motif grave ainsi que le permettait l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 de telle manière que c'est à tort que madame G. S. fait état d'une rupture abusive.

2. Les dépens.

En vertu de l'article 1017 alinéa 1^{er} du Code judiciaire, les dépens sont à charge de la partie succombante.

Madame G. S. est dès lors tenue aux dépens de la sa Euroclear Bank liquidés à juste titre en 1^{ère} instance et en appel à la somme de 2.400 euros en application de l'article 2 de l'arrêté royal du 26 octobre 2007 fixant le tarif des indemnités de procédure. La cause n'est pas une procédure mentionnée aux articles 579 et 1017 alinéa 2 du Code judiciaire de telle manière que l'article 2 de cet arrêté royal ne trouve pas à s'appliquer en l'espèce.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

