



Expédition

Numéro du répertoire 2022 /
Date du prononcé 12 juillet 2022
Numéro du rôle 2019/AB/374
Décision dont appel 17/5243/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

Monsieur M. M., domicilié à
N° R.N. :
partie appelante,
représentée par Maître

contre

La Société anonyme EDMOND DE ROTSCCHILD (EUROPE), succursale de Belgique, dont le siège social est établi Boulevard Emmanuel Servais 20 à 2535 Luxembourg (GRAND-DUCHÉ du Luxembourg), établie en Belgique à 1050 BRUXELLES, Avenue Louise 480 bte 16 A, inscrite auprès de la Banque Carrefour des Entreprises sous le n°0479.608.085
partie intimée,
représentée Maître

★

★ ★

I. LES FAITS

1.

La S.A. EDMOND DE ROTHSCHILD (EUROPE) (ci-après dénommée « la BANQUE ») se présente comme une banque spécialisée dans la gestion de fortune.

Monsieur M. M. a été engagé par la BANQUE à partir du 1^{er} septembre 2010 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée en qualité de *Senior Private Banker*.

Son contrat de travail contenait une clause selon laquelle :

« L'Employé s'engage à être entièrement à la disposition de l'Employeur. Sauf accord écrit et préalable de l'Employeur, l'Employé s'engage à n'avoir pendant la durée du présent contrat aucune activité ou fonction, rémunérée ou susceptible de l'être, au sein d'une entreprise dont l'objet serait similaire, complémentaire ou a fortiori concurrent à celui de l'Employeur. Il s'engage également à n'avoir aucune activité ou fonction dont l'exercice puisse devenir préjudiciable à l'accomplissement des tâches qui lui sont dévolues par l'Employeur [...] »

2.

Par courriel du 22 octobre 2015, monsieur M. M. a informé le directeur général de la BANQUE de ce que « le groupe de boulangerie haut de gamme Eric Kayser s'installe en Belgique au travers d'une société holding nommée EpiKure. Je t'informe donc que l'on me demande de devenir un des administrateurs de cette société active uniquement dans la distribution de produits alimentaires. (secteur Haut de gamme). La nomination devrait intervenir durant le mois de novembre. »

Les 27 et 29 octobre 2015, monsieur M. M. a envoyé par courriel à monsieur L., directeur au sein de la BANQUE, un projet de « *Term sheet* ». Il s'agit d'un projet de convention, à conclure entre les fondateurs d'une société et des investisseurs, qui a pour objet de déterminer les conditions et modalités de la réalisation d'un projet et de son financement. Le *Term sheet* soumis par monsieur M. M. à monsieur L. contenait les spécifications suivantes :

- Une SPRL, dénommée EpiKure, a été fondée avec pour objectif de développer un réseau de boulangeries sous l'enseigne Eric Kayser en Belgique.
- Les fondateurs sont deux SPRL, Monsieur M. M. étant le gérant de l'une d'elles. Le gérant de l'autre SPRL fondatrice est monsieur H.
- Les investisseurs pressentis sont quatre personnes physiques, parmi lesquelles monsieur L., et un fonds.
- Monsieur H. est la cheville ouvrière du projet, monsieur M. M. supervisant quant à lui les éléments financiers et les relations avec les investisseurs.
- Au terme de contrats de licence de marque et de savoir-faire et d'un contrat d'approvisionnement passés avec le groupe Erik Kayser, la SPRL EpiKure disposera du droit exclusif, en Belgique, d'utiliser la marque Erik Kayser et exploitera un premier point de vente sous cette marque à Ixelles.
- L'ouverture de deux nouveaux magasins par an est projetée pour la période 2016 à 2019.
- Chaque magasin sera logé dans une filiale. D'autres pièces du dossier indiquent que le premier magasin a été logé dans une SPRL dénommée « EK Molière ».
- Les investisseurs souhaitent apporter leur soutien financier et investir dans le projet mais n'ont pas vocation à exercer un rôle opérationnel au sein de la SPRL EpiKure.
- Les deux SPRL fondatrices seront titulaires d'actions A et les investisseurs d'actions B.
- Le conseil d'administration sera constitué des deux gérants des SPRL fondatrices (monsieur M. M. et monsieur H.) et d'un troisième administrateur.
- Monsieur M. M. sera le premier président du conseil d'administration.
- La gestion journalière sera exercée par monsieur H.

Il ressort des termes du courriel de monsieur M. M. que monsieur L. était pressenti en tant qu'investisseur à titre privé, et non en sa qualité de directeur au sein de la BANQUE. Monsieur L. se retira ultérieurement du projet.

3.

Les 18 novembre et 7 décembre 2015, la BANQUE a communiqué à ses collaborateurs une « *procédure presse* » reprenant les directives respecter en matière de relations avec la presse, dont les instructions suivantes :

« La Direction de la Communication est le point de passage obligé de toute relation avec la presse : les succursales et les départements doivent informer la Direction de la Communication de toute demande d'interview, de déjeuner avec un journaliste, etc.

Le nombre de collaborateurs autorisés à s'exprimer auprès de la presse est limité à quelques responsables et experts « métiers » identifiés.

Dans le cas où vous seriez approché directement par un journaliste, nous vous invitons à répondre que **vous n'êtes pas habilités à vous exprimer au nom du Groupe** et proposer de prendre contact avec la Direction de la communication. »

« Toute personne s'exprimant auprès de la presse est considérée par les journalistes comme s'exprimant au nom du Groupe ou de l'entité locale, engageant ainsi son image et celle du Groupe Edmond de Rothschild dans son ensemble. [...]

Si des personnes sont contactées en direct par des journalistes, elles doivent obligatoirement prévenir leur Direction de la Communication avant de répondre [...].

Lors d'un contact avec un journaliste, certaines règles de prudence doivent systématiquement être observées :

[...]

- Il faut toujours indiquer très clairement, dès le début de l'entretien, si le nom de l'entité peut être cité par l'organe de presse. [...] »

4.

La première boulangerie sous l'enseigne Eric Kayser en Belgique a été ouverte en mai 2016 par la SPRL EK Molière, filiale de la société EpiKure.

L'organigramme « EK Molière 2016 » produit par monsieur M. M. renseigne que la gestion opérationnelle est assurée par monsieur H. tandis que monsieur M. M. est chargé du « contrôle finance ». Les contrats de travail produits par Monsieur M. M. sont alors signés par monsieur H., en sa qualité de gérant de la SPRL EK Molière. Madame M. a été engagée en qualité de responsable du point de vente. Selon son contrat de travail, elle rapportait à monsieur H. et à monsieur M. M.

Par décision du 22 septembre 2016, soit quatre mois après l'ouverture, l'assemblée générale de la société EpiKure a décidé de révoquer le mandat d'administrateur de la société de management de Monsieur H., lequel fut remplacé par Monsieur M. M. D'après l'article de presse litigieux du X. du 20 avril 2017 (voir ci-après), Monsieur M. M. et son associé H. se sont séparés trois semaines après l'ouverture, soit dès juin 2016.

La boulangerie fut inaugurée dans le courant du mois de septembre 2016. Des collègues de Monsieur M. M. étaient présents à l'événement. La BANQUE passera par la suite quelques commandes à la boulangerie.

L'ouverture de la boulangerie sera épinglée par plusieurs médias ; Monsieur M. M. expose avoir participé à des émissions pour présenter son projet, participation relayée dans les réseaux sociaux.

5.

Monsieur M. M. s'est trouvé en incapacité de travail du travail pour cause de *burnout* d'octobre 2016 à mi-janvier 2017.

6.

Le XX XX 2017 parut, dans le magazine X. (rubrique « *a. e.* »), un article titré et sous-titré comme suit : « M. M. est banquier et ... boulanger. "Je fais du blé le jour, de la farine la nuit". M. M. pilote la première boulangerie bruxelloise de l'artisan français Eric Kayser. Un travail qu'il fait... de nuit. Parce que le jour, il est banquier chez Rothschild ».

L'article publie deux photographies de Monsieur M. M., l'une en costume-cravate, la seconde en tenue de boulanger.

La banque ROTHSCHILD cite et souligne les extraits suivants de cet article :

«... M. M. pilote la première boulangerie bruxelloise de l'artisan français Eric Kayser. Un travail qu'il fait ... de nuit. Parce que le jour, il est banquier chez Rothschild.

A la banque, ses collègues l'ont un peu pris pour un fou. "Au bureau, certains pensaient que c'était une danseuse ou un investissement purement financier. Mais ce n'est pas du tout ça. Ce qui m'intéresse, c'est travailler et acquérir de nouvelles compétences", assure M. M.

Le conseiller en investissement le confesse aisément : il y a un an et demi, il ne connaissait rien au levain et à la cuisson du pain. Aujourd'hui, il cumule son activité de banquier avec celle de patron de boulangerie. "Je fais du blé le jour, de la farine la nuit", plaisante l'entrepreneur.

Dès le départ, il joue cartes sur table et annonce son projet à son employeur. Chez Rothschild, on salue la démarche d'entrepreneur, tout en lui rappelant que son activité annexe ne doit pas interférer avec son travail. "Les deux activités s'enrichissent l'une l'autre, souligne-t-il. Quand on les paie réellement, on voit mieux ce que les charges sur les entreprises représentent."

Patron par hasard

Mais comment est-il tombé dans la pâte au levain? Presque par hasard. En 2015, M. M. est mis en relation avec un entrepreneur qui cherche des conseils pour l'ouverture d'un point de vente de la marque Eric Kayser à Bruxelles ... Très vite, il se rend compte que le dossier a de sérieuses lacunes. Il reprend le plan financier à zéro, contacte des avocats, rencontre les différentes administrations (Région, Afsca, pompiers, etc.). Après quelques mois, l'emplacement est trouvé, les autorisations délivrées, les financements assurés, les travaux terminés, le personnel engagé.

L'ouverture de la boulangerie a lieu le 13 mai 2016. "Trois semaines plus tard, mon associé explose en plein vol", s'étonne M. M. Découvrant des méthodes de gestion qu'il estime calamiteuses, il décide de s'en séparer. Il en profite pour recruter un administrateur indépendant, en la personne de R. V., patron du restaurant Chez Léon. "Je voulais quelqu'un qui soit là pour me contredire. R. V. le fait très bien", s'amuse le banquier privé. Le nez dans le guidon, il ne se rend pas tout de suite compte qu'il devient patron de société. "En novembre dernier, j'ai réalisé d'un coup que 15 personnes, 15 employés, dépendaient de mon travail", se souvient l'entrepreneur.

Sicav et brioches

Banquier le jour, boulanger la nuit, ce super-héros d'un nouveau genre troque le costume-cravate pour le tablier (et vice-versa) et jongle entre les sicav et les brioches à la fève tonka. "Le travail, c'est ma came, reconnaît ce workaholic.

Etre entrepreneur j'adore.

Ça faisait longtemps que j'avais envie de faire du management. Mais j'aurais du mal à quitter la banque. J'aime conquérir de nouveaux clients, et les suivre dans leurs projets."

M. M. parvient même à trouver des similitudes entre ses deux activités. "Dans la banque comme dans la boulangerie, il y a une tendance à la standardisation des services et de l'offre, qui est le résultat d'une course à la rentabilité. Le problème, c'est que si l'on standardise trop, on perd son âme. Quand on se positionne sur le haut de gamme et qu'on pratique des prix un peu plus élevés que la moyenne, il faut préserver un bon niveau de qualité", explique le banquier-boulangier, qui défend la valeur ajoutée d'un certain artisanat dans ses deux métiers.

Ce super-héros d'un nouveau genre jongle avec les sicav et les brioches à la fève tonka.

(...)

Cinq ouvertures prévues en cinq ans Le banquier-boulangier est persuadé qu'il y a du potentiel en Belgique pour l'implantation du concept d'Eric Kayser.

(...) Avec la licence exclusive qu'il détient pour la Belgique, ce dernier veut contribuer au développement de la chaîne, tout en respectant les critères de qualité stricts fixés par le siège français.

(...)

L'objectif de l'entrepreneur est d'ouvrir cinq boulangeries dans les cinq prochaines années, à Bruxelles et dans le Brabant wallon. Après la boutique ixelloise, une deuxième est en passe d'être signée, et une troisième est en cours de discussion. Les deux prochaines ouvertures devraient se concrétiser dans les 18 prochains mois. Le banquier-boulangier a fait ses comptes: d'ici cinq ans, il espère atteindre 8 à 10 millions d'euros de chiffre d'affaires. »

7.

La BANQUE a licencié monsieur M. M. le 21 avril 2017 sans indemnité ni préavis.

Les motifs graves retenus par la BANQUE à l'appui de cette décision ont été notifiés à monsieur M. M. par lettre recommandée du 24 avril 2017. Ils peuvent être synthétisés comme suit :

1. Avoir menti à son employeur à propos de son activité de boulangerie et avoir violé son engagement contractuel d'être entièrement à la disposition de la BANQUE et de n'avoir aucune activité ou fonction dont l'exercice puisse être préjudiciable à l'accomplissement des tâches confiées par la BANQUE.

La lettre de motivation du licenciement détaille, à cet égard, les différents éléments de fait indiquant la forte implication de monsieur M. M. dans l'exploitation d'une activité appelée à se développer de manière exponentielle, et qu'il exerce à temps plein en sus de son contrat de travail avec la BANQUE.

2. Avoir, dans son interview donnée au magazine X. (publiée le XX XX 2017), impliqué la BANQUE dans son activité de chef d'entreprise en boulangerie en affirmant faussement que la BANQUE n'y aurait vu aucun inconvénient.

Avoir porté atteinte à la réputation de la BANQUE auprès de ses clients en manquant à la nécessaire discrétion et réserve qu'implique le métier de *private banker* et en tenant des propos ternissant l'image de la BANQUE (« Je fais du blé le jour, de la farine la nuit » et « il y a une tendance à la standardisation des services et de l'offre »).

3. Avoir gravement contrevenu aux règles internes du groupe relatives à la communication vis-à-vis de la presse.

II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Monsieur M. M. a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles de condamner la Banque à lui payer les sommes suivantes (outre les intérêts et les dépens) :

«

- 87.160,19 euros brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à la rémunération de 4 mois et 13 semaines (après avoir constaté le non-fondement et l'irrégularité du licenciement pour motif grave) ;
- 48.848,02 euros brut à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, correspondant à la rémunération de 17 semaines ;
- 1 euro provisionnel à titre de « *dommages et intérêts pour le préjudice porté à sa santé* », en désignant un expert judiciaire « *qui sera chargé de déterminer l'impact des positions adoptées par la Banque EDMOND DE ROTHSCHILD EUROPE dans la gestion de la carrière et du bien-être de Monsieur M. M. sur la dégradation de son état de santé* » ;
- 1 euro provisionnel à titre de bonus 2017 et, à défaut pour la partie défenderesse de transmettre spontanément les éléments nécessaires à son calcul, ordonner la production de ces éléments sous peine d'astreinte ;

- 1 euro provisionnel à titre de prime « *C.C. T. 90 —allocation positive 2017* » et, à défaut pour la partie défenderesse de transmettre spontanément les éléments nécessaires à son calcul, ordonner la production de ces éléments sous peine d'astreinte ;
- 2.514,45 euros brut à titre de prime de fin d'année 2017 *prorata temporis*;
- 1 euro provisionnel « *à titre de toutes sommes restant dues du fait des relations de travail ayant existé entre parties et/ou de leur cessation* ».

La BANQUE a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles, à titre reconventionnel, la condamnation de Monsieur M. M. à lui rembourser une somme de 942,67 euros à majorer des intérêts judiciaires à dater du dépôt des conclusions.

Par un jugement du 17 décembre 2018, le tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

«

Déclare la demande de Monsieur M. M. recevable mais non fondée,

L'en déboute intégralement,

Déclare la demande reconventionnelle de la banque ROTHSCHILD recevable et fondée,

Par conséquent, condamne Monsieur M. M. à rembourser à la banque ROTHSCHILD la somme de 942,67 euros, à majorer des intérêts judiciaires à dater du 4 octobre 2018 ;

Condamne Monsieur M. M. aux dépens de l'instance, liquidés dans le chef de la banque ROTHSCHILD à la somme de 6.000 euros à titre d'indemnité de procédure, outre 20 euros à titre de contribution au fonds pour l'aide juridique de deuxième ligne. »

III. L'APPEL ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

Monsieur M. M. demande à la cour du travail de réformer le jugement du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 17 décembre 2018.

Il réitère devant la cour du travail toutes les demandes formulées devant le tribunal du travail et rappelées ci-dessus, à l'exception de la demande de dommages et intérêts pour le préjudice porté à sa santé, qui n'est plus formulée en appel.

IV. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

L'appel de monsieur M. M. a été interjeté par une requête déposée au greffe de la cour du travail le 9 mai 2019.

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 5 juin 2019, prise à la demande conjointe des parties.

Chaque partie a déposé ses conclusions ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 11 mai 2022 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

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

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. Le licenciement pour motif grave

Le licenciement de monsieur M. M. pour motif grave est régulier et justifié.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.1. Quant au délai pour licencier pour motif grave

1.

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que : « *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. C'est à l'employeur de le démontrer.

Le délai pour licencier pour motif grave prend cours au moment où le fait litigieux est parvenu à la connaissance de la personne qui a le pouvoir de rompre le contrat¹.

Il faut considérer que le fait est connu de cette personne lorsqu'elle a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisante à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice².

¹ Cass., 7 décembre 1998, *J.T.T.*, 1999, p. 149.

² Cass., 22 octobre 2001, 14 mai 2001 et 6 septembre 1999, www.cass.be.

Lorsque l'employeur invoque un fait dont la gravité tient compte de faits survenus antérieurement, le dernier fait fautif doit s'être produit au cours des trois jours ouvrables précédant le licenciement³. Il est requis que ce fait présente un caractère fautif⁴. Cette faute ne doit toutefois pas nécessairement être grave en elle-même ; son caractère gravement fautif, rendant immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre les parties, peut résulter de la prise en considération de faits antérieurs, considérés comme des circonstances aggravantes. Aucune disposition légale n'impose de délai dans lequel les faits antérieurs doivent s'être produits ou avoir été connus de la partie qui invoque le motif grave⁵.

2.

La BANQUE expose, pièces à l'appui, et monsieur M. M. ne le conteste pas, que le pouvoir de licencier était détenu par deux personnes conjointement, à savoir le directeur général et un autre membre du comité de direction. C'est, en l'occurrence, monsieur L. qui a signé conjointement la lettre de licenciement avec le directeur général.

3.

Le deuxième et le troisième motifs de licenciement (l'interview donnée au X. et la contravention aux règles relatives à la communication) n'ont pu être connus qu'à partir de la publication de l'article litigieux dans le X., soit la veille du licenciement. Le délai légal a indubitablement été respecté, à tout le moins dans la mesure où le licenciement se fonde sur ces deux motifs.

4.

Le premier motif (mensonge à propos de l'activité de boulangerie et violation des engagements contractuels) n'était connu que partiellement par monsieur L. depuis les 27 et 29 octobre 2015, date à laquelle monsieur M. M. lui a envoyé le projet de *Term sheet* détaillé ci-dessus. Cependant, ni monsieur L. ni, *a fortiori* le directeur général, n'avaient connaissance, avant le 20 avril 2017, de ce que l'implication de monsieur M. M. dans son activité de boulangerie avait considérablement crû du fait du retrait de son associé, monsieur H., en juin 2016.

En effet, le *Term sheet* connu de monsieur L. en octobre 2015 précisait que monsieur H. exercerait la gestion journalière de la nouvelle société et qu'il serait la cheville ouvrière du projet, monsieur M. M. supervisant quant à lui les éléments financiers et les relations avec les investisseurs. Or, il s'est avéré, à la lecture de l'article publié dans le X., que monsieur M. M. s'était séparé de monsieur H. en juin 2016 et était resté seul aux commandes, devenant selon l'article de presse « patron de société » avec 15 employés dépendant de lui. Dans cette mesure, l'importance de l'implication de monsieur M. M. dans cette activité n'était pas connue de la BANQUE avant le 20 avril 2017.

C'est en vain que monsieur M. M. fait valoir que tout le monde au sein de la BANQUE était au courant de son activité de boulangerie et en veut pour preuve l'ouverture des portes de la boulangerie en mai 2016, son inauguration officielle en septembre 2016, des visites de ses collègues, des commandes passées par la BANQUE auprès de la boulangerie, des publications dans les médias au sujet de la boulangerie et des témoignages de collègues. Ces éléments permettaient à tous de savoir que monsieur M. M. s'intéressait à cette boulangerie et y jouait un certain rôle, mais ne

³ Cass., 7 avril 2003, www.cass.be

⁴ Cass., 11 septembre 2006, *J.T.T.*, 2007, p. 5

⁵ Cass., 6 novembre 2004, *J.T.T.*, 2005, p. 140.

permettaient nullement de savoir à quel point il y était impliqué. La direction de la BANQUE n'était pas informée, par ces circonstances, que son implication était bien plus grande que celle dont il avait officiellement informé le directeur général le 22 octobre 2015, à savoir sa nomination comme administrateur de la société EpiKure (faussement présentée comme une société *holding*), et également plus importante que celle dont monsieur L. avait été informé en octobre 2015 par la communication du projet de *Term sheet*.

Dès lors, le premier motif de licenciement, dans la mesure où il dépasse ce dont la direction a été informée dès le mois d'octobre 2015 par mail et par la lecture du *term sheet* envoyé à monsieur L., n'était pas connu de la BANQUE depuis plus de trois jours ouvrables au moment du licenciement.

Les faits connus antérieurement, à savoir ceux qui figurent dans ce *term sheet*, peuvent en tout état de cause être pris en considération pour apprécier la gravité des faits découverts le 20 avril 2017, pour autant que ceux-ci présentent, par eux-mêmes, un caractère fautif.

1.2. Quant aux motifs graves

1.

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 l'employeur de le démontrer.

La notion de motif grave, telle qu'elle est définie par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, comporte trois éléments :

- une faute
- 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 relatifs à l'acte lui-même et au contexte dans lequel il a été posé⁶. 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 grave⁷.

Ces éléments concernent tant le travailleur que l'employeur.

Le juge doit tenir compte, notamment, de l'ancienneté, des fonctions, des responsabilités du travailleur.

⁶ C.trav. Bruxelles, 27 décembre 2007, *J.T.T.*, 2008, p. 152.

⁷ Cass., 20 novembre 2006, *J.T.T.*, 2007, p. 190.

Il doit également apprécier la faute subjectivement dans le chef de l'employeur : « *sa gravité peut dépendre des règles internes et éthiques de l'entreprise ou encore de ce que l'on appelle communément « la culture de l'entreprise »* »⁸. Le cas échéant, le laxisme antérieur de la hiérarchie, l'absence d'avertissement et la circonstance qu'une sanction moins grave a été appliquée à d'autres travailleurs pour des faits semblables sont des éléments à prendre en considération pour apprécier si la faute rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite des relations professionnelles⁹.

2.

L'interview donnée au X. n'a pas pour principal objet l'activité de boulangerie de monsieur M. M. Ce magazine spécialisé en matière économique et financière n'a pas coutume de publier deux pleines pages à propos d'une boulangerie. Le propos essentiel de cette interview et de l'article auquel elle a donné lieu est la double activité de monsieur M. M. comme « banquier chez Rothschild le jour et boulanger la nuit ».

En donnant cette interview, monsieur M. M. s'est mis en avant et a vanté son commerce en utilisant le nom et la réputation de la BANQUE. Ce procédé est tout à fait contraire à la culture d'entreprise d'une banque privée dans laquelle la discrétion et la réserve sont de rigueur et qui souhaite maîtriser très fermement sa communication, comme en attestent les instructions qu'elle a données à son personnel à ce sujet en novembre et décembre 2015.

Le principe même de l'interview est donc fautif dans le chef de monsieur M. M. Celui-ci a manqué aux normes de comportement attendues d'un *Senior Private Banker* et aux instructions explicites données par la BANQUE au sujet de la communication avec la presse.

3.

Les faits révélés par cette publication dans la presse, qui ne sont pas contestés factuellement par monsieur M. M., sont également fautifs.

En effet, il s'avère que depuis juin 2016, monsieur M. M. a cumulé une activité d'entrepreneur extrêmement prenante, comme il l'a lui-même décrite, avec son emploi au service de la BANQUE.

Monsieur M. M. a beau affirmer que « le travail, c'est ma came » et être présenté comme un « *workaholic* » et un « super-héros », l'exercice de cette activité d'entrepreneur en plein lancement et développement était susceptible d'empiéter sur son travail au service de la BANQUE. Or, monsieur M. M. s'est engagé, par son contrat de travail, à être entièrement à la disposition de la BANQUE et à « n'avoir aucune activité ou fonction dont l'exercice puisse devenir préjudiciable à l'accomplissement des tâches qui lui sont dévolues par l'Employeur. »

Il n'est pas nécessaire que la BANQUE démontre que monsieur M. M., qui avait beaucoup de liberté dans son travail au service de la BANQUE, a effectivement réduit son temps ou la qualité de son

⁸ V. VANNES, note sous Cass., 8 novembre 1999, *R.C.J.B.*, 2002, p. 269.

⁹ C.trav. Bruxelles, 6 septembre 1988, *J.T.T.*, p. 383.

travail du fait de son activité comme entrepreneur. La possibilité d’empiètement, qui est largement établie, suffit. Monsieur M. M. s’est d’ailleurs trouvé en incapacité de travail pour cause de *burnout* d’octobre 2016 à mi-janvier 2017 et n’a donc pas pu honorer son contrat de travail pendant toute cette période.

Monsieur M. M. a donc fautivement manqué à ses obligations contractuelles.

C’est en vain que Monsieur M. M. tente de s’en défendre en faisant valoir que d’autres collègues exerçaient également des activités externes et que c’était admis. Les quelques exemples qu’il fournit sont loin d’atteindre le degré d’implication qui caractérisait son activité d’entrepreneur.

4.

De surcroît, monsieur M. M. a menti au Directeur général lorsqu’il l’a informé, le 22 octobre 2015, de ce qu’« on » lui demandait de « devenir un des administrateurs » d’une société « *holding* » du groupe Eric Kayser. Dès ce moment, son implication était bien plus importante puisqu’il était le fondateur et l’administrateur d’une société opérationnelle.

Son manquement à la loyauté fut encore plus important lorsqu’à partir de juin 2016, il est devenu l’unique dirigeant de cette société. L’organigramme de la SPRL EpiKure Molière et l’article publié dans X. permettent de comprendre qu’après le départ de monsieur H. en juin 2016, monsieur M. M. a repris la gestion opérationnelle de la société, qui occupait alors une quinzaine de personnes. Monsieur M. M. ne pouvait taire cette évolution à la direction, après l’avoir informée d’une simple désignation comme administrateur dans une société holding.

5.

L’ensemble des fautes commises par monsieur M. M. sont graves et ont fait, dès que la BANQUE en a eu connaissance, immédiatement et définitivement obstacle au maintien de la relation de confiance qui doit exister entre un employeur et un travailleur. Cette appréciation tient compte des faits, de leur contexte, de la nature des fonctions de monsieur M. M. au sein de la BANQUE et de la culture d’entreprise, matérialisée entre autres par les clauses du contrat de travail et par les instructions données à tout le personnel au sujet de la communication.

Le licenciement pour motif grave est dès lors justifié.

2. Les demandes de monsieur M. M.

Les demandes de monsieur M. M. ne sont pas fondées.

En effet, les chefs de demande fondés sur un licenciement sans motif grave doivent être rejetés, le motif grave ayant été retenu par la cour du travail : indemnité compensatoire de préavis, indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, prime de fin d’année 2017 *prorata temporis*, rémunération des jours fériés dans les 30 jours du licenciement.

La demande de condamnation au paiement d'un bonus 2017 et d'une « prime CCT 90 – allocation positive » n'est ni chiffrée, ni explicitée, ni fondée sur aucune pièce, ce qui avait déjà été relevé par le tribunal du travail. Elle sera dès lors également rejetée.

3. La demande reconventionnelle de la BANQUE

La condamnation de monsieur M. M. à rembourser à la BANQUE 942,67 euros, majorés des intérêts, est confirmée.

En effet, il s'agit du remboursement d'amendes de roulage. La BANQUE a étayé sa demande par des pièces, non contestées par monsieur M. M. Celui-ci se réfère à justice, ce qui correspond à une contestation de pure forme, qui n'est étayée par aucun argument.

VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties ;

Déclare l'appel recevable, mais non fondé ; en déboute monsieur M. M. ;

Met à charge de monsieur M. M. les dépens de l'instance d'appel à ce jour, à savoir :

- **l'indemnité de procédure, liquidée à 6.000 euros, à payer à la BANQUE**
- **la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, liquidée à 20 euros, déjà payée.**

Ainsi arrêté par :

, présidente de chambre,
, conseiller social au titre d'employeur,
, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de , greffier

et prononcé, en langue française à l'audience publique extraordinaire de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 12 juillet 2022, où étaient présents :

, présidente de chambre,
, greffier