



N° d'ordre

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Numéro répertoire	du
2022 /	
R.G. Trib. Trav.	
19/1825/A	
Date du prononcé	
18 mars 2022	
Numéro du rôle	
2021/AL/112	
En cause de :	
ETHIAS S.A.	
C/	
L.	

Cour du travail de Liège

Division Liège

Chambre 3 G

Arrêt

contrat de travail – employé – licenciement pour motif grave

EN CAUSE :

La S.A. ETHIAS, entreprise d'assurances agréée sous le n° 0196, inscrite au Registre des personnes morales sous le n° 0404.484.654, dont le siège social est établi à 4000 LIEGE, rue des Croisiers, 24,

partie appelante, ci-après Ethias ou l'employeur,
comparaissant par Maître Jean-Paul LACOMBLE, avocat à 4031 ANGLEUR, Square des Conduites-d'Eau, 7,

CONTRE :

Monsieur H. L.,

partie intimée, ci-après Monsieur L.,
présent et assisté de son conseil Maître Hervé DECKERS, avocat à 4460 GRACE-HOLLOGNE,
Rue Saint-Exupéry, 17 bte 11,

°
° °

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 18 février 2022, notamment :

- le jugement rendu entre parties le 15 décembre 2020 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 9^{ème} chambre (R.G. 19/1825/A) ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;

- la requête de l'appelante reçue le 18 février 2021 au greffe de la cour de céans et notifiée le même jour à l'intimé et à son conseil en exécution de l'article 1056, 2°, du Code judiciaire ;

- l'ordonnance du 24 mars 2021, rendue en application de l'article 747, § 1, du Code judiciaire, qui établit un calendrier de procédure et qui fixe les débats à l'audience de la présente chambre du 18 février 2022 ;

- les conclusions de la partie intimée remises au greffe le 25 mai 2021, les conclusions additionnelles remises le 24 septembre 2021 et les secondes conclusions additionnelles valant conclusions de synthèse et le dossier remis au greffe le 24 janvier 2022 ;

- les conclusions principales de la partie appelante remises au greffe le 26 juillet 2021, les conclusions additionnelles et de synthèse remises au greffe le 25 novembre 2021 et le dossier de pièces reçu au greffe le 13 décembre 2021 ;

- le dossier de la partie intimée déposé à l'audience du 18 février 2022 ;

Entendu à l'audience du 18 février 2022 les conseils des parties en leurs dires et moyens ;

°
° °

I. LES ANTÉCÉDENTS DU LITIGE

Par une requête déposée au greffe du tribunal du travail le 9 septembre 2013, Monsieur L. a sollicité la condamnation d'Ethias :

- Au paiement de la somme de 405.832,98 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts légaux à dater du 11 septembre 2012 ;
- Au paiement de la somme de 50.088,54 € à titre de dommages et intérêts pour violation de la CCT du 8 décembre 2010, à majorer des intérêts légaux à dater du 11 septembre 2012 ;
- Au paiement de la somme de 350.000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, à majorer des intérêts légaux à dater du 11 septembre 2012 ;
- Au paiement de la somme de 5.000 € à titre de dommages et intérêts pour non-octroi des services d'un outplacement, à majorer des intérêts légaux à dater du 11 septembre 2012 ;
- Aux dépens.

Par jugement du 15 décembre 2020, le tribunal du travail a en substance :

- Identifié le motif grave comme étant un système de remboursement de note de frais ;
- Considéré que le licenciement est intervenu dans les 3 jours ouvrables de la connaissance des faits par l'employeur ;
- Considéré que l'employeur échouait à démontrer le caractère privé des repas ainsi que le recours de Monsieur L. à des pressions sur Monsieur V. pour qu'il rentre les notes de frais à son nom et les lui rembourse ensuite ;
- Considéré que le procédé de Monsieur L. était fautif, manquant de transparence à l'égard de l'employeur, mais n'a pu rompre définitivement et irrémédiablement la confiance d'Ethias à son égard, de sorte que le licenciement pour motif grave était en l'espèce une sanction disproportionnée ;
- Évalué la rémunération de base à 156.704,73 €, le délai de préavis à 25 mois, et dès lors fixé l'indemnité compensatoire de préavis à 326.468,17 € ;

- À défaut de motif grave, fait droit à la demande d'indemnité de 6 mois de rémunération sur pied de l'article 15 de la CCT du 6 décembre 2010 relative à la sécurité d'emploi applicable dans la CP 306 (entreprises d'assurance) ;
- Estimé que le préjudice de l'absence d'outplacement était largement compensé par l'absence de réduction de l'indemnité de préavis qui aurait été applicable si l'employeur ne l'avait pas licencié pour motif grave ;
- Estimé qu'Ethias avait exercé son droit de licencier avec une légèreté fautive, portant atteinte à l'honneur et à la réputation de Monsieur L. ;
- Compensé les dépens.

Le tribunal a dès lors condamné l'employeur à payer à Monsieur L. les sommes de 326.468,17 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, 50.088,54 € à titre d'indemnité de stabilité d'emploi, 2.000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, ainsi que les intérêts légaux sur les sommes précitées à dater du 11 septembre 2012. Il a enfin dit que chaque partie supportera ses propres dépens.

Il s'agit du jugement attaqué.

Par son appel, l'employeur sollicite :

- À titre principal, que les demandes de Monsieur L. soient déclarées recevables mais non fondées, qu'il en soit débouté, et sa condamnation aux entiers dépens d'instance et d'appel ;
- À titre subsidiaire, la réduction de l'indemnité complémentaire de préavis sollicitée par Monsieur L. à la somme de 151.474,29 € correspondant à 15 mois de rémunération, et la compensations des dépens ;
- À titre infiniment subsidiaire, la réduction de l'indemnité complémentaire de préavis sollicitée par Monsieur L. à la somme de 189.342,86 € correspondant à 23 mois de rémunération, qu'il soit en toute hypothèse dit n'y avoir lieu à payer quelque indemnité que ce soit du chef de licenciement abusif, et la compensation des dépens.

Monsieur L. demande pour sa part la confirmation du jugement entrepris sous la seule émendation que l'indemnité compensatoire de préavis doit être portée à la somme de 405.832,98 €, et la condamnation de l'employeur aux dépens des deux instances.

II. LA RECEVABILITÉ DE L'APPEL

Il ne résulte pas des pièces déposées que le jugement dont appel aurait fait l'objet d'une signification.

L'appel, régulier en la forme et introduit dans le délai légal, est recevable.

III. LES FAITS

Monsieur L. est entré au service d'Ethias à partir du 20 février 1989 comme expert automobile dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée d'un an.

Il est ensuite occupé dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, et est en outre chargé de la surveillance des experts indépendants et des garages conventionnés, d'études sur l'agrément des nouveaux experts et garagistes, et de l'élaboration de méthodes de gestion.

Le 1^{er} janvier 2000, il est promu à la fonction de responsable du service « recherche et développement automobile », et à partir du 1^{er} août 2003, il est sous la responsabilité directe de la Direction générale (Monsieur B.).

En 2012, Monsieur L. est chargé de procéder à une réorganisation du réseau d'experts automobiles afin de réaliser des économies.

Le 21 août 2012, Monsieur Le., gérant d'un bureau d'expertise automobile (CIMEX) qui en juillet 2012 s'est vu notifier qu'il ne se verrait plus confier de dossiers par Ethias, adressera un courrier à celle-ci en lequel il indiquera en substance être la victime d'un « système L. », où les experts souhaitant les faveurs de Monsieur L. doivent faire preuve de largesses à son égard.

À la suite de cette dénonciation, Ethias entame un audit interne.

Le 10 septembre 2012, Monsieur V., un des collaborateurs de l'équipe de Monsieur L., dénonce que ce dernier l'a contraint à introduire de fausses notes de frais à son unique bénéfice, relative à des notes de restaurant où Monsieur L. s'était personnellement rendu.

Le 11 septembre 2012, Monsieur L. est entendu par l'employeur à ce propos, sans qu'aucun compte-rendu de cet entretien n'ait été établi.

Le même jour, Monsieur L. est licencié pour motif grave par courrier recommandé.

Le 14 septembre 2012, l'employeur notifie à Monsieur L. le motif grave justifiant son licenciement par un courrier recommandé dont le contenu est le suivant :

« [...] Nous avons reçu, à la fin du mois d'août dernier, un courrier émanant d'un sieur Le., gérant de la sprl Cimex, qui collabore depuis de très nombreuses années avec notre société. Ce courrier dénonçait ce qu'il dénommait « le système L. », soit un système où vous disposiez d'un « droit de vie et de mort sur le monde de la réparation automobile » dont vous usiez afin d'obtenir à notre insu des avantages personnels.

Très ébranlés par cette affirmation, nous avons entamé un audit interne. Cet audit était en cours lorsque l'un des collaborateurs de votre équipe (Monsieur V.) a sollicité un entretien et nous a fait part de faits très graves vous concernant.

Vous avez en effet, à plusieurs reprises, contraint à tout le moins un collaborateur de votre équipe à introduire de fausses notes de frais, à votre unique bénéfice. Il est en effet apparu que vous avez, à plusieurs reprises, imposé à tout le moins à un collaborateur de solliciter le remboursement au titre de frais professionnel (note de frais) de notes de restaurant dans lesquels vous vous étiez personnellement rendu. Vous avez contraint ce collaborateur (qui est étranger à ces repas puisqu'il n'y a pas participé) à introduire de fausses notes de frais, que vous avez validées en votre qualité de responsable et qui a engendré le paiement, sur le compte du travailleur, d'une somme correspondant à ces notes de restaurant. Vous avez ensuite exigé de ce collaborateur qu'il vous rembourse la somme ainsi frauduleusement perçue, ce qu'il a fait.

Ces faits nous ont été révélés par ce collaborateur ce 10 septembre 2012, pièces à l'appui (restaurant Meerdael pour 449,50 EUR en date du 30 juin 2006 et restaurant Sottopiano pour 257 EUR en date du 20 octobre 2007).

Nous vous avons entendu à ce propos en date du 11 septembre 2012.

Même si ces faits sont relativement anciens, ils sont extrêmement graves non seulement en ce qu'ils portent préjudice à la société mais également en ce qu'ils consistent à contraindre à tout le moins un collaborateur à apporter son concours à un acte frauduleux. Ils justifient à eux seuls un licenciement pour faute grave.

Les faits qui nous ont été rapportés corroborent par ailleurs les dénonciations d'existence d'un « système L. » qui consisterait dans le fait que, à notre insu, vous exigez des avantages personnels directs ou indirects des personnes ou entreprises qui sont amenées à collaborer avec Ethias. Nous nous réservons expressément le droit de poursuivre nos investigations à l'égard de ces faits qui, s'ils sont avérés, seraient eux aussi constitutifs d'infractions pénales (notamment corruption privée, article 504 bis du Code pénal).

Nous ne pouvons maintenir notre confiance à un collaborateur, qui plus est de votre niveau de responsabilité, qui commet ce type de faits.

Nous confirmons par conséquent ce licenciement pour motif grave signifié le 11 septembre 2012. »

Le 26 octobre 2012, Monsieur L. a déposé plainte en mains d'un juge d'instruction contre Monsieur Le. pour dénonciation calomnieuse, qui a été reconnue comme établie par un jugement du 15 novembre 2018 de la 16^{ème} chambre correctionnelle du tribunal de première instance de Liège.

IV. LE FONDEMENT DE L'APPEL

1. La position d'Ethias

L'employeur fait valoir en substance que :

- Il ne peut être accepté qu'un employé ayant autorité sur un salarié contraigne celui-ci à présenter une fausse note de frais en vue de se faire rembourser des notes de restaurant auquel l'employé qui rentre la note est étranger ;
- Quant au double délai de 3 jours, la prise de connaissance des faits est intervenue le 10 septembre 2012 à la suite d'une révélation de Monsieur V. (ainsi que celui-ci en témoigne dans une attestation en date du 21 septembre 2012), après quoi Monsieur L. a été convié le lendemain à un entretien au cours duquel il n'a fourni aucune explication satisfaisante, son licenciement étant dès lors intervenu le 11 septembre 2012 et la notification du motif grave en date du 14 septembre 2012 ;
- Concernant la réalité du motif, outre l'attestation de Monsieur V., sont déposés les notes de frais, les extraits de compte de celui-ci, le procès-verbal de confrontation entre Monsieur L. et Monsieur V., qui démontrent celle-ci, les faits n'étant par ailleurs en eux-mêmes pas contestés ;
- Concernant la gravité du motif, la mise en place de pratiques irrégulières par Monsieur L. suffit à justifier un licenciement pour motif grave. Il n'est pas démontré que les notes de frais auraient été exposées à l'occasion de dîners d'affaires, ni que Monsieur L. ait participé pour ces journées à 2 lunches ou dîners, il n'existe pas d'usage selon lequel plusieurs notes de frais ne peuvent pas être présentées pour une même journée, et cela serait-il même avéré que les faits seraient toujours constitutifs d'un motif grave ;
- À titre subsidiaire, il y a lieu de réduire l'indemnité compensatoire de préavis : l'indemnité de frais forfaitaire n'est pas de la rémunération, l'avantage du véhicule de société ne peut dépasser 350 € par mois, et la durée du délai de préavis doit être fixée à 15, voire 23 mois ;
- La procédure prévue par la CCT sectorielle du 16 décembre 2010 a été respectée et, le motif grave étant établi, aucune indemnité de stabilité d'emploi n'est due ;
- Même à supposer le motif grave non établi, Ethias n'a commis aucune faute en licenciant Monsieur L., une indemnité pour licenciement abusif ne pouvant dès lors être accordée à Monsieur L.

2. La position de Monsieur L.

Monsieur L. fait valoir en substance que :

- Il n'est pas établi que c'est le 10 septembre 2012 que Monsieur V. a dénoncé à Ethias les faits qui lui sont reprochés, l'attestation de celui-ci datée du 21 septembre 2012 ne constituant pas un témoignage suffisamment probant ;
- Ethias par ailleurs ne justifie pas que le délai de 3 jours n'aurait pris cours que le 11 septembre 2012, soit la date de son entretien avec le Directeur des ressources humaines ;

- L'existence du système L. n'est pas établie, alors que la décision d'Ethias ne se fonde pas uniquement sur l'existence de fausses notes de frais, mais sur le fait que celles-ci étayeraient l'existence dudit système, de sorte que le motif grave n'est pas démontré ;
- Les notes de frais correspondent à des déjeuners d'affaires et il a effectivement sollicité Monsieur V., pour éviter de rentrer 2 notes de frais de restaurant pour la même journée ;
- Il a payé ces repas d'affaires avec sa propre carte de crédit et il était donc normal qu'il se les fasse rembourser par Ethias ;
- Il était de pratique courante au sein d'Ethias qu'un employé sollicite l'un de ses collègues pour qu'il rentre une note de frais à son propre nom ;
- Ethias ne démontre pas l'existence de pression de sa part sur Monsieur V. concernant les deux notes de frais querellées ;
- Monsieur V. nourrissait à son encontre une certaine rancœur, qui l'a amené à formuler à son encontre différentes accusations ;
- Quand bien même y aurait-il une faute dans son chef, il ne s'agit pas d'un motif grave, vu :
 - L'absence de volonté d'enrichissement personnel ;
 - Seul deux cas sont avérés ;
 - L'absence de règlement spécifique au sein d'Ethias définissant les règles en matière de remboursement des frais de restaurant ;
 - Un rappel à l'ordre ou un avertissement aurait été une sanction suffisante, Monsieur V. n'ayant d'ailleurs pas été licencié pour motif grave ;
 - Ethias a agi de manière précipitée, alors qu'un audit interne était en cours ;
 - Ethias a agi de manière disproportionnée ;
- Il n'y a pas lieu de réduire l'indemnité compensatoire de préavis au délai de préavis minimum légal, ni de calculer le délai de préavis en le fixant à concurrence d'un mois par année d'ancienneté ;
- Le motif grave n'étant pas établi, Ethias lui est redevable d'une indemnité de stabilité d'emploi correspondant à 6 mois de rémunération ;
- Le licenciement est abusif, Ethias ayant donné crédit aux affirmations d'un de ses employés dans le contexte d'une dénonciation calomnieuse, en portant atteinte à son honneur et à sa réputation.

3. La décision de la cour du travail

a. Le licenciement pour motif grave et la demande d'indemnité compensatoire de préavis

Les principes

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.

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.

À peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier en justice.

Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie.

La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

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 »

Cette disposition prévoit ainsi en ses alinéas 3 et 4 deux délais préfix, dont l'expiration entraîne forclusion du droit lui-même :

- Un délai pour donner congé : le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant expiration du terme lorsque le fait qui le justifierait est connu de la partie qui donne congé depuis 3 jours ouvrables au moins ;
- Un délai pour notifier le motif grave : le motif grave invoqué doit être notifié dans les 3 jours ouvrables qui suivent le congé.

Au sens de cette disposition légale, le fait qui constitue le motif grave de rupture est connu de l'employeur lorsque celui-ci 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* »¹. À cette fin, une enquête peut se révéler utile et le délai légal ne commencera alors à courir qu'au terme de l'enquête, mais il ne résulte pas de l'article 35, al. 3, de loi du 3 juillet 1978 qu'elle doive être entamée sans délai et menée avec célérité².

La partie qui souhaite mettre fin sur-le-champ au contrat de travail, a en outre le droit d'entendre l'autre partie dans ses explications et peut, avant de procéder à la rupture,

¹ Cass., 14/05/2001, *J.T.T.*, 2001, 390 ; Cass., 07/12/1998, *J.T.T.*, 1999, 149 ; Cass., 14/10/1996, *J.T.T.*, 1996, 501 ; Cass., 11/01/1993, *J.T.T.*, 1993, 58 ; Cass., 14/05/1979, *J.T.T.*, 1980, 78.

² V. en ce sens : Cass., 17/01/2005, *C.D.S.*, 2005, 207.

permettre à l'autre partie de donner dans un délai raisonnable ses explications ou ses justifications à propos des prétendues fautes graves³.

En tout état de cause, pour que la connaissance du fait invoqué comme motif grave par l'employeur fasse courir le délai de trois jours ouvrables, il est nécessaire que ce fait soit parvenu à la connaissance effective de celui qui a le pouvoir de rompre le contrat de travail⁴.

Les jours ouvrables comprennent tous les jours de la semaine, samedi compris, mais à l'exception du dimanche et des jours fériés.

Le motif grave doit être décrit avec suffisamment de précision de manière, « *d'une part, à permettre à la partie qui a reçu le congé de connaître les faits qui lui sont reprochés et, d'autre part, à mettre le juge à même d'apprécier la gravité du motif invoqué et de vérifier s'il s'identifie avec celui qui est allégué devant lui* »⁵. L'imprécision quant à la description de la faute commise pourrait aussi empêcher le juge de situer le moment précis où a pris cours le délai de 3 jours ouvrables pour donner congé. L'exigence de précision du motif ne nécessite cependant pas *ipso facto* que soient mentionnés dans la notification les lieu(x) et date(s) du fait constitutif de faute grave, ni même la date où l'employeur en a eu une connaissance suffisante⁶. Autrement dit encore, il ne faut pas nécessairement que la date à laquelle les faits se sont passés soit indiquée, mais que les faits eux-mêmes soient décrits avec les circonstances qui permettent au travailleur licencié et au juge de circonscrire ce qui, lorsque la décision de licencier a été prise, était reproché au titre de motif grave⁷. Grâce aux précisions apportées, le travailleur licencié doit pouvoir situer exactement les faits reprochés pour faire valoir ses arguments, de sorte que la seule mention d'un comportement général ne peut suffire, tout comme l'utilisation d'un vocable trop général tel que « *insubordination* » sans autre explication sur le manquement reproché⁸.

Il appartient à la partie qui invoque le motif grave de prouver qu'elle a respecté les délais.

³ C. trav. Bruxelles, 18 juin 1975, *Bull. F.E.B.*, 1976, 2608 ; C. trav. Bruxelles, 22 février 1978, *J.T.*, 1978, 349 ; C. trav. Bruxelles, 22 décembre 1982, *R.D.S.*, 1983, 523, note P. HALLEMANS ; C. trav. Mons, 8 décembre 2010, *J.L.M.B.*, 2011, 715 ; C. trav. Bruxelles, 14 mai 2013, *J.T.T.*, 2013, 366 et *R.A.B.G.*, 2014, 869, note V. DOOMS

⁴ Cass., 14/05/2001, *op.cit.*

⁵ Cass., 24/03/1980, *Pas.*, 1980, I, 900 ; Cass., 27/02/1978, *Pas.*, 1978, I, 737 ; Cass., 02/06/1976, *Pas.*, 1976, 1054.

⁶ V. en ce sens : CT Mons, 04/09/2000, *J.T.T.*, 2001, 87 ; v. aussi : W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, *Compendium social - Droit du travail - 2015-2016*, Tome 3, Kluwer, p. 2259, n° 4197 et la jurisprudence citée.

⁷ V. en ce sens : CT Bruxelles, 4^{ème} ch., 29/09/2015, R.G. n° 2013/AB/983.

⁸ V. en ce sens CT Bruxelles, 4^{ème} ch., 29/09/2015, *op.cit.*, qui cite sur ce point : CT. Liège, section Namur, 13^{ème} ch., 09/02/2006, R.G. n° 7539/2004, et CT. Liège, section Namur, 13^{ème} ch., 11/01/2011, R.G. n° 2010/AN/41.

L'article 35, al.3 et 4, est une disposition impérative en faveur du travailleur et de l'employeur et le juge est dès lors tenu d'en examiner l'application, dans le respect des droits de la défense, même si les parties s'abstiennent d'en faire état⁹.

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

- Une faute ;
- Le caractère grave de la faute ;
- L'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle, en raison de cette faute.

La charge de la preuve du motif grave incombe, en vertu de l'article 35, al. 8, à la partie qui l'invoque et tout doute doit profiter à la partie à qui la faute est reprochée¹⁰.

Constitue le motif grave qui permet de résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, tout fait qui peut être considéré comme une faute¹¹.

La notion de faute n'est cependant pas limitée par cette disposition aux seuls manquements à une obligation légale, réglementaire ou conventionnelle, mais s'entend aussi de toute erreur de conduite que ne commettrait pas un employeur ou un travailleur normalement prudent et avisé¹².

Les deux autres éléments sont étroitement liés. Ainsi, pour constituer un motif grave de rupture, la faute relevée doit certes être intrinsèquement grave (une faute légère serait insuffisante), mais elle doit être grave au point de rendre la poursuite des relations contractuelles immédiatement et définitivement impossible. Cela relève de l'appréciation souveraine du juge du fond¹³.

Le contrat de travail repose sur une relation de confiance entre l'employeur et le travailleur. La rupture de cette confiance peut rendre impossible la poursuite des relations de travail. Cette confiance est certes ressentie subjectivement, mais les faits qui fondent ce sentiment sont des données objectives qui peuvent guider le juge dans son appréciation de la situation. Il examinera la faute à la lumière de toutes les circonstances qui l'accompagnent et qui sont de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave¹⁴.

⁹ V. en ce sens : Cass., 22/05/2000, n° S990046F, *Pas.*, 2000, I, 311.

¹⁰ V. pour une application du principe en droit commun — article 1315 du code civil : Cass., 17/09/1999, *Pas.*, 1999, I, 467 ; v. aussi en ce sens relativement à un vol dans l'entreprise reproché à un travailleur protégé : CT Liège, 9^{ème} ch., 24/04/2002, RG n° 30.72502, *juridat*.

¹¹ V. en ce sens : Cass. 23/10/1989, *J.T.T.*, 1989, 432, note, *Pas.*, 1990, I, 215.

¹² V. en ce sens : Cass., 26/06/2006, RG S.05.0004.F, *juridat.be*, *J.T.T.*, 2006, 404.

¹³ V. en ce sens : Cass., 06/06/2016, n° S.15.0067.F, *juridat*.

¹⁴ V. en ce sens : Cass., 20/11/2006, n° S050117F, *J.T.T.*, 2007, 190 ; Cass., 06/09/2004, *J.T.T.*, 2005, 140 ; Cass., 27/02/1978, *Pas.*, 1978, I, 737.

Dans cette approche, il pourra avoir égard à des éléments qui concernent tant le travailleur que l'employeur et des circonstances aussi variées que l'ancienneté, le type de fonction, le temps, le lieu, le degré de responsabilité, le passé professionnel, l'état de santé physique et mentale, la nature de l'entreprise et l'importance du préjudice subi. Ces circonstances apparaissent *in fine* comme étant autant d'éléments susceptibles d'exercer une influence, tantôt sur le degré de gravité de la faute, tantôt sur l'évaluation globale et objective de l'impact de cette faute sur la possibilité d'une poursuite de la collaboration professionnelle. Il reste qu'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, le juge violerait l'article 35, al.2, de la loi du 3 juillet 1978¹⁵.

Application

Le double délai de 3 jours

Selon l'employeur, la chronologie des faits fut la suivante :

- Le 10 septembre 2012, Monsieur V. lui a révélé les faits ayant justifié le licenciement de Monsieur L. ;
- Le 11 septembre 2012, un entretien a eu lieu au cours duquel Monsieur L. a été entendu sur lesdits faits ;
- Le même jour, Monsieur L. a été licencié par courrier recommandé, et les motifs de son licenciement lui ont été communiqués par courrier recommandé le 14 septembre 2012.

L'employeur produit à cet égard une attestation dactylographiée, non conforme au prescrit de l'article 961/2 du Code judiciaire, signée par Monsieur V. et datée du 21 septembre 2012, en laquelle il est notamment indiqué :

« Je confirme les propos tenus le 10 septembre dernier en présence de Monsieur A., Directeur des ressources humaines, de Monsieur C., Conseiller du Président du Comité de direction, et de Monsieur G., Représentant des cadres, à savoir que sous la contrainte, j'ai été amené à me faire rembourser des notes de frais relativement importantes pour des montants relativement importants et ce, pour des repas ou des réunions auxquels je n'ai pas participé. Les montants qui m'étaient ainsi versés au titre de remboursement de frais par la comptabilité devaient ensuite être ristournés intégralement à Monsieur L., qui était alors mon responsable direct. »

La cour rappelle qu'il n'y a aucune objection de principe à ce qu'un travailleur puisse attester en faveur ou à l'encontre de son employeur ou de son ancien employeur.

¹⁵ V. Cass., 06/06/2016, n° S.15.0067.F, juridat.

La doctrine a relevé que « *les attestations de travailleurs [...] ne peuvent être écartées d'office, sous peine, dans tout litige professionnel, d'être privé du témoignage de ceux qui sont le plus souvent les seuls témoins directs de ce qui se passe au sein de l'entreprise. (...) Le fait qu'elles soient sollicitées, que ce soit par l'employeur ou par le travailleur, n'exerce aucune influence sur leur valeur probante. On voit mal, en effet, comment, en pratique, il pourrait en être autrement, le travailleur n'allant pas de lui-même, dans la plupart des cas, dresser une attestation* »¹⁶.

Le fait que des témoignages ne revêtent pas la forme d'attestations conformes au prescrit de l'article 961/2 du Code judiciaire, n'est pas nécessairement un obstacle à leur prise en compte¹⁷, le juge appréciant, dans chaque cas, la force probante à leur attacher¹⁸.

En l'espèce, la cour constate que cet écrit est précis et pertinent, présente des garanties suffisantes pour pouvoir être pris en compte dans les débats compte tenu de sa signature par l'intéressé, et estime au vu du court délai entre la date de l'établissement de cette attestation et celle à laquelle Monsieur V. y indique avoir eu un entretien au cours duquel il a dénoncé à Ethias les faits ayant amené le licenciement de Monsieur L., qu'il n'y a pas de motif de mettre en cause l'authenticité de la date du 10 septembre comme étant celle de la prise de connaissance des faits par l'employeur.

D'autre part et ainsi que déjà dit *supra*, Ethias était en droit d'entendre Monsieur L. dans ses explications avant de procéder à la rupture, de sorte que le double délai de 3 jours à commencer à courir en date du 11 septembre 2012.

Compte tenu de ces éléments, la preuve du respect des délais prévus aux alinéas 3 et 4 de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 est rapportée en l'espèce.

Matérialité et gravité des motifs ayant justifié le licenciement

Compte tenu de l'emploi du conditionnel dans le courrier de notification du motif grave du 14 septembre 2012, repris *in extenso* ci-dessus, la thèse de Monsieur L. selon laquelle le motif grave résiderait dans le fait que les deux notes de frais dont il est question en cet écrit démontrerait l'existence d'un système frauduleux dit système L., ne peut être retenue.

À l'estime de la cour, comme des premiers juges, le motif grave invoqué par Ethias en ce courrier à l'encontre de Monsieur L., et qu'il lui appartient de prouver, consiste en

¹⁶ S. GILSON, K. ROSIER, A. FRANKART et M. GLORIEUX, « La preuve du motif grave », in *Le Congé pour motif grave*, Limal, Anthemis, 2011, p. 188

¹⁷ C. trav. Bruxelles, 20 juin 2018, R.G. n° 2016/AB/1149, www.terralaboris.be

¹⁸ C. trav. Bruxelles, 20 mai 2020, R.G. n° 2017/AB/672, www.terralaboris.be

substance dans le fait que ce dernier a obtenu le remboursement par Ethias de deux notes de frais de restaurant (Meerdael et Sottopiano) par le biais de Monsieur V., qui a introduit ces souches de restaurant dans ses propres notes de frais et qui a ensuite rétrocédé le paiement d'Ethias à Monsieur L.

Ceci n'est pas contesté par Monsieur L., et est en outre confirmé par divers éléments :

- L'attestation de Monsieur V. du 21 septembre 2012, dont un extrait a déjà été repris ci-dessus, et qui indique en outre avoir remis à Ethias « *les pièces démontrant le circuit de remboursement de deux souches de restaurant, l'une du Meerdael pour un montant de 449,50 € et l'autre du Sottopiano pour un montant de 257,00 €* » ;
- Lesdites souches de restaurant, datées respectivement du 30 novembre 2006 et du 20 octobre 2008 ;
- Les relevés de carte de crédit produits par Monsieur L., qui font état du paiement de 449,50 € au Meerdael en date du 30 novembre 2006, et de 257 € au Sottopiano le 20 octobre 2008 ;
- Les extraits de compte de Monsieur V. faisant apparaître :
 - Un virement à Monsieur L. d'un montant de 449,50 € en date du 31 janvier 2007 avec pour communication : « *Meerdael* » ;
 - Un virement à Monsieur L. d'un montant de 257 € en date du 1^{er} décembre 2008 avec pour communication : « *Rembour Resto Sottopiano* ».

La cour rappelle qu'une note de frais est un document qui permet à un salarié d'obtenir le remboursement de dépenses professionnelles engagées dans l'intérêt de l'employeur, or il est ici à tout le moins incontestable que Monsieur V. n'a engagé aucun frais dans l'intérêt de son employeur, la remise des notes de frais litigieuses, à la demande de Monsieur L., ne correspondant donc pas à la réalité des faits.

En son attestation du 21 septembre 2012, Monsieur V. précise que « *Quoiqu'il en soit, je ne voulais pas rentrer dans le système ainsi mis en place par Monsieur L. mais je n'avais pas le choix* », et que « *Monsieur L. n'acceptait pas qu'on refuse, nous rappelant que c'était lui notre responsable et que c'était comme cela. Nous savions qu'il était capable de s'en prendre professionnellement parlant à nous si nous nous mettions en travers de son chemin* ».

A contrario, la cour estime que Monsieur L. ne prouve pas son affirmation selon laquelle il était de pratique courante au sein d'Ethias qu'un employé sollicite l'un de ses collègues pour qu'il rentre une note de frais à son propre nom, le seul élément produit en ce sens étant un procès-verbal d'audition de Monsieur VI. par la PJF de Liège en date du 23 mars 2015, en lequel celui-ci indique ne pas se souvenir d'un dîner au Meerdael le 30 novembre 2006, ni de ce que celui-ci aurait été précédé d'un second repas d'affaires le même jour, et interpellé par la police précise que « *Lorsque vous me posez la question de savoir si j'aurai refusé de prendre en charge l'une des deux notes de frais relatives à nos*

rencontres du 30-11-2006, ceci n'éveille aucun souvenir en moi. Je ne me souviens pas avoir refusé de prendre en charge des notes de frais que ce soit avec Monsieur L. ou un autre collègue. Pour ce qu'il en est de la procédure relative à ces notes de frais, nous devons tout simplement les remettre à notre chef de service, Monsieur L. qui leur donnait une suite opportune. À titre personnel, je ne connais même pas la procédure qui fait suite à la remise de ces notes de frais. »

En conclusion et en synthèse, la cour considère que les faits sont établis, et estime que ceux-ci, quand bien même le caractère professionnel desdits repas serait avéré, sont constitutifs d'une faute intrinsèquement grave.

Il est en effet une règle élémentaire en matière de frais professionnels que la note de frais présentée à l'employeur aux fins de remboursement émane de celui qui a effectivement fait l'avance de ces frais, et le procédé consistant, pour un travailleur qui a exposé des frais professionnels ou prétendument tels, à se les faire rembourser par un subordonné qui en a préalablement obtenu le paiement par l'employeur sur présentation de la note de ces frais, est contraire à cette règle et malsain en soi car il favorise toutes les fraudes possibles en matière de remboursement de frais et rend le contrôle du bien-fondé des dépenses fort malaisé. Pareil procédé constitue un motif grave¹⁹ qui rend impossible toute collaboration entre les parties, et ce indépendamment de son importance concrète²⁰.

La cour considère dès lors que c'est à juste titre que l'employeur a considéré que les faits en question étaient de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle avec Monsieur L.

La demande d'indemnité de rupture qui repose sur le postulat inverse est donc non fondée.

Il sera dès lors fait droit à l'appel de l'employeur.

b. L'indemnité de stabilité d'emploi

La cour ayant décidé *supra* que le licenciement de Monsieur L. pour motif grave était justifié, l'employeur n'était pas tenu de respecter la procédure particulière prescrite par l'article 4bis, § 1^{er}, de la CCT du 6 décembre 2010 relative à la sécurité d'emploi applicable dans la commission paritaire des entreprises d'assurances, de sorte qu'aucune indemnité d'emploi n'est due par Ethias.

L'appel est dès lors fondé à cet égard.

¹⁹ En ce sens, C. trav. Bruxelles, 19 avril 1991, inéd., R.G. n° 24 436.

²⁰ En ce sens, C. trav. Mons, 15 décembre 2009, J.T.T., 2010, p. 283.

c. Les dommages et intérêts pour licenciement abusif

La théorie de l'abus de droit développée en droit commun a également trouvé droit de cité en droit du travail, et plus précisément dans le cadre de la résiliation du contrat de travail.

En matière contractuelle, c'est l'article 1134 du Code civil que constitue la base de l'abus de droit. Le principe d'exécution de bonne foi interdit à une partie contractante d'abuser des droits que le contrat lui octroie²¹.

Il y a abus de droit lorsqu'un droit est exercé d'une manière "qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne prudente et avisée"²².

Les deux parties à un contrat de travail ont le droit de résilier le contrat par l'expression de leur volonté unilatérale, moyennant préavis lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée ou pour motif grave pour tous les types de contrat (art. 32, 3° loi relative aux contrats de travail). Ces modes de résiliation unilatérale sont des formes de congé et impliquent que chaque partie a le droit de donner congé. Ce droit découle du contrat et doit donc être exécuté de bonne foi. L'exercice du droit de résiliation peut dès lors faire l'objet d'un abus.

Il y a abus du droit de licencier lorsque ce droit est exercé d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal de celui-ci par un employeur prudent et diligent²³.

Depuis le 1^{er} avril 2014, la C.C.T. n° 109 concernant la motivation du licenciement est applicable aux travailleurs du secteur privé. Les travailleurs peuvent toutefois toujours invoquer la théorie générale de l'abus de droit en cas de licenciement par l'employeur.

Pour qu'il y ait abus de droit, il faut tout d'abord qu'il y ait une faute qui soit distincte du non-respect des règles relatives à la rupture du contrat de travail.

Outre la faute distincte de la méconnaissance des règles relatives au congé, l'abus de droit en cas de licenciement des travailleurs requiert un dommage matériel ou moral particulier qui diffère de celui qui est causé par le licenciement lui-même ; il faut par conséquent qu'il découle des circonstances qui ont accompagné le licenciement.

²¹ Cass., 19 septembre 1983, *R.C.J.B.*, 1986, 282.

²² Cass., 10 septembre 1971, *R.W.*, 1971-1972, 321, concl. Av. gén. GANSHOF VAN DER MEERSCH.

²³ Cass., 12 décembre 2005, *J.T.T.*, 2006, 155 ; Cass., 18 février 2008, *J.T.T.*, 2008, 1002, 117, concl. J.-M. GENICOT, note P. JOASSART ; Cass., 9 octobre 2017, *J.L.M.B.*, 2018, 118 note F. KÉFER et R. LINGUELET et *Chron. D.S.*, 2018, 188, concl. av.-gén. VANDERLINDEN.

L'indemnité de préavis forfaitaire qui est due en cas de rupture irrégulière indemnise tous les dommages résultant de la rupture du contrat de travail²⁴.

La charge de la preuve de l'abus du droit de licencier repose sur celui qui dit en être la victime. Conformément aux règles générales de la responsabilité, le travailleur doit prouver l'existence et l'étendue du dommage qu'il dit avoir subi et qui diffère de celui qui est couvert par l'indemnité de congé d'une part, et le lien de causalité entre l'abus de droit et ce dommage d'autre part.

En l'espèce, la cour n'identifie aucun abus de droit dans le chef de l'employeur, ayant indiqué ci-dessus qu'il était fondé à licencier Monsieur L. pour motif grave, et aucun élément particulier dont il puisse être fait reproche à Ethias n'étant à relever au niveau des circonstances dans lesquelles le licenciement a été donné ou ayant accompagné celui-ci.

L'appel d'Ethias est par conséquent fondé à cet égard.

d. Les dépens

Aux termes de l'article 1017 du Code judiciaire, tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le juge décrète.

En sa qualité de partie succombante, Monsieur L. sera donc condamné aux dépens de première instance et d'appel, ainsi qu'il sera précisé au dispositif du présent arrêt.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré,

Statuant publiquement et contradictoirement,

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

Déclare l'appel recevable et fondé,

Réformant le jugement dont appel,

²⁴ Cass., 26 septembre 2005, *J.T.T.*, 2005, 494.

Déclare les demandes de Monsieur L. recevables mais non fondées ;

L'en déboute ;

Délaisse à Monsieur L. ses propres dépens de première instance et d'appel, et le condamne aux dépens de l'employeur, liquidés à la somme de 12.000 € à titre d'indemnité de procédure de première instance et à la somme de 12.000 € à titre d'indemnité de procédure d'appel, ainsi qu'à la somme de 20 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

M. Claude DEDOYARD, Conseiller faisant fonction de Président,
M. Ioannis GILTIDIS, Conseiller social au titre d'employeur,
M. Pierre DAVIN, Conseiller social au titre d'employé,

qui ont entendu les débats de la cause et délibéré conformément au prescrit légal,
assistés de Monsieur Joël HUTOIS, Greffier.

Le Greffier

les Conseillers sociaux

Le Président

et prononcé en langue française à l'audience publique de la Chambre 3 - G de la Cour du travail de Liège, division Liège, en l'aile sud du Palais de Justice de Liège, sise à 4000 LIEGE, place Saint-Lambert, 30, le DIX-HUIT MARS DEUX MILLE VINGT-DEUX, par le Président, assisté de Monsieur Joël HUTOIS, Greffier.

Le Greffier

Le Président