

numéro de répertoire

2022/ 2754

date du Jugement

24/02/2022

numéro de rôle

R.G. : 21/8/ A☐ ne pas présenter à
l'inspecteur**expédition**

délivrée à

délivrée à

délivrée à

le
€le
€le
€**Tribunal du travail de
LIEGE, Division LIEGE****Jugement****Huitième chambre**

présenté le

ne pas enregistrer

En cause :

Monsieur P.
Dont le numéro national est le
Domicilié

Partie demanderesse,
ayant comparu personnellement assisté de Maître Pascale BABILONE, avocat, se substituant à son confrère conseil Maître Paul CRAHAY, avocat, à 4000 LIEGE, rue Louvrex 55-57

Contre :

La SA ING BELGIQUE
Inscrite à la BCE sous le numéro 0403.200.393
Dont le siège social est établi avenue Marnix 24 à 1000 BRUXELLES

Partie défenderesse,
ayant comme conseils Maîtres Henri-François LENAERTS et Tatienne FLAHAUT, avocats à 1160 BRUXELLES, Boulevard du Souverain 280 et ayant comparu par cette dernière

PROCEDURE

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats, et notamment :

- la requête introductive d'instance et ses annexes reçues au greffe le 30 décembre 2020 ;
- le jugement rendu par la Première Chambre bis du Tribunal de céans en date du 2 mars 2021 ordonnant une médiation et désignant en qualité de médiateur Maître Lise VANDENBEYLAARDT ;
- le courrier de Maître VANDENBEYLAARDT reçu au greffe le 25 mars 2021 signalant qu'elle mettait fin à sa mission car une des parties ne souhaitait pas entamer de médiation ;
- l'ordonnance 747§1^{er} CJ rendue par la Première Chambre du Tribunal de céans en date du 1^{er} avril 2021 ;
- les conclusions principales de la partie défenderesse reçues au greffe le 21 mai 2021 ;
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 23 juillet 2021 ;
- les conclusions additionnelles de la partie défenderesse reçues au greffe le 20 septembre 2021 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 30 novembre 2021 ;

-
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 7 janvier 2022 ;
 - les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 17 janvier 2022 ;
 - le dossier de pièces de la partie demanderesse ;
 - le dossier de pièces de la partie défenderesse.

Les parties ont été entendues en leurs dires et moyens à l'audience du 27 janvier 2022 et n'ont pas pu être conciliées.

OBJET DE LA PROCEDURE

Monsieur P. a saisi le Tribunal par requête du 30 décembre 2020 afin que ce dernier déclare les faits qui lui sont reprochés comme n'étant pas constitutifs d'une faute grave et ne pouvant par conséquent justifier un licenciement pour motif grave.

Monsieur P. demande en conséquence la condamnation de son employeur, ING Belgique SA à lui payer:

- 42.639,69€ bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis
- 16.303,38€ bruts à titre d'indemnité forfaitaire équivalente à 3 mois de rémunération en application de l'article 2, §3 de la CCT du 2 juillet 2007
- 1€ provisionnel pour toutes sommes qui resteraient dues en exécution du contrat de travail

Monsieur P. sollicite également la condamnation de ING Belgique SA au paiement des intérêts légaux et judiciaires à partir du 4 août 2020 jusqu'à complet paiement et des dépens.

RECEVABILITE

Le recours est recevable pour avoir été introduit dans les formes et délais légaux.

LES FAITS

Monsieur P a été engagé par ING Belgique SA le 1^{er} juin 2011 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein.

Monsieur P a été engagé en qualité de chargé de clientèle dans le domaine des crédits hypothécaires, des assurances et de la gestion des comptes et a travaillé au sein de différentes agences de la région Liégeoise.

Durant l'année 2020, Monsieur P a été confronté à des difficultés et il ressort des éléments du dossier qu'une première plainte téléphonique a été faite par une dame D, le 13 février 2020 puis cette même dame a adressé une plainte écrite à ING Belgique SA le 22 juin 2020, ces plaintes visaient des indiscrétions bancaires.

Il est important de savoir que Madame D est l'ex-compagne de Monsieur P et qu'à cette période leur relation sentimentale touchait à sa fin.

Cette relation avait visiblement été en tout temps houleuse puisque déjà en juillet 2019, Monsieur P avait déposé plainte à l'encontre de Madame D pour menace, il y précisait qu'elle l'avait menacé de lui faire perdre son travail.

Le 4 août 2020, Madame G et Monsieur T, du département Inspection & Internal Investigation d'ING Belgique SA, ont invité Monsieur P à un entretien en visioconférence par Skype afin de l'interroger par rapport aux faits dénoncés dans la plainte de Madame D.

Cette audition portait sur le fait que Monsieur P aurait pris connaissance du format crédit (à savoir de l'ensemble des engagements d'un client vis-à-vis de la Banque et de ses données d'identification, de rentabilité, d'avoirs, d'engagements directs et indirects, etc.) de plusieurs clients.

Lesdits clients se trouvant être tous en lien avec l'entourage direct de Madame D.

Monsieur P a effectivement reconnu en cours d'audition avoir consulté les informations bancaires relatives à Madame D (son ex compagne), Monsieur D (l'ex-compagnon de Madame D), Monsieur DE (le père des enfants de Madame D) et Madame V (la compagne de Monsieur DE).

Monsieur P précisant que ces consultations avaient été réalisées pour la majorité pour des raisons professionnelles et pour quelques-unes pour des raisons purement privées.

Suite à cette audition, ING Belgique SA a mis un terme au contrat de travail de Monsieur P par lettre recommandée datée du 4 août 2020, et ce pour motif grave.

Suite à cette rupture, les documents de fin de contrat ont été adressés à Monsieur P qui a reçu un premier formulaire C4 portant la mention « *Faute grave : non-respect de la car policy* ».

Monsieur P a ensuite reçu par lettre datée du 6 août 2020 les motifs justifiant le licenciement qui sont bien différents que ceux repris sur le C4 puisqu'il est fait mention d'indiscrétion bancaire et de manquement à son obligation de confidentialité en consultant des informations bancaires relatives à des clients d'ING Belgique SA pour des raisons purement privées en contravention avec le règlement de travail et le principe de secret bancaire.

Un nouveau certificat de chômage C4 lui a été adressé le 22 janvier 2021 rectifiant le premier C4 envoyé et reprenant un mauvais motif de licenciement ; le nouveau C4 mentionne cette fois : « *Faute grave : indiscrétions bancaires* ».

POSITIONS DES PARTIES

Monsieur P. estime d'une part que ING Belgique SA n'a pas respecté le délai de 3 jours à dater de la connaissance des faits pour le licencier.

Quoiqu'il en soit, Monsieur P. estime de toute façon que les faits invoqués par ING Belgique SA ne peuvent constituer une faute grave car il n'y a que pour Monsieur D. qu'il a été consulté les données à des fins privées et ce dans le cadre d'une relation sentimentale compliquée, qu'il n'a nullement utilisé ou diffusé les informations et que cela au vu de son parcours sans faille ne peut justifier un licenciement pour motifs graves qui est en conséquence disproportionné.

Monsieur P. demande la consécration de l'intégralité de ses réclamations.

ING Belgique SA sollicite à titre principal que le Tribunal déclare les demandes de Monsieur F. recevables mais non fondées et l'en déboute.

ING Belgique SA sollicite également la condamnation de Monsieur P. aux dépens.

A titre subsidiaire, ING Belgique SA sollicite que :

- le montant de l'indemnité compensatoire de préavis soit fixée à 36.835,59€ bruts ;
- le montant de l'indemnité forfaitaire équivalente à 3 mois de salaire en application de la CCT du 2 juillet 2007 soit limité à 12.078,99€ brut ;
- le Tribunal compense les dépens et n'accorde pas l'exécution provisoire ou, subsidiairement, qu'il l'autorise à consigner les fonds à la Caisse des dépôts et consignations.

ANALYSE DU TRIBUNAL

I. LE MOTIF GRAVE

- Législation applicable

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 précise : « Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.

Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

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

¹[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. »

A. Quant au double délai de 3 jours

Le motif grave doit donc être notifié dans les 3 jours ouvrables et doit consister en une faute à ce point grave qu'elle rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite des relations de travail.

Selon la Cour de Cassation : « *Aucune disposition légale ne subordonne la validité du licenciement ou celle d'un congé à des règles de forme particulière* » (Cass. 12/10/1998, J.T.T 99, p.79).

La Cour du Travail de Mons suit cette position : « *Le congé pour motif grave n'est soumis à aucune règle de forme ; un préavis sur le champ pour des motifs précis est un congé pour motif grave valablement notifié* » (Cour du Travail de Mons, 24/11/1993, J.T.T. 94, p.73).

Ainsi, le congé pour motif grave peut donc être verbal, la difficulté est d'en prouver l'existence. A ce sujet, la Cour de Cassation admet la preuve par toute voie de droit, en ce compris les témoins (cf. Cass. 5/12/1994, J.T.T. 95, p.25).

Selon la jurisprudence, « *la notion de jour ouvrable dont question dans (l'article 35)... se définit dans son sens usuel : jour où il n'est pas prohibé de travailler par opposition aux dimanches et aux jours fériés ; un samedi non férié est un jour ouvrable* » (en ce sens, Cour du Travail de Mons 19/04/1990, J.T.T. 90, p.440 ; Cour du Travail de Liège 26/06/1990, J.T.T. 91, p.162).

La nullité de la notification des motifs graves est sans incidence sur la validité du congé; en conséquence, le contrat aura pris fin à la date fixée par l'employeur, auteur du congé, l'irrégularité de la notification entraînant la débetion des indemnités légales.

En conséquence, comme l'a rappelé la Cour de Cassation (6/02/1995, J.T.T. 95, p.271), « *il résulte que, pour que la notification du motif grave à l'intéressé soit légale, il faut qu'elle soit faite dans les 3 jours ouvrables qui suivent le congé, lequel doit être donné dans les 3 jours ouvrables de la connaissance du fait.* »

C. Wantiez rappelle que : « *La règle énoncée ci-dessus ne sera pas appliquée si – parmi les différents faits invoqués- certains se situent en dehors du délai légal de trois jours ouvrables dans lesquels ils doivent être invoqués et que le ou les faits invoqués dans le délai légal sont écartés par le juge :*

-Soit parce que leur preuve n'est pas apportée .Comme le décide la Cour de Cassation dans son arrêt du 2 décembre 1996 : « Dès lors que n'est pas apportée la preuve du fait reproché au travailleur et précédant de trois jours ouvrables au moins le congé pour

motif grave, le juge n'a pas à tenir compte des faits se situant plus de trois jours ouvrables avant ledit congé » ;

-Soit parce que il refuse (leur) caractère de faute (Cass., 27 nov.1989, Pas., 1989, 376);

En effet, dans l'une et l'autre hypothèse, les faits se situant en dehors du délai légal ne sont pas « susceptibles d'avoir une incidence sur la gravité d'un comportement dont la réalité n'est pas démontrée » (Cass., 2 déc.1996 J.T.T., 1997, P. 129 et note) ou « dont le caractère fautif est dénié » (arrêt du 27/11/1989 précité).

C'est donc à juste titre que la Cour du Travail de Bruxelles a décidé le 26/10/1994 que « des faits connus depuis plus de trois jours ouvrables peuvent être invoqués...pour autant qu'un autre fait, invoqué dans la lettre de rupture, soit connu dans le délai légal. Il faut donc que le fait connu dans ce dernier délai soit fautif. » » (C. Wantiez, « Le congé pour motif grave », p.49, n° 34 à p.50).

B. Quant à la notion de faute grave

Ainsi la définition légale de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 implique que 3 éléments doivent être réunis pour qualifier la faute de motif grave :

- Le motif grave ne peut résulter que d'un acte fautif
- La faute commise doit être intrinsèquement grave
- La gravité de la faute doit être telle qu'elle détruit le rapport de confiance et entraîne la rupture immédiate du contrat

(« La notion de motif grave : un concept difficile à appréhender », Michel DAVAGLE, Orientation n°4, avril 2003, page 16)

Il est évident que c'est à la partie qui invoque le licenciement pour motifs graves d'apporter la preuve des faits qu'elle invoque, la Cour de cassation précise en effet : *« La partie à un contrat de travail qui le rompt doit établir l'existence des faits qu'elle allègue comme motif grave suivant les modalités et les formes prévues par la loi...l'arrêt qui se fonde uniquement sur des allégations de fait (de l'auteur de la rupture) déniées par (son cocontractant) viole les règles de la charge de la preuve. » (Cass., 14 nov.1988, J.T.T., 1989, p.80)*

Le guide social permanent rappelle que : **« l'exigence de gravité du manquement signifie que toute faute grave ne constitue pas nécessairement un motif grave »** (Voy. Trib. trav. Bruxelles, 4 mai 1987, R.D.S., 1987, p. 372; C. trav. Bruxelles, 13 mai 1998, J.T.T., 1998, p. 380) .

En d'autres termes, toute faute grave n'est pas ipso facto un motif grave de rupture du contrat de travail sans indemnité ni préavis. La Cour du travail de Bruxelles relève ainsi qu'il existe une hiérarchie entre les fautes graves, hiérarchie qui permet de considérer que certaines de ces fautes graves ne sont pas de nature à empêcher la poursuite immédiate des relations contractuelles. » (guide social permanent Chap. V : la rupture sans préavis, sous-section 2, §2)

La jurisprudence a, à de nombreuses reprises indiqué que le licenciement pour motif grave est une sanction que l'employeur doit appliquer avec la pondération requise, sans précipitation ni réaction excessive, le licenciement pour motif grave devant être exclu

lorsque les parties auraient pu aplanir le différend par une mise au point, une discussion, voire un avertissement (Cour Trav. Liège, 9^{ème} Ch., 16 mars 1998, R.G. n° 26.046/97), invoquant ainsi le fait que cette sanction doit être proportionnée à la faute commise par le travailleur (en ce sens: Cass., 8 nov. 1999, Arr. cass., 1999, p. 1397; Bull., 1999, p. 1458; J.T.T., 2000, p. 210; Orientations, 2000, n° 1, p. 1 et R.C.J.B., 2002, p. 255, obs. V. Vannes; dans le même sens: Trib. trav. Bruxelles, 14 janv. 1991, Chron. D.S., 1992, p. 348).

La Cour de Cassation a laissé sous-entendre un revirement de position dans un arrêt du 6 juin 2016 qui rejetterait le critère de proportionnalité dans l'appréciation du motif grave.

Toutefois, il ressort de cet arrêt que ce n'est pas le critère de proportionnalité qui est balayé, mais le fait que les Cours et Tribunaux l'invoquent pour annuler un licenciement pour faute grave alors que la faute à ce point grave qu'elle rende immédiatement et définitivement impossible la poursuite des relations de travail était démontrée.

L'arrêt rappelle clairement le rôle actif du juge dans ce type de litige puisqu'il précise : *« 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. » (<http://www.cass.be> (11 juillet 2016), concl. GENICOT, J.; J.T.T. 2016, liv. 1256, 351, note C.W.; Chron. D.S. 2016, liv. 5, 187)

Ainsi, cet arrêt ne modifie nullement le rôle du juge et le fait que l'ensemble des éléments du dossier doit intervenir pour l'appréciation de la faute et de la gravité de celle-ci, en ce compris la disproportion, mais il précise que le critère de disproportion ne peut être utilisé comme critère pour apprécier la possibilité ou non de poursuivre les relations professionnelles à partir du moment où une faute intrinsèquement grave est démontrée.

- **Application concrète**

- A. Double délai de 3 jours**

Avant de se pencher sur la gravité de la faute consistant dans la violation du secret bancaire, le Tribunal doit avant toute chose vérifier que ING Belgique SA a bien rompu le contrat dans les 3 jours de la connaissance des faits, ce que Monsieur P conteste.

Le Tribunal relève que deux éléments sont soulevés par Monsieur P , d'une part le fait que ING Belgique SA avait été informé bien avant le licenciement des faits qui sont selon ING Belgique SA constitutifs d'une faute grave et que le délai de 3 jours n'est donc pas démontrés, la réalisation d'une audition le 4 août 2020 ne permettant pas d'allonger les délais.

D'autre part, Monsieur P estime que l'argument de dire que la personne ayant le pouvoir de licencier n'a été informée de la situation et partant de la faute grave que par l'envoi de l'audition du 4 août 2020 doit être écarté car selon Monsieur F ces éléments ne sont pas démontrés.

1.

Concernant le délai mis à licencier, le Tribunal constate que plusieurs dates sont importantes.

Trois dates sont à relever : le 13 février 2020 – le jour de la plainte par téléphone ; le 22 juin 2020 le jour de la plainte écrite et le 4 août 2020 le jour de l'audition.

Le Tribunal constate que ING Belgique SA n'explique pas et ne dépose aucune note interne permettant de comprendre le déroulement d'une plainte.

Comme cela a été confirmé en termes de plaidoirie, un process est mis en place dans le cadre de plaintes émises par des clients, ceci doit sans nul doute consister en des consignes données aux travailleurs aux différents stades d'une procédure de plainte, or ING Belgique SA n'a pas estimé utile de déposer cette note de service qui aurait pu expliquer le délai mis entre la plainte téléphonique et le licenciement.

La plainte téléphonique n'a peut-être pas fait l'objet d'un suivi particulier (ce que semble indiquer le conseil de ING Belgique SA) mais ce dont le Tribunal ne peut savoir avec certitude puisque rien n'est déposé pour expliquer au Tribunal de manière objective le trajet d'une plainte chez ING Belgique SA.

Mais quoiqu'il en soit, quand bien même la plainte téléphonique n'aurait fait l'objet d'aucun suivi, le Tribunal constate que la plainte écrite date quant à elle du 22 juin 2020 et n'a elle aussi donné lieu à un licenciement que un mois et demi plus tard sans que le Tribunal puisse connaître les démarches effectuées par le service « Inspection et Internal Investigations » entre la réception de la plainte et l'audition.

Si le Tribunal estime qu'il est normal pour un employeur de réaliser une enquête suite à un dépôt de plainte, seule la plainte ne pouvant suffire à démontrer la réalité des faits, par contre le Tribunal estime que si un employeur invoque une enquête, il lui appartient de démontrer les investigations diligentées pour justifier l'allongement du délai.

Le seul élément de l'enquête déposé au Tribunal consiste dans l'audition de Monsieur P. réalisée le 4 août 2020 et à lire et entendre ING Belgique SA cette seule audition suffirait à démontrer non seulement l'enquête réalisée mais aussi le départ du délai de 3 jours.

Le Tribunal ne peut évidemment croire sur parole ING Belgique SA lorsqu'elle déclare avoir effectué une enquête dont l'acte ultime et surtout indispensable à avoir une connaissance certaine d'une faute grave est l'audition, et ce sans déposer aucun élément permettant de démontrer les actes posés entre la plainte et l'audition.

Le Tribunal rappelle que si l'audition est évidemment admise par la jurisprudence, elle n'est par contre pas imposée par l'article 35, comme le rappelle la Cour du Travail de Mons : « *« L'audition du travailleur préalable à son licenciement pour motif grave ne peut être imposée à titre de principe fondamental ; l'employeur doit établir qu'elle lui était nécessaire pour acquérir la certitude du fait reproché »* (C. trav. Mons, 16 novembre 1992, J.T.T., 1993, p. 251).

Le Tribunal ne peut se satisfaire de l'audition pour constater que le délai de trois jours a été respecté puisque l'enquête a débuté avec la plainte déposée par écrit le 22 juin 2020, soit un mois et demi plus tôt ; à défaut, tout employeur qui aurait connaissance d'une faute pourrait attendre sans rien faire et juste réaliser une audition du travailleur au moment où il souhaite le licencier pour justifier du délai de trois jours, et ce alors que l'audition du travailleur n'est pas exigée par l'article 35.

Le Tribunal rejoint en partie l'enseignement de la Cour du Travail de Bruxelles lorsqu'elle précise : « *Le délai de trois jours ouvrables ne prend pas cours au moment où la partie qui donne congé possède la preuve de l'existence du fait, mais au moment où elle en a la connaissance certaine. L'audition du travailleur en ses explications ne peut être retenue comme point de départ de ce délai.*

...
des enquêtes internes ne peuvent pas s'éterniser dans le temps et ne peuvent pas avoir pour conséquence de vider de sa substance l'obligation légale de prendre position dans le délai de trois jours » (C. trav. Bruxelles, 7 septembre 1988, Arrêt n° F-19880907-6 (8355(2), J.J.T.B., 1989, p 9).

La Cour du Travail de Mons s'est également penché sur la problématique et a précisé : « *Qu'en d'autres termes, le congé, parce qu'il doit être de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible toute relation contractuelle, doit nécessairement s'inscrire dans cette immédiateté contenue dans l'intervalle de trois jours ouvrables tout en s'assortissant de circonstances intrinsèques à l'espèce; Que, de la sorte, il ne peut être différé par l'exécution de vérifications superflues comme il ne peut se donner dans la précipitation;* » (C. trav. Mons, 27 mars 1997, J.L.M.B., 1997, p. 1621).

Le Tribunal ne dit évidemment pas que ING Belgique SA n'a pas le droit de réaliser une enquête ni n'a rien fait durant le mois et demi en question, toutefois le Tribunal estime qu'ING Belgique SA doit démontrer l'utilité de l'enquête pour éviter un allongement artificiel du délai et donc doit démontrer l'existence même de l'enquête et des actes réalisés, or le Tribunal est bien en peine de trouver dans le dossier de ING Belgique SA les éléments démontrant les actes réalisés durant cette enquête.

De nouveau, aucune note interne descriptive du déroulement d'une plainte n'est déposée, mais qui plus est ING Belgique SA ne dépose pas son dossier d'investigation démontrant les investigations effectuées durant ce délai et la chronologie de l'enquête.

La Cour de Cassation est claire, « *Attendu qu'au sens de cet article le fait est connu de l'employeur lorsque celui-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause, quant à l'existence de ce 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 protégé et de la justice;

Attendu que la connaissance suffisante du fait qui constitue le motif grave ne s'identifie pas à la possibilité, pour l'employeur, de se procurer les moyens de preuve de ce fait; (Cass., 22 janvier 1990, J.T.T., 1990, p. 89).

Ainsi, il appartient à l'employeur de démontrer que l'enquête a été nécessaire à la connaissance des faits (pas à la preuve des faits), cela est également important pour statuer sur la gravité des faits.

Le Tribunal rappelle la position de la Cour de cassation qui précise : ***« le juge peut déduire légalement de la constatation, que la partie ayant donné le congé a fait durer inutilement longtemps l'examen du caractère sérieux des faits pris en considération comme motif grave, que ceux-ci ne sont pas de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible toute collaboration entre les parties et ne constituent, dès lors, pas un motif grave justifiant le congé »*** (Cass., 8 avril 1991, Pas., 1991, p. 718).

Ainsi, le Tribunal en tire comme conséquence que pour pouvoir apprécier le caractère raisonnable et indispensable de l'enquête mais aussi la date à laquelle la personne qui avait le pouvoir de licencier avait connaissance des faits, la partie qui licencie doit apporter les éléments relatifs à ladite enquête et pas uniquement le dernier volet de celle-ci.

Le Tribunal ne peut pas se contenter de croire sur parole ING Belgique SA lorsqu'elle précise avoir mené une enquête alors qu'elle ne dépose aucun élément de l'enquête, aucun échange de mails, aucun document récapitulatif des loggin de Monsieur P aucun rapport du service « Inspection & Internal Investigation ».

2.

En outre, ING Belgique SA déclare que quoiqu'il en soit les seules personnes habilitées à licencier Monsieur P n'ont été informées des faits que par l'envoi de l'audition de Monsieur P qui confirme les indiscretions bancaires réalisées.

Or le Tribunal constate que seul un courrier de transmis est déposé pour confirmer cette prise de connaissance par les autorités compétentes.

D'une part, le Tribunal constate qu'aucun organigramme ou statuts permettant d'être certain de qui est habilité à licencier n'est déposé, en conséquence le Tribunal ne peut savoir qui dans le mail de transmis était la personne habilité à licencier.

En outre, quand bien même le service « Inspection & Internal investigations » informerait le service des ressources humaines comme elle le soutient en terme de plaidoirie (mentionnant que Madame K est la personne responsable en question), le Tribunal constate que ce n'est pas Madame K qui a licencié Monsieur P

D'autre part rien ne vient confirmer que le service RH n'était pas au courant des faits avant l'envoi de l'audition, que du contraire puisque le service « Inspection & Internal investigations » ne fait nullement un résumé de la situation, ou ne dépose pas un

rapport final, il se contente juste de préciser : « Chers collègues, En annexe, l'audition signée de ce jour. Nous restons à votre disposition. Bien à vous, G », laissant clairement supposer que le service en question connaît bien le problème.

Le Tribunal ne peut imaginer qu'une société qui a une service « Inspection & Internal investigations » ne prévoit pas la rédaction d'un rapport final à chaque investigation, or ING Belgique SA ne dépose aucun rapport de son service « Inspection & Internal investigations », il ne dépose aucun échange de mails même entre les travailleurs du service « Inspection & Internal investigations », le Tribunal est bien en peine de croire qu'il n'y a eu aucun échange avant ladite audition alors que le mail d'envoi est particulièrement lacunaire sur les circonstances de cet envoi.

Le flou laissé dans le déroulement de la procédure et quant aux personnes compétentes pour licencier ne permet pas au Tribunal de constater que c'est bien après la réalisation de l'audition que la seule personne compétente à licencier a été informée de la faute grave et par conséquent qu'ING Belgique SA a bien respecté le délai de 3 jours qui est imposé par l'article 35.

Le Tribunal rappelle à ING Belgique SA que c'est à lui qu'incombe la charge de la preuve du respect de la procédure et partant du respect du délai de 3 jours à dater de la connaissances des faits.

Le Tribunal estime que ING Belgique SA échoue à rapporter cette preuve.

La doctrine rappelle : « Nous nous contenterons, ici, de souligner que ce délai ne prend cours que lorsque le fait invoqué comme motif grave parvient à la connaissance effective de celui qui a le pouvoir de rompre le contrat de travail (Cass., 14 mai 2001, J.T.T., 2001, p. 390; Cass., 7 décembre 1998, Pas., 1998, I, p. 1187; Cass., 24 juin 1996, Pas., 1996, I, p. 687, obs.)

L'obligation de réagir dans le délai de trois jours ouvrables imposée à l'employeur par l'article 35, alinéa 3, LCT, n'exige pas que « l'organisation de l'entreprise soit telle que la personne investie du pouvoir de licencier soit informée en temps utile du fait considéré comme grave pour lui permettre de notifier le congé dans le délai légal » (Cass., 7 décembre 1998, Pas., 1998, I, p. 1187)

Il incombe toutefois à l'employeur, sur lequel repose la preuve du respect du délai de trois jours, d'identifier la ou les personne(s) physique(s) qui dispose(nt) du pouvoir de licencier et dont la prise de connaissance suffisante des faits invoqués à titre de motif grave va constituer le point de départ dudit délai . (C. trav. Liège, 8 février 2006, R.G. 33.342-05, www.juridat.be) » (DECKERS, H., MORTIER, A., Le licenciement pour motif grave , p. 55)

Le fait que Monsieur P ait reconnu les faits lors de son auditions importe peu à partir du moment où le respect des règles de procédure n'est pas démontré, le Tribunal n'a pas à se pencher sur le fond du litige et ce indépendamment du caractère intrinsèquement grave ou non de la faute reprochée.

Le Tribunal s'étonne que ING Belgique SA estime ne pas devoir déposer des éléments concrets permettant de démontrer le respect des conditions de délais requises par

l'article 35 alors que ces arguments sont expressément soulevés par Monsieur P en terme de conclusions.

A partir du moment où ING Belgique SA n'apporte pas la preuve qu'elle a respecté la procédure de l'article 35, une indemnité de rupture est due.

Calcul de l'indemnité de rupture.

Les parties sont en désaccord sur le montant de l'indemnité de rupture.

Au moment de la rupture de son contrat de travail, la rémunération annuelle brute de référence de Monsieur P. s'élevait à **63.848,37 €**, selon le décompte d'ING Belgique SA :

Rémunération fixe + Flex budget	4.026,33 €	X 12,92	52.020,18 €
Target Bonus	5.945,70 €	X 1,1567	6.877,39 €
Assurance groupe	244,80 €	X 12	2.937,60 €
GSM	9 €	X 12	108 €
Titres-repas	6,91 €	X 220	1.520,20 €
Eco-chèques	250,00 €	X 1	250,00 €
Chèque-cadeau	35,00 €	X 1	35,00 €
Chèque sport et culture	100 €	X 1	100 €
Total			63.848,37 €

Monsieur F estime quant à lui que sa rémunération annuelle de référence se composait de la manière suivante :

Rémunération fixe	3.595,07 €	X 12	43.140,84 €
Double pécule de vacances	3.595,07 €	X 0,92	3.307,46 €
Flex cash	333,57 €	X 1	333,57 €
Prime exceptionnelle dont Target bonus	6.558,10 €	X 1	6.558,10 €
Assurance groupe	325,16 €	X 12	3.901,92 €
Voiture de société	400 €	X 12	4.800 €
GSM	50 €	X 12	600 €
Titres-repas	6,91 €	X 231	1.596,21 €
Eco-chèques	250,00 €	X 1	250,00 €
Chèque-cadeau	35,00 €	X 1	35,00 €
Chèque sport et culture	100 €	X 1	100 €
Déplacement domicile/travail	34,20 €	X 12	410,40 €

Intervention abonnement internet	15 €	X 12	180 €
Total			65.213,50 €

Le Tribunal constate que les parties ne divergent pas vraiment par rapport au revenu mensuel couplé à l'avantage voiture et au flex cash puisque ING Belgique SA l'inclus dans sa rémunération de base via le flex budget tandis que Monsieur P en fait des postes distincts, le premier pour un montant total mensuel de 4.026,33€ et Monsieur P pour un montant de 4.022.82€.

Le Tribunal estime que l'ensemble des chiffres de ING Belgique SA sont parfaitement objectivés tant pour l'assurance de groupe puisque cela ressort des fiches de paye que pour les 220 jours de chèques repas ; là où Monsieur P fait des moyennes, le Tribunal estime en conséquence qu'il y a lieu de consacrer le montant de la rémunération de base calculée par ING Belgique SA à laquelle il y a toutefois lieu d'ajouter l'intervention internet qui même si elle est professionnelle permet un usage privé, et ce pour 15€ par mois soit 180€ annuels.

Le Tribunal rappelle à Monsieur P que l'intervention dans les frais de déplacement ne constitue nullement une rémunération.

Ceci implique que la rémunération de base pour le calcul de l'indemnité de rupture s'élève à **63.848,37€ + 180€ = 64.028,37€**.

Le calcul de l'indemnité de rupture de 3 mois et 21 semaines s'établi comme suit :
 $(64.028,37€/12) \times 3 \text{ mois} + (64.028,37€/52) \times 21 \text{ semaines} = 16.007,09€ + 25.857,61€ = 41.864,70€$

Il convient en outre de déduire de l'indemnité de rupture due 4 semaines de rémunérations relatives à l'offre d'outplacement soit $(64.028,37€ / 52) \times 4 \text{ semaines} = 4.925,26€$.

ING Belgique SA es donc redevable d'une somme de **36.939,44€ bruts**.

II. LA CCT DU 2 JUILLET 2007

L'article 2 de cette CCT précise expressément : « §1^{er} Sans contrevenir au principe de l'autorité patronale et afin d'assurer, suivant les possibilités économiques des entreprises, la stabilité de la main d'œuvre, un licenciement éventuel s'effectue en respectant les règles d'équité.

§2 Si l'employeur envisage de licencier pour manquements disciplinaires ou professionnels un travailleur occupé dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée et en service depuis plus de 6 mois , ce travailleur est invité, par écrit (courrier, mail, fax) à un entretien qui a lieu dans les 8 jours calendrier qui suivent l'invitation.

Le travailleur est informé par écrit qu'il peut se faire assister lors de cet entretien par le délégué syndical de son choix. Au cours de cet entretien, le travailleur est informé des raisons qui ont abouti à ce que l'employeur envisage son licenciement. Si des actions ont été entreprises en vue d'éviter le licenciement, celles-ci sont mentionnées pendant cet entretien.

§3 En cas de non-respect de la procédure prévue au §2 imputable à l'employeur, ce dernier est tenu de payer aux travailleurs licenciés occupés dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée et ayant une ancienneté d'au moins un an, une indemnité forfaitaire qui correspond au salaire courant de :

- trois mois pour les employés engagés depuis moins de 10 ans ;*
- quatre mois et demi pour les employés engagés depuis 10 ans et moins de 15 ans;*
- six mois pour les employés engagés depuis 15 ans et moins de 20 ans;*
- sept mois et demi pour les employés engagés depuis 20 ans et moins de 25 ans ;*

9 mois pour les employés engagés depuis 25 ans ou plus,

et ce sans préjudice de l'application de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Cette indemnité n'est pas cumulable avec toutes autres indemnités de protection, légales ou conventionnelles.

§4 Les dispositions des §2 et 3 ne sont pas d'application en cas de licenciement pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (sauf si le tribunal juge ultérieurement qu'il ne s'agissait pas d'un motif grave).

Elles ne sont pas davantage d'application aux membres du personnel qui n'entrent pas dans le champ d'application de la CCT du 3 juillet 2008 relative au système de rémunération dans le secteur bancaire.

Enfin, elles ne sont pas d'application dans les entreprises où des procédures au moins équivalentes à celles prévues aux §2 et §3 existent déjà. »

Monsieur F demande la condamnation de ING Belgique SA pour non-respect des règles de licenciement.

Le Tribunal constate que la CCT n'est pas applicable en cas de licenciement pour faute grave, ce qui est bien le cas en l'espèce sauf si le Tribunal estime qu'il ne s'agissait pas d'un motif grave, or le Tribunal ne s'est pas penché sur le fond du dossier et n'a pas statuer sur la gravité de la faute.

Mais quoiqu'il en soit, le Tribunal constate qu'à tout le moins les règles du paragraphe 2 ont été respectées puisqu'une audition préalable a eu lieu et que ING Belgique SA mentionne sans être contredit que Monsieur P était assisté d'un délégué syndical et que les faits lui reprochés ont été très clairement exprimés.

Aucune indemnité forfaitaire n'est en conséquence due à Monsieur P la demande est non fondée.

III. QUANT À L'EXÉCUTION PROVISOIRE

L'article 1397 du Code judiciaire précise:« *Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge, d'office ou à la demande d'une des parties, en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée, sans préjudice de l'article 1414, les jugements définitifs sont exécutoires par provision nonobstant appel et sans garantie si le juge n'a pas ordonné qu'il en soit constitué une.*

Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge, d'office ou à la demande d'une des parties, en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée et sans préjudice de l'article 1414, l'opposition ou l'appel formé par la partie défaillante contre les jugements définitifs prononcés par défaut en suspendent l'exécution.

L'exécution par provision est de droit pour les jugements avant dire droit, ce qui englobe tous les types de mesures provisoires. ».

Le Tribunal constate que la demande de dérogation formulée par ING Belgique SA ne se fonde sur aucun élément objectif, ING Belgique SA ne démontrant pas en quoi l'exécution provisoire lui causerait un préjudice et les arguments relatifs au dommage que subirait Monsieur P. doivent être écartés, Monsieur P. s'il décide de mettre en œuvre l'exécution provisoire le fera en connaissance de cause et assumera l'ensemble des conséquences de cette décision, en ce compris en ce qui concerne le précompte professionnel.

Il y a lieu de débouter ING Belgique SA de sa demande de levée de l'exécution provisoire.

DECISION DU TRIBUNAL

Le Tribunal, statuant contradictoirement;

Dit l'action recevable et partiellement fondée,

Dit pour droit que la procédure prévue à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 n'a pas été respectée.

Ce fait,

Condamne ING Belgique SA à verser à Monsieur P une indemnité de rupture d'un montant de 36.939,44€ bruts à majorer des intérêts au taux légal à partir du 5 août 2020 jusqu'à complet paiement .

Déboute Monsieur P du reste de ses prétentions.

Condamne ING Belgique SA au paiement des dépens (frais de justice) de Monsieur

P. liquidés à 3.270€ soit l'indemnité de procédure de 3.250€ et 20€ de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne

AINSI jugé par la Huitième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division Liège composée de:

DE CONINCK Valérie,
BORREMANS Catherine,
VANHAMEL Marc,

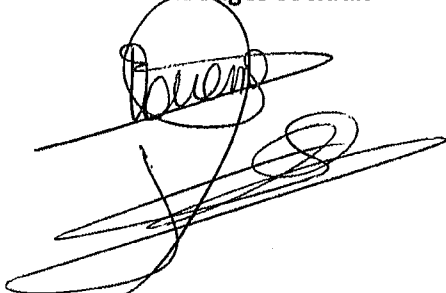
Juge,
Juge social employeur,
Juge social employé,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **24/02/2022** par Valérie DE CONINCK, Juge, assistée de Edwige FRAITURE, Greffier,

Le Président,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'De Coninck', written over a horizontal line.

les Juges sociaux

A complex, stylized handwritten signature in black ink, possibly 'Borremans', written over a horizontal line.

le Greffier

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Fraiture', written over a horizontal line.