Répertoire n° : 23\633

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE
DIVISION LIEGE
2ème chambre

Jugement du 16 janvier 2023

R.G. n° 22/3763/A

EN CAUSE DE :

La Société de Droit Allemand DEUTSCHE BANK AG, dont le siège social est établi en Allemagne, Frankfurt am Main, Taunusanlage, 12, dont la succursale belge est sise à 1000 Bruxelles, avenue Marnix, 13-15, disposant d'un siège d'exploitation à 4000 LIEGE, rue des Urbanistes, 2, inscrite à la B.C.E. sous le n° 0418.371.094.

Partie demanderesse, ayant pour conseils Maîtres

CONTRE :

Monsieur C

Partie défenderesse, ayant pour conseils Maîtres

EN PRESENCE DE :

La Fédération Générale du Travail de Belgique, en abrégé FGTB, organisation représentative des travailleurs, immatriculée à la B.C.E. sous le n° 0923.971.817, ayant son siège national à 1000 BRUXELLES, rue Haute 42.

Partie défenderesse, ayant pour conseil Maître

****

PROCEDURE

Vu la législation sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu les pièces de la procédure à l'audience de clôture des débats du 9 janvier 2023.

Vu la requête introductive d'instance et ses annexes adressées au greffe par lettre recommandée à la poste le 8 novembre 2022 et reçues au greffe le 14 novembre 2022 (art. 4 de la loi du 19/03/1991).

Vu l'audience de comparution séparée des parties du 18 novembre 2022 (art 5 §2 de la loi précitée).

Vu la citation comme en référé signifiée le 18 novembre 2022 par Maître Huissier de Justice de résidence à ETTERBEEK (art 6 de la loi précitée).

Vu l'ordonnance rendue le 25 novembre 2022 mentionnant la non-conciliation des parties et celle fixant les délais dans lesquels les pièces et conclusions devront être déposées, distribuant et fixant la cause à l'audience de la 2ème chambre du 9 janvier 2023.

Vu les conclusions et les dossiers de pièces des parties.

Après avoir, à l'audience publique du 9 janvier 2023, entendu les parties en leurs explications, le Tribunal a déclaré les débats clos, mis la cause en délibéré et décidé qu'il serait statué à l'audience de ce jour.

I. FAITS PERTINENTS

1. Monsieur C a été engagé par l'entreprise de droit allemand DEUTSCHE BANK AG[1] selon un contrat de travail, conclu à durée indéterminée, pour une occupation à temps plein, en qualité d'employé, à partir du 1er avril 2019.

Il était occupé au sein du *Contact Center* de Liège.

2. Lors des élections sociales de 2020, Monsieur C a été présenté par la FGTB comme candidat pour représenter les travailleurs au Comité pour la prévention et la protection au travail ainsi qu'au Conseil d'entreprise. Il n'a pas été élu.

3. Le 29 septembre 2021, les parties ont conclu un avenant au contrat de travail de Monsieur C relatif au télétravail.

Cet avenant prévoit principalement qu'à dater du 1er octobre 2021, Monsieur C exerce une partie de ses tâches dans le cadre du télétravail.

L'article 3 précise notamment :

« (...)

L'employé exécutera ses prestations de Télétravail structurel à concurrence de 3 jours de travail par semaine pour un emploi à temps plein.

(...) ».

[1] Ci-après : « *DEUTSCHE BANK* ».

Selon l'article 11, cet avenant est conclu à durée indéterminée et indique les modalités ou hypothèses permettant aux parties de le résilier unilatéralement :

« L'avenant au contrat de travail relatif au Télétravail peut toutefois être résilié par l'employeur ou par le travailleur conformément aux modalités décrites ci-dessous :
- *Si l'employeur met fin au télétravail, un préavis d'un mois doit être respecté;*
- *Si le travailleur met fin au télétravail, un préavis d'un mois doit être respecté :*
- *Si les deux parties mettent fin d'un commun accord au télétravail, la date de fin sera déterminée dans une convention écrite conclue entre les parties.*

(...)

L'employeur peut immédiatement mettre fin à l'avenant au contrat de travail relatif au télétravail, sans devoir respecter un délai de préavis dans les cas suivants:
- *En cas de non-respect par le travailleur des dispositions de cette convention ou des dispositions de l'avenant au contrat de travail concernant le télétravail ;*
- *En cas de manquement sérieux dans le chef du travailleur nécessitant l'arrêt immédiat du télétravail ;*

Le responsable notifiera par écrit la fin immédiate de l'avenant au contrat de travail concernant le télétravail et en expliquera les raisons au travailleur lors d'un entretien.

(...) ».

4. Le 19 octobre 2022, Madame G [2] a adressé un courriel aux membres de son équipe du *Contact Center* de Liège par lequel elle précise que, pour les motifs qu'elle détaille, à partir de novembre 2022, les jours de télétravail se limiteront à deux jours par semaine.

Le 20 octobre 2022, Monsieur C a répondu à ce courriel de la manière suivante :

« Je déduis donc que la DB veut vraiment mon départ rapide, j'acte la décision même si je ne m'y accorde pas et reprends mes recherches dès aujourd'hui. ».

Le jour même, Madame G y a apporté la réponse suivante :

« Que te répondre... Si ce n'est que bien évidemment ce n'est pas l'objectif recherché. Le cohésion d'équipe et la transmission de connaissance et compétence est la pierre angulaire de cette communication. ».

5. Le 24 octobre 2022, Madame F [3] a écrit un courriel à Madame G pour l'informer que le comportement de Monsieur C « *se détériore* », que suite aux annonces concernant le télétravail, il est « *extrêmement vulgaire* », qu'il se vante de se mettre sous certificat, qu'il est « *intouchable car est au syndicat* », qu'il fera tout pour faire durer la formation « *car ne va rien vouloir comprendre* » et va surveiller le moindre faux pas de sa coach, sa manager et ses collègues.

---

[2] *Manager contact* et supérieure hiérarchique de Monsieur C

[3] Une collègue de Monsieur C

Elle termine ce courriel comme suit :

« *Je pense que son comportement commencer à agacer et frustrer l'ensemble de l'équipe et qu'il est grand temps de prendre des mesures pour le freiner car son comportement devient lunaire.* ».

6. Le même jour, Madame C [4] a envoyé un premier courriel à Madame G visant à lui faire part de son inquiétude vis-à-vis de l'attitude de Monsieur C depuis l'annonce de la réduction des jours de télétravail.

Elle précise que « *Ce vendredi* » (dont le Tribunal déduit qu'il s'agit du vendredi 21 octobre), Monsieur C a « *clairement tenu sur le plateau et devant ses collègues des propos inacceptables et pouvant grandement impacter l'équipe* » ; elle en fait ensuite l'énumération.

Elle termine ce courriel comme suit :

« *Ces propos créent réellement une mauvaise ambiance et un malaise sur le plateau, et pourraient avoir des répercussions sur les membres de l'équipe.*
De plus, les maladies et absences inopinées qu'il menace de prendre risquent de mettre à mal l'organisation de l'équipe au day-to-day.

Je pense qu'une discussion avec lui serait opportune afin de stopper cette attitude peu constructive. ».

Madame C a ensuite adressé un second courriel à Madame G

« *Après réflexion, je souhaite également rajouter que je souhaiterais que ce mail n'arrive pas aux oreilles de car il peut se montrer assez extrême et imprévisible dans ses réactions , par exemple :*

- *Quand je lui donnais formation, il a déjà joué avec une cartouche de fusil pendant que je lui parlais*
- *Il explique très fréquemment qu'il a déjà pensé à trafiquer les freins des personnes qu'il n'aime pas, il a déjà mis du rondup dans la pelouse d'un de ses voisins pour que l'herbe ne pousse plus*

Je ne me sens donc pas à l'aise avec le fait qu'il sache que cela vient de moi au vu de ces agissements/réflexions. ».

7. Le 4 novembre 2022, plusieurs courriels ont été transmis par des collègues de Monsieur C à Madame G ainsi qu'à Monsieur G [5] :

- Courriel de Madame P à Madame G

  « *Bonjour*

[4] Une collègue de Monsieur C
[5] Directeur des ressources humaines.

Je reviens vers toi suite à mon mail envoyé sur le comportement de d'il y a quelques semaines.

Je tiens à te préciser que quand je dis que était insultant je souhaite te préciser mes dires :
« : grosse conne, grosse pute »
« La DB c'est de la merde, il n'y a pas d'avenir ici » « un tel ou un tel n'est vmt pas malin, il est lent, ce sont des gamins »

Lorsqu'il sonne à d'autres services il demande si il n'a pas une place dans leur service ... ».

- Courriel de Monsieur D [6] à Madame G :

« Salut

Suite à notre conversation téléphonique de tout à l'heure, il est vrai que a eu des propos inapproprié sur le plateau l'autre jour du genre :
« Grosse connasse » « connasse » « grosse pute » ...

Bonne journée ».

Madame P et Madame C ont également envoyé un long courrier à Monsieur G lui faisant part des difficultés de comportement de Monsieur C qui, pour la plupart, apparaissent dans le courrier notifiant l'intention de le licencier pour faute grave.

En fin de journée, Monsieur M [7] a fait parvenir à Madame C et à Monsieur G un courriel par lequel il relate un incident avec Monsieur C ayant apporté une mallette à fusil vide sur le lieu de travail.

Il termine son courriel comme suit :

« Je tiens tout de même à préciser que durant ma période de coach au CC Liège il m'a déjà été remonté par des collègues un sentiment de crainte/peur vis-à-vis de et son penchant pour le chasse et les armes à feu.
J'ai déjà eu un entretien avec une collègue qui m'a exprimé ses craintes sur le fait que était déjà venu avec des cartouches au bureau et qu'il parlait presque exclusivement de chasse et arme à feu au bureau.
Il semblerait que i ait déjà apporté un fusil, pas au bureau mais dans sa voiture garée non loin de l'agence de Liège car il devait la faire réparer ou devait aller rapidement à la chasse ou à un cours de chasse après le boulot.
Cette collègue m'a tout de même dit j'ai peur qu'un jour il rentre dans la banque suite à un dispute ou que sais-je et puisse tirer dans le tas ».

8. Le même jour, Monsieur C a été convoqué par Monsieur C à un entretien fixé au mardi 8 novembre 2022.

---

[6] Collègue de Monsieur C
[7] Collègue et ancien coach de Monsieur C

Cet entretien s'est déroulé le 8 novembre 2022 en présence de Monsieur C Monsieur G et Monsieur G [8].

Selon un compte rendu rédigé par Monsieur G [9] (non contresigné par Monsieur C mais il ne conteste pas le contenu), le travailleur a réfuté la réalité de l'ensemble des reproches et a expliqué les raisons pour lesquelles il ne souhaitait pas suivre la formation *Equity*.

9. Par courrier recommandé du 8 novembre 2022, la DEUTSCHE BANK a communiqué son intention de licencier Monsieur C pour les motifs suivants :

« 1
Il a été porté à ma connaissance, en date du vendredi 4 novembre 2022, que vous adoptiez régulièrement un comportement insultant ou dénigrant envers vos collègues et votre management, et que vous entreteniez, par ailleurs un climat d'intimidation et de peur, créant clairement un sentiment de malaise chez vos collègues.

2
Il m'a ainsi été remonté que vous vous moquiez régulièrement de vos collègues, et ce ouvertement, en épinglant, par exemple, la lenteur de l'un ou le ton de voix de l'autre. Vous avez également déclaré que vos coachs étaient comme « des coqs dans une basse-cour », qu'ils étaient des « gamins ».

De manière générale, vous adoptez un ton régulièrement désagréable ou déplacé avec vos collègues (par exemple : « Tant mieux si tu n'y trouves pas de dysfonctionnement et que tout roule dans le meilleur des mondes »; « Tu as raison, je suis totalement incompétent. Je vais me remettre en question »; ...).

Votre comportement a apparemment encore empiré depuis que votre manager a annoncé, fin octobre dernier, que le télétravail serait limité à 2 jours par semaines (alors que vous preniez clairement déjà des libertés avec cette règle — cfr. ci-dessous).

A cette occasion, vous avez, selon ce que vos collègues m'en ont rapporté, insulté votre manager, Madame G de tous les noms, en la traitant, par exemple, de « grosse pute », « grosse conne », « grosse connasse », etc.

Vous avez également déclaré, plus généralement, que « La Deutsche Bank c'est de la merde, il n'y a pas d'avenir ici ». Vous disiez régulièrement rechercher un travail ailleurs, et avez d'ailleurs écrit à Madame G , suite à son e-mail sur la limitation du télétravail : « Je déduis donc que la DB veut vraiment mon départ rapide, j'acte la décision même si je ne m'y accorde pas et reprends mes recherches dès aujourd'hui ».

3
En outre, j'ai également été informé du fait que vous aviez instauré et que vous vous plaisiez manifestement à maintenir un ' climat de terreur ' au bureau, en particulier en raison de vos propos concernant votre passion des armes à feu et de la chasse et

[8] Délégué syndical
[9] Pièce 1.10. de la DEUTSCHE BANK.

de l'univers qui s'y rapporte et que vous ramenez parfois au travail, ainsi qu'en raison d'autres propos que vous avez tenus, par exemple :

- *Lors d'une formation donnée par l'un de vos coachs, vous avez « joué » pendant de longues minutes avec une cartouche de fusil (que vous aviez donc amenée au travail sans aucune raison). De tels évènements se sont reproduits à d'autres occasions, dès lors qu'il m'a également été indiqué que certains collègues vous avaient vu « jouer » avec des cartouches à votre poste de travail;*

- *Vous vous êtes un jour présenté au travail avec un étui de fusil ;*

- *Vous avez un jour dit à vos collègues avoir un fusil dans le coffre de votre voiture ;*

- *Vous avez déclaré à vos collègues que vous aviez menacé l'un de vos anciens collègues de chez ING de venir un jour avec une arme à feu au travail;*

- *Vous avez raconté sur le plateau devant plusieurs collègues avoir mis du désherbant sur la pelouse de vos voisins avec qui vous aviez eu un différend ;*

- *Vous avez également dit vouloir trafiquer les freins de votre voisin de parking, avec lequel vous aviez également eu un différend, en versant de l'acide dessus ;*

et ceci en plus de vos propos réguliers tournant autour du monde de la chasse et des armes à feu.

Compte tenu de ce climat malaisant, vos collègues m'indiquent qu'ils n'osent rien vous dire, de peur de la réaction que vous pourriez avoir à leur égard, et en particulier que vous puissiez faire irruption dans les bureaux avec un fusil.

4
Lors de votre audition du mardi 8 novembre 2022, en présence de votre délégué syndical, Monsieur G , et de moi-même, vous aviez nié avoir tenu des propos insultants envers Madame G Au sujet du climat de peur ressenti par vos collègues, vous avez, encore une fois, nié les faits, en déclarant simplement que vous ne veniez pas au travail pour vous faire des amis.

J'ai cependant reçu la confirmation unanime de vos collègues au sujet des faits précités.

5
De tels propos et comportements sont assurément graves.

Ils viennent, par ailleurs, s'ajouter à l'insubordination caractérisée dont vous faites preuve, en particulier en:

- *Refusant systématiquement de suivre le volet pratique de la formation Equity/Advice. En effet, alors que vous aviez suivi la formation théorique, vous n'avez toujours pas, depuis votre entrée en service il y a maintenant*

plus de 3 ans, suivi le volet pratique. Il vous a pourtant été demandé à plusieurs reprises de le suivre, mais une excuse vous empêche toujours de le faire, et vous vous plaisez à dire ouvertement que vous n'y voyiez pas d'intérêts, dès lors que vous ne seriez pas payé plus et que le fait de disposer de cette compétence comportait plus de risques pour vous.

Il vous a été demandé de suivre la formation ce mois de novembre, et vous avez déclaré que si c'était le cas, vous ne comprendriez de toute façon rien à la formation.

Vous avez également déclaré que vous n'aviez aucune intention de faire de l'Equity/Advice, et que s'il vous était demandé d'en faire, vous commettriez sciemment des erreurs, afin qu'on vous le retire, « comme un enfant, quand il fait mal quelque chose, on ne lui demande plus de le faire s'il fait des bêtises ».

Un tel comportement est particulièrement inacceptable, dès lors que tous vos collègues ont suivi ladite formation et que cela met à mal l'organisation du travail. Ceci était, par ailleurs, attendu de votre part dans le cadre des tâches qui vous incombaient.

- *Refusant régulièrement de venir au bureau, en invoquant notamment comme motif la distance entre votre domicile et le bureau, ainsi que le fait que vous vous sentez toujours affaibli suite à votre chute du mois de mai dernier (alors que vous vous déplacez cependant volontiers pour des chasses), et, plus récemment, le fait que votre voiture aurait des problèmes techniques.*

  Suite à l'annonce de la fin octobre de Madame G de limiter le télétravail, et outre le fait que votre comportement a complètement dégénéré depuis lors (cfr. ci-dessus), vous avez clairement dit que vous n'acceptiez pas cette décision, que vous seriez alors peut-être en incapacité de travail, ou bien que vous ne rendriez pas vos jours de télétravail « pour emmerder tout le monde ».

  Alors que Madame G vous a demandé à plusieurs reprises de communiquer vos jours de télétravail jusqu'à la fin de l'année, vous n'avez toujours réservé aucune réponse à ce sujet.

  Vous avez donc clairement l'intention de perturber autant que possible l'organisation du travail de votre équipe, en raison de votre simple mécontentement sur l'application d'une règle, sur laquelle il n'y a pourtant rien à discuter. ».

Le même jour, la DEUTSCHE BANK a adressé une requête, par recommandé, au Président du Tribunal de céans en vue de faire convoquer les parties conformément à l'article 5 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

10. Une audience de comparution séparée des parties s'est tenue le 18 novembre 2022 afin d'informer les parties de la portée de la procédure à suivre.

11. Le 18 novembre 2022, une citation à comparaitre a été signifiée à Monsieur C à la requête de la DEUTSCHE BANK.

12. Le contrat de travail de Monsieur C a été suspendu par courrier du 22 novembre 2022 avec prise de cours le vendredi 18 novembre 2022.

13. Lors de l'audience du 25 novembre 2022, les parties ont signalé ne pas avoir abouti à un accord.

Le même jour, le Président du Tribunal de céans a rendu une ordonnance actant l'absence de conciliation des parties ainsi qu'une ordonnance fixant le calendrier de la procédure.

II. OBJET DE L'ACTION ET DEMANDES DES PARTIES

- La **DEUTSCHE BANK** demande au Tribunal de céans de reconnaître la gravité des motifs de rupture de sorte qu'il puisse être mis fin au contrat de travail de Monsieur C sans préavis ni indemnité.

  Elle sollicite aussi la condamnation de Monsieur C et la FGTB aux entiers dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure (1.800,00 EUR).

- **Monsieur C** demande au Tribunal de céans de dire la demande de la DEUTSCHE BANK si recevable, non fondée et de la condamner à l'indemnité de procédure, liquidée à la somme de 1.800,00€ (demande non évaluable en argent).

III. RECEVABILITE

La demande est recevable, pour avoir été introduite dans les formes et délais légaux. La recevabilité n'est d'ailleurs pas contestée par Monsieur C

IV. DISCUSSION

En vertu de l'article 2, § 1er, de la loi du 19 mars 1991, les délégués du personnel et les candidats délégués du personnel ne peuvent être licenciés que pour un motif grave préalablement admis par la juridiction du travail ou pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par l'organe paritaire compétent.

La loi du 19 mars 1991 ne déroge pas au droit commun en matière de licenciement pour motif grave, pour ce qui est de la définition du motif grave et la charge de la preuve.

IV.1. Le délai de 3 jours visé par l'article 4, § 1er, de la loi du 19 mars 1991

A. Position des parties

➢ Selon **Monsieur C** , la procédure a été initiée tardivement :

- les faits ne sont pas précisés d'un point de vue temporel ;
- alors que Madame G sa supérieure hiérarchique et *Manager* du *Contact Center*, disposait d'une certitude suffisante concernant la réalité et la gravité des faits (qu'il conteste) à tout le moins dès le 24 octobre 2022, ce n'est que deux semaines plus tard qu'elle en a référé à la personne compétente pour licencier ;
- l'explication fournie par la DEUTSCHE BANK quant à la « *remontée des informations* » n'est pas crédible et contraire aux pièces ;
- le point de départ du délai de trois jours ne peut commencer le jour de l'audition de Monsieur C (soit le 8 novembre 2022) au motif que celle-ci n'a apporté aucun élément nouveau.

➢ Selon la **DEUTSCHE BANK**, la procédure n'est pas tardive :

- Monsieur G a eu connaissance de l'ensemble des faits seulement en date du 4 novembre 2022, lorsque les collègues de Monsieur C s'en sont ouverts auprès de lui ;
- le fait que les manquements reprochés se soient produits à une date antérieure, ou que Madame G en ait eu connaissance avant le 4 novembre 2022, ne permet pas de remettre en cause ce constat.

B. En droit

➢ L'article 4, § 1er, de la loi du 19 mars 1991 impose à l'employeur qui envisage de licencier un travailleur pour motif grave d'entamer la procédure dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour au cours duquel il a eu connaissance du fait qui justifierait le licenciement, et ce sous peine de nullité.

➢ La loi du 19 mars 1991 ne déroge pas au droit commun en matière de licenciement pour motif grave, pour ce qui est de la définition du motif grave et la charge de la preuve.[10]

Le délai de 3 jours ouvrables ne commence à courir qu'à partir du moment où la partie qui notifie le congé à une « *connaissance suffisante* » des faits[11].

Il est généralement admis par la jurisprudence que le délai de 3 jours ouvrables ne commence donc pas à courir dès que l'employeur nourrit certains soupçons ou certaines présomptions[12]. En effet, la partie qui souhaite donner le congé doit avoir une connaissance certaine des faits et des circonstances reprochés à l'autre partie[13].

Le fait qui constitue le motif grave de la rupture est connu de la partie donnant congé lorsque celle-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le

---

[10] C. trav. Bruxelles, 22 février 2019, *J.T.T.*, 2019, 334.
[11] Cass., 23 mai 1973, *J.T.T.*, 1973, p. 212; Cass., 11 janvier 1993, *J.T.T.*, 1993, p. 58; C. trav. Bruxelles, 31 janvier 1996, *J.T.T.*, 1997, p. 137; C. trav. Liège, 20 décembre 2013, *J.T.T.*, 2014, p. 114.
[12] Voy. par exemple C. trav. Bruxelles, 3 mars 1976, *Bull. F.E.B.*, 1977, 2451; Trib. trav. Malines, 1er mars 1976, *J.T.T.*, 1977, 260 ; Trib. trav. Bruxelles, 17 octobre 1985, *J.T.T.*, 1986, 282 ; voy. aussi Cass., 16 juin 1971, *J.T.T.*, 1972, 37.
[13] C. trav. Bruxelles, 11 février 1976, *Bull. F.E.B.*, 1977, 2450.

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.[14]

- Il ne peut pas être déduit de l'article 35, al. 1er de la loi relative aux contrats de travail que l'employeur doit se rendre compte à temps des faits et de leur gravité[15]. Un congé pour motif grave n'est pas irrégulier par le simple fait que celui qui notifie le congé aurait déjà pu prendre connaissance des faits plus tôt[16].

  Pour apprécier si le licenciement pour motif grave a été notifié dans les délais, il ne faut pas se référer au moment où le fait aurait pu ou aurait dû être connu par l'employeur[17].

  La Cour de cassation a décidé que l'arrêt qui juge qu'une entreprise doit être organisée de telle sorte que la personne compétente pour licencier soit informée en temps utile viole l'article 35 de la loi relative aux contrats de travail[18]. Est illégal l'arrêt qui décide qu'un motif a été notifié tardivement parce que la personne ayant le pouvoir de licencier avait eu la possibilité de connaître le fait reproché plus de 3 jours avant le licenciement[19].

  Toutefois, si les faits qui fondent le congé pour motif grave sont invoqués par la partie qui donne le congé, plus de 3 jours ouvrables après la date à laquelle ils sont survenus, cette partie doit prouver les circonstances ayant entraîné que les faits ne lui ont été connus qu'au plus tôt 3 jours ouvrables avant le congé[20].

- L'article 4, § 1er, de la loi du 19 mars 1991 fait peser sur l'auteur de la rupture pour motif grave la charge de la preuve du respect de ce délai de trois jours.

  Toutefois, selon un arrêt rendu en 2021 par la Cour du travail de Bruxelles, il appartient à la partie qui conteste le respect du délai de trois jours et/ou le motif grave qui lui est imputé et dont la preuve est rapportée avec un degré suffisant de certitude (ou de vraisemblance d'un fait négatif) par l'autre partie, d'apporter elle-même la preuve du fondement et de la pertinence de sa contestation.[21]

C. En l'espèce

- Pour prouver la chronologie des faits qu'elle invoque, la DEUTSCHE BANK produit aux débats :

---

[14] Cass., 14 mai 1979, *J.T.T.*, 1980, 78 ; Cass., 14 octobre 1996, *J.T.T.*, 1996, 500 ; Cass., 6 septembre 1999, *J.T.T.*, 1999, 457 ; Cass., 8 novembre 1999, *J.T.T.*, 2000, 211, concl. Av. gén. LECLERCQ ; Cass., 19 mars 2001, *J.T.T.*, 2001, 249 ; Cass., 14 mai 2001, *J.T.T.*, 2001, 390 ; Cass., 22 octobre 2001, *J.T.*, 2002, 197 ; voy. aussi Cass., 28 février 1983, *Pas.*, 1983, I, 723 ; Cass., 15 juin 2015, *Or.*, 2015, (reflet PLETS, I.), 248 ; C. trav. Anvers, 22 avril 1983, *Chron. D.S.*, 1984, 15 ; C. trav. Mons, 4 septembre 2000, *J.T.T.*, 2001, 87 ; C. trav. Liège, 20 décembre 2013, *J.T.T.*, 2014, 114 ; C. trav. Liège, 27 février 2015, *J.T.T.*, 2015, 236 ; Trib. trav. Charleroi, 26 janvier 1987, *R.D.S.*, 1987, 136.

[15] Cass., 25 avril 1988, *J.T.T.*, 1989, 81.

[16] Cass., 28 février 1994, *J.T.T.*, 1994, 286.

[17] Cass., 15 juin 2015, *J.T.T.*, 2015, 486.

[18] Cass., 13 mai 1991, *R.W.*, 1991-1992, 406 ; Cass., 7 décembre 1998, *J.T.T.*, 1999, 149.

[19] Cass., 14 mai 2001, *J.T.T.*, 2001, 390.

[20] C. trav. Bruxelles, 19 mars 1985, *Chron. D.S.*, 1985, 178 ; C. trav. Bruxelles, 18 février 1986, *J.T.T.*, 1986, 464 ; C. trav. Mons, 1er mars 1999, *J.T.T.*, 2000, 62 ; C. trav. Bruxelles, 2 juin 2015, *Chron. D.S.*, 2016, 192, note H. DECKERS, *Chron. D.S.*, 2016, 185-186.

[21] C. trav. Bruxelles (4e ch.) n° 2018/AB/208, 2 mars 2021, *J.T.T.*, 2021, liv. 1412, 493.

- L'attestation de Monsieur G selon laquelle il a été informé des faits litigieux par Madame G le 4 novembre 2022 et a demandé à un certain nombre de collègues de lui confirmer que les faits se sont produits et de quelle manière avant d'inviter Monsieur C à un entretien fixé le 8 novembre 2022.
- Les courriels de Madame PIRENNE, Madame C et Monsieur M lesquels ont tous été adressés le 4 novembre 2022 à Monsieur G
- Le courriel du 7 novembre 2022 envoyé par Madame G à Monsieur C

La lecture de ces pièces confirme que ce n'est, au plus tôt, que le 4 novembre 2022 que Monsieur G a été informé de l'ensemble des faits sur lesquels la DEUTSCHE BANK se fonde pour solliciter le licenciement pour faute grave de Monsieur CAUFRIEZ.

Il n'est pas contesté que c'est Monsieur G , en sa qualité de Directeur des ressources humaines de la DEUTSCHE BANK qui est la personne compétente pour procéder au licenciement de Monsieur C et non Madame G Or, Monsieur C n'apporte aucun élément permettant de penser que Monsieur G ait été informé de tout ou partie de ces faits avant cette date.

➢ Le fait que Madame G , en tant que supérieure hiérarchique en avait, elle, connaissance avant cette date ne change rien à ce constat et ce conformément à la jurisprudence précitée de la Cour de cassation. Il importe peu aussi que les collègues de Monsieur C se soient spontanément ouverts de la situation à Monsieur G ou à la demande de celui-ci à partir du moment où ces informations n'ont pas été portées à sa connaissance avant le 4 novembre 2022.

➢ Le Tribunal considère qu'en informant Monsieur C et son organisation syndicale de son intention de procéder au licenciement le 8 novembre 2022, la DEUTSCHE BANK a respecté le délai de 3 jours ouvrables prescrit par l'article 4, § 1er, de la loi du 19 mars 1991.

IV.2. <u>La preuve et la gravité des faits reprochés</u>

A. Position des parties

➢ La **DEUTSCHE BANK** estime qu'il ressort à suffisance des pièces produites au dossier, émanant de plusieurs collègues différents de Monsieur C , que les fautes qui lui sont reprochées sont établies.

Elle considère que les faits qu'elle détaille sont incontestablement graves. La DEUTSCHE BANK précise encore que le comportement de Monsieur C semble avoir encore empiré, faisant craindre le pire à ses collègues, depuis un différend avec sa responsable hiérarchique, Madame G , concernant les jours de télétravail, au terme duquel il l'a insultée ouvertement (mais en son absence). Ce comportement insultant, injurieux et menaçant de Monsieur C ne permet dès lors plus de maintenir la confiance nécessaire à la relation de travail. Toujours selon l'employeur, ces faits sont d'ailleurs encore aggravés par l'attitude d'insubordination caractérisée de Monsieur C

➢ Selon **Monsieur C** , la plupart des faits reprochés ne sont pas démontrés :

- Seuls quelques collègues ont communiqués des courriels *in tempore suspecto*, de manière manifestement concertée, se souvenant curieusement tous des mêmes faits mais en n'étant pour aucun d'entre eux dans la capacité de préciser ce qui aurait dit en présence de qui et quand, plaçant *de facto* Monsieur C dans l'impossibilité totale de se défendre.
- A l'exception du « *témoignage* » de Madame G et de la pièce I.15, illisible, les attestations ne sont pas manuscrites, ne remplissent donc pas les conditions prévues par le Code judiciaire et manquent de crédibilité.

Monsieur C considère que s'agissant des faits qui sont établis ou du moins non contestés, ils ne présentent aucun caractère fautif et à tout le moins que le critère de la gravité suffisante de la faute n'est pas rempli.

B. En droit

B.1. La preuve des faits

➢ La charge de la preuve incombe à la partie qui invoque un motif grave[22].

Eu égard aux conséquences pour la partie qui fait l'objet du congé, la jurisprudence exige que la preuve apportée soit rigoureuse[23] et certaine[24], ce qui implique que tout doute doit profiter au destinataire du congé[25]. L'auteur du congé subira donc entièrement le risque du défaut probatoire.[26]

La preuve ne peut donc laisser subsister aucun doute quant aux faits[27].

➢ Conformément à l'article 961/1 du Code judiciaire, lorsque la preuve testimoniale est admissible, le juge peut recevoir de tiers des déclarations, sous forme d'attestation, de nature à l'éclairer sur les faits litigieux dont ils ont personnellement connaissance. L'article 961/2 du même code fixe les conditions auxquelles ces attestations doivent satisfaire.

Ces conditions de forme ne sont pas prescrites à peine de nullité. Par conséquent, l'absence, dans une attestation, de l'une des mentions prescrites par cette disposition n'empêche pas le juge de recevoir cette attestation, pourvu qu'il indique les raisons pour lesquelles il l'estime crédible malgré le fait qu'elle ne réponde pas à toutes les conditions exigées légalement[28].

B.2. La gravité des faits

---

[22] C. trav. Liège, 3 mars 1994, *J.L.M.B.*, 1994, 1405.
[23] C. trav. Liège, 4 septembre 1997, *Or.*, 1997, n°10, p. 3.
[24] C. trav. Mons, 16 mai 1991, *Bull. FEB.*, 1992, p.78.
[25] C. trav. Bruxelles, 16 mars 1989, *R.D.S.*, 1989, p. 238.
[26] GILSON, S., ROSIER, K., FRANKART, A. et GLORIEUX, M., "La preuve du motif grave" in S. GILSON (dir.), *Le congé pour motif grave. Notion, évolutions, questions spéciales*, Limal, Anthemis, 2011, p. 170.
[27] C. trav. Bruxelles, 14 août 2008, *J.T.T.*, 2009, p. 125.
[28] Cass., 28 juin 2018, *NJW*, 2019, 289, note W. VANDENBUSSCHE -- dans ce sens également : C. trav. Bruxelles, 5 décembre 2018, *J.T.T.*, 2019, 99 ; C. trav. Bruxelles, 22 février 2019, *J.T.T.*, 2019, 334; C. trav. Bruxelles, 2 mars 2021, *J.T.T.*, 2021, 493 ; Trib. Trav. Gand (div. Gand), 23 mai 2019, *T.G.R.*, 2019, 314.

- La Cour de Cassation, notamment dans un arrêt du 23 octobre 1989[29], a souligné que les motifs graves qui permettent de rompre le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme sont des faits qui doivent pouvoir être considérés comme fautifs et imputés en tant que tels au travailleur personnellement.

  Ainsi, *"La décision de rompre le contrat est une sanction qui ne peut s'appliquer qu'en regard de la gravité de la faute commise. Cette mesure doit donc être proportionnelle au fait. La doctrine et la jurisprudence rappellent régulièrement que cette sanction ne peut être qu'exceptionnelle et plus particulièrement que l'employeur doit agir avec modération ou pondération, sans précipitation ou réaction excessive. Le principe civiliste de l'exécution de bonne foi des conventions trouve ainsi à s'appliquer au motif grave. Le congé pour motif grave ne peut donc être donné quand les parties auraient pu aplanir leur différend par une mise au point, une discussion, voire un avertissement"*, le rapport de confiance qui existe entre les parties doit être détruit.[30]

  Le juge doit, à cet égard, apprécier la faute *in concreto* en tenant compte de toutes les circonstances de la cause, invoquées dans la lettre de rupture et de nature à attribuer au fait incriminé le caractère de motif grave et notamment, en tenant compte de l'ancienneté du travailleur, de ses fonctions, du caractère isolé de la faute et des faits antérieurs au licenciement.[31]

  Le licenciement immédiat constituant la sanction ultime d'une faute contractuelle, l'existence d'un fait fautif ne suffit pas à le justifier[32].

- L'idée de proportionnalité est contenue dans le texte de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, sur le terrain de la faute (aspect qualitatif) – et non de ses conséquences pour le travailleur ou du préjudice subi par les parties (aspect quantitatif)[33] – et le Tribunal doit procéder à ce contrôle de proportionnalité : le Juge, se substituant à l'employeur, va vérifier si, et dans quelle mesure, la faute reprochée au travailleur était à ce point grave qu'elle devait empêcher immédiatement et définitivement la poursuite des relations contractuelles entre parties.[34]

C. *En l'espèce*

Les motifs sur la base desquels la DEUTSCHE BANK sollicite l'autorisation de rompre le contrat de Monsieur C pour faute grave peuvent être répertoriés de la manière suivante :

---

[29] *J.T.T.*, 1989, p. 432.

[30] M. DAVAGLE, La notion de motif grave : un aspect difficile à appréhender, *Orientations* 2003, page 2 et M. DAVAGLE, « La notion de motif grave : un concept abstrait difficile à appréhender concrètement », In *LE CONGE POUR MOTIF GRAVE, Notion, évolutions, questions spéciales*, Anthémis, 2011, pages 27 et suivantes

[31] V. VANNES, La rupture du contrat de travail pour motif grave, dans Contrats de travail : 20ème anniversaire de la loi du 3 juillet 1978, éd. JBB, 1998, page 228 - V.VANNES, "Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques", BXL, Bruylant, 1996, pages 633 et suivantes - COMPENDIUM 03-04, Droit du travail, Tome 2 , W. Van Eeckhoutte et V. Neuprez, pages 1542 et suivantes.

[32] C.Trav., Bruxelles, 13 juillet 2010, RG 2008/AB/513650.

[33] Cass. 6 juin 2016, *RG n° S.15.0067.F, http://jure.juridat.just.fgov.be. :* arrêt duquel il ressort qu'il appartient exclusivement au législateur de déterminer les conséquences juridiques des fautes graves qui rendent impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

[34] H. DECKERS, «Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : une fausse évidence ? » *In LE CONGE POUR MOTIF GRAVE, Notion, évolutions, questions spéciales*, Anthémis, 2011, pages 251 à 290 et du même auteur, « Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : aspects théoriques et pratiques », *Orientations*, 2015/8, p. 2 à 7.

1. Adopter un comportement insultant ou dénigrant envers ses collègues et le management :

   - « *moqueries* »
   - « *ton régulièrement désagréable ou déplacé* »
   - « *insultes* »
   - « *dénigrement* »
   - le fait de déclarer qu'il recherche un travail ailleurs.

2. Créer un climat d'intimidation et de peur entrainant un sentiment de malaise chez ses collègues :

   - jouer avec une cartouche de fusil
   - se présenter au travail avec un étui de fusil
   - avoir dit à ses collègues, tout en tenant des propos réguliers tournant autour de la chasse et les armes à feu:

     - avoir un fusil dans son coffre de voiture
     - avoir menacé un ancien collègue d'ING de venir avec une arme à feu au travail
     - avoir mis du désherbant sur la pelouse de ses voisins avec lesquels il a un différend
     - vouloir trafiquer les freins de son voisin de parking avec lequel il avait un différend en versant de l'acide dessus.

3. Faire preuve d'insubordination caractérisée :

   - En refusant systématiquement de suivre le volet pratique de la formation *Equity/Advice*.
   - En refusant régulièrement de venir au bureau.

***

Ces faits sont analysés par le Tribunal de la manière suivante :

1. Comportement insultant ou dénigrant envers ses collègues et le *management*

➢ Les pièces produites par l'employeur ne prouvent pas que Monsieur C . ait dénigré de manière caractérisée la DEUTSCHE BANK. Seule Madame P indique que Monsieur C aurait dit « *La DB c'est de la merde, Il n'y a pas d'avenir ici* » et ces propos ne sont confirmés par aucun autre travailleur.

Par contre, la réalité des moqueries et de propos critiquant tant ses collègues que ses *coachs* est démontrée par :

- l'attestation de Madame P ainsi que ses courriels (courriels du 4 novembre 2022 adressés à Madame G et à Monsieur C);
- l'attestation de Madame C et son courriel du 4 novembre adressé à Monsieur G ;
- l'attestation de Monsieur C ;

- l'attestation de Monsieur D

De même, la preuve des insultes tenues par Monsieur C le 21 octobre 2022 à l'égard de Madame G est suffisamment rapportée par la DEUTSCHE BANK au moyen :

- de l'attestation de Madame P et des courriels qu'elle a adressés à Madame G le 24 octobre 2022 ainsi qu'à Monsieur G le 4 novembre 2022 ;
- de l'attestation de Monsieur D [35] et du courriel qu'il a adressé à Madame G le 4 novembre 2022.

➢ Le Tribunal estime que ces attestations sont suffisamment précises, crédibles et concordantes pour permettre de démontrer la réalité de ces derniers faits (moqueries, critiques et insultes) :

- Même si elles ne comprennent pas la date exacte des faits, il résulte de leur lecture que Monsieur C a, à plusieurs reprises, émis des critiques et des moqueries à l'égard de ses collègues et de sa hiérarchie. Madame P décrit aussi le contexte exact dans lequel Monsieur C a proféré des injures concernant Madame G ; injures confirmées par Monsieur D

- Dans le courriel qu'elle adresse le 24 octobre 2022 à Madame G , Madame P écrit : « *Suite aux annonces concernant le télétravail, est extrêmement vulgaire (! ! !) en vers toi, envers les collègues,...* (...) » ; elle a donc bien directement fait part à Madame G de l'existence des insultes, même si, dans ce courriel-là, Madame P n'en a pas repris les termes exacts (termes qu'elle a précisés dans le courriel qu'elle a envoyé le 4 novembre 2022 à Madame G .

- Contrairement à ce qu'indique Monsieur C , rien ne laisse penser que ces attestations aient été réalisées de manière concertée ou que les témoignages aient été « *téléguidés* »[36] de telle sorte qu'il ne puisse leur être accordé un quelconque crédit ; les propos employés par les travailleurs ne sont pas les mêmes et, hormis pour l'attestation de Monsieur C constituent, pour la plupart de leur contenu, la confirmation de ce qu'ils avaient déjà écrits par des courriels précédents.

- Monsieur C déduit également du début du courriel du 4 novembre 2022 de Monsieur D (« *Suite à notre conversation téléphonique de tout à l'heure, il est vrai que a eu des propos inapproprié sur le plateur l'autre jour du genre* (...) ») que son témoignage a manifestement été orienté par Madame C

  Madame G a très bien pu lui demander de mettre par écrit ce qu'il avait entendu à son propos sans que cela n'ait pour effet de rendre ce témoignage non crédible.

---

[35] Collègue de Monsieur C.
[36] Cf. conclusions de Monsieur C , p. 12.

La doctrine[37] a d'ailleurs relevé que « *les attestations de travailleurs se trouvant encore dans un lien de subordination 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.* ».

- Monsieur C estime que le caractère dactylographié des attestations « *entame la crédibilité de ces pièces, puisqu'il peut y avoir un doute sérieux quant à l'identité de celui qui a rédigé ces témoignages* »[38].

  Selon la Cour de cassation[39], « *il appartient au juge, même si l'attestation remplit toutes les conditions prévues aux articles 961/1 et 961/2 du Code judiciaire, d'apprécier souverainement la valeur probante de ce document, en tenant compte à cet égard de tous les éléments utiles à l'estimation de sa crédibilité. Les formalités prévues à l'article 961/2 C.J. ne sont pas prescrites à peine de nullité. Par conséquent, l'absence, dans l'attestation, d'une mention requise par cette disposition légale n'empêche pas le juge de recevoir ladite attestation, pourvu qu'il indique les raisons pour lesquelles il l'estime malgré tout crédible alors qu'elle ne remplit pas toutes les conditions posées.* ».

  En l'occurrence, les propos relatés par Madame P , Madame C et Monsieur D dans leurs attestations avaient déjà été mis par écrit à l'occasion des courriels qu'ils avaient adressés à Madame G
  Le Tribunal estime en conséquence que même si elles n'ont pas été écrites ou signées de manière manuscrite, ils convient de leur attacher une valeur probante.

- La pièce I.15. de la DEUTSCHE BANK est bien lisible .

➢ Ces faits (moqueries, critiques et insultes) étant établis, il convient d'en analyser le caractère fautif.

Le caractère fautif des moqueries de Monsieur C à l'égard de ses collègues est discutable dès lors qu'elles sont sorties de leur contexte et peuvent avoir été dites sur le ton de la blague ou la taquinerie.

Il en est de même concernant les critiques de Monsieur C à l'égard de ses coachs, d'autant plus qu'elles sont restées dans la sphère professionnelle et n'avaient pas pour but de nuire à l'image de la DEUTSCHE BANK.

Concernant le fait (non contesté par Monsieur C) de déclarer qu'il recherche un travail ailleurs, le Tribunal estime qu'il n'est pas en soi fautif en tenant compte du contexte factuel décrit par l'employeur (mécontentement à la suite de la réduction des jours de télétravail).

---

[37] 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.
[38] Cf. conclusions de Monsieur C , p. 12.
[39] Cass., 28 juin 2018, n° C.17.0319.N, www.terralaboris.be.

Par contre, les insultes proférées par Monsieur C à l'encontre de sa supérieure sont intrinsèquement fautifs.

➢ La question qui se pose est celle de savoir si cette faute, qu'elle soit prise isolément ou analysée dans le contexte décrit par la DEUTSCHE BANK, est suffisamment grave pour fonder un licenciement immédiat, sans préavis ni indemnité.

D'emblée, le Tribunal tient à souligner que la qualité de travailleur protégé ne peut entraîner ni avantage ni préjudice particuliers.

Il a été jugé que cette qualité ne pouvait être considérée ni comme une circonstance atténuante, ni comme une circonstance aggravante.[40]

De même, la Cour de cassation a clairement décidé sous l'empire de l'article 21, § 2 de la loi portant organisation de l'économie (à présent abrogé) qu'une procédure spéciale a été prescrite pour le licenciement pour motif grave du représentant du personnel au conseil d'entreprise, mais qu'il n'a pas été dérogé à la notion de motif grave telle qu'elle figure dans la loi relative aux contrats de travail[41].

Dans l'appréciation de la gravité de ce comportement fautif, le Tribunal relève les circonstances concrètes suivantes :

- Les insultes ont été proférées en l'absence de Madame G

- Ces insultes ont été dites sur le coup de la colère, en réaction au courriel de Madame G réduisant les jours de télétravail au nombre de deux par semaine alors que l'avenant de son contrat de travail fixait le nombre de jours de télétravail à trois. Or le fait de pouvoir travailler à domicile était important pour Monsieur C (habitant loin de son lieu de travail) et constituait un point de friction historique[42].

- Le fait d'injurier un supérieur hiérarchique est un comportement isolé. Certes, d'autres faits établis par la DEUTSCHE BANK démontrent que Monsieur C a déjà adopté un comportement déplacé. Toutefois, il n'a jamais fait l'objet d'un quelconque avertissement ou rappel à l'ordre et ses évaluations ainsi que ses rapports de coaching ont toujours été positifs. Par ailleurs, la DEUTSCHE BANK n'établit pas que Monsieur C ait déjà, par le passé, proféré des injures à l'égard d'un supérieur hiérarchique et aurait été rappelé à l'ordre ensuite. C'est en ce sens que ce comportement est considéré comme isolé.

Compte tenu de ces circonstances, le Tribunal estime que ce fait (consistant à proférer des insultes concernant sa supérieure hiérarchique) est certes fautif mais n'est toutefois pas suffisamment grave pour rendre impossible la poursuite des relations contractuelles et justifier un licenciement immédiat sans préavis ni indemnité.

---

[40] C. trav. Liège (div. Liège), 26 mars 2021, *J.T.T.*, 2021, 237.
[41] Cass., 1er juin 1981, 295, *J.T.T.*, 1981, concl. Av. gén. LENAERTS.
[42] Pièces 1.3, 1.6, 1.7, 1.13 et II.1. de la DEUTSCHE BANK.

2. Créer un climat d'intimidation et de peur entrainant un sentiment de malaise chez ses collègues

- **En ayant joué avec une cartouche de fusil**

  Dans ses courriels adressés le 24 octobre 2022 à Madame G et le 4 novembre à Monsieur G , Madame C indique que Monsieur C aurait joué avec une cartouche de fusil alors qu'elle lui donnait une formation. Elle confirme ces allégations dans son attestation.

  Monsieur C. démontre disposer d'un porte-clés et d'un baume à lèvre en forme de cartouches de fusil.

  DEUTSCHE BANK ne conteste pas ces explications mais considère qu'en manipulant de tels objets, mêmes factices, il créait un climat d'intimidation et de peur dans le chef de ses collègues.

  Le Tribunal estime que même en tenant compte du comportement ou des propos parfois déplacés de Monsieur C. le fait de manipuler de tels objets factices n'a pas nécessairement pour effet de créer un climat de peur et d'intimidation, dès lors que l'ensemble des collègues de Monsieur C. avait connaissance de son implication dans le domaine de la chasse.

  Des appréciations ne peuvent être retenues, en tant que telles, comme motif grave, sans que le juge vérifie si elles sont justifiées par des faits et proportionnées à ceux-ci[43].

  Aux yeux du Tribunal, le fait de manipuler de tels objets factices n'est pas fautif et, en ce qu'il créerait un climat d'intimidation et de peur, n'est pas démontré.

- **En s'étant présenté au travail avec un étui de fusil**

  Le fait d'avoir apporté un étui de fusil vide sur son lieu de travail n'est pas contesté par Monsieur C et est de toute façon établi ne fut-ce que par la photographie produite par la DEUTSCHE BANK.

  Il est compréhensible que certains collègues aient pu se poser des questions en apercevant un tel objet.

  Néanmoins, dès lors que la DEUTSCHE BANK ne conteste pas que cet étui était vide et ne remet pas en cause les explications données à l'époque par Monsieur C sur sa présence sur le lieu de travail (en raison d'une réparation qu'elle devait subir - explications relatées par Monsieur M dans son attestation), ce fait n'est pas fautif et, en ce qu'il créerait un climat d'intimidation et de peur, n'est pas démontré.

- **En ayant dit à ses collègues :**

  - **Avoir un fusil dans son coffre de voiture**

---

[43] C. trav. Bruxelles (2e ch.) n° 2020/AB/732, 4 février 2021, J.T.T., 2021, liv. 1413, 518.

Dans le courriel qu'il a adressé le 4 novembre 2022 à Monsieur G Monsieur M relate :

« J'ai déjà eu un entretien avec une collègue qui m'a exprimé ses craintes sur le fait que était déjà venu avec des cartouches au bureau et qu'il parlait presque exclusivement de chasse et arme à feu au bureau.
Il semblerait que ait déjà apporté un fusil, pas au bureau mais dans sa voiture garée non loin de l'agence de Liège car il devait la faire réparer ou devait aller rapidement à la chasse ou à un cours de chasse après le boulot.
Cette collègue m'a tout de même dit j'ai peur qu'un jour il rentre dans la banque suite à un dispute ou que sais-je et puisse tirer dans le tas ».

Dans son attestation, Monsieur M indique :

« Pour le second point, de la possible présence d'un fusil dans son coffre. a déjà expliqué qu'il avait apporté avec lui un fusil à la suite d'un week-end de chasse et la révision de celui-ci sur le chemin du retour du travail. Ledit fusil était bien sûr dans le coffre de sa voiture dans son parking. ».

Les propos de Monsieur M ne sont pas convergents (dans son courriel il dit qu'il semblerait que Monsieur C ait apporté un fusil et dans son attestation, il précise que Monsieur C aurait expliqué avoir apporté un fusil) et incertains (« *Il semblerait* » / « *possible présence d'un fusil dans son coffre* »). En outre, alors que dans son courriel du 4 novembre 2022, Monsieur M semble relater les propos d'une collègue (non identifiée), dans son attestation du 19 décembre 2022, il semble déclarer des faits qu'il aurait personnellement constatés.

Ces pièces ne permettent pas d'établir ce fait qui est formellement contesté par Monsieur C.

- **Avoir menacé des anciens collègues d'ING de venir avec une arme à feu au travail**

Dans leur attestation, tant Madame P [44] que Madame C [45] affirment avoir entendu Monsieur C relater de tels propos.

Toutefois, si Madame P relate ce fait tant dans le courriel adressé à Monsieur C le 4 novembre 2022 que dans son attestation, Madame C ne l'évoque ni dans le courriel qu'elle adresse à Monsieur G le 4 novembre 2022, ni dans celui qu'elle adresse à Madame G le 24 octobre 2022. Or, dans ces deux derniers courriels, elle expliquait les raisons pour lesquelles elle ne se sent « *pas à l'aise* » avec le fait que Monsieur C sache qu'elle dénonce ses agissements ou encore les raisons pour lesquelles elle éprouvait un sentiment de « *malaise voire de peur envers lui* ».

[44] Cf. courriel du 4 novembre adressé à Monsieur G ainsi que son attestation.
[45] Cf. son attestation.

Le Tribunal doute dès lors de la réalité de ce motif qui doit être considéré comme étant non établi.

- **Avoir mis du désherbant sur la pelouse de ses voisins et vouloir trafiquer les freins de son voisin de parking avec lesquels il a ou avait un différend**

Tant Madame F [46] que par Madame C [47] ont toujours affirmé que Monsieur C a dit avoir mis du désherbant sur la pelouse de ses voisins avec lesquels il a un différend.

Les propos relatés par Monsieur M dans son attestation sont toutefois quelque peu différents puisque ce dernier précise quant à lui :

« *Pour toutes les histoires de voisinage a déjà exposé à plusieurs reprises qu'il était en conflit avec ses voisins. Mais surtout que cela n'en resterait pas là et qu'il était prêt à pourrir la vie de ses voisins en, par exemple, jetant du désherbant sur la pelouse de ceux-ci. Il nous a déjà rapporté plusieurs conflits avec ses voisins et son agent de quartier pour divers soucis.* ».

A supposer même que de tels propos (que Monsieur C ait dit avoir mis du désherbant ou avoir dit qu'il était prêt à le faire) aient été tenus, cela traduit une attitude inconvenante sans pour autant créer objectivement et concrètement un sentiment de crainte pour l'intégrité des travailleurs ou encore un « *climat de terreur* » comme le prétend la DEUTSCHE BANK[48] et ce même si Monsieur C tenait régulièrement des propos tournant autour de la chasse et des armes à feu.

D'ailleurs, si dans les courriels adressés à Madame G le 24 octobre 2022, Madame P et Madame C font état d'agacement, de frustration et de malaise, elles ne dénoncent pas l'existence d'un climat de terreur :

- Madame P termine son courriel comme suit :

  « *Je pense que son comportement commence à agacer et frustrer l'ensemble de l'équipe et qu'il est grand temps de prendre des mesures pour le freiner car son comportement devient lunaire.* ».

- Madame C termine son premier courriel comme suit :

  « *Ces propos créent réellement une mauvaise ambiance et un malaise sur le plateau, et pourrait avoir des répercussions sur les membres de l'équipe.*
  De plus, les maladies et absences inopinées qu'il menace de prendre risquent de mettre à mal l'organisation de l'équipe au day-to-day.

  Je pense qu'une discussion avec lui serait opportune afin de stopper cette attitude peu constructive. ».

---

[46] Cf. courriel du 4 novembre adressé à Monsieur G ainsi que son attestation.
[47] Cf. courriels adressés le 4 novembre à Monsieur G et le 24 octobre à Madame G ainsi que son attestation.
[48] Cf. courrier notifiant l'intention de licencier.

- Madame C termine son second courriel comme suit :

  « *Je ne me sens donc pas à l'aise avec le fait qu'il sache que cela vient de moi au vu de ces agissements/réflexions.* ».

En outre, il ne peut être tenu compte, pour établir ce fait, du courriel que Monsieur M a adressé le 4 novembre 2022 à Madame G et à Monsieur G et par lequel il indique que durant sa « *période de coach au CC Liège* » il lui a déjà été rapporté « *par des collègues un sentiment de crainte/peur vis-à-vis de et son penchant pour le chasse et les armes à feu* » ; les collègues en question ne sont pas identifiés et ces propos (que Monsieur M ne reprend d'allleurs pas dans son attestation) sont vagues.

En tout état de cause, même si ce ressenti de la part de certains de ses collègues constitue une appréciation subjective, si ceux-ci s'étaient réellement sentis en danger par ces comportements qui se sont déroulés sur plusieurs années, qu'ils soient répétés ou isolés, ils en auraient fait part à leur supérieur hiérarchique, ne fut-ce qu'anonymement avant le 24 octobre 2022 (date des premiers courriels adressés à Madame G). Or, la DEUTSCHE BANK ne produit aucun élément en ce sens.

3. Faire preuve d'insubordination caractérisée

– **Refuse systématiquement de suivre le volet pratique de la formation *Equity/Advice***

Les pièces du dossiers[49] indiquent que Monsieur C n'a toujours pas suivi le volet pratique de cette formation, qu'il n'y voit pas d'intérêt et manifeste une forte réticence à la suivre. A titre d'exemple, Madame P précise que Monsieur C aurait dit que s'il était obligé de la suivre, il « *ferait des bêtises sciemment* » (cf. son courriel du 4 novembre adressé à Monsieur G .

Toutefois, la DEUTSCHE BANK ne démontre pas, d'une part, l'obligation de Monsieur C de suivre une telle formation ou même une demande claire de son employeur à ce propos, ni un refus catégorique constitutif d'un acte d'insubordination.

L'insubordination vise la situation dans laquelle l'autorité de l'employeur est méconnue, parce qu'un travailleur refuse d'accomplir le travail convenu ou d'obéir à un ordre qu'il a reçu. Le refus d'exécuter des ordres licites est considéré comme une faute grave qui justifie le licenciement[50]. Pour autant, toute forme d'insubordination ne constitue pas un motif grave. Ainsi, n'a pas été considéré comme étant un motif grave, le refus d'un travailleur de suivre une formation, alors que la qualité de son travail n'a jamais été mise en cause et qu'il n'y a pas de véritable obligation de suivre cette formation[51].

---

[49] Cf. l'attestation de Madame P ainsi que les courriels qu'elle a adressé à Madame G le 24 octobre 2022 et à Monsieur G le 4 novembre 2022, l'attestation de Madame C ainsi que le courriel adressé le 4 novembre 2022 à Monsieur G , l'attestation de Madame G ainsi que le courriel du 7 novembre 2022 adressé à Monsieur G et l'attestation de Monsieur C

[50] C. trav. Bruxelles, 4 décembre 1972, *R.D.S.*, 1973, 331, note A.T. ; C. trav. Liège, 23 avril 2010, *J.L.M.B.*, 2010, 1468.

[51] Trib. trav. Gand, 3 décembre 2001, *T.G.R.*, 2002, 186

En l'espèce, ni les évaluations de Monsieur C ni les rapports de coaching n'abordent même une obligation de Monsieur C de suivre cette formation et son refus subséquent ; seule la dernière évaluation relative à l'année 2021 aborde cette formation de la manière suivante : « *Un nouveau challenge en 2022 s'ouvrira à toi via la formation Equity* ».

De même, Monsieur C n'a jamais reçu le moindre avertissement ou rappel à l'ordre concernant cette formation alors que par courriel du 19 novembre 2021, Madame C écrivait déjà à Madame G :

« *m'a à nouveau fait part, comme il y a quelques mois, du fait d'être formé advice/equity et des risques et responsabilités inhérents.*
estime qu'être formé sur ces skills nécessiterait une augmentation salariale au vu du risque plus important de faire une erreur coutant cher à la banque.
Sa formation Equity étant prévue en janvier, je doute encore de la volonté de de réaliser celle-ci au vu de ces dernières infos, c'est pourquoi je voulais t'en faire part. ».

En l'espèce, le comportement de Monsieur C ne peut donc être considéré comme étant un acte d'insubordination.

Il en est de même pour les menaces proférées par Monsieur C concernant un sabotage dont il se rendrait coupable à la suite de cette formation ; si de tels propos sont assurément inadéquats, ils n'ont pas été tenus devant son employeur ou même un supérieur hiérarchique, ne constituent pas un acte d'insubordination pour autant et ont manifestement été dit par Monsieur C sous le coup de la colère suite à l'annonce de la réduction des jours de télétravail (cf. courriel adressé le 24 octobre 2022 par Madame P à Madame G).

– **Refuse régulièrement de venir au bureau**

Les écrits de Madame P Madame C et de Madame G établissent la grande réticence de Monsieur C de se rendre sur son lieu de travail, ce dont Monsieur C ne se cache pas.

Toutefois, cette réticence n'équivaut pas à un refus catégorique constitutif d'un acte d'insubordination. En effet, même si la DEUTSCHE BANK doute de la sincérité des motifs avancés par Monsieur C pour justifier son absence régulière sur son lieu de travail, elle ne démontre pas que ceux-ci soient fallacieux.

Surabondamment, le Tribunal note à nouveau que ni les évaluations de Monsieur C ni les rapports de coaching ne pointent un tel reproche et qu'il n'a jamais reçu le moindre avertissement ou rappel à l'ordre.

Si Monsieur C a réellement menacé de se mettre en maladie ou de créer un certain désordre au sein de l'organisation, de tels propos, n'ayant pas été tenus devant son employeur ou devant un supérieur hiérarchique et résultant de son énervement à la réception du courriel de Madame G relatif à la diminution des jours de télétravail, ne sont pas constitutifs d'un acte d'insubordination.

Enfin, alors que la DEUTSCHE BANK reproche à Monsieur C de ne pas communiquer les jours de télétravail jusqu'à la fin de l'année comme cela était demandé, le travailleur produit des échanges de courriels par lesquels il fait part à Madame G des difficultés qu'il éprouve pour donner ses jours de présence en raison de problèmes rencontrés avec son auto (que sa supérieure hiérarchique ne remet en cause à aucun moment à cette occasion) et interroge Madame G sur la communication de ses jours pour le mois de novembre. Pour le mois de décembre, Monsieur C indique (sans être contredit par la DEUTSCHE BANK) que ces jours de présence avaient été communiqués.

IV.3. Conclusion

Si Monsieur C a effectivement adopté, à plusieurs reprises, un comportement inconvenant voire interpellant, le Tribunal note toutefois que ces faits semblent s'être déroulés sur une longue période de temps (Madame G évoque d'ailleurs dans son attestation que : « *Depuis quelques temps (début COVID-19), a commencé à démontrer un comportement tout à fait discutable vis-à-vis principalement de ses collègues, de sa fonction et dernièrement de moi-même* ») et qu'à aucun moment, il n'a fait l'objet du moindre avertissement. De même aucune de ses évaluations et aucun de ses rapports de coaching ne fait référence à ces reproches.

Il est par contre indéniable qu'en proférant de telles insultes concernant sa supérieure hiérarchique, Monsieur C s'est rendu coupable d'une attitude fautive.

Toutefois, pour les raisons explicitées ci-dessus, le Tribunal estime que cette faute, qu'elle soit appréciée de manière isolée ou conjointement avec l'attitude parfois inadéquate déjà adoptée par Monsieur C , n'est à ce point grave qu'elle empêche immédiatement et définitivement la continuité des relations professionnelles.

La demande de la DEUTSCHE BANK est donc rejetée.

PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,

STATUANT contradictoirement à l'égard de Monsieur C et par défaut à l'égard de la FGTB,

VU les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,

DIT la demande de l'entreprise de droit allemand DEUTSCHE BANK AG recevable mais non fondée.

CONDAMNE l'entreprise de droit allemand DEUTSCHE BANK AG aux dépens, soit à verser à Monsieur C l'indemnité de procédure, liquidée à 1.800,00 €.

Ainsi jugé par :

Mme Juge, présidant la chambre,
Mr Juge social au titre d'employeur,
Mr Juge social au titre d'employé,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la 2ème chambre du Tribunal du Travail de Liège - division Liège, le **SEIZE JANVIER DEUX MILLE VINGT-TROIS,** par Mme , Juge présidant la Chambre,

assistés de , Greffier.

Le Greffier, Les Juges Sociaux, Le Juge.