



Expédition

Numéro du répertoire 2024 / 2242
Date du prononcé 04 octobre 2024
Numéro du rôle 2022/AB/338
Décision dont appel tribunal du travail francophone de Bruxelles 04 mars 2022 21/20/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre extraordinaire

COVER 01-00004038072-0001-0030-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Définitif

Madame D

partie appelante au principal, intimée sur incident,
représentée par Maître C , avocat à 1400 NIVELLES,

contre

La SA ING BELGIQUE, BCE 0403.200.393, dont le siège est établi à 1000 BRUXELLES, avenue
Marnix 24,

partie intimée au principal, appelante sur incident,
représentée par Maître F lococo Maître L , avocat à
1170 WATERMAEL-BOITSFORT,

**

I. La procédure devant la cour du travail

La cour a pris connaissance des pièces de la procédure, en particulier :

- le jugement attaqué
- la requête d'appel reçue le 29 avril 2022 au greffe de la cour
- Les dernières conclusions déposées par les parties ainsi que les pièces des parties

Les parties ont plaidé à l'audience publique du 06 septembre 2024.

La cause a été prise ensuite en délibéré.

La cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

L'appel principal, régulier en la forme et introduit dans le délai légal, est recevable à défaut de signification du jugement dont appel.



Il en va de même de l'appel incident qui a été introduit conformément à l'article 1054 du Code judiciaire qui permet à la partie intimée de former incidemment appel contre toutes parties en cause devant le juge d'appel, même si elle a signifié le jugement sans réserve ou si elle y a acquiescé avant sa signification, pour autant qu'il soit formé dans les premières conclusions prises par l'intimé après l'appel principal ou incident formé contre lui et sachant que toutefois, l'appel incident ne pourra être admis si l'appel principal est déclaré nul ou tardif¹.

La partie intimée a bien formé appel incident dans ses premières conclusions prises en appel.

II. Le jugement dont appel

Madame D a demandé au tribunal « de condamner la S.A. ING Belgique au paiement des sommes suivantes :

- 37.133,79 € bruts, à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 16.468,03 € bruts, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- 1,00 € provisionnel, à titre de prime bénéficiaire 2020/2021;
- 1.241,50 € nets, à titre de bonus non récurrent lié aux résultats 2020/2021;

Ces sommes étant à majorer des intérêts à dater de leur exigibilité.

Elle demande également la condamnation aux dépens (liquidés à la somme de 236,53 € à titre de frais de citation et 3.000,00 € à titre d'indemnité de procédure), et que le jugement soit déclaré exécutoire par provision, le cantonnement étant possible.

La S.A. ING Belgique sollicite le rejet des demandes, et la condamnation de Madame D aux dépens (liquidés à la somme de 3.250,00 €). »

La S.A. ING Belgique a demandé au tribunal, à titre reconventionnel, « la condamnation de l'intéressée au paiement de la somme de 505,46 €, à titre de factures diverses relatives au véhicule de société.

A titre subsidiaire, elle sollicite que le tribunal :

- Réduise l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable au minimum de 3 semaines ;
- Compense les dépens ;
- Exclue l'exécution provisoire, ou à tout le moins autorise le cantonnement. »

Par un jugement du 04 mars 2022 (R.G. n° 21/20/A), le tribunal a décidé ce qui suit :

¹ Article 1054 tel qu'en vigueur depuis le 9 juin 2018



« Déclare les demandes de Madame D non fondées ;

La déboute de ses prétentions ;

Déclare la demande reconventionnelle de la S.A. ING Belgique non fondée ;

La déboute de ses prétentions ;

Condamne Madame D aux dépens, liquidés par la S.A. ING Belgique à la somme de 3.250,00 €, et lui délaisse ses propres dépens ;

Précise qu'elle reste donc tenue à la somme de 20,00 € à titre de contribution en faveur du Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ;

Constata que le présent jugement est exécutoire par provision, nonobstant tout recours, mais sans exclure la possibilité d'un cantonnement. »

III. Les demandes en appel

III.1. L'objet de l'appel principal de Madame D et ses demandes

Sur base du dispositif de ses conclusions prises en appel, Madame D demande à la cour :

« A titre principal

- Rectifier le jugement a quo en réparant l'omission de la date à laquelle il fut prononcé
- Dire l'appel de Madame D recevable et fondé et, faisant ce que le Premier Juge eut dû faire :
 - o Condamner ING Belgique S.A. au paiement de **37.133,79 € bruts** au titre d'indemnité compensatoire de préavis équivalente à 4 mois et 21 semaines de rémunération, à majorer des intérêts moratoires puis judiciaires au taux légal sur le montant brut depuis le 13 juillet 2020, jusqu'à parfait paiement ;
 - o Condamner ING Belgique S.A. au paiement de **16.468,03 € bruts** au titre d'indemnité forfaitaire en réparation du licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération, à majorer des intérêts moratoires puis judiciaires au taux légal sur le montant brut depuis le 13 juillet 2020, jusqu'à parfait paiement ;
 - o Condamner ING Belgique S.A. au paiement de **1 € bruts** au titre de **prime bénéficiaire 2020/2021**, à majorer des intérêts moratoires puis judiciaires au taux légal sur le montant brut depuis le 13 juillet 2020, jusqu'à parfait paiement ;
 - o Condamner ING Belgique S.A. au paiement de **1.241,5 € nets** au titre de **bonus non récurrent lié aux résultats 2020/2021**, à majorer des intérêts moratoires puis



judiciaires au taux légal sur le montant brut depuis le 13 juillet 2020, jusqu'à parfait paiement ;

- *Dire l'appel incident d'ING recevable mais non fondé, et l'en débouter*
- *Condamner ING aux dépens des deux instances, en ce compris l'indemnité de procédure*

A titre subsidiaire, quant aux dépens

- *Condamner ING Belgique S.A. aux dépens en proportion du gain obtenu par la concluante dans la procédure*
- *Plus subsidiairement, compenser les dépens »*

A l'audience du 6 septembre 2024, madame D [redacted] a précisé le montant définitif de sa demande jusqu'alors limitée à un euro provisionnel au titre de prime bénéficiaire 2020/2021 et a, de ce fait, demandé de condamner ING Belgique S.A. au paiement de la somme de 163,56 EUR bruts, à majorer des intérêts moratoires puis judiciaires au taux légal sur le montant brut depuis le 13 juillet 2020, jusqu'à parfait paiement.

III.2. L'objet de l'appel incident de la SA ING et ses demandes

Sur base du dispositif de ses dernières conclusions prises en appel, la SA ING demande à la cour :

« A titre principal

- *de rectifier le jugement a quo en réparant l'omission de la date à laquelle il fut prononcé, conformément aux articles 793 et suivants du Code judiciaire ;*
- *de confirmer le jugement a quo en ce qu'il déclare les demandes de Madame D [redacted] non fondées ;*
- *par conséquent, de débouter Madame D [redacted] de l'intégralité de ses demandes et de la condamner aux entiers frais et dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure liquidées au montant de base, soit 7.250 EUR (3.500 EUR en première instance et 3.750 EUR en appel).*

A titre subsidiaire

- *Réduire le quantum de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à trois semaines de rémunération ;*



- *Compenser les dépens.* »

A l'audience du 6 septembre 2024, la SA ING a confirmé ne plus soutenir son appel incident formé par voie de premières conclusions prises en appel et portant sur sa demande reconventionnelle introduite en première instance et déclarée non fondée par le jugement dont appel.

IV. Les faits

Madame D a été engagée par la S.A. ING Belgique dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée à partir du 17 octobre 2011 dans la fonction de « caissier ». L'attestation d'occupation délivrée en fin de contrat couvre la période du 17 avril 2010 au 13 juillet 2020. Un engagement à durée déterminée a en effet précédé l'engagement à durée indéterminée (pièce 1 du dossier de pièces de chacune des parties).

Madame D exerçait ses fonctions de banquière à l'agence « Anspach » située à Bruxelles.

Une annexe au contrat de travail mentionne que le travailleur a pris notamment connaissance du règlement de travail disponible sur le HR intranet. C'est par ce canal de communication officiel que le service du personnel d'ING informe les membres du personnel de manière permanente, sur leur statut et avantages en tant que membres du personnel (pièce 1 du dossier de pièces de madame D).

Une newsletter émanant du service « People Services Belgium » informe également les travailleurs de toutes les actualités liées aux ressources humaines.

Madame D bénéficie d'un véhicule de fonction en leasing, dans le cadre d'un plan «Flexible Reward Plan » avec une carte carburant limitée.

Les parties produisent toutes deux le contrat «Company Car Policy» dans sa version établie en janvier 2020 (pièce 2 du dossier de chacune des parties).

Il n'est pas contesté que ce contrat s'applique en l'espèce.

En page 6 de ce contrat, il est précisé que la carte carburant est liée à la voiture de leasing et remise au travailleur au même moment que celle-ci. Le travailleur ne peut donc en aucun cas disposer d'une carte carburant sans voiture de leasing. En outre, la carte carburant ne peut être utilisée que pour alimenter la voiture de leasing.

En page 7, il est prévu que la carte carburant limitée est chargée à concurrence de 1.200 litres de carburant par an. Les litres non utilisés au 31 décembre ou avant la fin du contrat de travail sont perdus sans compensation financière.



En page 12, il est prévu que le travailleur s'engage à prendre connaissance de toutes les modalités d'usage, prescription technique, aspect de sécurité ... (guide d'utilisation, livre d'instruction...) dès la prise en charge du véhicule.

En page 24, un titre V est dédié à l'usage :

« Contrevenir aux modalités d'utilisation générale de cet article sera considéré comme une faute personnelle et pourra conduire le cas échéant à la responsabilité totale du travailleur concerné.

La même responsabilité totale en cas d'abus, de faute intentionnelle ou en raison de multiples accidents provoqués par le travailleur sera invoquée.

Le travailleur accepte que la/les franchise(s) et coût(s) lié(s) au mauvais usage des éléments repris sous ce point seront automatiquement imputés sur son salaire en cas de non-respect de cet article, sans accord explicite préalable du travailleur. »

Concernant l'usage de la voiture, il est précisé :

«A. La voiture

(...) Le travailleur s'engage à utiliser le véhicule mis à sa disposition en tant que conducteur principal et informera sans délai l'employeur de toute poursuite judiciaire dont il ferait l'objet et qui le priverait temporairement ou définitivement du droit de conduire un véhicule. (...) Sans préjudice de la possibilité de résilier le contrat de travail et, en fonction de l'infraction, toute violation des dispositions de la présente Company Car Policy peut entraîner l'application de sanctions disciplinaires telles que stipulées dans le règlement de travail.

(...)

3. Usage privé

Le véhicule peut être utilisé à titre privé. L'utilisation privée s'étend également aux déplacements entre le lieu de travail et le domicile.

Les personnes faisant partie du ménage du travailleur peuvent également utiliser le véhicule à titre privé et pour leurs déplacements domicile-lieu de travail à l'exclusion de leurs déplacements professionnels.

Les personnes faisant partie de l'entourage/les connaissances du travailleur peuvent conduire le véhicule mais ne peuvent en aucune manière l'utiliser pour leurs déplacements professionnels ou pour leurs déplacements domicile-lieu de travail.

Le travailleur reste, en tout état de cause, personnellement tenu au paiement de la franchise ou de toute autre coût mentionnés au point ASSURANCE ET RISQUES PROPRES en cas de dommages matériels.

Des déplacements à l'étranger sont également autorisés, sauf dans les pays politiquement instables, en état de guerre, ou se caractérisant par une agression accrue ou des émeutes annoncées au préalable.

Le travailleur est autorisé à donner des leçons de conduite à des membres du ménage au moyen de sa voiture de leasing, pour autant qu'Alphabet ait été mis au courant au préalable. Dans ce cas, en cas d'accident avec dommages matériels impliquant la responsabilité du



*conducteur du véhicule en apprentissage de conduite, la franchise à charge du travailleur est doublée (contribution du travailleur = 35% de la franchise x 2).
(...) ».*

Concernant l'usage de la carte carburant, il est précisé :

« B. La carte carburant

La carte carburant, de tout type, est strictement destinée à couvrir les frais de carburant de la voiture dont le travailleur dispose. La carte carburant est strictement personnelle et absolument incessible.

En d'autres termes, la carte carburant ne peut pas être utilisée

- par quelqu'un d'autre que le travailleur à qui la voiture de leasing est remise,*
- pour approvisionner une autre voiture que la voiture de leasing mise à la disposition du travailleur.*

A chaque approvisionnement de carburant à la station-service, le kilométrage doit être précisé.

La carte carburant limitée est chargée à concurrence de 1.200 litres de carburant par année complète, ou au pro rata temporis pour une année incomplète à concurrence de 100 litres par mois, dès la remise de la carte et ce durant toute la durée du leasing.

Exemple : une voiture est remise le 5 mars d'une année X, la carte carburant limitée est chargée à hauteur de 1.000 litres pour l'année X. Celle-ci sera chargée à concurrence de 1.200 litres en janvier de l'année X+1, X+2, X+3 et X+4.

Au renouvellement du contrat de leasing, la carte liée au précédent véhicule est bloquée et la nouvelle carte est chargée avec le solde de la précédente carte.

Les litres non utilisés au 31 décembre de chaque année ou avant la fin du contrat de travail seront perdus sans compensation financière.

Le vol, la perte et le dysfonctionnement de la carte carburant doivent être immédiatement signalés à Alphabet. Pour la carte carburant limitée, le solde de litres sera transféré sur la nouvelle carte carburant limitée.

Conserver le code et la carte carburant ensemble est considéré comme une faute. Tous les coûts en résultant seront comptés à charge du travailleur.

Au cas où une fraude est constatée au présent article, conformément aux procédures existantes d'application au sein de la banque, l'employeur réclamera au travailleur le dédommagement y correspondant. Cela peut de plus aboutir au licenciement immédiat du travailleur pour motif grave.



L'employeur, ainsi qu'Alphabet, effectuent des contrôles systématiques de l'utilisation de la carte carburant. Le travailleur s'engage à collaborer pleinement à toute enquête à cet effet. (...) ».

L'information des travailleurs quant à leurs droits et devoirs qui découlent de la Car Policy a été notamment assurée par le biais de messages individuels adressés les 1er mars et 2 août 2019 (lus respectivement par Madame [redacted] les 18 juin et 20 novembre 2019) à tout le personnel de la Banque. Ces messages précisait qu'ING ayant constaté un certain nombre d'utilisations inappropriées de la carte carburant, il était rappelé l'importance du strict respect des règles prévues à cet égard dans la Car Policy ING, en particulier le fait que l'usage de ladite carte devait être strictement personnel et réservé au véhicule de leasing. Le message du 2 août 2019 s'intitulait « Carte carburant : assurez-vous de respecter les règles d'utilisation ».

La *newsletter* du 3 mars 2020 (pièce 3 du dossier d'ING et pièce 15 du dossier de madame D [redacted]) rappelle les règles d'utilisation des cartes carburant en épinglant ce qui suit : « Les cartes carburant ayant été utilisées de manière inappropriée à plusieurs reprises, nous souhaitons attirer votre attention sur ce point. Chaque titulaire d'une carte carburant s'engage à utiliser celle-ci conformément aux conditions d'utilisation. Les principales règles concernant l'utilisation de la carte carburant Total se trouvent ici » (lien mentionné).

Sur annonce d'un entretien dans le cadre d'une investigation adressée par courriel du 8 juillet 2020 à 17:44 par un responsable du service « Registered Fraud Auditor F-A0273 Inspection & Internal Investigations » (pièce 5 du dossier de pièces de madame [redacted] et pièce 4 du dossier de pièces d'ING), madame [redacted] est auditionnée le 9 juillet 2020 (par visioconférence et en présence d'un délégué syndical à qui elle avait demandé assistance dès réception de l'annonce de l'audition qui l'informait de ce droit) au sujet du respect de la « car policy » d'ING Belgique, après avoir déclaré avoir été informée du contexte succinct des faits au sujet desquels elle allait être auditionnée, à savoir le respect de l'ING Company Car Policy.

Un procès-verbal est dressé et signé par madame [redacted] (pièce 6 du dossier de madame D [redacted] et pièce 5 du dossier d'ING):

« AUDITION DE Madame [redacted] D [redacted] (Matricule 821020427 / Corporate Key ZW95UX)

Lieu & Date : Skype Enterprise, le 09/07/2020.

Ligne hiérarchique: N+2 F. [redacted] G.

Je soussignée :

┌ PAGE 01-00004038072-0009-0030-01-01-4 ─┐



• *Déclare avoir été informée :*

- o de l'article 40 du Règlement de Travail de la SA ING Belgique - version 01/2018 et avoir accepté l'assistance syndicale.*
- o des dispositions en vigueur relatives à la problématique COVID_19.*
- o de l'existence du 'Employee Assistance Program' (EAP) accessible notamment via le 0800/997 05.*
- o du contexte succinct des faits au sujet desquels je vais être auditionné, à savoir : **Respect de l'ING Company Car Policy.***

• *Consens :*

- o vu les dispositions en vigueur relatives à la problématique COVID_19, à ce que cette audition soit réalisée via l'application Skype Entreprise et qu'elle soit enregistrée.*
- o à ce que ma déclaration soit retranscrite par un membre de Inspection & Internal-Investigations présent. J'aurai la possibilité, avant signature, d'y apporter toute correction que je juge nécessaire.*

L'audition débute à 12H44 en présence de :

- *Madame [REDACTED] D*
- *Madame N [REDACTED] G [REDACTED] et Monsieur P [REDACTED] T [REDACTED] (Inspection & Internal-Investigations).*
- *Mr Khalid TALBI (Délégation Syndicale SETCA)*

Q. Confirmez-vous avoir été en possession jusqu'au 18/07/2019 d'une voiture de leasing de marque MERCEDES A160 STYLE 1.5CDI - utilisant du diesel et immatriculée 1JTE683 ?

R. Oui.

Q. Confirmez-vous être en possession depuis le 19/07/2019 d'une voiture de leasing de marque MERCEDES A180D BERLINE LAUNCH EDITION AMG-LINE 1 – utilisant du diesel et immatriculée 1WMP123 ?

R. Oui

Q. Confirmez-vous être en possession de la carte carburant n° 71009xxxxx05 en remplacement de la carte n° 71009xxxxx09 et ce suite au changement de véhicule susmentionné ?

R (1). Oui.

R (2 / suite à la question et mes réponses ci-dessous). Oui mais il y a plus ou moins 3 semaines, je l'ai déclarée volée. Celle-ci était dans la pochette de mon époux et les faits ont fait l'objet d'une plainte auprès des autorités. Je vais essayer de retrouver le PV et la date précise de celui-ci.



La commande ou la réservation d'une voiture implique l'acceptation tacite du travailleur sur le contenu de cette Company Car Policy (lien_intranet) et constitue dès lors une convention implicite entre l'employeur et le travailleur.

Cette Compagny Car Policy a d'ailleurs fait l'objet, suite à certains incidents, de 2 rappels envoyés par le département HR - à savoir :

- 1) Un message personnel envoyé le 02/08/2019 via Service-Now.*
- 2) Un email envoyé le 03/03/2020 à l'ensemble des collaborateurs.*

Revenons si vous le voulez bien sur notamment 3 dispositions de cette ING Car Policy - à savoir :

- A la page 06, il est notamment indiqué « La carte carburant est liée à la voiture de leasing et remise au travailleur au même moment que celle-ci. Le travailleur ne peut donc en aucun cas disposer d'une carte carburant sans voiture de leasing. En outre, la carte carburant ne peut être utilisée que pour alimenter la voiture de leasing. ».*
- A la page 27, il est notamment indiqué « La carte carburant, de tout type, est strictement destinée à couvrir les frais de carburant de la voiture dont le travailleur dispose. La carte carburant est strictement personnelle et absolument inaccessible ».*
- A la page 28, il est notamment indiqué «A chaque approvisionnement de carburant à la station-service, le kilométrage doit être précisé. ».*

Q. Respectez-vous toujours les dispositions évoquées ci-dessus ?

R. Oui mais par rapport au kilométrage, j'indique toujours 0 car je ne sais pas où trouver l'information (trop de boutons tactiles). J'avais essayé mais je n'y arrivais pas. Je fais très rarement le plein. C'est mon mari qui fait généralement le plein de carburant. Il connaît le code secret de ma carte. Pendant les travaux, j'ai habité quelques temps chez ma sœur à Vilvoorde et c'est lui qui faisait le plein car les enfants vont à l'école à Roosdaal. Idem pour le retour. Je n'ai jamais contrôlé le kilométrage. Il y a 3 semaines, on lui a volé sa sacoche qui contenait la carte carburant. J'ai bloqué la carte. A cet effet, j'ai consulté mes dernières données chez TOTAL. En consultant mes données, afin de s'assurer que cette carte n'avait pas été utilisée abusivement suite au vol, j'ai constaté que mon époux avait utilisé ma carte carburant sans m'en informer pour une autre voiture (sa camionnette) et ce pour un montant de 20€ en diesel. Depuis cet incident, nous sommes en froid.

Toujours à la page 28 de cette ING Car Policy, il est notamment aussi indiqué « L'employeur, ainsi qu'Alphabet, effectuent des contrôles systématiques de l'utilisation de la carte carburant. Le travailleur s'engage à collaborer pleinement à toute enquête à cet effet. ».

D'après les données qui nous ont été communiquées, le kilométrage renseigné n'a pas toujours été cohérent.

Ainsi, notamment :

┌ PAGE 01-00004038072-0011-0030-01-01-4 ─┐



- Le 26/05/2020, il est encodé 0 km alors que lors des pleins du 23/05/2020 – 11/05/2020 et 25/04/2020 il avait été renseigné 2 kms à chaque fois.
- Le 12/02/2020, il est encodé 209.000 kms alors que lors du plein du 11/02/2020 il avait été renseigné 219.000 kms - soit une différence négative de 10.000 kms. Il s'agit aussi d'une différence positive de près de 200.000 kms avec le plein du 10/02/2020.
- Le 20/01/2020, il est encodé 18.500 kms alors que lors du plein du 10/01/2020 il avait été renseigné 18.700 km (soit une différence négative de 200 kms).
- Le 19/12/2019, il est encodé 16.800 kms alors que lors du plein du 18/12/2019 il avait été renseigné 577 kms (soit une différence de 1.581kms).
- Le 08/12/2019, il est encodé 0 km alors que lors du plein du 04/12/2019 il avait été renseigné 156.000 kms.

Q. Comment expliquez-vous ces différences contraires à la ING Car Policy ?

R. Comme expliqué précédemment, moi j'indique toujours 0. Les autres kilométrages ont été encodés par mon conjoint. Je pensais qu'il encodait correctement. J'avais confiance en lui.

Toujours d'après ces mêmes données, votre carte carburant sera utilisée à **8** reprises pour effectuer un plein d'**essence** et ce pour un total de **137,97 €** - à savoir :

- Le 28/04/2019 : 2,99 litres soit 4,2 €.
- Le 16/05/2019 : 38,54 litres soit 53,37 €.
- Le 17/06/2019 : 6,84 litres soit 8,97 €.
- Le 19/06/2019 : 13,6 litres soit 17,81 €.
- Le 31/01/2020 : 6,9 litres soit 8,91€.
- Le 10/02/2020 : 10,36 litres soit 13,37 €.
- Le 28/02/2020 : 17,55 litres soit 22,54 €.
- Le 27/05/2020 : 7,9 litres soit 8,8 €.

Q. Comment expliquez-vous ces 8 pleins contraires à la ING Car Policy et par qui ont-ils été réalisés ?

R. Je ne savais pas. Je n'ai aucune explication excepté que c'est mon mari qui fait les pleins de carburant.

Toujours d'après ces mêmes données, votre carte carburant est utilisée 2 voire 3 fois le même jour pour alimenter partiellement la voiture de **diesel** à savoir :

- Le 11/12/2019 (2 fois à ANDERLECHT à 2 terminaux différents) - total 61.03 litres (41,37 & 19,66).
- Le 25/05/2019 (3 fois dont 2 à LENNIK au même Terminal et 1 fois à NIVELLES) - total 46,71 litres (5,29 + 19,14 + 22,28).
- Le 10/04/2019 (2 fois à LENNIK au même Terminal) - total 13,3 litres (5,29 + 19,14 + 22,28).



- Le 19/03/2019 (2 fois à BRUXELLES au même Terminal) - total 42,62 litres (19,56 + 23,06).

De plus, le kilométrage renseigné est incohérent.

Q. Comment justifiez-vous ces différentes alimentations de carburant le même jour et par qui ont-elles été réalisées ?

R. Je ne comprends pas. Je ne sais pas vous répondre. Si j'avais été présente, je lui aurais dit de faire le plein. Il m'a trahit.

Q. Le 14/03/2019, 37,57 litres de diesel ont été prélevés aux Pays-Bas. Nous notons que vous étiez absente pour maladie les 14 et 15/03/2019. Quels sont vos commentaires ?

R. Je ne sais plus. Je n'ai pas l'habitude de demander un certificat médical si je ne suis pas malade. Nous nous rendons régulièrement aux Pays-Bas. En tout cas et de mémoire, je n'ai pas été ce jour-là aux Pays-Bas.

Q. Sommes-nous dès lors d'accord de conclure que vous n'avez pas respecté diverses dispositions de la ING Car Policy ?

R. Pour moi, j'ai respecté les règles mais j'ai été trahie par mon mari.

Toujours à la page 28 de la ING Car Policy, il est aussi notamment indiqué « Au cas où une fraude est constatée au présent article, conformément aux procédures existantes d'application au sein de la banque, l'employeur réclamera au travailleur le dédommagement y correspondant. Cela peut de plus aboutir au licenciement immédiat du travailleur pour motif grave. »

Q. En étiez-vous consciente ?

R. Pour la fraude, oui mais ce n'est pas moi qui ai fraudé, c'est mon mari et je viens de l'apprendre.

Q. Avez-vous un commentaire à ajouter ?

R. Non.

La relecture de l'audition débute à 13H49.

La relecture s'est terminée à 13H53.

Q. Avez-vous un/des commentaire(s) à ajouter ?

R. Non.

L'audition se termine à 13H55. L'audition est conforme à ce que je vous ai déclaré et ne doit ni être corrigée, ni être complétée. Vu le contexte COVID_19 et après discussion, je vous confirme par la présente que l'audition retranscrite est conforme à ce que je vous ai déclaré



et ne doit ni être corrigée, ni être complétée via Skype. En outre, je consens à en recevoir par la suite une copie contre-signée par Inspection and Internal Investigations via mon email @ing.com ».

Le procès-verbal d'audition est communiqué à l'employeur par courriel du 9 juillet 2020 à 14:17 (pièce 6 du dossier d'ING).

Madame [REDACTED] est licenciée par courrier recommandé du 13 juillet 2020 pour motif grave (pièce 7 du dossier de chacune des parties).

Celui-ci est exposé dans un courrier recommandé du 15 juillet 2020 en ces termes (pièce 8 du dossier de chacune des parties):

« (...) Ci- après, vous trouverez la description du motif grave qui justifie votre licenciement immédiat sans préavis ni indemnités.

Ce 9 juillet 2020, il a été porté à notre connaissance que vous n'aviez pas respecté la Car Policy ING et aviez abusé de votre carte carburant à plusieurs reprises.

Vous avez en effet utilisé votre carte carburant à au moins 8 reprise sur une période d'environ un an pour effectuer un plein d'essence (alors que votre véhicule de société utilise du diesel) pour un total de 137,97 EUR, à savoir :

- *Le 28/4/2019 ;*
- *Le 16/5/2019 ;*
- *Le 17/6/2019 ;*
- *Le 19/6/2019 ;*
- *Le 31/1/2020 ;*
- *Le 10/2/2020 ;*
- *Le 28/2/2020 ;*
- *Le 27/5/2020.*

Par ailleurs, la carte carburant a été utilisée à 2 voire 3 reprises le même jour pour alimenter partiellement un véhicule en diesel, à savoir :

- *Le 19/3/2019 (2 fois à Bruxelles au même terminal) pour un total de 42,62 litres ;*
- *Le 10/4/2019 (2 fois à Lennik au même terminal) pour un total de 13,3 litres ;*
- *Le 25/5/2019 (3 fois dont 2 fois à Lennik au même terminal et 1 fois à Nivelles) pour un total de 46,71 litres ;*
- *Le 11/12/2019 (2 fois à Anderlecht à 2 terminaux différent) pour un total de 61,03 litres ;*

A plusieurs reprises, vous avez également encodé un kilométrage incohérent.

Les dispositions pertinentes de la Car Policy ING sont pourtant limpides :

PAGE 01-00004038072-0014-0030-01-01-4



P.6 : «La carte carburant est liée à la voiture de leasing est remise au travailleur au même moment que celles-ci. Le travailleur ne peut donc en aucun cas disposer d'une carte carburant sans voiture de leasing. En outre, la carte carburant ne peut être utilisée que pour alimenter la voiture de leasing ».

Cette instruction est également reprise sur l'Intranet de la Banque

P.28 : « la carte carburant, de tout type, est strictement destinée à couvrir les frais de carburant de la voiture dont le travailleur dispose. La carte carburant est strictement personnelle et absolument inaccessibile.

En d'autres termes, la carte carburant ne peut pas être utilisée

- par quelqu'un d'autre que le travailleur à qui la voiture de leasing est remise,*
- pour approvisionner une autre voiture que la voiture de leasing mise à disposition du travailleur.*

À chaque approvisionnement de carburant à la station-service virgule le kilométrage doit être précisé ».

ING a par ailleurs attiré l'attention des travailleurs sur ces dispositions, notamment par le biais de messages individuels adressés les 1^{er} mars et 2 août 2019 à tout le personnel de la Banque (et que vous avez lus respectivement les 18 juin et 20 novembre 2019). Ces messages précisait qu'ING ayant constaté un certain nombre d'utilisations inappropriées de la carte carburant, il était rappelé l'importance du strict respect des règles prévues à cet égard dans la Car Policy ING, en particulier sur le fait que l'usage de la dite carte devait être strictement personnel et réservé aux véhicules de leasing.

Le 3 mars 2020, une Newsletter a été envoyée par People Services à tout le personnel de la Banque. Parmi les sujets se trouvait un rappel des règles d'utilisation de la carte carburant libellé comme suit (accompagné d'un lien vers l'Intranet) :

« Les cartes carburant ayant été utilisées de manière inappropriée à plusieurs reprises, nous souhaitons attirer votre attention sur ce point. Chaque titulaire d'une carte carburant s'engage à utiliser celle-ci conformément aux conditions d'utilisation. Les principales règles concernant l'utilisation de la carte carburant Total se trouvent ici ».

Lors de votre audition du 9 juillet 2020, en présence de la délégation syndicale, après que les dispositions précitées vous aient été rappelées, à la question «Respectez-vous toujours les dispositions évoquées ci-dessus ? », vous avez répondu :

« Oui mais par rapport au kilométrage, j'indique toujours 0 car je ne sais pas où trouver l'information (trop de boutons tactiles). J'avais essayé mais je n'y arrivais pas. Je fais très



rarement le plein. C'est mon mari qui fait généralement le plein de carburant. Il connaît le code secret de ma carte (...) Il y a 3 semaines, on lui a volé sa sacoche qui contenait la carte carburant. J'ai bloqué la carte. A cet effet, j'ai consulté mes dernières données chez TOTAL (...)

j'ai constaté que mon époux avait utilisé ma carte carburant sans m'en informer pour une autre voiture (sa camionnette) et ce pour un montant de 20€ en diesel ».

Il ressort dès lors des informations en notre possession, ainsi que de votre déclaration en cours d'audition, que vous n'avez de toute évidence pas respecté les dispositions de la Car Policy ING. De plus, alors que vous aviez constaté que votre mari avait utilisé votre carte carburant pour alimenter sa camionnette en diesel, vous n'en avez pas averti votre employeur. Vous avez de ce fait couvert les agissements de votre mari (qui du reste ne devait pas se trouver en possession de ladite carte carburant et a fortiori de son code).

Par ailleurs, à la question « comment expliquez-vous ces 8 pleins contraires à la ING Car Policy et par qui ont-ils été réalisés ? », vous vous êtes contentée de répondre :

« Je ne savais pas. Je n'ai aucune explication excepté que c'est mon mari qui fait les pleins de carburant ».

Alors que les dispositions de la Car Policy ING précisent clairement que la carte carburant est absolument inaccessible, il ressort de vos affirmations que vous avez laissé celle-ci à un tiers, à savoir votre mari, et ce de manière continue puisque vous affirmez qu'il « fait les pleins de carburant ».

À nouveau, à la question « Comment justifiez-vous ces différentes alimentations de carburant le même jour et par qui ont-elles été réalisées ? », vous vous êtes contentée de répondre :

« Je ne comprends pas. Je ne sais pas vous répondre. Si j'avais été présente, je lui aurais dit de faire le plein. Il m'a trahie ».

Il s'avère en outre que les litres de diesel ont été prélevés au Pays-Bas le 14 mars 2019 alors que vous affirmez ne pas y avoir été ce jour-là. Votre carte a donc été à nouveau utilisée par une tierce personne à qui vous l'aviez sciemment laissée.

Ceci est d'autant plus grave que vous avez commencé votre audition par répondre « oui » à la question « Respectez-vous toujours les dispositions évoquées ci-dessus ? »...

(...) [référence à la jurisprudence pour vol d'une part et d'autre part pour utilisation d'une carte de carburant réservée au véhicule de fonction pour le véhicule de son conjoint].

Ces faits sont de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la relation de confiance nécessaire à la collaboration professionnelle entre vous et ING.



Il s'avère en outre que vous n'avez pas respecté l'instruction reprise au chapitre V.B de la Car Policy selon laquelle, à chaque plein, vous devez encoder le kilométrage exact de la voiture de leasing. Tel a été le cas à au moins 5 reprises entre décembre 2019 et mai 2020. Vous avez été entendue à cet égard et avez expliqué que « vous indiquez toujours 0. Les autres kilométrages ont été encodés par votre conjoint ».

Ces faits justifient dès lors votre licenciement pour motif grave intervenu, conformément à l'article 22 du règlement de travail qui stipule que « à titre exemplatif, la notion de motif grave peut s'appliquer aux cas où l'une des parties manque gravement à ses obligations relatives au bon ordre, à la discipline de l'entreprise et à l'exécution du contrat de travail » et à l'article 39 qui prévoit que seront sanctionnés les manquements aux prescriptions du Règlement de Travail ou à d'autres réglementations applicables à la Banque et dont les membres du personnel ont été informés (telle la Car Policy).

(...)

Vous trouverez en annexe le PV de votre audition, dans lequel vous reconnaissez les faits qui vous sont reprochés.,(...)".

Le conseil de madame [REDACTED] conteste le motif grave par un courrier du 27 août 2020 (pièce 9 du dossier d'ING et pièce 12 du dossier de madame [REDACTED]) qui conclut au caractère hautement suspect des licenciements individuels dont celui de madame [REDACTED] dans un contexte de résurgence d'une possible restructuration au regard de leur nombre et de la similarité des motifs allégués pour justifier l'absence d'indemnités. Le non – respect du délai de trois jours est également soulevé.

Le conseil de la S.A. ING Belgique lui répond par un courrier du 17 septembre 2020 (pièce 10 du dossier d'ING et pièce 13 du dossier de madame [REDACTED]).

Il s'ensuit un échange entre les parties.

En degré d'appel, madame [REDACTED] produit une attestation datée du 31 janvier 2023 émanant de son mari et destinée à établir le bien-fondé de sa thèse. Cette attestation est partiellement conforme au Code judiciaire (une partie annexée à l'attestation proprement dite n'est pas rédigée manuscritement).

V. L'examen de la contestation par la cour du travail

V.1. La demande de rectification du jugement dont appel

L'article 780 du Code judiciaire précise que le jugement contient, à peine de nullité, outre les motifs et le dispositif:

┌ PAGE 01-00004038072-0017-0030-01-01-4 ─┐



1° l'indication du juge ou du tribunal dont il émane; les noms des membres du siège, du magistrat du ministère public qui a donné son avis et du greffier qui a assisté au prononcé;

2° les nom, prénom et domicile des parties et, le cas échéant, leur numéro de registre national, numéro d'identification dans le registre bis³ ou numéro d'entreprise;

3° l'objet de la demande et la réponse aux moyens des parties exposés conformément à l'article 744, alinéa 1^{er};

4° la mention de l'avis du ministère public;

5° la mention et la date de la prononciation en audience publique.

(...)

Le jugement contient, le cas échéant, l'indication du nom des avocats.

En l'espèce, le jugement dont appel contient la mention de sa prononciation en audience publique mais pas la date de cette prononciation en audience publique, exigence requise par l'article 780, 5° du Code judiciaire.

L'article 794 du Code judiciaire prévoit que la juridiction qui a rendu la décision, la juridiction à laquelle ladite décision est déférée ou le juge des saisies peuvent à tout moment rectifier, d'office ou à la demande d'une partie, toute erreur manifeste de calcul ou matérielle ou toute lacune manifeste autre que l'omission de statuer sur un chef de demande visée à l'article 794/1, y compris une infraction à l'article 780, à l'exclusion de l'article 780, alinéa 1^{er}, 3°, ou à l'article 782, § 2, et y compris la méconnaissance d'ordre purement formel de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire, sans cependant étendre, restreindre ou modifier les droits qu'elle a consacrés.

La rectification est corroborée par la loi, le dossier de la procédure ou les pièces justificatives soumises au juge qui a prononcé la décision à rectifier.

En l'espèce, il résulte de l'inventaire du dossier de procédure du tribunal et des précisions obtenues auprès du greffe du tribunal du travail que le jugement dont appel a bien été prononcé le 4 mars 2022. Le greffe du tribunal a vérifié la conformité de l'inventaire électronique produit et le n° de répertoire qui correspond bien au numéro de RG 21/20/A.

Il sera donc fait droit à la demande conjointe des parties de rectifier l'infraction à l'article 780, 5° du Code judiciaire en précisant que le jugement dont appel a bien été prononcé en audience publique du 4 mars 2022.



V.2. La régularité du licenciement pour motif grave et la demande de condamnation au paiement d'une indemnité de rupture.

V.2.1°. Le respect du délai et des formes prévus par l'article 35 de la loi sur le contrat de travail

V.2.1°. a) Le rappel des principes

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail prévoit que le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis 3 jours ouvrables au moins. Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les 3 jours ouvrables qui suivent le congé.

A peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier de 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 fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus.

Le délai commence à courir à partir de la connaissance du fait. Il s'agit du moment où l'auteur du congé a une certitude suffisante de l'existence des faits reprochés à l'autre partie et des circonstances de nature à leur attribuer le caractère de motif grave. Il se distingue du moment où l'auteur du congé dispose des moyens de preuve des faits reprochés.²

En cas de contestation, il appartient à l'employeur d'établir le moment de la prise de connaissance de ceux-ci en apportant des éléments de preuve suffisamment probants à charge pour le destinataire du congé d'apporter la preuve contraire d'une prise de connaissance antérieure ; en cas de doute, il sera considéré que l'employeur n'apporte pas la preuve requise³.

En fonction des circonstances de la cause, il peut être nécessaire de procéder à une enquête et notamment d'entendre le travailleur préalablement à la prise de décision de licencier. Ces

² V. VANNES, « Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques », BXL, Bruylant, 1996, pages 655 et suivantes.

³ M. DUMONT, « Le double délai de trois jours : la gageure d'aller vite tout en prenant le temps de la réflexion » in LE CONGE POUR MOTIF GRAVE, Notion, évolutions, questions spéciales, Anthémis, 2011., pages 71 et 73.

mesures doivent être nécessaires pour permettre d'acquérir la certitude suffisante des faits. Le délai de trois jours pendra cours, dans ce cas, à la fin de l'enquête⁴.

La cour estime donc, en droit, qu'une audition préalable au licenciement est légitime lorsque l'employeur envisage de licencier un travailleur pour des motifs liés à son attitude et/ou à son aptitude et qui constituent potentiellement, comme en l'espèce, de graves manquements.

Le but de cette audition qui peut faire courir le délai légal de 3 jours est d'obtenir une certitude suffisante de l'existence des faits reprochés à l'autre partie et des circonstances de nature à leur attribuer le caractère de motif grave.

L'employeur ne peut toutefois se contenter de l'alléguer mais doit, en présence d'une contestation circonstanciée, apporter des éléments de preuve suffisamment probants dont par exemple, une convocation dont l'objet démontrerait que l'employeur souhaitait entendre le travailleur en ses explications et moyens de défense sur des faits susceptibles d'être qualifiés de motif grave et de justifier un licenciement à ce titre, un procès-verbal contradictoire, des attestations de témoins, etc.

V.2.1°. b) L'application au cas d'espèce

Le respect du délai de notification du motif grave est litigieux. Madame [REDACTED] estime que le jugement dont appel méconnaît l'exigence de preuve incombant à l'employeur en se référant à la date de l'audition du 9 juillet 2020 qu'il qualifie d'utile, sans aucun élément de comparaison ne disposant et ne réclamant pas les données brutes qu'ING admet avoir précédemment collectées dans le cadre de son enquête thématique, pas plus que le contexte dans lequel cette enquête a été mise en oeuvre.

La cour ne retiendra pas le bien-fondé de ce grief.

En effet, en l'espèce, l'audition préalable au licenciement dont il n'est pas contesté qu'elle s'est tenue le 9 juillet 2020 est légitime. Les motifs susceptibles de conduire à un licenciement pour motif grave sont liés à l'attitude de madame [REDACTED] et constituent potentiellement de graves manquements s'agissant de retenir un usage abusif de la carte carburant dans son chef.

Le but de cette audition est bien d'obtenir, au départ des données brutes récoltées dans le cadre de l'enquête et auxquelles le travailleur est confronté, une connaissance suffisante des circonstances de nature à leur attribuer le caractère de motif grave.

Madame [REDACTED] a été dûment convoquée à un entretien. Elle en connaissait l'objet et a pu se faire assister par un délégué syndical. Un procès-verbal contradictoire a été établi. Il ressort bien du contenu de cette audition que les données brutes connues des enquêteurs - et qui seront *in fine* à la base de la décision de licencier - ont été exposées à madame

⁴ C. trav. Bruxelles, 19 février 2020, RG n° 2017/AB/317.

D... et que celle – ci s’est expliquée sur les circonstances de l’usage irrégulier constaté de la carte carburant qui lui était attribuée.

Les données brutes qui sont exposées ne suffisaient pas, en l’espèce, à donner aux manquements constatés, le caractère de motif grave dès lors que les causes sont inconnues.

Cette audition intervenue le jeudi 9 juillet 2020 a donc bien pu faire courir, en l’espèce, le délai légal de trois jours. L’employeur, dans le chef de la personne compétente pour licencier, est informé le même jour. A supposer même que les données brutes étaient déjà connues de l’employeur précédemment, eu égard au caractère légitime de l’audition préalable au licenciement, la conclusion de la cour ne serait pas différente.

Le licenciement est intervenu le lundi 13 juillet et la notification des motifs le mercredi 15 juillet 2020, dans le respect du double délai prévu par la loi.

Le jugement dont appel est donc confirmé en ce qu’il a retenu la régularité formelle du licenciement pour motif grave de madame []

V.2.2°. Le fondement du motif grave

V.2.2°. a) Le rappel des principes

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

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

Trois éléments constitutifs sont requis pour retenir un motif grave : une faute, une faute grave, une faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

La faute est la violation d’une règle de droit qui impose d’agir ou de s’abstenir de manière déterminée, ou encore le comportement, qui sans constituer une telle violation, s’analyse en une erreur de conduite que n’aurait pas adoptée une personne normalement prudente et diligente placée dans les mêmes circonstances⁵.

⁵ C. trav. Liège, div. Namur, 25 avril 2017, 2016/AN/84 qui cite Cass., 25 novembre 2002, S.000036.F, et concl. J.F. Leclercq ; 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, p. 33 ; H. DECKERS, « Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : aspects théoriques et pratiques », Orientations, 2015/8, p. 8 ; DECKERS, H., Licenciement pour motif grave, déséquilibre mental et imputabilité morale, Chron. D.S. 2021, liv. 10, 477-479.



La gravité de la faute doit être appréciée *in concreto* en tenant compte de la faute en tant que telle et de toutes les circonstances dans lesquelles elle survient, de nature à, éventuellement, aggraver ou atténuer ce caractère de gravité.

Cette appréciation tient compte des circonstances invoquées dans la lettre de rupture mais peut aussi inclure des faits qui ne sont pas mentionnés dans cette lettre de congé, lorsqu'ils sont de nature à éclairer la gravité du motif invoqué. Le juge peut également tenir compte de faits qui n'ont rien à voir avec ce motif et qui ne sont pas mentionnés dans la lettre de congé, s'ils peuvent préciser le caractère de gravité du motif invoqué⁶.

Il peut s'agir notamment de l'ancienneté du travailleur, de ses fonctions, du caractère isolé de la faute et des faits antérieurs au licenciement.⁷

La faute doit être à ce point grave qu'elle rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

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.⁸

« *L'idée de proportionnalité est contenue dans le texte de l'article 35 de la loi, 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)*⁹ – et le Tribunal doit procéder à ce contrôle de proportionnalité : le juge, se substituant à l'employeur, va vérifier si, et dans quelle mesure,

⁶ Cass., 12 février 2018, JTT, 2018, p. 265.

⁷ 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, pp. 633 et suivantes - COMPENDIUM 03-04, Droit du travail, Tome 2, W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, pp. 1542 et suivantes.

⁸ M.DAVAGLE, La notion de motif grave : un aspect difficile à appréhender, Orientations 2003, p. 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, pp. 27 et suivantes.

⁹ 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, S. GILSON et F. LAMBINET, « L'appréciation du motif grave par le juge : du bon usage de la proportionnalité », B.J.S., 2017, n° 577.



*la faute reprochée au travailleur était à ce point grave qu'elle devait empêcher immédiatement et définitivement la poursuite des relations contractuelles entre parties ».*¹⁰

V.2.2°. b) L'application au cas d'espèce

L'employeur reproche à madame [REDACTED] de ne pas avoir respecté la Car Policy liée à l'usage de son véhicule de fonction et d'avoir, en conséquence, abusé de sa carte carburant à plusieurs reprises. Les données sont énumérées précisément.

Madame [REDACTED] estime également sur le fond que le jugement dont appel méconnaît l'exigence de preuve incombant à l'employeur en le dispensant de produire aux débats les données brutes de l'enquête thématique en sa possession avant l'audition du 9 juillet 2020. Selon elle, le jugement dont appel soustrait de ce fait des éléments de preuve essentiels concernant la matérialité des faits et leur imputabilité.

La cour ne partage pas cette analyse. La matérialité des faits reprochés qui repose sur les données brutes énumérées dans le procès-verbal d'audition de madame [REDACTED] n'est pas contestée. Elle ne peut plus l'être. Madame [REDACTED] s'est expliquée sur ces données sans les mettre en doute.

L'attestation établie par son mari confirme la réalité de chacune de ces données brutes dont il s'attribue la responsabilité.

Par ailleurs, la demande de production aux débats de l'enregistrement audio de l'entretien du 9 juillet 2020 qui fut effectué d'initiative par ING n'apparaît pas utile vu la mention d'une retranscription conforme signée par madame [REDACTED]

Madame [REDACTED] a, en outre, écrit en toutes lettres à la fin de son audition : « L'audition est conforme à ce que je vous ai déclaré et ne doit ni être corrigée, ni être complétée. Vu le contexte COVID_19 et après discussion, je vous confirme par la présente que l'audition retranscrite est conforme à ce que je vous ai déclaré et ne doit ni être corrigée, ni être complétée via Skype ».

Ce qui a été contesté par madame [REDACTED] c'est l'imputabilité de ces faits, dont le caractère abusif est admis. Madame [REDACTED] expose que c'est son mari qui avait l'usage de la carte carburant et l'a trahie. Elle soutient quant à elle être de bonne foi.

La cour estime qu'il ressort sans ambiguïté des conditions prévues par la Car Policy applicable quant à l'usage de la voiture et de la carte carburant que madame [REDACTED] doit

¹⁰ 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, pp. 251 à 290 et du même auteur, « Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : aspects théoriques et pratiques », Orientations, 2015/8, pp. 2 à 7.



être le conducteur principal de cette voiture nonobstant le fait que l'usage et la conduite de ce véhicule sont permis par les membres du ménage. Par définition, cet usage ne peut pas être principal. La carte carburant ne peut pas être utilisée par quelqu'un d'autre que le travailleur à qui la voiture de leasing est remise et ne peut pas servir à approvisionner une autre voiture que la voiture de leasing mise à la disposition du travailleur.

La thèse de madame [REDACTED] qui repose sur une interprétation non conforme de la convention qui la lie à son employeur, dans le but de démontrer qu'elle n'est pas l'auteur des faits abusifs qui lui sont reprochés, ne peut être admise.

Ces conditions conformes d'utilisation sont contractuellement connues de madame D [REDACTED] et ont été rappelées par l'employeur à plusieurs reprises à l'attention de l'ensemble du personnel par les canaux de communication spécifiquement prévus à cet effet avant le constat d'un manquement dans le chef de madame [REDACTED]. Elle minimise cet état de fait, tentant en vain de nier les effets juridiques résultant de ses engagements contractuels en invoquant sa propre négligence.

Même si cela ne lie pas le juge appelé à statuer sur la régularité d'un licenciement pour motif grave, l'attention spécifique des travailleurs a été attirée sur la nécessité de respecter les conditions d'utilisation et donc de ne pas abuser de cet usage de la carte carburant.

L'article 13 du contrat de travail dispose encore : « L'employée s'engage à respecter strictement toutes les dispositions légales, conventionnelles, réglementaires et ou déontologiques existantes et futures (ex. ING Business Principles, ordre de service, on note internes...) applicable au sein de l'entreprise, lesquelles sont, par ailleurs, à considérer comme une annexe au présent contrat de travail ».

La manière dont madame [REDACTED] reconnaît avoir utilisé le véhicule et la carte carburant est contraire aux conditions prévues par la Car Policy. Cet usage irrégulier lui est bien imputable puisqu'elle a consciemment remis cette carte carburant et son code à son mari.

La cause de justification qu'elle invoque (qui peut être résumée en ces mots « ce n'est pas moi, c'est mon mari » avec le présupposé inexact qu'elle pouvait lui donner un tel usage) ne peut pas reposer sur ses seules allégations ni celles de son mari qui est partie prenante dans le sort de ce litige. Cette thèse n'est, en outre, pas crédible.

En effet, madame [REDACTED] précise que le véhicule mis à sa disposition constituait l'unique véhicule du ménage. Il était utilisé principalement par son mari, qui assurait les déplacements nécessaires aux enfants et la déposait à proximité d'une station de métro pour se rendre en transports en commun vers son lieu de travail situé dans le centre-ville de Bruxelles (Anspach). Or, dans son audition, madame [REDACTED] reconnaît que son mari dispose d'un autre véhicule, une camionnette (avec moteur diesel). Les pleins en carburant de type essence concernent encore un ou d'autres véhicules (avec moteur essence) par définition.



Aucune explication n'est apportée sur ces contradictions.

Madame [] reconnaît que la carte carburant a été utilisée pour alimenter la camionnette de son mari. Elle n'a pas spontanément dénoncé le fait qu'elle impute, sans le prouver, à son mari mais a reconnu ce fait lors de l'audition.

Par ailleurs, elle n'apporte aucune explication plausible sur le constat de l'employeur selon lequel plusieurs retraits de carburants sont réalisés sur une même journée. Elle soutient encore, sans crédibilité et à tout le moins sur base d'un comportement que n'aurait pas adopté une personne raisonnable, diligente et prévoyante et donc sur base d'un comportement fautif, ne pas avoir respecté l'obligation d'encoder le kilométrage du véhicule lors des pleins de carburant parce qu'elle ignore où s'affiche ce kilométrage sur le tableau de bord. Les termes de la Car Policy (en page 12) soulignent, au-delà de l'évidence, que le travailleur s'engage à prendre connaissance de toutes les modalités d'usage, prescription technique, aspect de sécurité ... (guide d'utilisation, livre d'instruction...) dès la prise en charge du véhicule.

Les modalités d'usage du véhicule soutenues par madame [] sont contestées par ING. Madame [] n'en rapporte pas la preuve. Soutenir que l'employeur ne démontre pas que madame [] a elle-même procédé aux pleins litigieux à défaut d'avoir procédé à une vérification de son temps de travail par rapport au moment où ces pleins sont réalisés est abusif sachant que les conditions d'utilisation lui imposent d'être en possession de cette carte et que plusieurs pleins sont réalisés en dehors de l'horaire de travail à temps partiel (90%) de madame [] qui correspond aux horaires d'ouverture des banques et qui ne travaille certainement pas à 23:26 par exemple.

Invoquer le caractère limité de la carte carburant (1.200 litres par an au maximum) sachant que la Car Policy prévoit expressément que ce qui n'est pas consommé dans le respect des conditions prévues n'est pas offert, reporté mais perdu sans compensation financière n'atténue pas la gravité du manquement, au contraire.

L'imputabilité de l'usage abusif de la carte carburant est donc démontrée.

Même à suivre madame [] l'imputabilité de l'usage abusif de la carte carburant reste acquise dans son chef. Elle bénéficie en effet de cet usage abusif, au profit de son ménage, au départ d'une violation dans son propre chef des conditions autorisées d'usage de la voiture et de la carte carburant. Elle est donc bien à l'origine de cet usage abusif et ne peut aucunement, dans ces conditions, invoquer sa bonne foi et l'absence de toute conscience de ses responsabilités.

En conclusion, la cour considère, dans les circonstances de l'espèce, qu'il s'agit bien, dans le chef de madame [] de s'être appropriée un avantage auquel elle savait ou devait savoir qu'elle n'avait pas droit.



In concreto, aucune circonstance de la cause n'est de nature à atténuer la portée du fait incriminé en ce qu'il rompt la confiance entre les parties, notamment par la prise en compte de l'ancienneté sans reproche du travailleur ou ses qualités professionnelles, qui ne font qu'augmenter la confiance que l'employeur peut avoir envers son travailleur.

Ce type de comportement fautif grave rompt immédiatement et définitivement la confiance qui doit nourrir les relations de travail conclues entre l'employeur et le travailleur.

La demande de madame [] n'est donc pas fondée et le jugement dont appel est confirmé sur ce chef de demande.

V.3. Le licenciement manifestement déraisonnable et la demande de condamnation au paiement d'une indemnité correspondant à la rémunération de 17 semaines

V.3.1°. Rappel des dispositions applicables et leur interprétation

Les motifs manifestement déraisonnables

La convention collective de travail n°109 vise notamment à introduire le droit pour le travailleur d'obtenir une indemnisation si son licenciement était manifestement déraisonnable.

L'article 8 de la convention collective de travail définit le licenciement manifestement déraisonnable: il s'agit du licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Le commentaire du texte de la convention collective de travail précise :

« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du



mot " manifestement " à la notion de " déraisonnable " vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge. »

Le licenciement ne sera donc pas manifestement déraisonnable au sens de l'article 8 de la convention collective de travail n° 109 s'il se base sur un motif en lien avec l'aptitude, la conduite du travailleur ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise et si la décision de licencier n'est pas une décision que n'aurait jamais prise un employeur normal et prudent.¹¹

Le caractère marginal du contrôle judiciaire prévu par l'article 8 de la convention collective de travail et qui porte sur l'analyse des motifs du licenciement est exprimé par le terme *manifestement* déraisonnable et par le fait qu'il doit s'agir d'une décision qui n'aurait *jamais* été prise par un employeur normal et prudent.

Concrètement, la cour est donc amenée à vérifier la légalité du motif invoqué par l'employeur, sa réalité, le lien de causalité nécessaire entre le motif et le licenciement et sa légitimité dans les limites du contrôle marginal décrit.

La convention collective de travail ne définit pas les notions d'aptitude au travail, de conduite du travailleur et de nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

Ces notions sont inspirées de l'ancien article 63 de la loi du 3 juillet 1978, mais ne sont pas identiques¹².

Le motif doit être légitime¹³, valable, raisonnable¹⁴, dans les limites de contrôle marginal du juge qui doit constater que le licenciement, fondé sur des motifs légaux, n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

V.3.2°. Application au cas d'espèce

En l'espèce, chaque partie a la charge de la preuve des faits qu'elle allègue.

¹¹ A. FRY, « La CCT n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable » *in* Actualités et innovations en droit social, sous la dir. de J. Clesse et H. Mormont, CUP, Vol. 182, Anthémis, 2018, pp. 58-62 ; W. VAN EECKHOUTTE, V. NEUPREZ, Compendium Social. Droit du travail, contenant des annotations fiscales. 2019-2020, 2019, liv. CSDT-YI19001, 2751-2764 (14 p.).

¹² A. FRY, « La CCT n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable » *in* Actualités et innovations en droit social, sous la dir. de J. Clesse et H. Mormont, CUP, Vol. 182, Anthémis, 2018, pp. 62 à 64.

¹³ G. CHUFFART et A. AMERIAN, « *Le licenciement abusif des ouvriers : une évolution nécessaire* », J.T.T. 2012, pages 65 et suivantes ; Chr. D. S., 2011, pages 4 à 7 et C. WANTIEZ, observations sous les deux arrêts de cassation publiés au J.T.T. 2011, pages 8 et 9 ; C.T. Mons, 20 octobre 2014, RG 2013/AM/332

¹⁴ M. JOURDAN, Motif grave et licenciement abusif *in* Le congé pour motif grave, sous la coord. de S. Gilson, Anthémis, Limal, 2011, pp. 423 et svtes.



Dès lors que la cour retient la régularité du licenciement pour motif grave, il est acquis que le licenciement de madame [] se base sur un motif en lien avec sa conduite et il ne peut être soutenu qu'un employeur normal et raisonnable placé dans ces circonstances n'aurait jamais décidé de la licencier.

Madame [] invoque un contexte social en toile de fond sans rapporter la preuve d'un lien causal entre ce contexte très général et son licenciement.

La demande est donc non fondée. Le jugement dont appel est également confirmé sur ce point.

V.4. La prime bénéficiaire, demande de condamnation de l'employeur au paiement de la somme de 163,56 EUR

L'octroi d'une prime bénéficiaire est régi au sein d'ING par une convention collective de travail du 31 janvier 2018. Celle-ci prévoit expressément en son article 7.4.3 qu'en cas de licenciement pour motif grave, aucune prime bénéficiaire n'est due (pièce 15 du dossier de l'employeur) : « Le cas échéant, l'acquisition au prorata s'effectue à la condition suspensive que le travailleur concerné soit au service de la Banque pendant la période de référence, n'ait pas été licencié pour motif grave et réponde aux autres conditions d'octroi légales et/ou conventionnelles. »

La demande n'est pas fondée. Le jugement dont appel est également confirmé sur ce chef de demande.

V.5. Le bonus non récurrent lié aux résultats

L'octroi d'un avantage non récurrent lié aux résultats (bonus convention collective de travail n° 90) est régi au sein d'ING par une convention collective de travail du 22 décembre 2008. Celle-ci prévoit expressément en son article 6.4 qu'en cas de licenciement pour motif grave, aucun bonus n'est dû (pièce 16 du dossier de l'employeur) : « Le cas échéant, l'acquisition au prorata s'effectue à la condition suspensive que le travailleur concerné soit au service de la Banque pendant la période de référence, n'ait pas été licencié pour motif grave et réponde aux autres conditions d'octroi légales et/ou conventionnelles. »

La demande n'est pas fondée. Le jugement dont appel est également confirmé sur ce chef de demande.

V.6. La demande reconventionnelle de l'employeur

Elle n'est plus soutenue en degré d'appel à ce stade de la procédure. Cette demande est donc devenue sans objet.



VI. Les dépens

Les dépens des deux instances sont à charge de la partie qui succombe, en l'espèce, madame [REDACTED]

Le jugement dont appel a statué en ce sens sur les dépens et est donc confirmé quant à ce. Le montant de l'indemnité de procédure doit être indexé, pour les litiges en cours, à la date de la clôture des débats qui précède le prononcé de la décision statuant sur la charge des dépens, nonobstant liquidation ultérieure ou appel de cette décision¹⁵.

L'indemnité de procédure d'appel est liquidée par ING à la somme de 3.750 EUR.

Les dépens comprennent la contribution due au fonds d'aide juridique de deuxième ligne liquidée par la cour à la somme de 22 EUR (loi du 19 mars 2017).

VII. La décision de la cour du travail

La cour déclare l'appel principal recevable et l'appel incident devenu sans objet,

La cour fait droit à la demande conjointe des parties de rectifier, en application de l'article 794 du Code judiciaire, l'infraction à l'article 780, 5° du Code judiciaire en précisant que le jugement dont appel a été prononcé en audience publique du 4 mars 2022 ,

La cour déclare l'appel principal non fondé et confirme en conséquence le jugement dont appel en ce y compris en ce qu'il a statué sur les dépens,

La cour condamne madame [REDACTED] à payer à la SA ING Belgique les dépens d'appel, à savoir l'indemnité de procédure, liquidée à la somme de 3.750 EUR,

La cour met à charge de madame [REDACTED] la contribution de 20 EUR due au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, déjà avancée par elle.

Cet arrêt est rendu et signé par :

M. [REDACTED] , présidente de chambre à la cour du travail de Liège, déléguée par ordonnance 113bis du 30 août 2024,

P. M [REDACTED] conseiller social au titre d'employeur,

R. P [REDACTED] , conseiller social suppléant,

Assistés de X. E [REDACTED] , greffier

¹⁵ C. trav. Liège, 05.03.1993, R.R.D., 1993, p. 152 et s. ; « Le coût de la justice », *La charge des dépens et l'indemnité de procédure*, Actes du colloques C.L.J.B.L. et Fac. Dr. U.Lg., 20.02.1998, p. 197.



X. B

P. M

/ R. P

M. D

et prononcé, à l'audience publique de la 4ème Chambre extraordinaire de la Cour du travail de Bruxelles, le 04 octobre 2024, où étaient présents :

M. [REDACTED], présidente de chambre à la cour du travail de Liège déléguée par ordonnance 113bis du 30 août 2024,

X. E [REDACTED], greffier

X. B

M. D

