



N°
3^{ème} Chambre

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE EXTRAORDINAIRE
DU 8 SEPTEMBRE 2011

R.G. 2009/AM/ 21566

Contrat de travail – Employé – Licenciement pour motif grave.
Article 578 du Code judiciaire

Arrêt contradictoire, définitif.

EN CAUSE DE :

La S.A. FLEURUS BD LAND,

Appelante, comparaisant par son conseil Maître
V. Renard loco Me Verhaegen, avocat à Bruxelles ;

CONTRE :

B. P.,

Intimé, comparaisant en personne, assisté de son
conseil Maître Magis loco Maître Fadeur, avocat à
Charleroi ;

La cour du travail, après en avoir délibéré, rend ce jour l'arrêt suivant :

R.G. 2009/AM/ 21566 -

Vu l'appel interjeté contre le jugement contradictoire prononcé le 16 février 2009 par le tribunal du travail de Charleroi, section de Charleroi, appel formé par requête déposée au greffe de la cour le 23 avril 2009 ;

Vu, produites en forme régulière, les pièces de la procédure légalement requises, et notamment la copie conforme du jugement entrepris ;

Vu les conclusions et le dossier de M. P.B. reçus au greffe le 9 novembre 2009 ;

Vu l'ordonnance de mise en état judiciaire prise le 28 juillet 2010 en application de l'article 747, § 2, du Code judiciaire ;

Vu les conclusions de la S.A. FLEURUS BD LAND reçues au greffe le 2 novembre 2010 ;

Vu les conclusions additionnelles de M. P.B. reçues au greffe le 23 décembre 2010 ;

Vu les conclusions additionnelles et de synthèse de la S.A. FLEURUS BD LAND déposées au greffe le 22 février 2011 ;

Vu les conclusions de synthèse de M. P.B. reçues au greffe le 15 avril 2011 ;

Entendu les conseils des parties, en leurs dires et moyens, à l'audience publique du 9 juin 2011 ;

Vu le dossier de la S.A. FLEURUS BD LAND déposé à cette audience ;

* * * *

RECEVABILITE

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

* * * *

ELEMENTS DE LA CAUSE

M. P.B. est entré au service de la S.A. Editions Jean DUPUIS en date du 1^{er} juin 1986 en qualité d'employé, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée conclu le 30 mai 1986. En date du 1^{er} mars 1990, le contrat de travail a été transféré à la S.A. DUPUIS PRINTING, dénommée ensuite S.A. PROOST FLEURUS et enfin S.A. FLEURUS BD LAND.

La S.A. FLEURUS BD LAND a notifié à M. P.B. sa décision de rompre le contrat pour faute grave, sans préavis ni indemnité, par exploit d'huissier

R.G. 2009/AM/ 21566 -

du 29 septembre 2005 auquel était annexée une lettre libellée en ces termes :

« ...

Nous vous informons que nous mettons fin au contrat de travail pour employés entre vous-même et la s.a. Proost-Fleurus et ce pour motif grave.

Vous trouverez ci-après une description des faits qui justifient ce licenciement pour motif grave:

Le 26 septembre 2005, une discussion a commencé dans votre bureau entre vous-même, responsable du service expédition, et Monsieur R. Z., responsable du service achat/bureau technique, à cause du fait que Monsieur R. Z. vous avait demandé oralement si les 3 échantillons de papier, demandés déjà par mail le 20.09.2005 et le 22.09.2005, en fonction d'une commande urgente, étaient disponibles.

Vous vous êtes manifesté tant verbalement que physiquement d'une manière très agressive vis-à-vis Monsieur R.Z..

Non seulement, vous lui avez insulté verbalement, en exclamant, qu'il n'avait rien à chercher dans votre bureau, qu'il ne devait pas vous embêter, et qu'il devrait mieux aller travailler « de vrai ».

Vous lui avez aussi donné un coup de poing sur le visage, plus spécifiquement sur sa lèvre supérieure, et ceci en présence d'autres collaborateurs.

Ensuite, la personne attaquée a quitté tout de suite votre bureau saignant de la bouche. Il a informé la direction de l'incident et il s'est fait examiner par un médecin.

Ce médecin a confirmé dans un certificat médical, que la personne concernée avait un hématome à gauche sur la lèvre, et qu'il souffrait de courbatures de cou.

Par votre acte tout à fait inconvenante vis-à-vis un jeune inférieur, vu en plus votre fonction de responsable de service d'expédition avec 20 ans de service, et surtout vu votre agressivité verbale et physique, toute coopération professionnelle est devenue impossible dès présent.

(...) ».

Par lettres des 11 octobre et 18 novembre 2005, l'organisation syndicale de M. P.B. a fait part de façon circonstanciée à la S.A. FLEURUS BD LAND de la contestation du motif grave invoqué et réclama paiement d'une indemnité de rupture. A la suite de plusieurs rappels, la S.A. FLEURUS BD LAND y a opposé une fin de non recevoir.

M. P.B. a soumis le litige au tribunal du travail de Charleroi par exploit de citation du 27 septembre 2006.

La demande originaire avait pour objet d'entendre condamner la S.A. FLEURUS BD LAND au paiement de la somme de 63.408,20 € au titre d'indemnité compensatoire de préavis et de la somme de 38.044,92 € au titre de dommages et intérêts pour abus du droit de licencier.

Par conclusions prises le 12 septembre 2007, la S.A. FLEURUS BD LAND a introduit une demande reconventionnelle ayant pour objet la condamnation de M. P.B. au paiement de la somme de 2.000 € au titre de dommages et intérêts pour procédure téméraire et vexatoire.

Par jugement prononcé le 16 février 2009, le premier juge a condamné la S.A. FLEURUS BD LAND à payer à M. P.B. la somme brute de 63.408,20 € au titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à 20 mois de rémunération, à augmenter des intérêts au taux légal à dater du 29 septembre 2005, et la somme de 19.022,21 € au titre d'indemnité pour abus du droit de licencier, à augmenter des intérêts au taux légal à dater du 18 novembre 2005. La demande reconventionnelle a été déclarée recevable mais non fondée.

La S.A. FLEURUS BD LAND a relevé appel de ce jugement. Elle fait grief au premier juge d'avoir considéré que le motif grave invoqué n'était pas établi et de ne pas lui avoir permis de rapporter la preuve des faits déclarés par M. R.Z., confirmés par les constatations médicales et repris dans le procès-verbal d'audition établi par la police de Courcelles. Par ailleurs elle rappelle qu'un abus de droit ne peut résulter du seul fait que l'employeur a mal apprécié la gravité du motif grave et qu'aucune disposition légale n'impose d'entendre le travailleur préalablement à la décision de licencier. M. P.B. est en défaut de démontrer la faute de l'employeur, le préjudice particulier qui lui a été causé et le lien de causalité. La S.A. FLEURUS BD LAND sollicite en conséquence la cour de débouter M. P.B. des deux chefs de sa demande originaire et de faire droit à sa demande reconventionnelle. En ordre subsidiaire elle demande à être autorisée à prouver par toutes voies de droit, témoins y compris, le comportement agressif et violent, tant verbalement que physiquement, adopté le 26 septembre 2005 par M. P.B. vis-à-vis de M. R.Z..

M. P.B. conclut à la confirmation du jugement entrepris et en ordre subsidiaire sollicite l'autorisation de rapporter par témoignages la preuve du fait suivant : « *Le 26.09.05 à 13 h 30, ni à un autre moment d'ailleurs, le concluant n'a pas porté de coup à Monsieur R.Z.* ». Il introduit par ailleurs une demande incidente en degré d'appel, qualifiée erronément d'appel incident, ayant pour objet la condamnation de la S.A. FLEURUS BD LAND au paiement de la somme de 2.000 € à augmenter des intérêts moratoires à dater du 15 avril 2011, au titre de dommages et intérêts pour appel téméraire et vexatoire.

* * * *

DECISION

Indemnité de rupture

1. Le motif grave est défini par l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail comme étant " toute faute qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ".

La charge de la preuve tant de la réalité des faits que du respect des délais prévu à l'article 35, alinéas 3 et 4, de la loi du 3 juillet 1978 incombe à la partie qui invoque l'existence d'un motif grave, le juge appréciant souverainement tant la gravité de la(des) faute(s) en fonction des circonstances de la cause que le respect du délai de trois jours.

En l'espèce il est reproché à M. P.B. d'avoir, le 26 septembre 2005, eu un comportement agressif et violent, tant verbalement que physiquement, à l'égard de M. R.Z., occupant un poste inférieur dans l'organigramme de la société, et en particulier de lui avoir porté un coup de poing au visage.

M. P.B. a formellement contesté les faits invoqués par la S.A. FLEURUS BD LAND, de façon constante immédiatement après son licenciement, par l'intermédiaire de son organisation syndicale, et ensuite dans le cadre de la procédure judiciaire.

Le premier juge a considéré qu'il existait un sérieux doute quant à la réalité des faits reprochés à M. P.B. et qu'il n'était pas opportun de faire droit à l'offre de preuve formulée en ordre subsidiaire par la S.A. FLEURUS BD LAND.

Dès lors qu'une des parties au litige sollicite l'autorisation de prouver par toutes voies de droit, en ce compris par témoins, un fait précis, pertinent et non contredit par les autres éléments du dossier, le juge est tenu en principe de faire droit à pareille demande. Il peut refuser de recourir à cette mesure d'instruction lorsqu'il s'estime suffisamment éclairé par les éléments qui lui sont soumis, ou parce que les faits allégués sont contredits par lesdits éléments, ou parce que le contraire des faits dont la preuve est offerte est déjà établi par présomptions.

En l'espèce M. R.Z. a déposé plainte pour coups et blessures volontaires auprès de la police des Trioux le 26 septembre 2005 à 16 heures et a déclaré à cette occasion qu'il se trouvait vers 13 heures 30 dans le bureau de M. P.B. avec lequel il discutait de travail lorsque celui-ci s'est levé et lui a donné un coup de poing au niveau de la lèvre supérieure côté gauche. M. R.Z. a remis à la police un certificat médical dans lequel son médecin traitant déclare qu'il présente un hématome de la lèvre supérieure gauche et des douleurs musculaires de la nuque.

Deux jours après les faits, le 28 septembre 2005, un autre membre du personnel, M. Patrick D., a adressé un e-mail à M. Vic W., assistant manager, dans lequel il déclare avoir été témoin de l'agression et décrit les faits comme suit :

« (...)

R.G. 2009/AM/ 21566 -

Je devais apporter à l'expédition une enveloppe à envoyer pour une sous-traitance de Romuald. En arrivant au bureau de P. B., j'ai donné l'enveloppe à Romuald qui se trouvait sur le pas de la porte du bureau. P. B. était assis à son bureau et Robert était également près de la porte, près de Romuald. Je donne l'enveloppe à Romuald et je pars.

Sur la passerelle, en passant devant l'allée de rayonnage, juste devant la porte de P.B., je l'ai vu bondir sur Romuald et le frapper au visage. J'ai entendu le bruit de son coup. Romuald a reculé, choqué devant ce qui venait de se passer.

J'ai continué jusqu'à mon bureau pour appeler Vic et lui dire de venir régler ça. J'ai ensuite fait demi-tour afin de retourner les séparer, mais Romuald était déjà parti.

Je l'ai revu ensuite dans son bureau visiblement très choqué ».

M. P.B. met en cause la crédibilité de la déclaration de M. Patrick D., lequel aurait été dans l'impossibilité de voir et entendre un coup de poing depuis la passerelle, et ce en raison de la configuration des lieux, à savoir :

- les bureaux de l'expédition se trouvent à côté des portes d'ouverture des quais ;
- la passerelle se trouve à l'autre extrémité du hall, soit à plus de 60 mètres des bureaux ;
- le tout est entrecoupé par des racks de rangement ;
- il y a un va et vient continu entre les chargements et déchargements des camions ;
- le bruit des voyages des caristes des différents services qui apportent et prennent les marchandises destinées à leur département respectif est très important ;
- le bruit est permanent en raison également du système de chauffage du hall.

Ces précisions sur la configuration des lieux n'ont pas été contestées de part adverse.

Lors du dépôt de sa plainte à la police le 26 septembre 2005, M. R.Z. n'a pas fait état de l'existence d'un témoin et n'a pas par la suite demandé qu'il soit procédé à son audition, alors que deux témoins à décharge, M. Robert C. et M. Alain L., ont été entendus respectivement les 21 août 2006 et 20 septembre 2007.

Ces deux personnes ont déclaré :

- M. Robert C. :

« ...

En date du 26/09/06 vers 13,30 heures, je me trouvais dans le bureau à côté de celui de Monsieur B. et j'étais occupé au téléphone. De ma place, je voyais Monsieur B. qui était assis à son bureau et Monsieur R.Z. qui se trouvait debout appuyé contre le montant des portes et je voyais qu'ils discutaient.

A un moment donné, Monsieur R.Z. est sorti et Monsieur B. a continué à faire son travail. Je suis sorti et j'ai demandé à Monsieur B. si cela allait et il m'a répondu par oui. Je me suis dirigé vers les quais et j'ai vu arriver R.Z. en voiture, par les quais et ensuite il s'est dirigé directement au bout. Il est monté au coin fumeur et a discuté avec Monsieur W..

Par un moment, Monsieur R.Z. s'est retourné vers moi et il ne portait pas ses lunettes. Lorsque j'ai entendu parler de coup ce jour là, je me souviens bien que R.Z. n'avait pas de trace lorsqu'il s'est trouvé devant moi sur les quais et puis je n'ai pas vu la moindre bagarre.

Je trouve scandaleux d'avoir renvoyé Monsieur P.B. de cette façon là, pour une faute qu'il n'a pas commise et je ne comprends pas comment la direction ne m'a pas appelé, vu que j'étais la seule personne, qui se trouvait près d'eux au moment de la soi-disant agression.

Je sais que depuis plusieurs années on essaye de mettre Monsieur P.B. à la porte et on lui cherche des noises à tout moment. Normalement dans un cas pareil (si cela avait eu lieu) on doit renvoyer les deux personnes immédiatement et non pas une personne trois jours après.

Je continue à affirmer et n'ai pas peur de le dire en face de mon directeur et devant R.Z., que Monsieur P.B. n'a pas frappé le nommé R.Z..

Je n'ai rien d'autre à dire, à part le fait que je ne comprends toujours pas comment je suis entendu pour cette histoire, seulement après presque un an après les soi-disant faits.

(...) ».

- M. Alain L. :

« ...

Je suis employé par la société SA PROSE de Fleurus. Le 26 septembre 2005, je prestais la pause de l'après-midi soit 14 à 22 heures. Je suis arrivé sur mon lieu de travail vers 13.15 heures. Peu après le changement de personnel au poste que je devais occuper (cariste), j'ai aperçu le véhicule de R.Z. se présenter à la barrière fermant l'arrière du bâtiment. Je signale qu'il ne s'agit pas de l'entrée principale et que dès lors je ne voyais pas le pourquoi de sa présence à cet endroit. Il était seul à bord. J'ai ouvert la barrière, il a stationné son véhicule dans la cour. J'ai discuté avec l'intéressé sur le quai de chargement. Il ne présentait aucune blessure. Je me souviens de ses paroles : « NE RIS PAS AUTANT, CA VA PETER DES FLAMMES ICI ». N'ayant pas assisté à la scène décrite dans la plainte, je n'ai pas compris le sens de cette phrase. Je n'ai appris les faits environ 15 minutes par après avec la rumeur qui circulait dans l'usine. J'ai remarqué que Mr R.Z. avait une longue discussion avec Mr P., mais je ne peux dire quel était le sujet débattu.

(...) ».

M. Robert C. a été témoin visuel direct de la discussion qui eut lieu dans le bureau de M. P.B.. Celui-ci affirme par ailleurs que, contrairement à ce que soutient la S.A. FLEURUS BD LAND, M. Robert C. était toujours au service de celle-ci au moment de son audition. Ceci ressort d'ailleurs de la déclaration du témoin : « *Je continue à affirmer et n'ai pas peur de le dire en face de mon directeur et devant R.Z., que Monsieur P.B. n'a pas frappé le nommé R.Z.* ».

Enfin il ressort du rapport du conseil d'entreprise du 14 octobre 2005 que le secrétaire a relevé qu'il subsistait un doute quant à la réalité des faits reprochés à M. P.B. et a demandé que la direction prenne la même sanction vis-à-vis de l'accusateur et de son témoin dans l'hypothèse où il s'avérerait que les témoignages se révèlent mensongers. La direction a répondu ne pouvoir prendre position à ce moment. Il faut en conclure qu'un mois après les faits, la direction de la S.A. FLEURUS BD LAND n'avait pas de certitude quant au déroulement réel de ceux-ci.

C'est à juste titre que le premier juge n'a pas fait droit à l'offre testimoniale. En effet, les faits invoqués sont à suffisance contredits par les éléments suivants : l'absence de mention de témoins à entendre lors du dépôt de la plainte (alors que, dans la lettre de notification du motif grave, il est précisé que « *Vous lui avez aussi donné un coup de poing sur le visage, plus spécifiquement sur sa lèvre supérieure, et ceci en présence d'autres collaborateurs* »), le manque de crédibilité des déclarations de M. Patrick DUPONT eu égard à la configuration des lieux non contredite par la S.A. FLEURUS BD LAND, les témoignages contraires de M. Alain L. et M. Robert C. et le doute non levé par la direction de la S.A. FLEURUS BD LAND lors de la réunion du conseil d'entreprise du 14 octobre 2005.

En outre une offre testimoniale ne peut être admise que lorsqu'elle porte sur des faits précis et pertinents, conformément à l'article 915 du Code judiciaire. Les faits cotés à preuve doivent être situés le plus exactement possible dans le temps et dans l'espace et être susceptibles d'avoir été vus, entendus ou perçus par des personnes appelées à témoigner. L'offre de preuve doit être suffisamment précise pour permettre une éventuelle enquête contraire. En l'espèce le fait coté par la S.A. FLEURUS BD LAND (« *le comportement agressif et violent, tant verbalement que physiquement, de Monsieur P.B. vis-à-vis de Monsieur R.Z. le 26 septembre 2005* » sans même qu'il soit fait état d'un coup de poing) consiste en une situation générale imprécise et ne répond pas aux exigences de l'article 915 du Code judiciaire.

2. La preuve de la réalité du motif grave invoqué n'étant pas rapportée, la S.A. FLEURUS BD LAND est redevable d'une indemnité compensatoire de préavis.

Aux termes de l'article 82, § 3, de la loi du 3 juillet 1978, lorsque la rémunération annuelle excède 16.100 € (26.912 € au 1^{er} janvier 2005), les délais de préavis à observer par l'employeur et par l'employé sont fixés soit par convention conclue au plus tôt au moment où le congé est donné, soit par le juge.

Le délai de préavis convenable doit être fixé eu égard à la possibilité existant pour l'employé de trouver rapidement un emploi adéquat équivalent, compte tenu de son ancienneté, de son âge, de ses fonctions et de sa rémunération, en fonction des éléments propres à la cause.

Les critères de l'âge (46 ans), de l'ancienneté (19 ans et 10 mois) et de la rémunération (38.044,41 € par an) retenus par le premier juge ne font pas l'objet de contestation.

Le premier juge a évalué adéquatement le délai de préavis convenable à 20 mois.

L'appel n'est pas fondé sur ce point.

Dommages et intérêts pour abus du droit de licencier

1. L'abus du droit de licencier est, en ce qui concerne les ouvriers, régi par l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978.

A défaut de règle particulière prévue en faveur des employés, il y a lieu d'appliquer les principes du droit civil, l'abus de droit s'analysant en une faute contractuelle en vertu du principe de l'exécution de bonne foi des conventions consacré par l'article 1134 du Code civil, qui interdit à une partie à un contrat d'abuser des droits que lui confère celui-ci.

La charge de la preuve incombe au travailleur qui invoque l'abus de droit.

L'employé qui se prétend victime d'un licenciement abusif ne peut se limiter à invoquer que celui-ci s'appuie sur des motifs inexacts ou dépourvus de gravité, mais doit établir que l'acte de rupture est concrètement constitutif d'abus de droit, un tel abus pouvant s'avérer essentiellement dans les situations suivantes : l'exercice du droit dans le but de nuire, le choix de la manière la plus dommageable pour autrui parmi les différentes manières possibles d'exercer le droit et l'exercice du droit de manière telle à créer, dans le chef d'autrui, un inconvénient sans proportion aucune avec l'avantage que l'utilisateur en retire.

L'employé doit établir d'autre part que l'acte de rupture est générateur dans son chef d'un préjudice distinct de celui que répare forfaitairement l'indemnité compensatoire de préavis.

En effet, l'indemnité compensatoire de préavis couvre forfaitairement tout le dommage, matériel et moral, découlant de la rupture irrégulière du contrat. L'indemnité pour abus de droit ne couvre que le dommage extraordinaire qui n'est pas causé par le congé lui-même (Cass., 7 mai 2001, J.T.T. 2001, 410).

2. Aucune disposition légale n'impose à l'employeur l'obligation d'entendre le travailleur préalablement à son licenciement pour motif grave.

R.G. 2009/AM/ 21566 -

Si, dans certaines circonstances de fait particulières, il peut être considéré que la prudence commande une telle audition préalable, il reste que la perte d'une chance de conserver son emploi constitue dans le chef du travailleur un dommage qui est réparé par l'octroi de l'indemnité de rupture.

Par ailleurs, l'abus de droit ne peut résulter du seul fait que le motif grave soit considéré comme non établi à suffisance ou que l'employeur ait mal apprécié la gravité du motif invoqué.

Enfin, il n'apparaît pas des éléments du dossier que la S.A. FLEURUS BD LAND aurait donné aux circonstances du licenciement une publicité intempestive susceptible de porter atteinte à la réputation de M. P.B..

M. P.B. est en défaut d'établir que la S.A. FLEURUS BD LAND a commis une faute ayant entraîné dans son chef un préjudice non réparé par l'indemnité de rupture.

L'appel est fondé sur ce point.

Domages et intérêts pour procédure téméraire et vexatoire

La demande originaire et l'appel sont partiellement fondés, de sorte qu'ils ne peuvent être considérés comme téméraires ou vexatoires.

Tant la demande reconventionnelle de la S.A. FLEURUS BD LAND que la demande incidente formée par M. P.B. en degré d'appel sont non fondées.

Exécution provisoire

M. P.B. sollicite la cour d'ordonner l'exécution provisoire de l'arrêt à intervenir nonobstant tout recours et sans caution ni cantonnement.

La cour ne perçoit pas l'intérêt de cette demande, l'article 1118 du Code judiciaire prévoyant qu'en matière civile, le pourvoi en cassation n'est suspensif que dans les cas prévus par la loi, quod non en l'espèce.

* * * *

L'appel étant très partiellement fondé, il y a lieu de compenser les dépens de l'instance d'appel ainsi que le permet l'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire

★ ★

PAR CES MOTIFS,

La cour du travail,

Statuant contradictoirement,

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24 ;

Reçoit l'appel ;

Le dit partiellement fondé ;

Confirme le jugement entrepris sauf en ce qu'il a condamné la S.A. FLEURUS BD LAND à payer à M. P.B. la somme de 19.022,21 € au titre d'indemnité pour abus du droit de licencier, à augmenter des intérêts au taux légal à dater du 18 novembre 2005 ;

Dit non fondé ce chef de la demande originaire ;

Reçoit la demande incidente formée par M. P.B. en degré d'appel et la déclare non fondée ;

Compense les dépens d'appel ;

Ainsi jugé par la 3^{ème} chambre de la Cour du travail de Mons, composée de :

Madame J. BAUDART, Président,
Monsieur P. ODY, Conseiller social au titre d'employeur,
Monsieur A. DANIAUX, Conseiller social au titre de travailleur employé,

Et signé, en application de l'article 785 du Code judiciaire, compte tenu de l'impossibilité dans laquelle se trouve Monsieur le Conseiller social A. DANIAUX, par Madame J. BAUDART et Monsieur P. ODY, assistés de Monsieur S. BARME, Greffier.

R.G. 2009/AM/ 21566 -

Et prononcé à l'audience publique extraordinaire du 8 septembre 2011 de la 3^{ème} chambre de la Cour du travail de Mons, par Madame J. BAUDART, Président, assistée de Monsieur S. BARME, Greffier.