



Numéro du répertoire 2017 /
R.G. Trib. Trav. 16/5967/A
Date du prononcé 27 février 2017
Numéro du rôle 2017/AL/1
En cause de : H G C/ VD CABLING SA

Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Cour du travail de Liège

Division Liège

Troisième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL –

Travailleur protégé

Travailleur élu en qualité de délégué suppléant au comité prévention et protection du travail et à la délégation syndicale

Insubordination

Loi du 19 mars 1991

Article 17 de la loi du 3 juillet 1978

Arrêt contradictoire

Définitif

EN CAUSE :

Monsieur G H, ci-après mentionné par ses initiales G.H, domicilié à

partie appelante, comparaisant personnellement et assisté par Maître Jean-Philippe BRUYERE, avocat à 4020 LIEGE, Quai des Ardenes, 7

CONTRE :

VD CABLING SA, dont le siège social est établi à 4040 HERSTAL, Z.I. des Hauts Sarts, 1ère avenue, 87, inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le numéro 0471.775.732,

première partie intimée, représentée par Monsieur Daniel VERHOEVEN, administrateur-délégué et Monsieur Kevin VERHOEVEN, administrateur, assistés par Me Pascale BABILONE, avocate, qui substitue Maître Paul CRAHAY, avocat à 4000 LIEGE, rue Louvrex, 55-57 .

ET :

LA FEDERATION GENERALE DU TRAVAIL DE BELGIQUE, en abrégé F.G.T.B., organisation représentative de travailleurs dont les bureaux sont établis à 1000 BRUXELLES, Rue Haute, 42,

deuxième partie intimée, défaillante.

•
• •

I. INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 20 février 2017, et notamment :

- le jugement attaqué prononcé le 20 décembre 2016 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 9ème Chambre (R.G. 16/5967/A) ;

- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la cour du travail de Liège, division Liège, le 02 janvier 2017 ;
- le dossier de quatre pièces inventoriées de la partie appelante, déposé au greffe de la cour du travail de Liège, division Liège, le 3 janvier 2017 ;
- l'ordonnance prononcée le 12 janvier 2017 de Madame la première présidente de la cour du travail, prise sur la base de l'article 11 de la loi du 19 mars 1991 ;
- les notifications de cette ordonnance adressées aux parties le 12 janvier 2017 ;
- l'ordonnance rectificative prononcée le 19 janvier 2017 de Madame la première présidente basée sur l'article 11 précité ;
- les notifications de cette seconde ordonnance adressées aux parties le 20 janvier 2017 ;
- les conclusions, conclusions de synthèse et dossier de pièces de la partie intimée, déposés au greffe de la cour respectivement les 27 janvier 2017 et 17 février 2017 ;
- les conclusions de la partie appelante, déposées au greffe de la cour le 10 février 2017 ;
- le dossier de pièces complémentaires déposé par la partie appelante, avec l'accord de la partie intimée, à l'audience publique exceptionnelle du 20 février 2017.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique exceptionnelle du 20 février 2017 et la cause a été prise en délibéré immédiatement, après que les débats furent clôturés.

II. LES FAITS

A la lecture des conclusions et des dossiers de pièces des parties, et encore ensuite de son instruction, la cour résume les faits de la cause de la manière suivante, en les ordonnant chronologiquement.

- **Le 18 mars 2009** : Monsieur G.H. est engagé par la société VD CABLING dans le cadre d'un contrat de formation-insertion en entreprise, en application du décret du Gouvernement Wallon du 18 juillet 1997.
- **Le 23 juillet 2009** : Monsieur G.H. est engagé dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, à partir du 24 juillet 2009 en qualité d'ouvrier chargé de la construction et de l'entretien de réseaux de télédistribution et d'électricité.
- **Ensuite des élections sociales de 2012** : Monsieur G.H. est élu délégué suppléant au CPPT et à la délégation syndicale.
- **Le 19 février 2013** : Monsieur G.H. fait l'objet d'un avertissement écrit suite à une altercation avec un de ses supérieurs qui lui demandait de se rendre chez une cliente. Il lui est rappelé que tout non-respect de la hiérarchie peut être considéré comme motif grave.

- **Le 23 septembre 2013** : Monsieur G.H. fait encore l'objet d'un avertissement écrit – adressé par pli recommandé - pour une négligence préjudiciable à la bonne organisation de l'entreprise.
- **Les 20 octobre 2015, 12 novembre 2015, et 26 novembre 2015** : l'entreprise VOO qui est un des deux clients de la société VD CABLING adresse ses griefs concernant les modalités de clôture de travaux confiés à Monsieur G.H. Il y avait déjà eu des précédents contrariants en 2014.
- **Le 11 décembre 2014** : Monsieur G.H. est en désaccord avec la liste des huit clients à visiter qui lui est remise. Il s'immisce aussi dans une querelle entre deux travailleurs de l'entreprise. Un autre travailleur intervient : Monsieur D.. Il s'agit d'une personne d'origine africaine.
 - La survenance d'une rixe entre G.H. et le travailleur D. est certaine, mais les circonstances sont controversées.
 - Selon Monsieur G.H., Monsieur D. serait intervenu et il l'invita poliment à « *faire ses huit clients* » (c'est-à-dire à assumer la charge de travail que G.H. devait supporter). Monsieur D. serait ensuite devenu menaçant, avant que la bagarre n'éclate.
 - Selon Monsieur D. , celui-ci est intervenu pour séparer des protagonistes, Monsieur G.H. s'en mêla, exprima des grossièretés et des insultes, et il ne se calma pas vis-à-vis de Monsieur D. Il poussa même celui-ci, qui dut se défendre ce qui dégénéra en échanges de coups.
 - Il y eut des incapacités de travail respectives et des dépôts de plainte.
 - Le dossier répressif permet de constater que le dossier a été classé sans suite, en raison du comportement de la victime, soit Monsieur G.H.
- **Le 27 novembre 2015** : un rappel par écrit des consignes imposées par le client VOO est adressé à Monsieur G.H. par son employeur...lequel invita son travailleur à se corriger pour conserver la clientèle de VOO, à peine de porter un préjudice tel que 70 travailleurs de VD CABLING pourraient perdre leur emploi. Ceci n'a pas été contesté.
- **Ensuite des élections sociales de 2016** : Monsieur G.H. est à nouveau élu délégué suppléant au CPPT et à la délégation syndicale.
- **Le 31 août 2016** : un nouvel incident est constaté mettant en cause Monsieur G.H..
 - Le représentant du client VOO exprima son refus que Monsieur G.H. puisse encore travailler dans le cadre des interventions réalisées dans le réseau VOO.
 - Une attitude menaçante (ce qui est contesté par le travailleur) et agressive vis-à-vis d'un employé du service administratif de VOO lui est reprochée.
 - L'employeur VD CABLING tenta d'infléchir la décision de la direction de la société VOO, laquelle maintint sa décision de refuser encore toute prestation de Monsieur G.H.
- **Le 1^{er} septembre 2016** : L'employeur VD CABLING rapporte et établit :
 - avoir adressé un pli recommandé à Monsieur G.H. pour lui faire part du refus du client VOO de le laisser encore travailler, en sorte que ses observations et remarques lui sont demandées pour une proposition de travail sur le réseau ORES, qui est le second client de VD CABLING.

- le travailleur G.H. refuse cette proposition si Monsieur D., avec lequel il a eu une altercation violente le 11 décembre 2014 devait travailler avec lui et avoir autorité sur lui.
- des propos racistes proférés par Monsieur G.H. à l'encontre de Monsieur D. – traité de « bougnoul » – sont dénoncés par les personnes ayant participé à la réunion.
- **Le 2 septembre 2016** : un courriel est adressé à Monsieur G.H. pour lui confirmer qu'il s'agit de la seule solution pour lui de conserver un emploi au sein de l'entreprise VD CABLING, laquelle prévoit une formation.
- **Le 3 septembre 2016** : Monsieur G.H. fait parvenir un certificat médical précisant une incapacité de travail avec sortie autorisée, pour la période du 3 septembre 2016 au 9 septembre 2016. Monsieur G.H. explique cette circonstance en raison de la pression dont il fit l'objet lors de la réunion du 1^{er} septembre 2016, au cours de laquelle il lui fut signifié qu'il n'avait d'autres alternatives à un licenciement pour motif grave, qu'une cessation de son contrat en raison de son état de santé.
- **Le 12 septembre 2016** : un deuxième certificat d'incapacité est établi pour la période du 12 septembre au 30 septembre 2016.
- **Le 3 octobre 2016** : Monsieur G.H. est reçu par les deux administrateurs de la société, en présence de deux témoins. Il confirme son refus de travailler pour le client ORES, s'il doit le faire dans le cadre de l'organisation, de la distribution et de la direction du travail confiées à Monsieur D.
- **Le 4 octobre 2016** :
 - Monsieur G.H. maintient son refus.
 - Des refus furent donc exprimés les 1^{er} septembre 2016, 3 et 4 octobre 2016.
 - L'employeur adresse dès lors à son travailleur G.H. un pli recommandé lui rappelant avec précision le contexte né du refus formel de la direction de VOO de lui permettre encore d'accomplir des prestations pour le compte de VOO.
 - Il y a aussi le rappel des agissements constatés et répétés contre lesquels G.H. fut officiellement averti.
 - L'employeur rappelle les refus répétés de Monsieur G.H. d'accepter de travailler pour le second et dernier client de VD CABLING, à savoir ORES.
 - Il est fait reproche à Monsieur G.H. de maltraiter Monsieur D par des propos inadmissibles.
 - En vue de sauvegarder l'emploi de Monsieur G.H., l'employeur lui intima le 4 octobre 2016 de se présenter au travail dès le lendemain en respectant l'organisation de l'entreprise.
- **Le 5 octobre 2016** : Monsieur G.H. se présente au travail, mais il refuse toute liaison avec Monsieur D. Il est dès lors prié de rentrer chez lui.
- **Le 6 octobre 2016** : le travailleur G.B.M. mandaté par l'organisation syndicale sollicitée par l'employeur, confirme le refus de Monsieur G.H. malgré les initiatives annoncées pour faciliter l'intégration dans l'équipe de travail.

- **Le 7 octobre 2016** : le refus est encore confirmé, en présence d'un délégué syndical, Monsieur J.T.
- **Le 10 octobre 2016** : Monsieur G.H. répond par lettre recommandée à son employeur confirmant son refus de travailler sous les ordres de Monsieur D., puisqu'il fut victime de la violence de celui-ci en 2014.
- **Le 10 octobre 2016** :
 - o l'employeur prend l'initiative de procéder ainsi que le précise l'article 4 par.1^{er} de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités prévention et protection au travail.
 - o Il s'agit donc de la manifestation de l'intention de procéder au licenciement pour motif grave.
 - o Les faits considérés être constitutifs de motif grave sont précisés en relation avec les conséquences d'abord du refus circonstancié et confirmé du client VOO de lui confier des missions, ensuite du refus persistant de G.H. d'accepter de travailler pour le deuxième client ORES en acceptant l'organisation confiée à Monsieur D., qualifié par G.H. de « bougnoul», ce refus étant maintenu en dépit de toutes les initiatives prises pour faire comprendre à Monsieur G.H. son intérêt et celui de l'entreprise.
- **Le 10 octobre 2016** : l'employeur saisit le président du tribunal du travail de Liège, division Liège, conformément aux articles 4 et 5 de la loi du 19 mars 1991, pour être autorisé à licencier Monsieur G.H. pour motif grave.
- **Le 24 octobre 2016** : la présidente de la division de Liège du tribunal du travail de Liège prononce une ordonnance par laquelle elle prend acte de l'absence de conciliation des parties. Par application de l'article 5 par.3 de la loi du 19 mars 1991, elle décide la suspension du contrat de travail.
- **Le 26 octobre 2016** : par citation comme en référé signifiée le 26 octobre 2016, l'employeur demande au tribunal du travail de Liège de reconnaître la gravité des motifs de rupture.
- **Le 31 octobre 2016** : le président du tribunal constate à nouveau l'absence de conciliation. Il a acté un calendrier pour l'échange des conclusions et des pièces, la cause étant fixée à l'audience du 13 décembre 2016 du tribunal du travail de Liège, division Liège.

III. L'ACTION ORIGINALE

L'employeur VD CABLING demande que les faits décrits dans sa lettre recommandée du 10 octobre 2016 soient reconnus comme constituant le motif grave justifiant que le tribunal

l'autorise à licencier pour motif grave Monsieur G.H. travailleur élu en qualité de suppléant au comité de prévention et de protection, par application de la loi du 19 mars 1991.

IV. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE – DIVISION LIEGE

Le tribunal du travail a jugé le 20 décembre 2016 que la demande de l'employeur était recevable et fondée.

Tout en précisant les règles et les principes applicables au motif grave de rupture d'un travailleur protégé, par application de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail et par application de celle du 19 mars 1991, le tribunal met notamment en évidence les considérations suivantes :

Premièrement ;

- Le travailleur a, à de multiples reprises, refusé de prêter alors qu'il s'agissait de prêter le travail convenu.
- L'instruction donnée par l'employeur était légitime.
- Le refus persistant d'effectuer le travail pour lequel le travailleur fut embauché, est une insubordination caractérisée, correspondant à un motif grave de rupture, rendant immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle.
- Sur cette base, l'autorisation de licencier pour motif grave est donnée.

Deuxièmement :

- Des propos inacceptables ont été tenus à l'égard de Monsieur D., avec lequel il y eut un incident violent en 2014, le temps écoulé devait permettre au moins une tentative de travailler en collaboration « distante ».
- Le caractère tendu des relations dans l'entreprise peut expliquer une partie des faits, mais cela n'est pas de nature à justifier pour autant une telle insubordination.
- Les mots violents à caractère raciste ont été exprimés, mais le tribunal ne retient que l'expression d'une colère sans volonté de blesser.
- Les propos sont tenus pour fautifs, mais non constitutifs de motifs graves.

V. L'OBJET DE L'APPEL

Le travailleur appelant demande devant la cour la réformation du jugement rendu le 20 décembre 2016, en faisant valoir que les faits invoqués n'établissent pas un motif grave justifiant l'autorisation de le licencier.

Considérant les moyens dont la cour est saisie, vu les conclusions des parties et vu les pièces contenues dans les dossiers déposés, le travailleur G.H. conteste que les faits qui lui sont reprochés dans la lettre que l'employeur adressa le 10 octobre 2016, puissent être qualifiés de motif grave de rupture au titre d'insubordination caractérisée.

Monsieur G.H. demande à la cour de prendre en considération deux circonstances, à savoir que l'employeur a une attitude peu respectueuse de ses techniciens ce qui crée un climat de tensions, et que celui-ci lui impose de travailler avec Monsieur D. avec lequel il eut un violent incident en décembre 2014.

Dès lors, selon le travailleur appelant, la société VD CABLING ne prouverait pas avec une certitude suffisante que des faits suffisamment graves lui seraient imputables, et qu'ils rendraient toute collaboration professionnelle définitivement impossible.

La partie appelante demande la condamnation de l'employeur aux frais et dépens, en ce compris l'indemnité de procédure.

VI. LA RECEVABILITE DE L'APPEL

L'appel est recevable, car la requête déposée au greffe le 2 janvier 2017 satisfait aux conditions légales de délai et de forme, vu l'article 11 par.1^{er} de la loi du 19 mars 1991.

VII. OBSERVATIONS PRELIMINAIRES RELATIVES AUX CIRCONTANCES PARTICULIERES DE LA CAUSE, EXPLICATIVES DE L'ORDONNANCEMENT DES MOTIFS DE CET ARRET

Il faut d'emblée observer la régularité formelle de la procédure diligentée par l'employeur.

Dès lors, conformément à sa saisine, la cour doit statuer par application de l'article 4 de la loi du 19 mars 1991, pour juger si les faits dont l'employeur estime qu'ils rendent toute collaboration professionnelle définitivement impossible, peuvent être reconnus exacts et suffisamment graves.

VIII. LE DROIT APPLICABLE A LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL PAR APPLICATION DE LA LOI DU 19 MARS 1991

Considérant les développements réservés par les parties pour fonder en fait et en droit leurs argumentations respectives, il faut rappeler la cohérence des règles applicables et veiller à une compréhension harmonieuse de la jurisprudence.

VIII.1. En droit : quant à la notion du motif grave

L'article 35 al.2 de la loi du 3 juillet 1978 précise le concept de motif grave, en retenant le critère de l'impossibilité immédiate et définitive de toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur¹.

L'article 4 par.3 de la loi du 19 mars 1991 évoque des faits qui « *rendraient toute collaboration professionnelle définitivement impossible, à partir du moment où ils auraient été reconnus exacts et suffisamment graves par les juridictions du travail* ».

Le critère fondamental est l'atteinte immédiate et définitive à la confiance qu'un co-contractant doit avoir par rapport à l'autre².

Il s'agit d'examiner le fait, accompagné de toutes les circonstances qui sont de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave³. Les faits antérieurs doivent constituer un éclaircissement du motif grave⁴.

Si plusieurs faits sont invoqués dans la lettre de notification, un seul peut suffire⁵.

VIII.2. En droit : quant à la preuve du motif grave

Il appartient à la partie qui invoque le motif grave de prouver la réalité de celui-ci par toute voie de droit⁶.

¹ Notamment ;

- Cass., 6 mars 1995, *J.T.T.*, 1995, p.281

² En ce sens:

Cass., 14 février 1973, *J.T.T.*, 1973, p.253

Cass., 23 octobre 1989, *Pas.*, 1990, I, p.215

C.trav. Liège, 23 avril 1990, *J.L.M.B.*, liv.31, p.1468

C.trav. Liège, 9^{ième} ch., 12 janvier 2015, RG 2013/AL/592, inédit.

³ En ce sens notamment:

- Cass., 28 octobre 1987, *Pas.*, 1988, I, p.238

⁴ Cass., 6 septembre 2004, *J.T.T.*, 2005, p. 140

⁵ Cass., 7 mars 1983, *R.W.*, 1983-1984, p.1123

⁶ Cass., 13 octobre 1986, *Arr. Cass.*, 1986-1987, p.176.

La preuve doit être rigoureuse⁷, précise⁸, concrète et certaine⁹. Il ne peut être invoqué d'autres faits que ceux précisés dans le courrier adressé conformément à l'article 4 par.1^{er} de la loi¹⁰. Une accusation générale ne peut suffire¹¹.

Elle doit avoir été obtenue légalement.

Il appartient certainement au travailleur concerné de prouver que les faits retenus par l'employeur comme étant constitutifs du motif grave, n'existent pas ou qu'ils n'ont pas la gravité requise pour correspondre à la notion légale¹².

VIII.3.En droit : quant au contrôle juridictionnel

Le contrôle exercé par les cours et les tribunaux est de pleine juridiction : Le juge du fond doit apprécier en fait et souverainement si le manquement a rendu immédiatement et définitivement impossible la collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur¹³. Tel n'est pas le cas, si l'employeur propose de poursuivre une relation de travail¹⁴.

Le motif grave peut ne pas être reconnu parce que la faute n'est pas établie d'une part, ou si le travailleur peut se prévaloir de causes de justification l'exonérant d'autre part.

VIII.4. En droit : quant au principe de proportionnalité

La notion de proportionnalité implique une adéquation entre la faute et la sanction, en fonction du but poursuivi : la sanction proportionnée est celle qui est utile, équilibrée et adéquate.

⁷ C. trav. Liège, 4 septembre 1997, *Orientations*, 1997, n°10, p.3

⁸ C.trav.Bruxelles, 23 décembre 2015, RG 2015/AB/889, www.terralaboris.be

⁹ C.trav.Bruxelles, 20 juin 2007, *inédit*, RG n° 47.356

¹⁰ Cass., 24 février 2014, RG S13.0033N,

C.trav. Mons, 7 septembre 2006, RG 20.271

¹¹ C.trav.Bruxelles, 9 juin 1993, *J.T.T.*;1994, p.74

C.trav.Bruxelles, 5 juin 1986, RG 12.991, www.juridat.be

C.trav. Bruxelles, 23 décembre 2015, RG 2015/AB/889, www.terralaboris.be

C.trav. Mons, 12 avril 2016, RG 2015/AM/315, www.terralaboris.be

¹² Cass. 6 mars 2006, RG S.05.0106.N., www.juridat.be

¹³ Cass., 6 novembre 1989, *J.T.T.*, 1989, p.482, obs.C.W.

¹⁴ En ce sens :

- C.trav. Mons, 18 novembre 2009, RG 21.387, www.juridat.be

- C.trav. Bruxelles, 22 novembre 2006, RG 40.614, www.juridat.be

- C.trav.Mons, 1^{er} mars 2009, *J.T.T.*, 2000,p.62

- C.trav. Mons, 18 novembre 2009, RG 21387, www.juridat.be

- C.trav.Liège, 20 novembre 2003, RG 31567/03, www.juridat.be

- C.trav. Bruxelles, 28 mars 2012, RG 2010/AB/1036, www.juridat.be

Le but poursuivi se distingue selon le contexte légal.

Le droit du travail est, comme les autres branches du droit, perméable au principe de proportionnalité, sans qu'il ne s'agisse d'un principe général de droit du travail¹⁵. Au titre d'exemples, on peut faire référence au concept légal de licenciement abusif, et encore à la convention collective de travail n° 89 du 30 janvier 2007 concernant la prévention des vols et les contrôles de sorties des travailleurs quittant l'entreprise ou le lieu de travail, dont l'article 5 précise que les contrôles de sortie doivent être adéquats, pertinents et non excessifs au regard de leur finalité¹⁶.

En matière de rupture du contrat de travail pour motif grave, toute faute n'est pas constitutive d'un motif grave, ceci par application du principe de proportionnalité¹⁷.

Quel serait sinon le sens de la compétence laissée au juge de reconnaître que les actes reconnus exacts sont suffisamment graves, selon l'article 4 par.3 de la loi du 19 mars 1991 ?

Le principe de proportionnalité n'ajoute pas aux principes inhérents à la rupture pour motif grave, lorsque la juridiction du travail exerce la compétence de reconnaître que les faits sont exacts et qu'elle précise par application de l'article 4 de la loi du 19 mars 1991, que les faits établis sont suffisamment graves¹⁸.

Cette proportionnalité ne peut certes pas ajouter une condition au critère légal de l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre la relation de travail¹⁹, à peine d'induire un facteur d'insécurité juridique²⁰.

On ne peut entraver la rigueur du raisonnement juridique par des considérations indifférentes à la perte de confiance, immédiate et définitive.

Il y a donc bien la nécessité d'une adéquation entre la faute et la sanction, le contrôle du juge étant de vérifier si la gravité des faits empêche réellement et immédiatement la poursuite de la réunion de travail²¹.

¹⁵ H.DECKERS, Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : une fausse évidence ? in S.GILSON (coord), *Le congé pour motif grave – Notions, évolutions, questions spéciales*, Anthémis, 2001, pp 251 et sv

¹⁶ H.DECKERS, Sanctions disciplinaires et principe de proportionnalité, in *Discipline et surveillance dans la relation de travail*, sous la coordination scientifique de S.GILSON, Anthémis, 2013, p.111

¹⁷ C.trav. Bruxelles, 4^{ième} ch., 13 mai 1998, *J.T.T.*, 1998, p.380

C.trav. Bruxelles, 6^{ième} ch., 26 avril 1999, *Chron.D.S.*, 1999, p.496

¹⁸ C. trav. Bruxelles, 6^{ième} ch., 29 mai 2013 RG 2011/AB/817, *inédit*

C.trav. Liège, 6^{ième} ch., 2 avril 2010, RG 35.386/08, *inédit*

C.trav. Liège, 26 juillet 1995, *J.T.T.*, 1995, p.495

¹⁹ Cass, 6 juin 2016, RG 5.15.0067.F ; C.trav.Mons, 3^{ième} ch., 15 décembre 2009, *J.T.T.*, 2009, p.283

²⁰ C.trav. Bruxelles, 2^{ième} ch., 27 décembre 2008, *J.T.T.*, 2008, p. 142

²¹ C.trav. Liège, 9^{ième} ch. 12 janvier 2015, RG 2013/AL/592, *inédit*

C.trav. Liège, 13^{ième} ch, 11 juin 2013, RG 2013/AN/93, *inédit*

Par le principe de proportionnalité, il s'agit de régler les faits avec une juste mesure, adéquation et modération, pour atteindre l'objectif requis. Ce qui peut s'énoncer aussi en matière de droit disciplinaire.

Il faut cependant bien distinguer le contexte : le droit de la rupture ne se confond pas avec le droit disciplinaire. Le principe de proportionnalité doit se raisonner comme un critère affectant l'objet de la règle qui l'exige. Ce principe n'a donc aucune autonomie²².

La définition de la faute sanctionnée par une mesure disciplinaire ne se confond pas avec celle qui constitue un motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978.

La distinction résulte des faits fautifs : la faute grave constitutive d'un motif grave est celle qui rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite du contrat. La faute disciplinaire est celle qui doit être sanctionnée d'une punition prévue, sans que la poursuite de la relation de travail ne soit impossible.

Le fondement de ce droit de brusque rupture est à raisonner dans la résiliation pour inexécution fautive des contrats synallagmatiques²³.

Si en semblables circonstances l'employeur avait privilégié une autre mesure, il reconnaîtrait que les faits ne correspondraient pas à l'impossibilité de poursuivre la relation de travail²⁴.

VIII.5. En droit : quant au délai pour initier la procédure

L'employeur - ou son représentant ayant les compétences requises - qui envisage de licencier un travailleur protégé par la loi du 19 mars 1991, doit en informer le travailleur concerné et l'organisation qui l'a présenté par lettre recommandée dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour où il a eu connaissance suffisante²⁵ du fait qui justifierait le licenciement²⁶.

Dans le même délai de trois jours ouvrables, l'employeur doit également saisir par voie de requête le président du tribunal du travail.

C.trav. Liège, 26 juillet 1995, *J.T.T.*, 1995, p.495

C.trav. Bruxelles, 2^{ième} ch , 7 octobre 2010, RG 2010/AB/725, *inédit*

²² B.GENIAUT, La proportionnalité dans les relations de travail, Paris, Dalloz, p.47

²³ Article 1184 du Code civil

²⁴ C.trav. Liège, 20 novembre 2003, R.G., n° 31.356/2003, www.juridat.be

²⁵ C.trav. Bruxelles, 2 juin 2015, RG 2013/AB/803, www.terralaboris.be

C.trav. Liège, 20 mars 2008, *Chron.D.S.*, 2009, p.43

²⁶ Article 4 par.1 de la loi du 19 mars 1991

Il s'agit d'un délai de forclusion dont l'échéance entraîne la déchéance du droit lui-même²⁷.

IX. IDENTIFICATION DES FAITS ESSENTIELS ET CONSTATATIONS OBJECTIVES

Il résulte des conclusions des parties, des pièces déposées par leurs soins, et de l'instruction faite par la cour lors de son audience, que Monsieur G.H. est un excellent technicien, qui fut d'ailleurs formé au sein de la société VD CABLING, puisqu'il y bénéficia d'abord d'un contrat de formation-insertion en entreprise.

Il n'est pas contesté que cette société garantit du travail pour une centaine de travailleurs, en leur assurant du travail correspondant aux prestations techniques requises par la construction et la maintenance de réseaux de télécommunications.

Ces prestations sont commandées par les deux seuls clients de VD CABLING, soit les entreprises VOO et ORES.

L'examen des circonstances établit avec certitude que Monsieur G.H. est un travailleur compétent mais impulsif, peu enclin à supporter la contradiction même si celle-ci relève des responsabilités qui appartiennent à l'employeur ou aux membres de la ligne hiérarchiques.

Prompt à s'exprimer sans égard, voire sans politesse et avec véhémence, Monsieur G.H. est la cause de plusieurs incidents contre lesquels il fut averti à plusieurs reprises, avec patience et pondération par son employeur, lequel tenta certainement de remédier au refus catégorique d'un des deux seuls clients de l'entreprise de permettre à Monsieur G.H. de travailler dans le réseau VOO.

La cause en est un comportement que le responsable de VOO a considéré être grossier, menaçant, déshonorant. Monsieur G.H. le conteste, mais il est certain que le client VOO ne veut plus que des tâches soient confiées à G.H. dans son réseau.

Cette fâcheuse inclination de Monsieur G.H. a été à nouveau constatée lorsque l'employeur lui proposa un emploi égal, pour lequel il recevrait la formation utile en relation avec les exigences du second client, à savoir ORES. Il en est ainsi parce que cette perspective confronterait à nouveau Monsieur G.H. à Monsieur D., à qui l'employeur confie la distribution, l'organisation et la direction des travaux commandés par ORES. Le refus a donc pour cause la rixe violente survenue en 2014 entre Monsieur G.H. et Monsieur D.

²⁷ Cass., 21 novembre 1994, *J.T.T.*, 1995, p.26

Cass. 27 février 1995, RG S940131N, www.juridat.be

Cass., 13 mai 1992, RG SO10145F, www.juridat.be

Le ministère public a classé sans suite les plaintes reçues après cette rixe, en considérant expressément le comportement de Monsieur G.H. vis-à-vis de Monsieur D., à propos duquel la cour observe que ce travailleur tenta de remédier à la discorde dans l'intérêt de l'entreprise.

L'obstination colérique et grossière de Monsieur G.H. est établie par l'instruction faite de la cause par la cour, laquelle doit observer qu'en dépit de l'extrême patience de l'employeur et des avertissements circonstanciés reçus, il a maintenu une attitude préjudiciable à l'entreprise, non seulement sous l'angle économique, mais aussi social. Il faut en effet se soucier – a fortiori dans le chef d'un travailleur ayant des engagements syndicaux – de l'importance de veiller à des relations cohérentes entre les travailleurs, et encore entre ceux-ci et l'employeur.

Les frustrations et fatigues consécutives à un rythme de travail adapté aux exigences de la clientèle ne sont pas à négliger.

Il n'y a cependant aucune doléances ni revendications qui traduiraient une méconnaissance du droit du travail, et les droits des travailleurs paraissent respectés au sein de l'entreprise.

Les griefs tels que formulés par le travailleur ne sont d'ailleurs pas fondés, l'employeur ayant expliqué devant la cour, que l'organisation du travail se fait quotidiennement sur la base d'une programmation journalière théorique des clients de VOO à visiter, ceux-ci étant regroupés par zone géographique et requérant des prestations techniques d'ampleurs diverses, outre les aléas de leur présence, de reports...²⁸

X. EXAMEN DU FONDEMENT DE L'APPEL

Monsieur G.H. a transgressé gravement les obligations qui s'imposaient à lui vis-à-vis de son employeur, en sorte que le grief d'une insubordination caractérisée et répétée est établi à suffisance de droit.

La cour rappelle les obligations précisées par l'article 17 de la loi du 3 juillet 1978 :

Le travailleur a l'obligation :

1° d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenus;

2° d'agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont données par l'employeur, ses mandataires ou ses préposés, en vue de l'exécution du contrat;

3° de s'abstenir, tant au cours du contrat qu'après la cessation de celui-ci :

a) de divulguer les secrets de fabrication, ou d'affaires, ainsi que le secret de toute affaire à caractère personnel ou confidentiel dont il aurait eu

²⁸ Voir le point 30.2 des conclusions de la partie intimée.

connaissance dans l'exercice de son activité professionnelle;
b) de se livrer ou de coopérer à tout acte de concurrence déloyale;
4° de s'abstenir de tout ce qui pourrait nuire, soit à sa propre sécurité, soit à celle de ses compagnons, de l'employeur ou de tiers;
5° de restituer en bon état à l'employeur les instruments de travail et les matières premières restées sans emploi qui lui ont été confiés.

La cour ne néglige pas la difficulté du travail et les conséquences qui peuvent en résulter.

Ainsi, il peut sans doute résulter des tensions en relation avec la charge de travail.

Cependant cela n'autorise ni la virulence, ni la grossièreté, ni le caractère outrancier et discriminant de propos tenus à l'égard d'autres travailleurs, qu'il s'agisse de ceux de VOO ou de Monsieur D ou de quiconque.

Adoptant la modération du tribunal, mais aussi, à l'évidence, celle de l'employeur, la cour ne retient pas que les excès fautifs dans les paroles seraient constitutifs du motif suffisamment grave²⁹.

Il est aussi tenu compte de la personnalité de Monsieur G.H. qui est un bon travailleur, prié logiquement de se corriger lui-même dans des emportements pour partie explicables par une charge de travail qu'il a lui-même amplifiée par un réel perfectionnisme. C'est ce que l'adage populaire traduit par l'expression « *d'avoir le défaut de ses qualités* ».

La direction de l'employeur a d'ailleurs adopté la même patiente tolérance.

Toutefois, la certitude de faits constitutifs de motif grave a été acquise par l'employeur le 7 octobre 2016, puisque le travailleur refusa obstinément de respecter l'organisation de l'entreprise, telle qu'applicable à la seule possibilité qui restait de conserver un emploi égal à Monsieur G.H..

On doit relever les circonstances concrètes suivantes :

- Premièrement, l'employeur n'est pas responsable de l'impossibilité de poursuivre la première affectation professionnelle de Monsieur G.H. dans le réseau VOO,
- Deuxièmement, un temps suffisant fut laissé à Monsieur G.H. pour raisonner la situation, des délégués syndicaux étant invités à lui faire prendre conscience de l'enjeu, et d'en revenir à plus de raison,
- Troisièmement, des mesures étaient annoncées pour qu'il puisse intégrer une nouvelle équipe de travail, après qu'une formation lui fut proposée, et après que le

²⁹ Voir toutefois :

- C.trav. Bruxelles, 5 décembre 1994, *Chron.D.S.*, 1997, p.131

travailleur D. tenta d'assouplir leurs relations bien que ce dernier fut encore accablé de propos indignes.

- Quatrièmement, la fonction et les responsabilités confiées à Monsieur D. dans le cadre du réseau ORES est légitime et objectivement justifiée par l'organisation de l'entreprise, tenant compte des impératifs de sa relation avec le client ORES³⁰.

Une insubordination grave est certaine puisque le refus trouve sa cause dans un rejet réitéré en parfaite connaissance de cause, de l'organisation licite de l'entreprise par l'employeur³¹.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement à l'égard de la partie appelante et de la première partie intimée, et de manière réputée contradictoire à l'égard de la seconde partie intimée (art 11 § 3 alinéa 2 de la loi du 19 mars 1991);

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

Donnant acte aux parties, de leurs dires, dénégations ou réserves et rejetant comme non fondées, toutes conclusions, autres, plus amples ou contraires ;

Déclare l'appel principal recevable et non fondé ;

Confirme le jugement dont appel en toutes ses dispositions ;

Statuant quant aux dépens de la présente instance, condamne la partie appelante au paiement de ceux-ci :

- Liquidés par la première partie intimée à la somme de 1.440,00 €, correspondant à l'indemnité de procédure d'appel
- Liquidés par la partie appelante à la somme de 1.440,00 €, correspondant à l'indemnité de procédure d'appel

³⁰ Point 31 des conclusions de la partie intimée

³¹ En ce sens :

- C.trav. Bruxelles, 23 mai 2000, *Bull. FEB*, 2000, p.118

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Joël HUBIN, conseiller faisant fonction de président,
Paul CIBORGS, conseiller social au titre d'employeur,
Jean MORDAN, conseiller social au titre d'ouvrier,
Assistés de Lionel DESCAMPS, greffier

Paul CIBORGS,

Jean MORDAN,

Lionel DESCAMPS,

Joël HUBIN,

et prononcé, en langue française à l'audience publique exceptionnelle de la 3ème Chambre de la Cour du travail de Liège, division Liège, Extension Sud, Place Saint-Lambert 30/0002 à 4000, Liège, le lundi 27 février 2017 où étaient présents :

Joël HUBIN, conseiller faisant fonction de président,

Lionel DESCAMPS, greffier,

Lionel DESCAMPS,

Joël HUBIN.