



Chambre 3
Numéro de rôle 2015/AM/227
N. T. / L. D.
Numéro de répertoire 2016/
Arrêt contradictoire, définitif

COUR DU TRAVAIL DE MONS

ARRET

**Audience publique du
26 avril 2016**

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

EN CAUSE DE :

N. T., domicilié à

Appelant, comparaisant en personne, assisté de son conseil
Maître Graulich, avocat à Ath ;

CONTRE :

L. D., domicilié à

Intimé, comparaisant en personne, assisté de son conseil Maître
Favart, avocat à Mons ;

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

Vu les pièces de la procédure, et notamment :

- la requête d'appel déposée au greffe de la cour le 10 juin 2015, dirigée contre le jugement contradictoire prononcé le 13 avril 2015 par le tribunal du travail de Mons et de Charleroi, division de Mons ;
- l'ordonnance de mise en état judiciaire prise le 13 octobre 2015 en application de l'article 747, § 2, du Code judiciaire ;
- les conclusions des parties ;

Entendu les conseils des parties en leurs plaidoiries à l'audience publique du 23 mars 2015 ;

Vu les dossiers des parties ;

FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE

M. T.N. est entré au service de M. D.L. le 2 janvier 2009 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée et à temps partiel (19 h/semaine). Il était chargé du convoyage de véhicules vers un centre de contrôle technique automobile.

M. T.N. a été en incapacité de travail du 9 avril au 6 mai 2010 et du 18 mai au 22 juin 2010, date à laquelle il a repris le travail.

Durant la période courant du 12 avril au 22 juin 2010, M. D.L. a adressé à M. T.N. un nombre considérable d'avertissements, « mises au point », notes internes, auxquels il a été répondu par M. T.N. personnellement ou par l'intermédiaire de son syndicat. L'origine du climat conflictuel semble être la prétention de M. T.N. à voir reconnaître un accident du travail qui serait survenu le 8 avril 2010, version formellement contestée par M. D.L.. Celui-ci reprochait également à son préposé de développer une activité concurrente déloyale.

Par lettre datée du 22 juin 2010, soumise à la recommandation postale le 24 juin 2010, M. D.L. a notifié à M. T.N. sa décision, déjà annoncée par appel téléphonique et « sms » le 22 juin, de mettre fin au contrat de travail avec effet immédiat pour motif grave. Cette lettre est notamment libellée comme suit :

« Monsieur,

Par la présente, comme je vous l'ai déjà annoncé par voie téléphonique je vous confirme ma décision de mettre fin immédiatement au contrat existant entre nous à partir de ce jour, le 22 juin 2010.

Cette fin immédiate est imputable à un motif grave, qui vous est notifié ci-après de la manière prescrite par la loi.

*Le Mardi 22 Juin 2010, j'ai effectivement constaté avec certitude les faits décrits ci-dessous. **Ces faits rendent immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle.***

Justification du motif grave

Contexte :

(...)

Le Vendredi 18 Juin 2010, à 16.20 Hrs, vous m'avez téléphoniquement (unique contact direct avec vous, hormis lors de votre courte reprise depuis le 12/04/2010) que vous vous sentez mieux et que vous désirez reprendre anticipativement le travail le Mardi 22 Juin 2010. Très étonné, je vous fixe rendez-vous en mes bureaux de Thulin ce 22/06/2010 à 09.00 Hrs afin d'organiser votre réintégration.

-Coups et blessures, faute grave envers votre employeur.

Mardi 22 Juin 2010, vous vous présentez au bureau à 08.55 hrs.

Je vous fais part de mon étonnement quant à votre guérison soudaine, vous répondez : « on ne va pas tirer ça pendant dix ans, il faut bien reprendre un jour ! »

Je vous invite à mettre à jour l'administration courante notamment les modifications d'horaires variables et communication de diverses notes internes. Suivi de la remise de votre fiche de paie du mois de Mai, des formulaires C131B et C78Activa du mois de Mai et de vos éco-chèques du mois de Juin d'un montant de 50,00 euros.

Votre attitude en ce début d'entretien est extrêmement froide et vous ne dites pas grand chose.

Ensuite, je vous invite à lire conjointement la note interne « confidentielle » spécialement rédigée pour votre reprise d'activité. Cette note confirme cette reprise de travail anticipée, fait la mise au point sur vos incapacités de travail et sur votre contestation concernant le salaire garanti auquel vous prétendez avoir droit. Elle reprend aussi votre attitude au sein de l'entreprise et la rupture de communication que vous avez organisée. Elle mentionne les documents vous remis plus avant. Elle précise les horaires auxquels vous devez strictement vous référer. J'y précise également que cette journée de reprise sera exclusivement consacrée à l'administration et que votre travail sur site reprendra dès le lendemain 23 Juin 2010 à 09.00 hrs, vous marquez votre accord sur ce point.

Je vous y fais également le rappel de tous les faits qui vous sont reprochés, vous ponctuez chaque énumération par un « Faut le prouver ! » méprisant, toujours votre déni systématique. Vous êtes quelqu'un qui rougit facilement et à ce moment vous aviez comme un léger coup de soleil.

J'y rapporte les rumeurs persistantes de travail pour votre propre compte, votre complicité avec un concurrent et vos intentions de me nuire, vous êtes de plus en plus rouge et me tutoyez à présent en élevant le ton : «PROUVE-LE ! ».

J'en viens à mes conclusions ou j'exprime mon intime conviction que vous n'êtes revenu que pour réactiver votre droit au salaire garanti et que vous serez très vite à nouveau

malade. Je vous exhorte à me prouver le contraire si vous désirez rétablir la confiance initiale entre nous.

Vous êtes cramoisi lorsque vous signez rageusement le document d'un « Pris connaissance mais pas approuvé », aurais-je dévoilé vos intentions ? je me lève alors pour reprendre la dite copie signée.

Vous vous levez brusquement, placez votre visage pourpre près du mien en me fixant d'un regard se voulant menaçant en criant « C'EST N'IMPORTE QUOI ! ». Ce n'est pas la première fois que vous me défiez par des attitudes de coq et il était hors de question que je baisse les yeux, j'ai donc soutenu votre regard.

Vous m'avez alors porté un coup violent au visage, je ne l'ai pas vu venir et je suis tombé au sol, j'ai été étourdi un instant car bien que croyant me relever immédiatement, vous n'étiez plus dans le bureau. Me renseignant à l'accueil par le téléphone interne, on me signale que vous avez déjà quitté le bâtiment et que vous repartez avec votre véhicule.

C'est à ce moment que, encore un peu sonné, je constate que je suis blessé au visage et que je perds du sang. Je rejoins l'accueil ou la secrétaire me prodiguera les premiers soins afin que je puisse me rendre au service des urgences de l'hôpital de Warquignies.

Vous m'avez contacté à 09.53 Hrs sur mon Gsm pour dire, sur un ton affolé, que vous étiez énervé et que ..., je n'étais pas apte à vous parler et j'ai éteint mon téléphone portable.

Un certificat médical a été établi et deux jours d'incapacité de travail ont été prescrits. Copie de ce dernier est jointe au présent.

Je suis rentré chez moi me reposer souffrant de forts maux de tête.

Ces faits sont intolérables et constituent une faute grave inexcusable, je vous ai avisé par téléphone à 13.56 Hrs de votre licenciement pour faute grave avec effet immédiat. Je vous ai transmis une confirmation par sms quelques minutes plus tard.

Outre votre licenciement, je me réserve le droit de vous poursuivre en justice pour ces faits ».

Le 22 juin 2010 M. D.L. a déposé plainte contre M. T.N. pour coups et blessures auprès de la zone de police des Hauts Pays.

M. T.N. a, le 24 juin 2010, déposé plainte contre M. D.L. auprès de la zone de police de ZP Borraine pour harcèlement, diffamation et calomnie.

Ces plaintes ont fait toutes deux l'objet d'un classement sans suite.

Par citation du 17 février 2011, M. T.N. a poursuivi la condamnation de M. D.L. au paiement des sommes brutes de 831,155 € et 4.322,06 € au titre respectivement d'indemnité de rupture et d'indemnité pour licenciement abusif, à augmenter des intérêts moratoires et judiciaires. M. T.N. demandait également condamnation de M. D.L. à délivrer les fiches de paie relatives à ces postes sous peine d'astreinte.

Par jugement prononcé le 12 mars 2012, le premier juge a autorisé M. D.L. à prouver par toutes voies de droit, témoignages compris, le fait suivant : « le 22.06.2010, entre 9h00 et 10h00 du matin, Monsieur N. a porté volontairement un coup à Monsieur L. et blessé ce dernier ».

Les enquêtes directe et contraire ont été tenues les 6 juin et 6 décembre 2012.

Par le jugement entrepris du 13 avril 2015, le premier juge a débouté M. T.N. de sa demande, considérant que le fait admis à preuve était à suffisance établi. La réouverture des débats a été ordonnée avant de statuer quant aux frais et dépens de l'instance.

OBJET DE L'APPEL

M. T.N. demande à la cour de réformer le jugement entrepris et de faire droit à sa demande originaire.

Il fait grief au premier juge, d'une part de n'avoir eu égard qu'au seul courrier du 22 juin 2010 et non au contexte de harcèlement imposé par M. D.L. et d'autre part, d'avoir considéré qu'il était l'auteur des coups portés à celui-ci sur la seule foi des déclarations de Mme Annie T., témoin indirect des faits.

DECISION

Recevabilité

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

Fondement

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 grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ".

La définition légale permet de dégager trois éléments qui doivent être réunis pour qualifier la faute de motif grave : le motif grave ne peut résulter que d'un acte fautif – la faute commise doit être intrinsèquement grave – la gravité de la faute doit être telle qu'elle détruit le rapport de confiance et entraîne la rupture immédiate du contrat.

Aux termes de l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978, le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé depuis trois jours ouvrables au moins.

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.

L'article 35, alinéa 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 précise que le motif grave, qui autorise chaque partie à rompre le contrat sans préavis ni indemnité, est « laissé à l'appréciation du juge », ce qui signifie que le motif grave n'existera, *in fine*, que s'il est reconnu comme tel par les juridictions sociales. Le juge apprécie en fait et souverainement si le manquement a rendu immédiatement et définitivement impossible la collaboration professionnelle entre parties. Le contrôle exercé à cette fin par le juge est un contrôle de pleine juridiction. En d'autres termes, le juge substitue son appréciation à celle de l'employeur. Cette appréciation se fait *in concreto* en tenant compte de l'ensemble des circonstances qui sont de nature à attribuer ou non à un fait le caractère de motif grave.

2. Pour rappel, dans la lettre du 22 juin 2010, M. D.L. invoque au titre de motif grave justifiant la rupture immédiate des relations de travail les faits de coups et blessures commis le jour même par M. T.N..

3. Dans le cadre des enquêtes autorisées par jugement du 12 mars 2012, deux témoins ont été entendus à la demande de M. D.L. :

- Mme Annie T. : « (. . .) A l'époque des faits, en juin 2010 jusqu'à ce jour, je suis au service du centre d'entreprises La Prévôté à la rueà T..... Monsieur L. était locataire d'un bureau dans le centre. J'assurais l'accueil au

centre d'entreprises. Le bureau de Monsieur L. se situait au premier étage. J'étais moi-même au rez-de-chaussée.

Le 22 juin 2010, à 8 heures 55', j'ai vu arriver Monsieur N. qui est monté au premier étage. Il est redescendu moins d'une demi-heure plus tard, m'a salué et est sorti. Monsieur L. a suivi deux trois minutes plus tard, il était blessé, il avait le visage ensanglanté, il saignait de l'arcade sourcilière. Je lui ai prodigué les premiers soins (désinfection et pansement). Monsieur L. a pris sa voiture et est parti. Monsieur L. m'a dit qu'il venait de recevoir un coup de poing de Monsieur N..

Quand Monsieur N. est sorti du bâtiment, il est sorti normalement, pas d'une manière précipitée et m'a salué avant de partir.

Quand Monsieur L. est descendu, il avait l'air choqué à la fois, par l'évènement et par la douleur » ;

- M. Guy C. : « (. . .) *Je suis courtier d'assurances et administrateur du centre d'entreprise la Prévôté. Monsieur L. était locataire d'un bureau à l'étage.*

Je n'ai pas été témoin direct des faits mais mon bureau se trouve au rez-de-chaussée près de l'accueil de la Prévôté. Je possède une caméra de surveillance mais je n'y ai pas prêté particulièrement attention, je n'ai pas remarqué particulièrement la rentrée ni la sortie de Monsieur N. ni la descente à l'accueil de Monsieur L.. Je ne suis au courant des faits que lorsque Madame T. m'a prévenu au moment où Monsieur L. avait quitté le bâtiment.

Madame T. m'a déclaré ce qui suit :

- *Monsieur N. est rentré puis sorti du bâtiment suivi très rapidement par Monsieur L. ;*
- *Au moment où Monsieur L. est arrivé à l'accueil, Monsieur N. quittait le parking avec sa voiture ;*
- *Monsieur L. s'est arrêté à l'accueil et s'est plaint d'avoir été frappé par Monsieur N. ;*
- *Monsieur L. avait du sang sur le visage et Madame T. lui a mis un pansement ;*
- *Monsieur L. a quitté pour aller à l'hôpital.*

J'ai demandé à Madame T. de bien noter les faits et les heures.

M. D.L. s'est rendu au service des urgences de l'Hôpital de Warquignies le 22 juin 2010 où il a été examiné à 10 h 10 par le docteur Claude BROHEE. Celui-ci a constaté les lésions suivantes : plaies à la face, ecchymose (. . .) inférieure gauche et contusion scapulaire et brachiale droite. M. D.L. a déclaré au docteur Claude BROHEE avoir reçu des coups d'un de ses ouvriers. Une incapacité de travail a été reconnue jusqu'au 30 juin.

M. D.L. s'est présenté à la zone de police des Hauts-Pays le 22 juin 2010 à 11 h 46 et a déclaré :

« (...) »

Je désire déposer plainte à l'encontre de Monsieur N. Thierry pour coups et blessures volontaires.

Je suis le patron de « Passeur21 », une société de service qui fait le lien entre les garages et le contrôle technique.

Ce Monsieur est mon employé depuis début 2009.

Depuis quelques temps, j'ai beaucoup de problèmes avec lui.

Il est souvent absent pour maladie, il me pose des problèmes de respect et de discipline,

...

Il reprenait ce jour de manière anticipée suite à une longue absence maladie.

J'ai décidé de le recevoir dans mon bureau pour mettre les choses au point avec lui.

De toute évidence, il était très contrarié par mes propos. A chaque reproche, il me déclarait « il faut le prouver ».

Au moment de lui remettre des documents (nous étions tous les deux debout), il m'a dit « c'est n'importe quoi » et il m'a porté un coup au niveau de l'arcade sourcilière gauche.

J'ai été surpris, je n'ai pas vu arriver le coup.

Je dois avoir perdu connaissance quelques secondes car je ne l'ai pas vu quitter le bureau.

Je me suis rendu immédiatement à l'hôpital de WARQUIGNIES pour me faire soigner.

J'avais l'arcade sourcilière ouverte.

Un certificat médical a été établi, je vous le remets.

J'ai deux jours d'incapacité de travail.

De plus, mes lunettes ont été endommagées.

Je désire que ce Monsieur soit poursuivi judiciairement et que mes frais me soient remboursés.

J'ai l'intention de licencier ce Monsieur dès aujourd'hui pour faute grave ».

4. C'est à juste titre que le premier juge a considéré que les faits de coups et blessures reprochés à M. T.N. étaient à suffisance établis.

Si le juge apprécie souverainement la valeur probante des témoignages, rien en l'espèce ne justifie que soient écartées les déclarations de Mme Annie T., dont il convient de rappeler qu'elle n'était pas au service de M. D.L.. La force probante d'un témoignage est supérieure à celle des dénégations de la partie elle-même. C'est par la signature apposée au bas de sa déposition que le témoin affirme solennellement qu'elle est le reflet exact de la vérité. C'est en vain que M. T.N. souligne l'extrême précision des déclarations de Mme Annie T., en ce qui concerne les heures d'arrivée et de départ des intéressés, alors qu'elle a été entendue plus de deux ans après les faits, ce qui selon lui les rendraient suspects et non dignes de foi. M. Guy C. a déclaré avoir demandé à Mme Annie T. le jour des faits de noter avec soin « les faits et les heures », ce qui rentrait au

demeurant dans ses attributions, puisqu'elle était préposée à l'accueil de « l'Hôtel d'entreprises » La Prévôté. Mme Annie T. a rédigé le jour des faits une attestation relatant ses constatations. Ainsi que le relève en termes de conclusions M. T.N. en ce qui concerne les déclarations du témoin M. Youri L., la partie qui conteste des déclarations faites sous la foi du serment doit en tirer les conséquences et agir en faux témoignage.

Les déclarations de Mme Annie T. faites sous la foi du serment concordent par ailleurs avec les autres éléments du dossier, à savoir les constatations du docteur Claude BROHEE, les déclarations faites à la zone de police des Hauts-Pays et la description détaillée des faits contenue dans la notification du 22 juin 2010.

Il convient de réfuter l'allégation déraisonnable et non crédible de M. T.N. selon laquelle M. D.L. aurait organisé l'agression dont il a été victime.

La preuve contraire n'est pas rapportée par les déclarations du témoin M. Youri L., lequel avait quitté l'entreprise le 17 juin 2010 et a entrepris, le 15 juillet 2010, une activité de passage de véhicules au contrôle technique en association avec M. T.N..

Le fait de porter un coup de poing à l'employeur constitue un motif grave justifiant la rupture immédiate sans préavis ni indemnité. Le climat conflictuel qui résulte des nombreux écrits échangés avant les faits litigieux ne peut justifier un tel acte. Il était loisible à M. T.N. de déposer plainte pour harcèlement, ce qu'il n'a fait que le 24 juin 2010, après qu'il ait appris la décision de son employeur de le licencier pour faute grave.

Surabondamment, la cour relève que M. T.N. n'a pas entrepris le jugement du 12 mars 2012 qui a admis à preuve le fait coté par M. D.L., ce qui implique que le premier juge avait considéré que ce fait était pertinent pour la solution du litige.

L'appel n'est pas fondé sur ce point.

Indemnité pour licenciement abusif

M. T.N. réclame une indemnité pour licenciement abusif en application de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, lequel dispose qu'est considéré comme licenciement abusif, le licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée effectué pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

Le motif grave invoqué par M. D.L. étant validé, il est exclu que le licenciement soit considéré comme étant abusif en application de la disposition légale précitée

L'appel n'est pas fondé sur ce point.

Frais et dépens

Aux termes de l'article 1022 du Code judiciaire, à la demande d'une des parties, éventuellement formulée sur interpellation par le juge, celui-ci peut, par décision spécialement motivée, soit réduire l'indemnité soit l'augmenter, sans pour autant dépasser les montants maxima et minima prévus par le Roi. Dans son appréciation, le juge tient compte : 1. de la capacité financière de la partie succombante, pour diminuer le montant de l'indemnité ; 2. de la complexité de l'affaire ; 3. des indemnités contractuelles convenues pour la partie qui obtient gain de cause ; 4. du caractère manifestement déraisonnable de la situation.

La demande originaire de M. T.N. s'inscrit dans la tranche allant de 5.000 € à 10.000 €. L'arrêté royal du 26 octobre 2007 a fixé dans ce cas le montant de base de l'indemnité de procédure à 990 € et le montant maximum à 2.200 €.

Rien ne justifie en l'espèce que l'indemnité de procédure soit fixée au montant maximum.

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 non fondé ;

Confirme le jugement entrepris ;

Condamne M. T.N. aux frais et dépens des deux instances fixés à la somme de 1.980 € (2 x 990 €) ;

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

Joëlle BAUDART, président,
Jacques DE MOORTELT, conseiller social au titre d'employeur,
Christian VIROUX, conseiller social au titre de travailleur ouvrier,

Assistés de :
Stéphan BARME, greffier,

Et signé, en application de l'article 785 du Code judiciaire, compte tenu de l'impossibilité dans laquelle se trouve Monsieur le conseiller social Christian VIROUX, par Madame J. BAUDART, président, et Monsieur J. DE MOORTELT, conseiller social, assistés de Monsieur S. BARME, greffier.

et prononcé en langue française, à l'audience publique du 26 avril 2016 par Joëlle BAUDART, président, avec l'assistance de Stéphan BARME, greffier.