



Chambre 1
Numéro de rôle 2016/AM/4
B. H. / THERMIBEL SA
Numéro de répertoire 2017/
Arrêt contradictoire, autorisant la tenue d'enquêtes, RP

COUR DU TRAVAIL DE MONS

ARRET

**Audience publique extraordinaire
du 29 juin 2017**

Droit du travail.

Contrat de travail d'ouvrier.

Licenciement d'un ouvrier dont il est allégué par l'employeur qu'il répond aux nécessités du fonctionnement de l'entreprise (perte de rentabilité de la division au sein de laquelle le travailleur était occupé) et qu'il est aussi lié à la conduite du travailleur qui se serait rendu coupable de faits constitutifs d'agressivité et de menaces à l'encontre de ses collègues de travail et de la direction de l'entreprise.

Contestation de ce double motif par le travailleur qui revendique l'octroi d'une indemnité pour licenciement abusif dès lors qu'il soutient avoir fait l'objet d'insultes racistes, situation qui l'a conduit à s'isoler de ses collègues de travail.

Absence de preuve de l'existence d'une diminution de la rentabilité de l'unité de production au sein de laquelle le travailleur était occupé.

Enquêtes par témoins autorisées pour prouver les allégations des deux parties portant sur la conduite du travailleur.

Articles 578, 1° et 915/916 du Code judiciaire.

Arrêt contradictoire, autorisant la tenue d'enquêtes directes et contraires.

EN CAUSE DE :

Monsieur H. B., domicilié à

Partie appelante au principal, intimée sur incident, demanderesse originaire, comparissant par son conseil Maître S. HAENECOUR substituant Maître L. VAN KERCKHOVEN, avocat à Mons,

CONTRE :

La S.A. THERMIBEL, dont le siège social est établi à

Partie intimée au principal, appelante sur incident, défenderesse sur incident, comparissant par son conseil Maître M.-C. KINIF substituant Maître G. CHUFFART, avocat à Bruxelles.

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

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

Vu, l'appel interjeté contre le jugement contradictoire prononcé le 09/10/2015 par le tribunal du travail de Mons et de Charleroi (actuellement dénommé tribunal du travail du Hainaut), division de La Louvière, appel formé par requête reçue au greffe de la cour le 06/01/2016 ;

Vu l'ordonnance de mise en état judiciaire, prise sur pied de l'article 747, §2 du Code judiciaire le 25/05/2016 et notifiée aux parties le 26/02/2016 ;

Vu, pour Monsieur B., ses conclusions de synthèse d'appel déposées au greffe de la cour le 30/01/2017 ;

Vu, pour la S.A. THERMIBEL, ses conclusions de synthèse d'appel déposées au greffe de la cour le 17/03/2017 ;

Entendu les conseils des parties en leurs dires et moyens, à l'audience publique du 19/05/2017 de la 1^{ère} chambre ;

Vu le dossier des parties ;

RECEVABILITE L'APPEL PRINCIPAL

Par requête reçue au greffe le 16/01/2016, Monsieur B. a interjeté appel d'un jugement contradictoire prononcé le 09/10/2015 par le tribunal du travail de Mons et Charleroi, division de La Louvière.

L'appel principal élevé à l'encontre de ce jugement, dont il n'est pas soutenu qu'il ait été signifié, a été introduit dans les formes et délais légaux et est, partant, recevable.

RECEVABILITE DE L'APPEL INCIDENT

La S.A THERMIBEL a formé appel incident par conclusions déposées le 13/05/2016 au greffe faisant grief au premier juge de n'avoir pas écarté les pièces 8, 9, 15 et 16 du dossier de Monsieur B..

L'appel incident de la S.A. THERMIBEL a été introduit dans les formes et délais légaux et est recevable.

FONDEMENT :

1. Les faits de la cause

Il appert des conclusions des parties, de leur dossier ainsi que des explications recueillies à l'audience que Monsieur B., né le....., a été engagé par la S.A. THERMIBEL dans le cadre d'un contrat de travail d'ouvrier conclu à durée indéterminée et à temps plein pour exercer les fonctions de « préparateur débiteur soudeur » avec effet au 04/11/2011.

Précédemment, Monsieur B. avait presté pour compte de la S.A. THERMIBEL en qualité d'intérimaire durant 18 mois soit du 22/03/2010 au 03/11/2011.

Il n'est pas contesté par les parties que la S.A. THERMIBEL est une entreprise de petite dimension qui fabrique des capteurs de température électroniques et qui occupe essentiellement des ouvriers d'origine italienne de la région du Centre.

Monsieur B. indique qu'au cours de son occupation, aucune remarque ne lui a jamais été adressée ni sur la qualité de son travail ni sur son attitude.

Par contre, souligne-t-il, il a d'emblée été confronté à des remarques déplacées, à des plaisanteries douteuses voire à des insultes racistes en référence à ses origines algériennes dans l'indifférence générale de ses supérieurs hiérarchiques.

Or, observe Monsieur B., il ne s'est ménagé aucun effort pour s'intégrer au sein de l'usine dès lors qu'il n'a jamais hésité à offrir à ses collègues des spécialités culinaires de son pays d'origine.

Il relève qu'il n'a, dès lors, pas eu d'autre alternative que de prendre ses repas seul dans l'atelier, attitude d'isolement que dénonce dans le cadre du débat judiciaire la S.A. THERMIBEL alors qu'elle a tenté (après un incident ayant éclaté entre Monsieur B. et Monsieur P. celui-ci ayant été accusé par Monsieur B. d'avoir griffé sa voiture) de mener une conciliation entre Monsieur B. et les autres ouvriers, intervention qui a, selon elle, conduit Monsieur B. « à réagir de manière violente, menaçant de brûler l'entreprise et proférant des insultes ».

Monsieur B. conteste la thèse soutenue par la S.A. THERMIBEL puisqu'à l'exception de l'intervention inopérante du directeur de la S.A. THERMIBEL à la suite d'un incident l'ayant opposé à Monsieur P., ses supérieurs hiérarchiques ne se sont jamais inquiétés de l'attitude de « repli sur soi » qu'il avait adoptée.

Il indique s'être ouvert de l'attitude de ses collègues de travail auprès du médecin du travail, le Docteur Bernadette CASIER, lors de l'examen médical annuel du 28/01/2013, laquelle lui a conseillé de dénoncer la situation auprès de la conseillère en prévention, Madame Christine MAILLET, du service externe de prévention ADHESIA.

Cette dernière déclare avoir contacté, à une date indéterminée, l'employeur « pour lui expliquer la situation ».

Selon les termes mêmes du mail adressé le 16/05/2013 par Madame MAILLET à l'organisation syndicale de Monsieur B., « l'employeur lui a dit qu'il n'acceptait pas les comportements déviants et allait rencontrer le travailleur en question dans un premier temps ». Elle a ajouté « *qu'il agirait ensuite et quelques jours plus tard, le travailleur l'a informé de son licenciement* ».

Par courrier recommandé du 07/03/2013, la S.A. THERMIBEL a mis fin de manière immédiate au contrat de travail avenant entre les parties moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 42 de jours de rémunération.

La lettre de rupture signée par Monsieur Pl..., directeur général, ne comportait aucune motivation.

Le formulaire C4 établi le 11/03/2013 mentionnait, quant à lui, au titre de motif précis du chômage une « *réorganisation du département* ».

L'organisation syndicale de Monsieur B. a interpellé la S.A. THERMIBEL, par courrier du 26/03/2013, en l'invitant à préciser les éléments sur base desquels la réorganisation avait été entreprise.

Après un rappel du 30/04/2013, la S.A. THERMIBEL, par l'entremise de Madame Cathy ST.... (directrice administrative de la société) répondit ce qui suit :

« Suite à votre courrier du 26 mars, je vous informe que Monsieur B. a été licencié pour réorganisation du département, qui consiste à l'optimisation de nos ressources humaines au vu de notre faible carnet de commandes et l'acquisition de nouvelles machines dans ce département ... »

Au reçu de ce courriel, l'organisation syndicale de Monsieur B. entreprit d'interroger la médecine du travail - service externe de prévention ADHESIA et invita son affilié à retranscrire les insultes dont il prétendait avoir été victime.

En possession des informations requises, l'organisation syndicale de Monsieur B. réinterpella l'employeur par courrier du 17.05.2013 :

« Nous revenons vers vous concernant le licenciement de notre affilié précité. En effet, vous avez mis fin au contrat qui vous liait avec Monsieur B. le 07.03.2013 pour « réorganisation du département ».

Il s'avère que notre affilié s'est plaint de propos racistes qu'il subissait de la part de certains de ses collègues auprès d'une conseillère en prévention Madame MAILLET qui a contacté l'employeur afin de lui expliquer la situation.

L'employeur a indiqué à Madame MAILLET qu'il entendra Monsieur B. et qu'il agira par la suite.

Quelques jours après avoir entendu notre affilié H. B., l'employeur a notifié le licenciement de celui-ci pour réorganisation du département.

Le licenciement nous semble donc abusif et c'est pourquoi nous réclamons le paiement d'une indemnité de rupture correspondant à six mois de rémunération ».

En réponse, le conseil de la S.A. THERMIBEL fit valoir ce qui suit le 24/06/2013 :

« ... Premièrement, vous noterez que le motif de rupture indiqué sur le formulaire C4 qui a été délivré à Monsieur B. (réorganisation du département) est tout à fait correct.

THERMIBEL est - comme beaucoup d'autres entreprises - confrontée à la crise.

Le carnet de commandes a significativement baissé au cours de l'année 2013, comme en témoigne le tableau que je vous transmets en annexe (pièce 1).

Une réorganisation du département était dès lors nécessaire afin de faire face à cette situation en passant notamment par le licenciement dont Monsieur B. a fait l'objet ».

Aux termes de ce courrier, le conseil de la S.A. THERMIBEL fit, également, référence à d'autres considérations non mentionnées jusqu'alors et non reprises dans le formulaire C4 invoquant « *un sérieux problème d'intégration au sein de l'équipe* », des menaces « *de brûler l'entreprise* », des propos peu élogieux à l'égard de ses collègues ainsi que la tenue de propos racistes à l'encontre de sa hiérarchie, notamment, suite à son évaluation annuelle.

Faute pour la S.A. THERMIBEL de réserver suite aux revendications formulées par Monsieur B., ce dernier se vit contraint de porter le débat sur le terrain judiciaire.

2. Rétroactes de la procédure

Par requête déposée le 7/03/2014 au greffe du tribunal du travail de Mons et de Charleroi, division de La Louvière, Monsieur B. sollicita la condamnation de la S.A. THERMIBEL au paiement de la somme de 13.941,16 € nets au titre d'indemnité pour licenciement abusif fondée sur l'article 63 de la loi du 03/07/78, de 1 € provisionnel au titre de toutes autres sommes restant dues du fait des relations de travail ayant existé entre les parties ainsi que des intérêts et des frais.

Par conclusions du 06/11/2014, Monsieur B. modifia sa demande en se limitant à l'indemnité pour licenciement abusif, les intérêts et les frais, postulant à titre subsidiaire l'audition dans le cadre d'enquêtes du médecin du travail, le docteur CASIER, et de la conseillère en prévention, Madame MAILLET.

La S.A. THERMIBEL a, par conclusions déposée au greffe le 04/05/2015, introduit une demande reconventionnelle en sollicitant la condamnation de Monsieur B. à lui payer une somme de 10.000 € au titre de dommages et intérêts pour violation du secret de fabrication et ce au motif que Monsieur B. avait produit (cette pièce figure encore en son dossier) une photo d'un capteur posé sur un camion, stationné sur la voie publique, qu'il avait soudé lui-même, outre une somme de 5.000 € au titre de dommages et intérêts pour procédure téméraire et vexatoire.

Par jugement prononcé le 9/12/2015, le tribunal du travail de Mons et de Charleroi, division de La Louvière, déclara les demandes principale et reconventionnelle recevables mais non fondées.

Le tribunal a reconnu l'existence de difficultés économiques au sein de la S.A. THERMIBEL et la nécessité pour cette dernière d'adopter des mesures de redressement.

Il a toutefois refusé de s'immiscer dans le choix du travailleur à licencier dès lors que pareille décision relevait du pouvoir souverain de gestion de l'employeur.

D'autre part, sur base des attestations produites par la S.A. THERMIBEL qui toutes étaient convergentes, le premier juge a admis la réalité du motif lié au comportement inadéquat de Monsieur B. alors que ce dernier n'avait versé aux débats aucun élément de nature à prouver la matérialité de ses allégations.

Enfin, le tribunal déclara que la demande reconventionnelle fondée sur la responsabilité contractuelle de Monsieur B. pour violation du secret de fabrication ne reposait sur aucun élément tangible et crédible et réserva un sort identique à celle visant l'octroi de dommages et intérêts pour procédure téméraire et vexatoire dès lors que Monsieur B. était parfaitement en droit de soumettre, dans le cadre du débat contradictoire, son contentieux à un tribunal indépendant et impartial.

Monsieur B. interjeta appel de ce jugement.

GRIEFS ELEVES A L'ENCONTRE DU JUGEMENT QUERELLE

Après avoir rappelé les principes applicables à la matière du licenciement abusif, Monsieur B. relève que les arguments déduits de sa conduite inadéquate ont été soulevés pour les seuls besoins de la cause, ne trouvant aucun écho dans les pièces produites « in tempore non suspecto ».

Au demeurant, note-t-il, ces reproches sont non fondés dès lors que les attestations produites par la S.A. THERMIBEL émanent précisément soit de personnes dont il avait dépeint l'attitude raciste et xénophobe visée par ses plaintes (MM. P. et M.), soit de travailleurs liés par parenté avec les personnes incriminées (M. M.) soit, encore, d'un responsable d'équipe (M. D.) ou d'un organe de l'entreprise (M. PI....).

Monsieur B. estime que ses anciens collègues et supérieurs hiérarchiques passent sous silence plus de deux années passées sous les moqueries, les injures et les quolibets aux termes desquels il avait choisi naturellement de prendre ses distances et de s'isoler.

Il sollicite, en tout état de cause, l'audition des auteurs des attestations produites aux débats.

Pour sa part, Monsieur B. relève, tout au contraire, que ses plaintes sont objectivées par les courriels que son organisation syndicale a pu échanger avec la médecine du travail et la conseillère en prévention, personnes étrangères à l'employeur et dont les propos ne peuvent être mis en cause.

Si la cour estimait que ces pièces n'étaient pas jugées suffisantes, il sollicite de pouvoir rapporter la preuve, par toutes voies de droit, en ce compris par témoins, des faits cotés au sein du dispositif de ses conclusions portant sur la dénonciation auprès du médecin du travail et de la conseillère en prévention des plaisanteries et insultes racistes dont il faisait l'objet.

Par ailleurs, Monsieur B. conteste formellement avoir tenu des propos racistes ou avoir proféré des menaces à l'égard de l'entreprise ou de ses supérieurs hiérarchiques.

Cette affirmation, fait-il valoir, est uniquement fondée sur l'attestation établie par l'administrateur-délégué de la S.A. THERMIBEL, R. Pl..., qui ne peut, pour ce motif, être tenue pour probante.

Il dénonce, tout au contraire, la passiveté dont ont fait preuve ses supérieurs lorsqu'ils ont été informés des difficultés qu'il rencontrait avec ses collègues, la seule tentative de conciliation initiée par la S.A. THERMIBEL l'ayant été suite au conflit survenu avec le sieur P..

Au surplus, relève Monsieur B., après que la conseillère en prévention l'ait informé des faits de harcèlement dont il était victime, la S.A. THERMIBEL a manifestement préféré le licencier plutôt que de l'entendre et de prendre les mesures appropriées qui s'imposaient alors qu'elle s'y était engagée auprès de Madame MAILLET, la conseillère en prévention.

Abordant la problématique liée aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise, il souligne que la S.A. THERMIBEL a justifié, dans son mail du 03/05/2013, le motif déduit de la « réorganisation du département » par « l'acquisition de nouvelles machines dans ce département ».

Or, observe Monsieur B., il est significatif de constater que cette motivation n'a plus été évoquée par la suite dans le cadre des échanges entre parties et ce jusqu'aux dernières conclusions de la S.A. THERMIBEL.

Il indique que la S.A. THERMIBEL invoque, à présent, avoir été contrainte de faire face à des coûts supplémentaire en anticipant l'achat de matériel et de machines en prévision du budget de l'année 2013 mais, pour toute preuve, se réfère à des factures et à des contrats de leasing sans fournir la moindre explication sur les marchandises et les machines reprises sur ces pièces ni sur le contexte de leur acquisition.

Monsieur B. fait valoir qu'il ne ressort pas non plus de l'analyse des comptes annuels de l'année 2013 que ces dépenses auraient été exceptionnelles et auraient mis en péril la survie économique de l'entreprise entraînant la nécessité d'une restructuration.

Le motif invoqué n'est donc pas avéré, estime-t-il.

Par ailleurs, relève Monsieur B., pour justifier la perte de rentabilité de son activité (second motif à l'origine de la prétendue nécessité de restructuration), la S.A. THERMIBEL se fonde soit sur des éléments unilatéralement établis par ses soins (organigramme, tableau des commandes) démunis de toute force probante soit sur des éléments non déterminants (examen des comptes 2011-2012) alors que l'examen des chiffres de l'année 2013 laisse apparaître un net redressement.

Il considère, ainsi, qu'il n'est pas démontré que son licenciement était fondé sur une réduction du chiffre d'affaires nécessitant la suppression de son poste de travail.

Quand bien même le licenciement se serait imposé à la suite d'une diminution permanente du chiffre d'affaires ou des commandes, quod non en l'espèce, ajoute Monsieur B., encore eût-il fallu que la S.A. THERMIBEL établisse avoir agi de manière non discriminatoire dans le choix du travailleur à licencier : tel n'est pas le cas lorsque le choix se porte précisément sur celui qui s'est plaint d'avoir fait l'objet de propos et de comportements discriminants fondés sur son origine raciale.

Enfin, il considère que la demande d'écartement de certaines pièces de son dossier formulée par la S.A. THERMIBEL n'est pas fondée dès lors qu'il s'estime en droit de produire aux débats tous les documents jugés utiles à la défense de ses intérêts.

Monsieur B. sollicite la réformation du jugement dont appel et la condamnation de la S.A. THERMIBEL à lui verser la somme nette de 13.941,16€ à titre d'indemnité pour licenciement abusif.

POSITION DE LA SA THERMIBEL

Après avoir rappelé les principes régissant la matière du licenciement abusif, la S.A. THERMIBEL s'est attachée à démontrer que le licenciement signifié à Monsieur B. est fondé sur deux motifs, à savoir, d'une part, les nécessités du fonctionnement de l'entreprise et, d'autre part, le comportement de Monsieur B..

Abordant le premier motif, la S.A. THERMIBEL fait valoir que le licenciement signifié à Monsieur B. était nécessaire au fonctionnement de l'entreprise pour deux raisons :

- la mésentente au sein de l'entreprise rendait impossible la poursuite du travail ;
- les difficultés économiques de la division au sein de laquelle Monsieur B. était affecté étaient telles que la S.A. THERMIBEL devait réorganiser l'unité de fabrication.

Détaillant ces motifs, elle fait valoir, à l'appui d'attestations émanant des membres de son personnel et de son administrateur-délégué, qu'une mésentente existait entre Monsieur B. et certains membres du personnel de la S.A. THERMIBEL, ce que reconnaît Monsieur B. aux termes de sa requête d'appel et de ses conclusions : un tel climat était, selon la S.A. THERMIBEL, tout à fait préjudiciable à la bonne marche de l'entreprise qui ne compte qu'une vingtaine de travailleurs.

S'agissant des difficultés économiques vécues par la S.A. THERMIBEL, cette dernière fait valoir que Monsieur B. était préparateur-soudeur, s'occupant principalement de préparer les commandes.

Or, fait observer la S.A. THERMIBEL, étant donné la baisse significative des commandes et dans la mesure où un autre ouvrier occupait, également, le poste de préparateur des commandes, la suppression d'un de ces postes était justifiée :

- d'une part, parce que l'année 2012 affichait des résultats négatifs ;
- mais aussi, parce que l'année 2013 s'annonçait encore plus difficile avec une baisse de commandes de 13% entre le premier trimestre 2013 et celui de 2012.

Elle ajoute qu'outre ces difficultés économiques, elle a dû faire face à des coûts supplémentaires en anticipant l'achat de matériel et l'acquisition de machines de telle sorte qu'elle a dû se séparer d'un ouvrier, à savoir Monsieur B., lequel était occupé au sein de l'unité affectée par la perte de rentabilité de l'entreprise.

Le choix de licencier Monsieur B. s'imposait, selon la S.A. THERMIBEL, avec d'autant plus d'évidence que ce dernier « rencontrait des problèmes d'intégration ».

Elle estime, ainsi, démontrer à suffisance que le licenciement de Monsieur B. était justifié non seulement pour des raisons économiques mais, aussi, en raison de la mésentente au sein de l'équipe de Monsieur B. qui perturbait l'organisation du travail.

D'autre part, analysant le second motif de licenciement, à savoir le comportement inadéquat de Monsieur B., la S.A. THERMIBEL fait valoir « qu'après une période sans problème (caractérisée par une bonne entente entre Monsieur B. et ses collègues), Monsieur B. semble s'être isolé sans explication de telle sorte que l'ambiance s'est rapidement dégradée au sein de son équipe rendant les conditions de travail difficiles.

Elle ajoute que ce climat désagréable s'est prolongé jusqu'au jour où Monsieur B. a eu un violent accès de colère : il a accusé sans preuve son collègue M. M. P. d'avoir griffé sa voiture, proférant des lourdes menaces à son encontre « notamment incendier son véhicule en retour ».

Le S.A. THERMIBEL indique que, suite à cette violente altercation, elle a tenté de mener une conciliation mais Monsieur B. a réagi de manière extrêmement violente « en menaçant de brûler l'entreprise et en proférant des propos peu élogieux à l'égard de ses collègues et de son employeur, n'hésitant pas, en outre, à tenir des propos racistes à l'encontre de sa hiérarchie, notamment, suite à son évaluation annuelle ».

Elle estime démontrer, à suffisance par la production, à l'appui de son dossier, d'attestations établies conformément à l'article 961/2 du Code judiciaire, que Monsieur B. a été licencié pour un motif légitime déduit de son comportement inadéquat et inacceptable.

Par ailleurs, la S.A. THERMIBEL conteste la production par Monsieur B. des déclarations de Madame CASIER et de Madame MAILLET dès lors qu'elles ne sont pas conformes au prescrit de l'article 961/2 du Code judiciaire et qu'elles se bornent à relayer les déclarations unilatérales de Monsieur B..

Elle déclare s'opposer à la demande d'autorisation de preuve par témoins de certains faits sollicitée par Monsieur B. dès lors que depuis le début de la procédure il « a eu davantage de temps que nécessaire pour produire toutes les preuves qu'il souhaitait, ce qu'il n'a visiblement pas pu faire ».

La S.A. THERMIBEL sollicite, dès lors, que soient écartées des débats les pièces 8 (échange de mails entre l'organisation syndicale de Monsieur B. et le médecin du travail ainsi que le conseiller en prévention), 9 (liste des insultes proférées à l'encontre de Monsieur B.) et 16 (remarques émises par Monsieur B. à l'encontre des conclusions de la partie adverse).

Elle s'oppose, également, à la tenue d'enquêtes dans le cadre desquelles les auteurs des attestations produites à l'appui de sa thèse seraient entendus sous la foi du serment : en effet, pareille demande ne présente aucun intérêt dès lors que les témoins sollicités ont déjà attesté des faits pour lesquels leur audition est réclamée.

Enfin, la S.A. THERMIBEL sollicite que la photo d'un capteur (pièce 15 du dossier de Monsieur B.) soit écartée des débats en raison du caractère confidentiel de la pièce photographiée.

Elle sollicite, partant, la confirmation du jugement dont appel en ce qu'il a déclaré la demande de Monsieur B. non fondée.

DISCUSSION – EN DROIT**I. Fondement de l'appel principal****I. 1. Quant au chef de demande originaire portant sur l'indemnité pour licenciement abusif****I. 1. a) Rappel des principes applicables**

En droit, la matière est régie par l'article 63 de la loi du 03/07/1978 relative aux contrats de travail lequel disposait à l'époque litigieuse : « *Est considéré comme licenciement abusif pour l'application au présent article, 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. En cas de contestation, la charge de la preuve incombe à l'employeur...* ».

Depuis l'entrée en vigueur de cette disposition nouvelle de la loi précitée, la Cour de cassation n'a eu de cesse de rappeler que « le licenciement pour des motifs qui ont un lien avec la conduite de l'ouvrier n'est pas abusif au sens de l'article 63 de la loi du 03/07/1978 relative aux contrats de travail », même si le comportement incriminé n'est ni constitutif de motif grave ou d'une certaine gravité, ni critiquable, ni fautif, ni même déraisonnable (voyez : Charles-Eric CLESSE : Le licenciement abusif, Kluwer, p. 36 et suivantes qui cite : Doc. Parl., Ch. Repr., sess. Ord. 1968-1969, p. 45 et 46 et voyez notamment : Cass., 8 décembre 1986, Juridat : JC86C83 ; Cass., 17 février 1992, JTT., 1992, p. 222 et Juridat : JC922H3 ; Cass., 6 juin 1994, Pas. 1994, I., p. 562 ; Cass., 22 janvier 1996, Chron. D. S., 1996, p. 336 et Juridat : JC961M5 ; Cass., 7 mai 2001, JTT., 2001, p. 407 ; Cass., 18 juin 2001, JTT., 2001, p. 406).

Cette interprétation était très largement suivie par les juridictions de fond (voyez notamment : CT. Liège, 12 mars 1997, Juridat : JS50502 ; CT. Liège, 3 mars 2004, Juridat : JS60687 ; CT. Bruxelles, 20 octobre 2003, Juridat : JS60956 ; CT. Mons, 4 octobre 2004, Juridat : JS60113 ; CT. Bruxelles, 13 mai 2002, Juridat : JS60102 ; CT. Mons, 7 avril 2000 ; Juridat : JS52586 ; CT. Mons, 28 juin 2006, RG. 19823).

Certes, comme l'ont observé avec pertinence J. CLESSE et F. KEFER (« Le contrat de travail » - Examen de jurisprudence (1995-2001), R.C.J.B., 2003, p. 237) « la conduite de l'ouvrier ne doit pas nécessairement être fautive pour exclure le licenciement abusif : cependant, cette conduite doit être d'une nature telle qu'elle rend le licenciement nécessaire, excluant, ainsi, l'arbitraire patronal (...) ».

Néanmoins, cette nuance ne se retrouvait pas dans l'enseignement issu des derniers arrêts de la Cour de cassation prononcé le 07/05/2001 (JTT, 2001, p. 407) selon lequel lorsque le juge constate que les faits, dûment établis, invoqués pour justifier le licenciement relèvent de la conduite de l'ouvrier, dans le sens extensif que le langage donne à ce terme, le juge doit exclure le caractère abusif du licenciement. Toute autre exigence, par exemple une gravité minimale (Cass., 6 juin 1994, déjà cité), l'existence de reproches antérieurs (Cass., 9 octobre 1995, Bull., 1995, p. 891), des conséquences préjudiciables, ajoute à la loi une exigence qu'elle ne contient pas et violerait celle-ci. La Cour de cassation optait, ainsi, résolument pour une interprétation littérale de la loi qui retirait au juge de fond tout pouvoir d'apprécier si les faits invoqués étaient suffisamment consistants que pour justifier le licenciement.

La preuve que devait fournir l'employeur était donc double selon l'enseignement traditionnel de la Cour de cassation :

- il devait prouver ce qu'étaient, en fait, les motifs liés à la conduite, à l'aptitude et/ou aux nécessités du fonctionnement de l'entreprise ;
- il devait démontrer que ces faits avaient un lien avec le licenciement.

La Cour de cassation a, toutefois, opéré un revirement jurisprudentiel aux termes de son arrêt prononcé le 22/11/2010 (R.G. n° S.09.0092.N).

En effet, selon la Cour de cassation (qui était saisie d'un pourvoi faisant valoir qu'un refus de travail était indiscutablement lié à la conduite du travailleur de telle sorte qu'un licenciement lié à pareil refus n'était pas abusif même si le refus était légitime et proportionné) un licenciement fondé sur un motif en lien avec l'aptitude ou à la conduite du travailleur est abusif lorsque le motif invoqué présente un caractère manifestement déraisonnable.

Il appartient, selon la Cour de cassation, au juge du fond de décider si la conduite ou l'aptitude du travailleur en lien avec le licenciement constitue un motif de rupture légitime.

La Cour de cassation précisa explicitement, aux termes du dispositif, que manquait en droit le moyen qui considérait que dès que le licenciement d'un travailleur ouvrier présentait un lien avec sa conduite – et indépendamment de la nature de celle-ci – il ne pouvait y avoir de licenciement abusif au sens de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 et que le juge du fond serait sans pouvoir pour apprécier si la conduite vantée constituait un motif valable de licenciement.

La Cour de cassation rejeta, dès lors, le pourvoi.

L'enseignement dispensé par la Cour de cassation aux termes de son arrêt prononcé le 22/11/2010 peut, dès lors, être résumé comme suit :

- un licenciement en rapport avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier peut, malgré tout, être considéré comme abusif lorsque le motif qui le sous-tend est manifestement déraisonnable ;
- il appartient au juge du fond d'apprécier si la conduite ou l'aptitude de l'ouvrier en lien avec le licenciement constitue un motif légitime de licenciement ;
- le moyen avancé par l'employeur selon lequel le licenciement n'est pas abusif au sens de l'article 63 de la loi du 3/7/1978 dès que celui-ci présente un lien avec le comportement de l'ouvrier, peu importe la nature de ce comportement, et qu'il n'appartient pas au juge de vérifier si ce comportement constitue un motif valable de licenciement, manque en droit.

Ainsi, dans l'appréciation du caractère abusif du licenciement, le juge conserve, donc, selon la Cour de cassation, un pouvoir conséquent puisqu'il doit, non seulement, identifier les faits constitutifs du motif du licenciement mais, également, déterminer si ce fait (en l'occurrence le comportement de l'ouvrier) est susceptible de constituer un motif légitime et licite au regard de l'article 63 de la loi du 3/7/1978.

En d'autres termes, la Cour de cassation considère que le caractère légitime ou non du comportement du travailleur doit être pris en considération dans l'appréciation du caractère abusif du licenciement.

Cet arrêt définit, ainsi, les pouvoirs du juge du fond dans l'appréciation du caractère abusif du licenciement de l'ouvrier et consacre, tout à la fois, l'obligation du contrôle du motif manifestement déraisonnable et celle du comportement légitime adopté par l'ouvrier (voyez : V. GUTMER « Licenciement abusif : un arrêt de la Cour de cassation qui fait du bruit ! », A.E.B. du 31/1 au 13/2/2011, Kluwer ; V. COPPENS « Licenciement abusif : mise au point de la Cour de cassation », in Signaux sociaux, Kluwer, n° 14, Année 28 ; « Contrôle du licenciement de l'ouvrier pour un motif lié à sa conduite : un arrêt décisif de la Cour de cassation », Terra Laboris ASBL, Ors., 2011/1, p. 23 ; V. VANNES et L. DEAR « La rupture abusive du contrat de travail, Théorie et applications, Bruxelles, Bruylant, 2011, p.140 et ss).

En conclusions, il apparaît au juge du fond de contrôler la réalité du motif invoqué par l'employeur en ce qu'il se fonde sur la conduite ou l'aptitude de l'ouvrier en s'attachant à vérifier si la conduite ou l'aptitude du travailleur en lien avec le licenciement constitue un motif de rupture légitime, c'est-à-dire que le motif n'est pas manifestement déraisonnable.

Les mêmes principes sont d'application lorsque sont invoqués par l'employeur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service pour justifier le licenciement signifié à un ouvrier.

M. JOURDAN relève, à ce sujet, que « tous motifs avérés, liés à l'expansion de l'entreprise, à la poursuite de son activité ou, tout simplement à sa survie, relèvent de la finalité économique. Ils peuvent entraîner des suppressions d'emploi au détriment de la finalité sociale, vu les exigences de l'intérêt économique. La finalité sociale s'efface, donc, dans les faits, devant celui-ci.

Le contrôle de légalité peut, cependant, s'exercer sur les licenciements intervenus dans ce contexte afin de vérifier si les nécessités vantées sont avérées et si le licenciement est fondé sur celles-ci. Ainsi, pour que l'abus de droit ne soit pas retenu, il faut que le motif invoqué par l'employeur ait un lien direct et nécessaire avec le licenciement.

Par exemple, la réorganisation en tant que telle n'est un motif licite que si elle implique la nécessité de licencier le travailleur visé soit de supprimer une fonction déterminée. Le contrôle du caractère licite du motif de licenciement ne remet donc pas en cause le pouvoir de l'employeur d'opérer des choix au mieux des intérêts de son entreprise. Le contrôle de légalité n'implique pas que les juridictions s'immisceraient dans la gestion ou l'organisation de l'entreprise et qu'elles vérifieraient, ainsi, l'opportunité des mesures mises en œuvre.

Quel que soit le motif (licite), le licenciement ne pourra, toutefois, pas s'accompagner du remplacement du travailleur licencié », conclut cet auteur (M. JOURDAN, « Le licenciement abusif de l'ouvrier – Evolutions » in « Le licenciement abusif : Notions, Evolutions, questions spéciales », Actes du colloque du 6/3/2009 organisé par la Conférence du Jeune Barreau de Charleroi, Anthemis, 2009, p. 81).

Il va, effectivement, de soi, que le contrôle opéré par le juge du fond ne va pas jusqu'à autoriser un contrôle d'opportunité du licenciement.

En effet, l'employeur est, en principe, seul juge des nécessités de son entreprise et de la valeur professionnelle des travailleurs qu'il occupe, le juge n'ayant, à cet égard, pas à s'immiscer dans la gestion de celle-ci (CLESSE et KEFER, « Examen de jurisprudence » (1995-2001) – Contrat de travail, R.C.J.B., 2003, pp. 237 à 240 et réf. citées), son rôle se limitant à vérifier la validité du motif avancé à l'appui de la décision de rompre, et en aucun cas, l'opportunité de cette décision (CT. Mons, 23 décembre 1994, JTT., 1995, p. 141 et réf. citées ; CT. Bruxelles, 18 mars 2002, JTT., 2002, p. 339 ; CT. Liège, 22 mars 2004, RG. 7242/02, inédit).

Le régime probatoire.

Selon l'enseignement de la Cour de cassation : « *La charge de la preuve des motifs du licenciement invoqués incombe à l'employeur pour l'application de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978. Cette règle n'oblige toutefois pas le juge à ne tenir compte que des motifs indiqués et établis par l'employeur ; elle l'autorise également à fonder sa décision en faveur de l'absence du caractère abusif sur d'autres éléments produits régulièrement, qui, bien que l'employeur ne les ait pas proposés comme motifs, ont également déterminé le licenciement d'après l'avis du juge et qui se rapportent à l'aptitude ou à la conduite de l'ouvrier ou qui sont fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service* » (Cass., 15.06.1988, 3^{ème} Ch., JTT, 1989, p.6).

La Cour de céans s'est déjà exprimée dans le même sens en décidant qu'en l'absence de précisions du législateur, il n'y avait pas lieu de limiter à ceux énoncés lors de la rupture les motifs invoqués dont l'employeur a la charge de la preuve et qu'il s'imposait de tenir compte des motifs réels, même si ceux-ci ne sont exprimés par l'employeur qu'au moment où, confronté à une demande d'indemnité, il est appelé à justifier des motifs de l'usage de son droit de licencier (voyez : C.T. Mons, 5^{ème} Ch., 09.10.1981, JTT, 1983, p. 24 et C.T. Mons, 8^{ème} Ch., 06.06.2006, RG 18245 ; C.T. Mons, 2^{ème} Ch., 15.05.2006, RG 18891 ; C.T. Mons, 28.06.2006, RG 19823).

Ainsi, dès lors que l'employeur contre lequel est introduit une action en reconnaissance du caractère abusif du licenciement au sens de l'article 63 précité, invoque en cours de procédure des motifs qui, bien que non invoqués antérieurement, sont néanmoins susceptibles de révéler le lien existant entre le licenciement et l'aptitude ou la conduite du travailleur comme les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, la juridiction saisie ne peut se limiter à l'examen de la réalité du motif effectivement invoqué aux termes de la lettre de congé ou sur le formulaire de chômage C4.

I. 1. b) Application des principes au cas d'espèce

En l'espèce, la S.A. THERMIBEL soutient la thèse selon laquelle le licenciement signifié à Monsieur B. était nécessaire au fonctionnement de son entreprise pour deux raisons :

- la mésentente au sein de l'entreprise rendait impossible la poursuite du travail ;
- les difficultés économiques de l'unité au sein de laquelle Monsieur B. était affecté étaient telles que la S.A. THERMIBEL devait réorganiser l'unité de fabrication (p.11 conclusions de synthèse d'appel de la S.A. THERMIBEL).

I. 1. b) 1) Les nécessités du fonctionnement de l'entreprise analysée sous l'angle de la perte de rentabilité alléguée dans le secteur d'activité au sein duquel Monsieur B. était affecté

Lorsque l'employeur entend invoquer l'existence de difficultés économiques pour justifier le licenciement d'un travailleur, il doit apporter « la preuve concrète et certaine de l'existence de circonstances spécifiques qui mettraient la survie de cette entreprise en péril s'il n'était pas mis fin au contrat de ce travailleur » (A. CABY, « La notion de licenciement abusif en période de crise économique » in « Le droit social face à la crise », Coll. Jeune barreau de Mons, Anthemis, 2010, p. 119 à 133).

L'employeur doit donc apporter une double preuve :

- l'existence de circonstances spécifiques invoquées c'est-à-dire la matérialité des faits qui, selon lui, impliquent le ou les licenciements et
- le lien de causalité avec le contrat de travail du travailleur concerné, soit le fait que le licenciement est fondé sur ces nécessités, ce qui implique une relation de cause à effet : en effet, le texte légal prévoit que pour ne pas être qualifié d'abusif, le licenciement doit être fondé sur ces circonstances économiques.

Il ne suffit, en effet, pas de démontrer qu'existent au sein de l'entreprise des difficultés économiques qui justifieraient un licenciement, encore faut-il que ce soit ces difficultés économiques qui ont été les motifs du licenciement.

En l'espèce, la S.A. THERMIBEL fait valoir, en premier lieu, avoir dû faire face à des coûts supplémentaires en anticipant l'achat de matériel et de machines en prévision du budget de l'année 2013.

Pour toute preuve de ses allégations, elle produit des factures d'achat et des contrats de leasing mais ne fournit pas la moindre explication sur ce matériel et ces machines ni sur le contexte de ces acquisitions ; en effet, aucun élément n'est produit par la S.A. THERMIBEL qui attesterait que ces acquisitions et la conclusion de contrats de leasing auraient affecté le département « préparation des commandes et soudure » auquel Monsieur B. était affecté.

Il ne ressort pas davantage de l'analyse des comptes annuels de 2013 que ces dépenses auraient été à ce point exceptionnelles qu'elles auraient mis en péril la survie économique de l'entreprise entraînant la nécessité d'une restructuration qui impliquait le licenciement de Monsieur B..

D'autre part, pour justifier la perte de rentabilité du secteur « fabrication », la S.A. THERMIBEL se fonde sur une comparaison des résultats financiers enregistrés entre 2012 et 2013 ainsi que sur l'existence d'une baisse sensible des commandes enregistrées durant le premier trimestre 2013 par rapport à celles enregistrées durant le premier trimestre 2012.

La cour de céans concède, à l'analyse des comptes annuels de 2012, que la S.A. THERMIBEL a clôturé son compte de résultat avec une perte d'exploitation de 123.099€ et une perte de l'exercice arrêtée à 168.461€.

Il s'agit, cependant, de chiffres fournis à l'état brut sans que soit démontrée que la perte d'exploitation subie présente un lien de cause à effet avec les difficultés économiques qui auraient été enregistrées au sein de l'unité de « fabrication » à laquelle était affecté Monsieur B..

En effet, la S.A. THERMIBEL entend, à cet effet, se focaliser sur la baisse de commandes enregistrée en comparant le 1^{er} trimestre 2012 et le 1^{er} trimestre 2013 pour établir une projection sur une année complète s'abstenant toutefois, de produire le détail des commandes enregistrées sur les 8 trimestres consécutifs (2012 + 2013) aux fins de disposer d'une vue d'ensemble de la situation.

Il tombe évidemment sous le sens que pareille comparaison est dépourvue de la moindre pertinence : il s'impose, tout au contraire, de disposer de tableaux annuels aux fins de suivre, trimestre par trimestre, l'évolution des commandes.

Le carnet de commande produit en pièce 3 du dossier de la S.A. THERMIBEL ne peut donc être pris en considération car non seulement il est établi unilatéralement par une partie au litige mais, en outre, il impose une étude comparative qui constitue un véritable non-sens.

Tout porte à croire, en réalité, que les commandes ont enregistré entre 2012 et 2013, à une date indéterminée, une hausse car l'analyse du bilan après répartition des compte annuels 2013 (page 3 de la pièce 17 de la S.A. THERMIBEL) révèle des commandes en cours d'exécution pour 2013 fixées à 1.017.588€ alors que pour 2012 la valeur de celles-ci était arrêtée à 820.408€.

Enfin, la cour de céans ne peut qu'être troublée par l'examen du bilan social pour 2013 (page 14 de la pièce 17 du dossier de la S.A. THERMIBEL) : en effet, si on constate en 2013 une diminution du total des équivalents temps pleins d'un peu plus d'une unité (passage de 22,6 E.T.P. en 2012 à 21,04 E.T.P. en 2013), on observe, toutefois, que la S.A. THERMIBEL a dû faire face en 2013 à des frais de personnel d'un montant supérieur à ceux exposés en 2012 (1.269.847€ en lieu et place de 1.235.453€) malgré la perte de plus d'un E.T.P. Cela signifie très concrètement que la masse de travail n'a pas diminué mais que, tout au contraire, la S.A. THERMIBEL a dû recourir à des travailleurs intérimaires ou sous-traiter des tâches en 2013 comme le démontre le compte de résultat 2013 (pièce 4 dossier de la S.A. THERMIBEL).

Cette situation est interpellante car le personnel est une variable d'ajustement permettant à l'entreprise d'amortir les difficultés économiques auxquelles elle est confrontée : le départ de Monsieur B. ne s'est, donc, pas traduit par une diminution des frais de personnel en 2013 !

Il résulte de ces développements que la S.A. THERMIBEL reste en défaut de démontrer que les résultats financiers négatifs enregistrés à la fin de 2012 sont liés à une baisse de commandes enregistrées laquelle a nécessité la suppression du poste de travail de Monsieur B..

Très clairement, la S.A. THERMIBEL échoue, donc, dans la charge de la double preuve qui pèse sur elle dès lors que si elle démontre la réalité des résultats financiers décevants à la fin de l'année 2012, elle ne prouve, toutefois, pas l'existence d'une relation de cause à effet avec la suppression du poste de travail de Monsieur B. qui prestait au sein de la division « fabrication ».

Ce premier motif fondé sur la perte de rentabilité du secteur « fabrication » ne peut donc pas servir de fondement au licenciement dont Monsieur B. a été victime.

I. 1. b) 2) L'attitude et la conduite de Monsieur B..

La S.A. THERMIBEL soutient la thèse selon laquelle le licenciement signifié à Monsieur B. est, également, motivé par la conduite et le comportement de celui-ci lequel, après avoir entretenu des relations empreintes de cordialité avec ses collègues, s'est subitement isolé de ceux-ci et a fait montre d'une attitude violente et agressive à leur égard ainsi qu'à l'encontre de ses supérieurs hiérarchiques. Cette situation a eu pour effet de dégrader les conditions de travail de l'ensemble des travailleurs, et, partant, le fonctionnement et l'organisation du travail au sein de la société.

De son côté, Monsieur B. conteste formellement les accusations dont il fait l'objet dénonçant, tout au contraire, les propos et les insultes racistes dont il a été victime de la part de ses collègues, situation qui l'a conduit à devoir s'isoler de ses collègues pendant la pause de midi et à dénoncer pareille attitude dans le chef de ceux-ci tant auprès du médecin du travail, le Docteur CASSIER que de la conseillère en prévention, Madame MAILLET dès lors que son employeur n'avait pris aucune initiative pour faire ramener la sérénité au sein de l'entreprise.

Pour étayer ses allégations, la S.A. THERMIBEL verse aux débats six attestations rédigées conformément au prescrit de l'article 961/2 du Code judiciaire, émanant soit de travailleurs dont Monsieur B. a dépeint l'attitude raciste et xénophobe adoptée à son égard (MM. M. P. et E.M.), soit de travailleurs liés par des liens de parenté avec les personnes incriminées (M. A.M.), soit encore d'un responsable d'équipe (M. B. D.), soit d'un organe de l'entreprise (M. R. Pl....) et d'un autre travailleur (M. P.S.).

Ces attestations font toute référence à un changement d'attitude soudain de Monsieur B. présenté comme inexplicable se manifestant par son isolement à l'égard de ses collègues alors qu'il entretenait auparavant des relations cordiales avec ces derniers.

Ces auteurs indiquent que la rupture des relations aurait été consommée le jour où Monsieur B. a accusé Monsieur M. P. d'avoir griffé sa voiture garée sur le parking de l'entreprise : en effet, Monsieur B. aurait menacé d'incendier la nuit le véhicule de Monsieur M. P. en guise de représailles.

Les auteurs des attestations nient formellement avoir jamais tenu des propos ou avoir proféré des insultes à caractère raciste à l'encontre de Monsieur B..

Au contraire, estime Monsieur R. Pl...., administrateur-délégué de la S.A. THERMIBEL, Monsieur B. s'est lui-même répandu en propos racistes et en menaces tant à l'égard de ses collègues qu'à son encontre et envers l'entreprise.

La cour de céans est parfaitement consciente de la fragilité des diverses attestations produites par la S.A. THERMIBEL dès lors qu'elles émanent, pour la plupart d'entre elles, de collègues de travail avec lesquels Monsieur B. avait rompu tout lien en raison des insultes et des propos racistes dont, selon lui, il aurait fait l'objet : ce constat est de nature à mettre en doute l'objectivité du contenu de ces attestations de telle sorte qu'il ne peut, a priori, être exclu que les auteurs de ces attestations aient construit une « ligne de défense commune » pour « charger » Monsieur B. et occulter leur propre responsabilité ainsi que celle de la direction dans l'attitude d'isolement adoptée par Monsieur B..

Néanmoins, ces attestations non probantes ne font pas obstacle à ce que leurs auteurs soient entendus en qualité de témoins, l'article 937 du Code judiciaire prévoyant que le juge puisse interpellé sur ce point le témoin qui aurait antérieurement à l'enquête rédigé une attestation à la demande d'une des parties (Cass., 21/12/1984, Bull. Cass., 1984, p. 487).

L'article 961/3 du Code judiciaire prévoit, également, la possibilité d'auditionner sous la foi du serment les auteurs d'attestations rédigées dans le respect des formes prescrites par l'article 961/2 du Code judiciaire.

Le fait précis, pertinent et admissible qui sera soumis aux auteurs des attestations est rédigé comme suit par la cour de céans :

« Au début de son occupation au service de la S.A. THERMIBEL, Monsieur B. entretenait des relations cordiales avec ses collègues de travail, n'hésitant pas à partager des moments de convivialité avec ceux-ci en leur offrant des spécialités culinaires de son pays.

Subitement et de manière inexplicable, Monsieur B. a décidé de s'isoler complètement de ses collègues de travail, prenant, seul, à cet effet, son repas de midi dans l'atelier.

Par après, les relations entre Monsieur B. et ses collègues de travail ont été définitivement rompues après que Monsieur B. ait accusé Monsieur M. P. d'avoir griffé sa voiture stationnée sur le parking de l'entreprise.

Monsieur B. a, en effet, menacé ce dernier d'incendier son véhicule, la nuit, en guise de représailles.

Il s'est, de même, répandu en menaces et propos racistes à l'égard de ses collègues de travail mais, aussi, à l'encontre de Monsieur R. Pl..., administrateur-délégué de la S.A. THERMIBEL, et de cette dernière, après que Monsieur Pl... ait entrepris une conciliation entre Monsieur B. et ses collègues suite à l'incident relatif à la griffe sur sa voiture.

Tous les collègues de travail de Monsieur B., auteur d'attestations rédigées par leurs soins et produits aux débats, sont formels pour affirmer qu'ils n'ont jamais proféré la moindre insulte à caractère raciste ou tenu des propos de cette nature à l'adresse de Monsieur B..

Monsieur R. Pl... considère, ainsi, que le comportement agressif et violent adopté par Monsieur B. à l'encontre de ses collègues de travail et de lui-même ainsi que les menaces envers l'entreprise (menace de destruction par incendie) constituent un des motifs ayant conduit la S.A. THERMIBEL à licencier Monsieur B. : en effet, l'attitude de ce dernier a, non seulement, perturbé le fonctionnement et l'organisation du travail de l'entreprise mais a, également, affecté l'ambiance de travail et la sérénité au sein de celle-ci ».

Tous les auteurs des attestations produites à l'appui du dossier de la S.A. THERMIBEL devront être entendus sous la foi du serment sans préjudice de tout autre personne que la S.A. THERMIBEL jugerait nécessaire de faire auditionner dans le cadre des enquêtes directes lui autorisée par la cour de céans.

D'autre part, la cour de céans relève, également, que Monsieur B. sollicite, à titre subsidiaire, l'autorisation de prouver, par toutes voies de droit, en ce compris par témoins, la réalité des accusations lancées à l'encontre de ses collègues de travail, coupables, selon lui, d'avoir proféré à son égard des insultes à caractère raciste, source de son isolement de ses collègues de travail.

Il verse, à l'appui de ses allégations, deux mails issus d'un ensemble d'échanges avec son organisation syndicale, l'un émanant du Docteur CASIER, médecin du travail, et l'autre de Madame MAILLET, conseillère en prévention, tous deux actants le comportement dont il prétend avoir été victime dès lors que ces personnes ont enregistré ses doléances portant sur le harcèlement raciste dont il était victime au quotidien.

La cour de céans n'ignore pas que, 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, impérativement, de faire droit à sa demande.

Il s'agit là, en effet, d'un droit absolu reconnu à toute partie désireuse de prouver le fait allégué par ses soins et que le juge ne peut méconnaître dès lors que le fait soumis à preuve répond aux conditions requises de précision et de pertinence telles que prescrites par l'article 915 du Code judiciaire (Cass., 16/09/1996, JTT, 1996, p. 501).

Le fait soumis à preuve proposé par Monsieur B. répond assurément aux conditions prescrites par l'article 915 du Code judiciaire.

Le cour de céans estime, dès lors, indispensable à la manifestation de la vérité judiciaire d'autoriser, en application des dispositions des article 915 et 916 du Code judiciaire, Monsieur B. à rapporter la preuve par témoins du fait précis, pertinent et admissible mentionné au sein du dispositif de ses conclusions d'appel, étant entendu que devront obligatoirement être entendus en qualité de témoins, le Docteur Bernadette CASIER, médecin du travail ainsi que Madame Christine MAILLET, conseillère en prévention (service externe ADHESIA) (ceci sans préjudice de tout autre témoin que Monsieur B. jugerait nécessaire de fait auditionner sous la foi du serment dans le cadre des enquêtes contraires lui autorisées), seule leur audition sous la foi du serment étant de nature à garantir la sécurité juridique.

Ce fait est rédigé comme suit :

« Alors qu'il était occupé en qualité d'ouvrier pour le compte de la S.A. THERMIBEL, Monsieur H. B. s'est plaint d'être la cible de remarques déplacées, de plaisanteries douteuses et d'insultes racistes en référence à ses origines algériennes auprès du médecin du travail, le docteur Bernadette CASIER et de la conseillère en prévention, Madame MAILLET.

Il a confié au médecin du travail, le Docteur Bernadette CASIER, lors d'une visite du 28 janvier 2013, être le seul Arabe parmi une quasi-totalité de travailleurs italiens. Il a évoqué être importuné par deux ou trois collègues de travail, surtout à l'heure de table du midi. Il a déclaré ne pas souhaiter perdre son emploi ou causer des problèmes à ses supérieurs mais était désireux de conserver une trace de cette plainte informelle « si cela devait dégénérer ».

Ses plaintes ont été relayées auprès de l'employeur par Madame MAILLET, conseillère en prévention, dans les jours qui ont suivi. L'employeur a rétorqué qu'il n'acceptait pas les comportements déviants et allait rencontrer Monsieur B. avant d'agir.

Madame MAILLET n'a pas eu de nouvelles de l'employeur mais par la suite a appris du travailleur son licenciement intervenu quelques jours plus tard ».

Il s'impose de réserver à statuer sur le fondement de l'appel principal de Monsieur B..

II. Fondement de l'appel incident.

La S.A. THERMIBEL sollicite que soient écartées des débats les pièces 8, 9, 15 et 16 du dossier de Monsieur B. :

- Pièce n° 8 – mail du 30/04/2013 de l'organisation syndicale de Monsieur B. ;
- Pièce n° 9 – mail du 03/05/2013 du médecin du travail à l'organisation syndicale de Monsieur B. ;
- Pièce n° 15 – photocopie d'un fin et long tuyau (il s'agirait en fait d'un capteur) ;
- Pièce n°16 – observations rédigées par Monsieur B..

Comme l'a relevé à bon droit le premier juge, Monsieur B. est en droit de produire, dans le cadre du débat judiciaire, toutes les pièces qu'il juge utiles à la défense de ses intérêts.

D'autre part, la pièce 15 représente une photo prise sur la voie publique d'un camion transportant un objet long et fin dont la S.A. THERMIBEL précise qu'il s'agit d'un capteur qui revêtirait un « caractère confidentiel ».

La S.A. THERMIBEL n'expose toujours pas le fondement du caractère prétendument confidentiel de ce cliché et, partant, de l'interdiction qui devrait être imposée à Monsieur B. de s'en prévaloir dans le cadre du présent litige.

Il s'impose de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a conclu à l'absence de fondement de la demande formulée par la S.A. THERMIBEL.

L'appel incident de la S.A. THERMIBEL doit être déclaré non fondé.

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 ;

Déclare les appels principal et incident recevables ;

Déclare l'appel incident de la S.A. THERMIBEL non fondé ;

Confirme le jugement dont appel en ce qu'il a déclaré non fondée la demande d'écartement des pièces 8, 9, 15 et 16 du dossier de Monsieur B. ;

Avant de statuer sur le fondement de l'appel principal de Monsieur B., autorise, par application des dispositions des articles 915 et 916 du Code judiciaire, la S.A. THERMIBEL à rapporter la preuve, par toutes voies de droit, en ce compris par témoins, du fait précis pertinent et admissible suivant :

« Au début de son occupation au service de la S.A. THERMIBEL, Monsieur B. entretenait des relations cordiales avec ses collègues de travail, n'hésitant pas à partager des moments de convivialité avec ceux-ci en leur offrant des spécialités culinaires de son pays.

Subitement et de manière inexplicquée, Monsieur B. a décidé de s'isoler complètement de ses collègues de travail, prenant, seul, à cet effet, son repas de midi dans l'atelier.

Par après, les relations entre Monsieur B. et ses collègues de travail ont été définitivement rompues après que Monsieur B. ait accusé Monsieur M. P. d'avoir griffé sa voiture stationnée sur le parking de l'entreprise.

Monsieur B. a, en effet, menacé ce dernier d'incendier son véhicule, la nuit, en guise de représailles.

Il s'est, de même, répandu en menaces et propos racistes à l'égard de ses collègues de travail mais, aussi, à l'encontre de Monsieur R. Pl..., administrateur-délégué de la S.A. THERMIBEL, et de cette dernière, après que Monsieur Pl... ait entrepris une conciliation entre Monsieur B. et ses collègues suite à l'incident relatif à la griffe sur sa voiture.

Tous les collègues de travail de Monsieur B., auteur d'attestations rédigées par leurs soins et produits aux débats, sont formels pour affirmer qu'ils n'ont jamais proféré la moindre insulte à caractère raciste ou tenu des propos de cette nature à l'adresse de Monsieur B..

Monsieur R. Pl... considère, ainsi, que le comportement agressif et violent adopté par Monsieur B. à l'encontre de ses collègues de travail et de lui-même ainsi que les menaces envers l'entreprise (menace de destruction par incendie) constituent un des motifs ayant conduit la S.A. THERMIBEL à licencier Monsieur B. : en effet, l'attitude de ce dernier a, non seulement, perturbé le fonctionnement et l'organisation du travail de l'entreprise mais a, également, affecté l'ambiance de travail et la sérénité au sein de celle-ci ».

Dit que, dans le cadre des enquêtes directes autorisées à la S.A. THERMIBEL, devront obligatoirement être entendus les témoins suivants :

- Monsieur P.S. ;
- Monsieur M. P. ;
- Monsieur A.M. ;
- Monsieur E.M. ;
- Monsieur B. D. ;
- Monsieur R. Pl.....

Réserve à la partie appelante la preuve contraire dudit fait.

Avant de statuer sur le fondement de l'appel principal de Monsieur B., autorise, par application des dispositions des articles 915 et 916 du Code judiciaire, Monsieur B., à rapporter la preuve, par toutes voies de droit, en ce compris par témoins, du fait précis pertinent et admissible suivant :

« Alors qu'il était occupé en qualité d'ouvrier pour le compte de la S.A. THERMIBEL, Monsieur H. B. s'est plaint d'être la cible de remarques déplacées, de plaisanteries douteuses et d'insultes racistes en référence à ses origines algériennes auprès du médecin du travail, le docteur Bernadette CASIER et de la conseillère en prévention, Madame MAILLET.

Il a confié au médecin du travail, le Docteur Bernadette CASIER, lors d'une visite du 28 janvier 2013, être le seul Arabe parmi une quasi-totalité de travailleurs italiens. Il a évoqué être importuné par deux ou trois collègues de travail, surtout à l'heure de table du midi. Il a déclaré ne pas souhaiter perdre son emploi ou causer des problèmes à ses supérieurs mais était désireux de conserver une trace de cette plainte informelle « si cela devait dégénérer ».

Ses plaintes ont été relayées auprès de l'employeur par Madame MAILLET, conseillère en prévention, dans les jours qui ont suivi. L'employeur a rétorqué qu'il n'acceptait pas les comportements déviants et allait rencontrer Monsieur B. avant d'agir.

Madame MAILLET n'a pas eu de nouvelles de l'employeur mais par la suite a appris du travailleur son licenciement intervenu quelques jours plus tard ».

Dit, que dans le cadre des enquêtes directes autorisées à Monsieur B., devront obligatoirement être entendus les témoins suivants :

- Madame le Docteur Bernadette CASIER ;
- Madame le conseiller en prévention Christine MAILLET.

Réserve à la partie intimée la preuve contraire dudit fait.

Désigne Monsieur X. VLIEGHE, président à la cour du travail de Mons ou à son défaut, tous autres magistrats professionnels de la cour tant pour tenir les enquêtes directes que contraires ;

Dit que le Juge Commissaire ne fixera la date des enquêtes qu'après dépôt au greffe de la liste de témoins des parties, et consignation de la taxe des témoins ;

Renvoie la cause ainsi limitée au rôle particulier de la 1^{ère} chambre ;

Réserve les dépens ;

Ainsi jugé par la 1^{ère} chambre de la Cour du travail de Mons, composée de :

Assistés de :

qui en ont préalablement signé la minute.

et prononcé en langue française, à l'audience publique extraordinaire du 29 juin 2017 par Xavier VLIEGHE, président, avec l'assistance de Chantal STEENHAUT, greffier.