



Chambre 1
Numéro de rôle 2016/AM/4
B. H. / THERMIBEL SA
Numéro de répertoire 2019/
Arrêt contradictoire définitif

COUR DU TRAVAIL DE MONS

ARRET

**Audience publique du
15 mars 2019**

Droit du travail.

Contrat de travail d'ouvrier.

Licenciement d'un ouvrier dont il est allégué par l'employeur qu'il est lié à sa conduite dès lors qu'il 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 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 et à réagir violemment à l'encontre de deux de ses collègues.

Double preuve par témoins autorisée à l'employeur et au travailleur.

Enquêtes révélant la véracité des accusations du travailleur.

Absence de fondement légitime au licenciement car l'attitude d'isolement et la double altercation ayant opposé le travailleur à deux de collègues, auteurs de propos et de blagues racistes, constituent des moyens de défense pour contrer la violence morale dont il a fait l'objet. Inertie de la ligne hiérarchique de l'entreprise dans la gestion des risques psychosociaux au sein de celle-ci.

Licenciement revêtu d'un caractère abusif.

Droit pour le travailleur au bénéfice d'une indemnité pour licenciement abusif (ancien article 63 de la loi du 3 juillet 1978)

Article 578, 1^o du Code judiciaire.

Arrêt contradictoire, définitif

EN CAUSE DE :

Monsieur H.B., domicilié à

Partie appelante au principal, intimée sur incident, demanderesse originaire, comparissant par son conseil maître HAENECOUR loco maître VAN KERCKHOVEN, avocat à Mons,

CONTRE :

La S.A. THERMIBEL,

Partie intimée au principal, appelante sur incident, défenderesse originaire, comparissant par son conseil maître HALLET loco maître CHUFFART, avocate à Bruxelles,

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

Vu les antécédents de la procédure et notamment :

- 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 ;
- l'arrêt prononcé le 29/06/2017 par la Cour de céans qui :
 - déclara les appels principal et incident recevables ;
 - déclara l'appel incident de la S.A. THERMIBEL non fondé ;
 - confirma 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., autorisa, par application des dispositions des articles 915 et 916 du Code judiciaire, tout à la fois la S.A. THERMIBEL ainsi que Monsieur B. à rapporter, chacun, la preuve de leurs allégations portant, pour l'un (la S.A. THERMIBEL) sur l'existence d'un lien entre le licenciement de Monsieur B. et son comportement et, pour l'autre (Monsieur B.) sur la matérialité des insultes racistes dont il aurait été victime durant son occupation au service de la S.A. THERMIBEL ;
 - réserva à chaque partie au litige la preuve contraire des faits soumis à preuve par témoins dans le cadre des enquêtes directes autorisées à son adversaire ;
 - renvoya la cause ainsi limitée au rôle particulier de la 1^{ère} chambre ;
 - réserva les dépens ;
- les procès-verbaux d'enquêtes directes autorisées à la S.A. THERMIBEL dressés les 12 et 26/01/2017 ;
- le procès-verbal d'enquêtes contraires autorisées à Monsieur B. dressé le 22/03/2018 ;
- le procès-verbal d'enquêtes directes autorisées à Monsieur B. dressé le 25/01/2018 ;

Vu l'ordonnance de mise en état judiciaire, prise sur pied de l'article 747, §2, du Code judiciaire le 18/05/2018 et notifiée aux parties le même jour ;

Vu, pour Monsieur B., ses conclusions de synthèse après enquêtes déposées au greffe le 31/10/2018 ;

Vu, pour la S.A. THERMIBEL, ses conclusions additionnelles et de synthèse après enquêtes, déposées au greffe le 20/11/2018 ;

Entendu les conseils des parties, en leurs dires et moyens, à l'audience publique du 18/01/2019 de la 1^{ère} chambre ;

Vu le dossier des parties ;

RAPPEL DES FAITS DE LA CAUSE ET DES ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE :

Il appert des conclusions des parties, de leur dossier ainsi que des explications recueillies à l'audience que Monsieur B., né le1977, 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 M., 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 M. 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 PIS....., 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 S. (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 M. qui a contacté l'employeur afin de lui expliquer la situation.

L'employeur a indiqué à Madame M. 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.

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 M..

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.

RAPPEL DES GRIEFS ELEVES A L'ENCONTRE DU JUGEMENT QUERELLE

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

Au demeurant, notait-il, ces reproches étaient non fondés dès lors que les attestations produites par la S.A. THERMIBEL émanaient précisément soit de personnes dont il avait dépeint l'attitude raciste et xénophobe visée par ses plaintes (MM. P. et MARR.....), soit de travailleurs liés par parenté avec les personnes incriminées (M. MARR.....) soit, encore, d'un responsable d'équipe (M. DEM.....) ou d'un organe de l'entreprise (M. PIS.....).

Monsieur B. estimait que ses anciens collègues et supérieurs hiérarchiques passaient 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 sollicitait, en tout état de cause, l'audition des auteurs des attestations produites aux débats.

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

Si la cour estimait que ces pièces n'étaient pas jugées suffisantes, il sollicitait 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. contestait formellement avoir tenu des propos racistes ou avoir proféré des menaces à l'égard de l'entreprise ou de ses supérieurs hiérarchiques.

Cette affirmation, faisait-il valoir, était uniquement fondée sur l'attestation établie par l'administrateur-délégué de la S.A. THERMIBEL, Romuald PIS....., qui ne pouvait, pour ce motif, être tenue pour probante.

Il dénonçait, tout au contraire, la passiveté dont avaient fait preuve ses supérieurs lorsqu'ils avaient 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, relevait Monsieur B., après que la conseillère en prévention l'ait informé des faits de harcèlement dont il était victime, la S.A. THERMIBEL avait manifestement préféré le licenciement plutôt que de l'entendre et de prendre les mesures appropriées qui s'imposaient alors qu'elle s'y était engagée auprès de Madame M., la conseillère en prévention.

Abordant la problématique liée aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise, il soulignait que la S.A. THERMIBEL avait 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, observait Monsieur B., il était significatif de constater que cette motivation n'avait 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 indiquait que la S.A. THERMIBEL invoquait, à présent, avoir été contrainte de faire face à des coûts supplémentaires en anticipant l'achat de matériel et de machines en prévision du budget de l'année 2013 mais, pour toute preuve, se référait 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. faisait valoir qu'il ne ressortait 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'était donc pas avéré, estimait-il.

Par ailleurs, relevait 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 fondait 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 laissait apparaître un net redressement.

Il considérait, ainsi, qu'il n'était 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, ajoutait 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'était pas le cas lorsque le choix se portait précisément sur celui qui s'était plaint d'avoir fait l'objet de propos et de comportements discriminants fondés sur son origine raciale.

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

Monsieur B. sollicitait 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.

RAPPEL DE LA POSITION DE LA S.A. THERMIBEL

Après avoir rappelé les principes régissant la matière du licenciement abusif, la S.A. THERMIBEL s'était attachée à démontrer que le licenciement signifié à Monsieur B. était 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 faisait 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 faisait 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 reconnaissait 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 comptait qu'une vingtaine de travailleurs.

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

Or, faisait 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 ajoutait qu'outre ces difficultés économiques, elle avait dû faire face à des coûts supplémentaires en anticipant l'achat de matériel et l'acquisition de machines de telle sorte qu'elle avait 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 estimait, 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 faisait valoir « qu'après une période sans problème (caractérisée par une bonne entente entre Monsieur B. et ses collègues), Monsieur B. semblait s'être isolé sans explication de telle sorte que l'ambiance s'était rapidement dégradée au sein de son équipe rendant les conditions de travail difficiles.

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

Le S.A. THERMIBEL indiquait que, suite à cette violente altercation, elle avait tenté de mener une conciliation mais Monsieur B. avait 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 estimait 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. avait été licencié pour un motif légitime déduit de son comportement inadéquat et inacceptable.

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

Elle déclarait 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 « avait eu davantage de temps que nécessaire pour produire toutes les preuves qu'il souhaitait, ce qu'il n'avait visiblement pas pu faire ».

La S.A. THERMIBEL sollicitait, 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'opposait, 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 présentait aucun intérêt dès lors que les témoins sollicités avaient déjà attesté des faits pour lesquels leur audition était réclamée.

Enfin, la S.A. THERMIBEL sollicitait 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 sollicitait, partant, la confirmation du jugement dont appel en ce qu'il avait déclaré la demande de Monsieur B. non fondée.

ENSEIGNEMENT A DEDUIRE DE L'ARRET PRONONCE LE 29/06/2017 PAR LA COUR DE CEANS :

Après avoir rappelé les principes applicables à la théorie du licenciement abusif des ouvriers, la Cour de céans prit acte qu'en l'espèce la S.A. THERMIBEL soutenait 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.

Analysant les nécessités du fonctionnement de l'entreprise sous l'angle de la perte de rentabilité alléguée dans le secteur d'activité au sein duquel Monsieur B. était affecté, la Cour de céans releva que la S.A. THERMIBEL échouait dans la charge de la double preuve qui pesait sur elle dès lors que si elle démontrait la réalité des résultats financiers décevants à la fin de l'année 2012, elle ne prouvait, 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 ».

Elle estima, partant de ce constat, que le premier motif fondé sur la perte de rentabilité du secteur « fabrication » ne pouvait donc pas servir de fondement au licenciement dont Monsieur B. avait été victime.

Abordant, dans un second temps, la problématique liée à l'attitude et à la conduite de Monsieur B., la Cour de céans, prenant acte des attestations produites par la S.A. THERMIBEL à l'appui de sa thèse, constata qu'elles émanaient, 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 était de nature, selon la Cour de céans, à mettre en doute l'objectivité du contenu de ces attestations de telle sorte qu'il ne pouvait, 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..

En conséquence, la Cour de céans estima indispensable d'entendre sous la foi du serment les auteurs d'attestations déposées à l'appui de la thèse de la S.A. THERMIBEL, la Cour rédigeant elle-même comme suit les faits précis, pertinents et admissibles soumis à enquêtes directes et contraires :

« 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 Maurizio 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 Romuald PIS....., administrateur-délégué de la S.A. THERMIBEL, et de cette dernière, après que Monsieur PIS..... 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 Romuald PIS..... 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 ».

Par ailleurs, la Cour de céans releva, également, que Monsieur B. sollicitait, 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 versait, 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 M., conseillère en prévention, tous deux actant le comportement dont il prétendait avoir été victime dès lors que ces personnes avaient enregistré ses doléances portant sur le harcèlement raciste dont il était victime au quotidien.

La cour de céans estima, dès lors, indispensable à la manifestation de la vérité judiciaire d'autoriser, en application des dispositions des articles 915 et 916 du Code judiciaire, Monsieur B. à rapporter la preuve par témoins du fait précis, pertinent et admissible suivant étant entendu que devaient obligatoirement être entendus en qualité de témoins, le docteur CASIER, médecin du travail, ainsi que Madame M., conseillère en prévention :

« 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 M..

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

La Cour de céans réserva, dès lors, à statuer sur le fondement de l'appel principal de Monsieur B..

D'autre part, la S.A. THERMIBEL avait formé un appel incident faisant grief au premier juge de n'avoir pas écarté les pièces 8, 9, 15 et 16 du dossier de Monsieur B..

La Cour de céans déclara l'appel incident non fondé et confirma, partant, le jugement dont appel en ce qu'il avait conclu à l'absence de fondement de la demande reconventionnelle originaire de la S.A. THERMIBEL.

POSITION DES PARTIES APRES ENQUETES DIRECTES ET CONTRAIRES :

A. Monsieur B.

Monsieur B. estime que le premier fait soumis à preuve par témoins dans le cadre des enquêtes directes autorisées à la S.A. THERMIBEL est confirmé par l'ensemble des témoins.

S'agissant du second fait, il fait valoir qu'aucun de ses collègues (à l'exception de Monsieur Noël I..) ne s'est inquiété du motif pour lequel il s'est éloigné de ses collègues de travail pour prendre son repas de midi seul dans l'atelier.

Monsieur B. souligne que l'existence de plaisanteries douteuses lancées à son encontre durant le temps de midi a été confirmée par Monsieur Nunzio I.. lorsqu'il fut entendu le 22/03/2018 dans le cadre des enquêtes contraires ajoutant que Monsieur Noël I.. n'a pas limité la diffusion de ce type de propos au seul temps de midi.

En ce qui concerne le troisième fait, il indique qu'il ne résulte pas des enquêtes directes autorisées à la S.A. THERMIBEL que les relations avec ses collègues de travail auraient été définitivement rompues après qu'il ait accusé Monsieur P. d'avoir griffé sa voiture garée sur le parking de l'entreprise.

En effet, fait valoir Monsieur B., ce fait n'a été soutenu que par Monsieur P. et Monsieur SA... mais contredit par Monsieur Bertrand DEM..... et les autres collègues de travail.

S'agissant du quatrième fait, il relève que si certains de ses collègues l'ont entendu menacer Monsieur P. d'incendier sa voiture la nuit en guise de représailles dès lors qu'il accusait celui-ci d'avoir griffé sa voiture stationnée sur le parking de l'entreprise, d'autres, par contre, également présents au sein du réfectoire, n'ont pas entendu cette menace laquelle doit, toutefois, être replacée dans le contexte d'énervernement dans le cadre duquel elle a été proférée sans, toutefois, qu'elle puisse être située de manière précise dans le temps.

Monsieur B. souligne, par ailleurs, que le cinquième fait évoquant les menaces et propos racistes dont il se serait rendu coupable a été infirmé par l'ensemble des témoins entendus dans le cadre des enquêtes directes autorisées à la S.A. THERMIBEL.

Il indique, également, que si les auteurs d'attestations produites au sein du dossier de la S.A. THERMIBEL ont contesté, au cours des enquêtes directes autorisées à celle-ci, avoir jamais proféré la moindre insulte à caractère raciste ou tenu des propos de cette nature à son adresse, il n'en demeure, toutefois, pas moins que d'autres collègues de travail ont, par contre, confirmé l'existence de blagues et d'insultes à caractère raciste échangées au cours des repas de midi.

Monsieur B. précise, ainsi, que le septième fait coté lié à l'appréciation de l'administrateur-délégué de la S.A. THERMIBEL (Monsieur PIS.....) et qui, partant, se confond avec elle, n'a pas été confirmé tel que libellé par la cour de céans.

Il souligne, à cet égard, que les déclarations de Monsieur PIS..... qui évoquent uniquement des insultes à l'égard de ses collègues sont contredites par l'ensemble des témoins et contraires aux faits rapportés dans sa propre attestation qui faisait état de prétendues « menaces violentes à son égard ».

Monsieur B. estime que tant les enquêtes directes autorisées à la S.A. THERMIBEL que les enquêtes contraires n'ont pas permis d'établir la matérialité des 7 faits côtés de telle sorte que la S.A. THERMIBEL échoue dans le renversement de la présomption édictée par l'article 63 de la loi du 3/7/78 : il en est d'autant plus ainsi que les ouvriers appelés à travailler avec lui n'ont jamais remis en cause la qualité de son travail, ni l'interaction du climat social pourtant détestable sur ses qualités professionnelles.

Analysant, dans un second temps, l'enseignement à déduire des enquêtes directes lui autorisées, Monsieur B. estime que les auditions de Madame M. et du Docteur CASIER, enregistrées sous la foi du serment le 22/01/2018, ont, par contre, permis d'établir la réalité du fait soumis à preuve par témoins.

Il considère que la S.A. THERMIBEL n'a manifestement pas agi de manière adéquate contrairement aux obligations lui imposées par les articles 16 et 20 de la loi du 3/7/78 : elle n'a, en effet, pas procédé à une tentative de conciliation entre les personnes concernées et pas davantage mené la moindre investigation pour connaître l'origine des problèmes dénoncés.

Monsieur B. fait valoir que, tel qu'il est intervenu, le licenciement dont il a été victime présente un caractère abusif, la présomption de licenciement abusif édictée par l'article 63 de la loi du 3/7/78 n'étant, à tout le moins, pas renversée.

Il sollicite la réformation du jugement dont appel quant à ce.

B. La S.A. THERMIBEL

La S.A. THERMIBEL indique que les enquêtes directes lui autorisées ont permis de démontrer à suffisance le climat délétère qui régnait au sein de la société entre Monsieur B. et plusieurs membres du personnel.

Elle relève que, dans un premier temps, Monsieur B. entretenait des relations cordiales avec ses collègues de travail, ce qui est confirmé par l'ensemble des 12 témoins entendus lors des enquêtes directes mais que cette ambiance s'est, cependant, progressivement dégradée, comme en atteste le fait selon lequel Monsieur B. a décidé de s'isoler de ses collègues de travail et de prendre son repas de midi, seul, dans l'atelier.

La S.A. THERMIBEL indique que, contrairement à ce qu'affirme Monsieur B., la raison de son isolement ne trouve pas son origine dans les propos et blagues racistes prétendument échangés entre collègues mais était, semble-t-il, liée à son retour de vacances d'Algérie après son mariage.

En effet, souligne-t-elle, le fait que Monsieur B. se soit plain de comportements racistes n'établit nullement l'existence de tels comportements : tous les membres du personnel entendus lors des enquêtes directes autorisées à la S.A. THERMIBEL ont affirmé, selon elle, qu'ils n'ont jamais proféré d'insultes à caractère raciste à l'égard de Monsieur B. ajoutant que si des propos de cette nature ont, parfois, été échangés, il faut, toutefois, tenir compte du cadre dans lequel ces blagues ont été lancées (ouvriers sensibles aux événements sportifs qui peuvent être source de rivalités entre différentes nationalités) étant, du reste, strictement limités au registre de l'humour.

Monsieur B. était lui-même l'auteur de « blagues dirigées contre certaines nationalités », selon le témoin Alfonso M., relève la S.A. THERMIBEL.

Elle entend, par contre, mettre en exergue deux comportements violents prêtés à Monsieur B., un premier qui s'est produit, à un moment indéterminé dans le temps (en tout état de cause il faisait suite au climat délétère régnant au sein de l'usine) au cours duquel Monsieur B. a eu un violent accès de colère, accusant, sans preuve, son collègue Monsieur P. d'avoir griffé sa voiture, proférant à son égard de lourdes menaces, notamment celle d'incendier son véhicule en retour et le second s'étant produit, semble-t-il après la réunion de conciliation organisée par Monsieur PIS..... pour tenter d'aplanir les tensions entre certains membres du personnel et Monsieur B., ce dernier jetant une chaise en direction d'un de ses collègues, Monsieur Elian MAR.....

La S.A. THERMIBEL, enfin, souligne qu'à aucun moment, Monsieur B. n'a introduit une plainte, qu'elle soit formelle ou informelle, pour des faits de harcèlement ou pour d'autres faits, entre les mains de Madame M. (conseillère en prévention) ni même manifesté son intention d'introduire une telle plainte ajoutant, toutefois, que sans y avoir été invitée par la conseillère en prévention, elle a, toutefois, mené une conciliation en vue de tenter d'aplanir les tensions existantes laquelle s'est, toutefois, soldée par un échec.

Elle conteste, dès lors, formellement avoir manqué à son obligation de veiller au bien-être de son personnel.

Tout au contraire, fait valoir la S.A. THERMIBEL, « il n'y a aucun doute » sur le fait que l'attitude de Monsieur B. est à l'origine de son licenciement.

En effet, fait-elle observer, Monsieur B. a été licencié pour un motif légitime trouvant son origine dans son comportement inadéquat et plus particulièrement :

- dans les menaces qu'il a proférées à l'encontre de son collègue sur son lieu de travail ;
- dans l'épisode violent de la chaise lancée en direction d'un autre collègue.

La S.A. THERMIBEL estime, dès lors, que le licenciement signifié à Monsieur B. n'était pas abusif au sens de l'article 63 de la loi du 3/7/78.

Elle sollicite la confirmation du jugement dont appel.

DISCUSSION – EN DROIT

I. Fondement de la requête d'appel

I. 1) Remarque préliminaire

La tenue des enquêtes directes autorisées à la S.A. THERMIBEL poursuivait l'objectif de faire entendre sous la foi du serment les auteurs des attestations produites aux débats pour la S.A. THERMIBEL pour soutenir sa thèse selon laquelle le licenciement de Monsieur B. a été motivé par sa conduite et son comportement mais, aussi, de répondre à la demande subsidiaire formulée par Monsieur B. 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 d'avoir, selon lui, proféré à son égard des insultes à caractère raciste, source de son isolement de ses collègues de travail.

En effet, la cour de céans était parfaitement consciente de la fragilité des diverses attestations produites par la S.A. THERMIBEL dès lors qu'elles émanaient soit de travailleurs dont Monsieur B. avait dépeint l'attitude raciste et xénophobe adoptée à son égard (Messieurs Maurizio P. et Elian MAR.....), soit de travailleurs liés par les liens de parenté avec des personnes incriminées (Monsieur Alfonso MARR.....) soit, encore, d'un responsable d'équipe, membre de la ligne hiérarchique de l'entreprise (Monsieur Bertrand DEM.....) soit d'un organe de l'entreprise (Monsieur Romuald PIS....., administrateur-délégué de la S.A. THERMIBEL) ou encore d'un autre travailleur avec lequel, de l'aveu même de celui-ci, tout contact avait été rompu (Monsieur Paolo SA...).

Selon la cour, ce constat était de nature à mettre en doute l'objectivité du contenu de ces attestations de telle sorte qu'il ne pouvait, 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..

Par ailleurs, il était, également, indispensable d'auditionner sous la foi du serment le Docteur CASIER, médecin du travail, ainsi que Madame M., conseillère en prévention, dès lors que ces deux personnes ont enregistré les doléances de Monsieur B. portant sur le harcèlement raciste dont il prétendait avoir été victime au quotidien.

Partant de ce double constat, la cour de céans a formulé les faits qu'elle était autorisée à rapporter la S.A. THERMIBEL pour renverser la présomption de licenciement abusif pesant sur elle en application de l'article 63 de la loi du 3/7/78 :

« 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 Maurizio 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 Romuald PIS....., administrateur-délégué de la S.A. THERMIBEL, et de cette dernière, après que Monsieur PIS..... 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 Romuald PIS..... 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 ».

La cour de céans a, parallèlement, rédigé le fait dont Monsieur B. était autorisé à établir la réalité :

« 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 M..

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

Les enquêtes directes autorisées à la S.A. THERMIBEL se sont tenues les 12 et 26 octobre 2017.

Lors de la première audience, ont été entendus les témoins suivants :

- Monsieur Bertrand DEM....., ouvrier chef d'équipe au sein de la S.A. THERMIBEL depuis 1992 ;
- Monsieur Raymond M., directeur de production au sein de la S.A. THERMIBEL de 1985 à 2013 ;
- Monsieur Alfonso MARR....., directeur de production au sein de la S.A. THERMIBEL depuis 2014 ;
- Monsieur Elian MA..., affecté au sein de l'unité de production dans laquelle Monsieur B. a travaillé de janvier 2002 à janvier 2013.

La seconde audience d'enquêtes directes autorisées à la S.A. THERMIBEL s'est tenue le 26/10/2017. A cette audience, ont été entendues les personnes suivantes :

- Monsieur Paolo SA..., ouvrier au service de la S.A. THERMIBEL depuis 2002 ;
- Monsieur Maurizio P., ouvrier au sein de la S.A. THERMIBEL de mars 2002 à décembre 2015 ;
- Monsieur Romuald PIS....., administrateur-délégué de la S.A. THERMIBEL ;
- Monsieur H.K., chef de production au sein de la S.A. THERMIBEL de 1986 à 2002.

Les enquêtes directes autorisées à Monsieur B. se sont tenues le 25/01/2018.

Dans le cadre de celles-ci, ont été auditionnés les témoins suivants :

- Madame Christine M., conseiller en prévention ;
- Madame le Docteur Bernadette CASIER, médecin du travail.

Les enquêtes contraires autorisées à Monsieur B. ont eu lieu le 22/03/2018.

A cette occasion, furent auditionnés les témoins suivants :

- Monsieur M.T., ouvrier au service de la S.A. THERMIBEL depuis 1998 ;
- Monsieur Noël I., soudeur au sein de la S.A. THERMIBEL depuis 1991 ;
- Monsieur Nunzio I., tourneur-fraiseur au sein de la S.A. THERMIBEL depuis 1989 ;
- Monsieur F.J., magasinier au service de la S.A. THERMIBEL depuis 2003.

La cour de céans tient à rappeler que s'agissant de témoignages recueillis sous la foi du serment, il ne revêtent aucune force probante qui s'impose au juge et que celui-ci peut toujours apprécier leur valeur quels que soient le nombre et les qualités des témoins entendus, pouvant se déclarer convaincu par la déposition d'un seul témoin même si elle est contredite par plusieurs autres ; cette appréciation échappe au contrôle de la Cour de cassation sauf le respect de la foi due aux déclarations des témoins dont le juge ne peut dénaturer ou détourner le sens (voyez : VERHEYDEN-JEANMART, « Droit de la preuve », Bruxelles, Larcier, 1991, p.402 ; Cass., 01/02/1990 ; Pas., I., p. 443 ; Cass., 11/05/1984, Pas., I., p. 452).

Ainsi, tandis que la preuve littérale régulière fait foi sauf les voies légales admises pour la contester, la preuve testimoniale, même si elle est correctement apportée aux débats ne lie pas le juge qui reste libre de former sa conviction comme il l'entend (H. DE PAYE, « Traité élémentaire de droit civil », Tome III, 3^{ème} édition, n° 854, 2° ; D. MOUGENOT, « La preuve », 4^{ème} édition, Bruxelles, Larcier, 2012, pp. 312 et 318).

Enfin, il n'y a pas lieu, comme tente de le faire la S.A. THERMIBEL, de débattre à nouveau du premier motif invoqué pour justifier le licenciement signifié à Monsieur B., à savoir un licenciement fondé sur les difficultés économiques de l'unité au sein de laquelle Monsieur B. était affecté, dès lors que la cour de céans a considéré dans les motifs décisifs de son arrêt du 29/06/2017, que « *ce premier motif fondé sur la perte de rentabilité du secteur « fabrication » ne pouvait pas servir de fondement au licenciement dont Monsieur B. avait été victime* ».

- I. **2. Analyse des témoignages livrés dans le cadre des enquêtes directes autorisées à la S.A. THERMIBEL (12 et 26/10/2017) et dans celui des enquêtes contraires autorisées à Monsieur B. (22/03/2018).**
- I. **2. 1) quant au fait n°1 : « 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 ».**

Le premier fait est confirmé par l'ensemble des témoins.

Monsieur B., au départ, 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 de son pays.

I. **2. 2) quant au fait n°2 : « subitement et de manière inexpliquée, 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 ».**

Il résulte des enquêtes directes autorisées à la S.A. THERMIBEL ainsi que celles contraires autorisées à Monsieur B. qu'aucun des collègues de travail de ce dernier, à l'exception d'un seul dont il sera question ci-dessous, ne s'est intéressé au motif pour lequel il s'est éloigné de ses collègues de travail pour prendre son repas de midi seul dans l'atelier.

Certains des travailleurs entendus (Monsieur M.T. entendu le 22/03/2017, Monsieur Paolo SA... entendu le 26/10/2017, Monsieur Maurizio P. entendu le 26/10/2017, Monsieur Raymond M. entendu le 12/10/2017) évoquent l'incident survenu avec Monsieur P. à propos des griffes constatées sur sa voiture comme un élément déclencheur alors que de son côté, Monsieur Bertrand DEM..... qui était à l'époque le supérieur hiérarchique direct de Monsieur B., entendu le 12/10/2017, évoque, quant à lui, que l'isolement était antérieur à cet incident.

Ni le supérieur hiérarchique direct, Monsieur Bertrand DEM....., entendu le 12/10/2017, ni le directeur de production, Monsieur Raymond M., entendu le même jour, ne se sont inquiétés des raisons de cet isolement et pas davantage Monsieur PIS..... (auditionné le 26/10/2017) alors même qu'il avait pu constater cette attitude de repli : en réalité, de l'aveu même de Monsieur PIS....., il n'a entrepris une tentative de conciliation entre les travailleurs qu'après que Madame M. l'ait informé des confidences qu'elle avait reçues de Monsieur B. sur son « mal être au sein de l'entreprise », soit, en réalité, quelques semaines avant le licenciement de Monsieur B..

Or, ces deux responsables (Messieurs DEM..... et MA....) font partie de la ligne hiérarchique de l'entreprise et y assument, en tant que membres de celle-ci, des responsabilités spécifiques en exécutant la politique de gestion des risques psychosociaux mise en place par l'employeur.

Ils sont en contact direct avec les travailleurs et, partant, sont les mieux placés pour analyser si les mesures de prévention mises en œuvre par l'employeur sont adaptées et efficaces auquel cas ils doivent à tout le moins formuler un avis sur les dysfonctionnements constatés et, éventuellement, sur les mesures qui pourraient être mises en place pour y remédier (article 13 de l'AR du 27/03/1998 relatif à la politique de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail).

L'administrateur-délégué de la S.A. THERMIBEL, Monsieur Romuald PIS....., entendu le 26/10/2017, a imputé à trois reprise dans son audition l'origine de cet isolement au mariage de Monsieur B. contracté dans son pays d'origine alors que ce mariage est intervenu le 11/01/2010, soit avant son entrée en service pour compte de la S.A. THERMIBEL le 04/11/2011 (pièce 19).

La S.A. THERMIBEL tente de relier cet évènement dénué de la moindre pertinence à un retour de vacances non situé dans le temps, évoqué par Monsieur MA.... et Monsieur Elian MA....

Monsieur F.J. entendu le 22/03/2018 a, quant à lui, imputé cet isolement aux relations difficiles avec certains de ses collègues sans toutefois qu'il s'en soit inquiété, n'étant pas concerné par ce problème.

A l'évidence, comme le relève Monsieur B., les raisons évoquées par les différents travailleurs ne sont que des supputations à posteriori, probablement destinées à masquer ou, à tout le moins, nier l'origine réelle du mal-être exprimé par l'isolement de Monsieur B. que tout le monde avait remarqué.

Le seul travailleur qui s'est intéressé à l'origine de cet isolement est Monsieur Noël I., entendu le 22/03/2018 :

« Le témoin confirme qu'effectivement, subitement, Monsieur B. a décidé de s'isoler complètement de ses collègues de travail prenant seul à cet effet son repas de midi à l'atelier.

Le témoin ajoute qu'il s'est inquiété de cette situation et a interrogé Monsieur B. sur les raisons qui l'avaient conduit à adopter pareille attitude. Monsieur B. lui a répondu que c'était à la suite de propos racistes tenus à son égard par ses collègues de travail qu'il avait décidé de ne plus prendre son repas de midi avec eux. »

En réalité, la matérialité même des insultes à caractère raciste adressées à Monsieur B. est dûment avérée par Monsieur Nunzio I., entendu le 22/03/2018.

Ses propos sont, à cet effet, dépourvu de la moindre ambiguïté :

« Le témoin ajoute qu'effectivement pendant le temps de midi, ses collègues de travail et lui-même se taquinaient mais que cela ne rentrait pas dans le registre de la méchanceté.

Sur interpellation de Maître HAENECOUR, le témoin nuance ses propos et indique toutefois qu'il y a eu effectivement des plaisanteries portant sur l'origine ethnique de Monsieur B. puisqu'un travailleur a prononcé les termes suivants : « retourne d'où tu viens ».

Sur interpellation de Maître HAENECOUR, le témoin indique qu'effectivement d'autres travailleurs ont renchéri sur l'origine ethnique de Monsieur B. ce qui a eu le don d'exaspérer le témoin qui, une fois son repas terminé, quittait le réfectoire.

Sur interpellation de Maître HAENECOUR, le témoin indique que tous les collègues de travail se taquinaient mutuellement mais quand il s'agissait d'évoquer l'origine ethnique d'un travailleur, c'était Monsieur B. qui était le seul visé parce qu'il était le seul travailleur maghrébin de l'entreprise. Le témoin indique qu'il y avait un autre travailleur d'origine maghrébine dans l'entreprise (marocain) mais il travaillait dans le laboratoire de telle sorte qu'il ne participait pas au repas de midi avec les autres travailleurs dans le réfectoire. »

L'usage par ce témoin de l'impératif (« une fois son repas terminé, il (le témoin) quittait le réfectoire »), démontre à suffisance que de tels agissements de la part des collègues de Monsieur B. et du témoin se sont multipliés à de nombreuses reprises.

Pour sa part, Monsieur PIS....., lors de son audition le 26/10/2017, n'a pas nié les échanges de blagues racistes entre travailleurs mais a prétendu qu'elles étaient lancées de part et d'autre, impliquant, partant, Monsieur B. lors de ces échanges, ce que, toutefois, aucun témoin n'a confirmé.

Monsieur PIS..... a ajouté qu'il fallait en relativiser l'importance en ayant « conscience du cadre de travail dans lequel ces blagues ont été proférées car il s'agit en effet d'un atelier au sein duquel travaillent des ouvriers ».

Monsieur Alfonso MARR..... a lui aussi confirmé que, pendant le temps de midi, il avait été témoin de blagues dirigées contre les Arabes soulignant, toutefois, que ces blagues étaient également dirigées contre toutes sortes de nationalités (audition du 12/10/2017).

Cependant, le temps de midi ne concentrait pas, à lui tout seul, la diffusion de blagues racistes à l'adresse de Monsieur B..

En effet, entendu le 22/03/2018, Monsieur Noël I.. a précisé ce qui suit : « Sur interpellation de la cour, le témoin précise que les propos racistes dont Monsieur B. prétendait avoir été victime, ont dû être tenus en dehors du temps de midi.

Sur interpellation de Maître HAENECOUR, le témoin indique qu'à plusieurs reprises Monsieur B. lui a dit que des collègues de travail l'insultait au moment de le saluer à la fin de leur journée de travail ».

- I. **2. 3) quant au fait n°3 : « par après, les relations entre Monsieur B. et ses collègues de travail ont été définitivement rompues après que Monsieur B. ait accusé Monsieur Maurizio P. d'avoir griffé sa voiture stationnée sur le parking de l'entreprise »**

Il n'apparaît pas des enquêtes directes de la S.A. THERMIBEL ni des enquêtes contraires de Monsieur B. que les relations entre ce dernier et ses collègues de travail ont été définitivement rompues après que Monsieur B. ait accusé Monsieur Maurizio P. d'avoir griffé sa voiture stationnée sur le parking de l'entreprise.

Seuls deux témoins (Monsieur P. et Monsieur SA...) soutiennent pareille thèse : néanmoins, leurs propos doivent être singulièrement relativisés dès lors qu'ils sont très précisément accusés d'avoir tenus des propos racistes à l'adresse de Monsieur B. et qu'un incident a opposé Monsieur P. à ce dernier.

En effet, le supérieur hiérarchique de Monsieur B., Monsieur Bertrand DEM....., entendu le 12/10/2017, a été formel « pour prétendre qu'après ce moment de tension entre ces deux collègues, il n'a plus du tout entendu parler de cet incident » (...) ajoutant « qu'en dehors de l'incident sur la griffe à la voiture, il n'a jamais rien remarqué de spécial entre Monsieur B. et ses collègues ».

Les autres collègues de travail de Monsieur B. n'ont pas vu leur relation professionnelle être affectée par cet isolement et/ou l'incident relatif à la griffe apposée sur son véhicule.

Monsieur Michaël DETOURNAY a indiqué « qu'après l'isolement de Monsieur B., les relations sont toujours restées cordiales entre eux et que sur le plan professionnel, il n'a jamais eu aucun problème avec lui » (audition du 22/03/2018).

Monsieur Nunzio I. l'a confirmé au cours de son audition intervenue le même jour : « Le témoin ajoute qu'il y avait une parfaite convergence de vue entre lui-même et Monsieur B. sur la façon de travailler. Le témoin ajoute que Monsieur B. était un bon élément et que sur le plan du travail, tout se passait bien avec tous ses collègues ».

Entendu le même jour, Monsieur F.J. a précisé sur interpellation de la cour « qu'il était un collègue direct de Monsieur B. (travaillant à deux mètres de lui) et sur le plan professionnel, cela s'est toujours bien passé avec lui. Le témoin a également le sentiment que tout se passait bien sur le plan professionnel entre Monsieur B. et ses collègues ».

- I. **2. 4) quant au fait n° 4 : « Monsieur B. a, en effet, menacé ce dernier d'incendier son véhicule, la nuit, en guise de représailles »**

Il ne peut être sérieusement contesté qu'un vif incident a opposé Monsieur B. à Monsieur P., ce dernier se voyant accusé par Monsieur B. d'avoir griffé sa voiture garée sur le parking de l'entreprise.

Cependant, tous les témoins interrogés s'accordent à reconnaître qu'il leur est impossible de déterminer dans le temps, même de manière approximative, le moment où éclata cette altercation.

Si cet incident semble avoir scellé définitivement les relations nouées entre, d'une part, Monsieur B. et, d'autre part, Monsieur SA... et Monsieur P., il n'en demeure, toutefois, pas moins que Monsieur Bertrand DEM....., chef d'équipe, entendu le 12/10/2017, a déclaré « être intervenu pour calmer les choses parce que selon ses dires, « on était tous des amis » et qu'après ce moment de tension entre ces deux collègues « il n'a plus du tout entendu parler de cet incident ». Les choses en sont restées là ».

Par ailleurs, cet incident entre Monsieur B. et Monsieur P. ne peut avoir conduit la S.A. THERMIBEL à devoir mettre fin au contrat de travail avenant entre les parties comme elle le prétend aux termes de ses conclusions additionnelles et de synthèse après enquêtes (p. 16) : en effet, si le temps qui s'écoule entre la faute et le congé n'est pas de nature à effacer la conduite reprochée, il affecte incontestablement le lien de causalité entre le motif invoqué et le licenciement.

En d'autres termes, il ne peut être tiré le moindre argument d'une conduite prétendument fautive passée qui a pu, certes, entraîner une dégradation des relations humaines entre les protagonistes mais dont l'employeur n'a pas au moment même saisi l'opportunité pour mettre fin aux relations de travail avec le responsable allégué de cet incident alors même qu'il est prétendu dans le cadre des débats judiciaires (mais faussement vu l'absence d'unanimité des autres travailleurs à ce sujet) que cet événement aurait altéré gravement les relations avec tous les travailleurs de l'atelier.

Par ailleurs, la S.A. THERMIBEL ne s'est apparemment pas rendue compte que cette altercation a opposé Monsieur B. à Monsieur P., à savoir un des travailleurs incriminés par Monsieur B. comme faisant partie du groupe des travailleurs à l'origine des blagues et propos racistes le ciblant personnellement.

En d'autres termes, cet incident devait, également, être analysé à l'aune des rapports tendus entre les protagonistes suite aux propos racistes dont était victime Monsieur B., situation qui dénie, dès lors, tout comportement fautif dans le chef de celui-ci puisqu'il doit être interprété comme un acte de défense ou de résistance à l'égard d'un de ses agresseurs.

- I. **2. 5) quant au fait n°5 : « 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 Romuald PIS....., administrateur-délégué de la S.A. THERMIBEL, et de cette dernière, après que Monsieur PIS..... ait entrepris une conciliation entre Monsieur B. et ses collègues suite à l'incident relatif à la griffe sur sa voiture ».**

La réalité de cette accusation a été totalement démentie par l'ensemble des témoins entendus sous la foi du serment.

Monsieur Bertrand DEM....., entendu le 12/10/2017 « est formel pour dire qu'il n'a jamais entendu Monsieur B. se répandre en propos racistes et menaces à l'égard de l'entreprise et des personnes visées supra ».

Monsieur Raymond M. entendu le même jour « n'a pas été témoin de menaces et propos racistes véhiculés par Monsieur B. à l'égard de ses collègues ou à l'encontre de Monsieur PIS..... ».

Monsieur Elian MAR..... entendu le même jour « n'a pas été témoin que Monsieur B. se serait répandu en menaces et propos racistes à l'égard de ses collègues de travail ».

Monsieur Paolo SA... a précisé le 26/10/2017 « qu'il n'a pas fait l'objet de menaces ou de propos racistes de la part de Monsieur H. B. ».

Monsieur Maurizio P. auditionné le même jour a indiqué « n'avoir jamais entendu Monsieur H. B. se répandre en menaces et propos racistes tant à son égard qu'à l'égard de ses collègues de travail, de Monsieur PIS..... et de la société ».

Monsieur M.T. entendu le 22/03/2018 précise ne pas avoir été témoin de menaces et de propos racistes proférés par Monsieur B. à l'encontre de ses collègues de travail et de Monsieur PIS.....

Monsieur Noël I.. entendu le même jour a indiqué personnellement n'avoir jamais entendu Monsieur B. se répandre en menaces et propos racistes à l'égard de ses collègues de travail ni non plus à l'encontre de Monsieur PIS..... et ce, ni après la réunion de conciliation avec Monsieur PIS....., ni ultérieurement.

Monsieur PIS..... lui-même n'en a pas davantage fait état dans son audition du 26/10/2017, si ce n'est pour l'incident survenu la veille du licenciement de Monsieur B..

- I. **2. 6) quant au fait n°6 : « tous les collègues de travail de Monsieur B., auteurs d’attestations rédigées par leurs soins et produites 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. ».**

Si, sans aucun doute, les auteurs d’attestations produites à l’appui du dossier de la S.A. THERMIBEL ont bien évidemment contesté, au cours des enquêtes directes autorisées à la S.A. THERMIBEL, avoir jamais proféré la moindre insulte à caractère raciste ou tenu des propos de cette nature à l’adresse de Monsieur B. (ces travailleurs conscients des implications pénales de leurs agissements (articles 442 bis du Code pénal et 119 de Code pénal social) ont, bien évidemment, pris soin de ne pas avouer la réalité de la situation ...), les autres collègues de Monsieur B., entendus dans le cadre des enquêtes contraires autorisées à Monsieur B., ont, par contre, confirmé qu’il existait bien une culture du racisme pratiquée au cours des repas de midi (voire même en dehors de ce créneau horaire) dont Monsieur B. était la cible (la cour de céans renvoie, à ce propos, aux témoignages évoqués dans le cadre de l’analyse du fait n°3).

- I. **2. 7) Quant au fait n° 7 : « Monsieur Romuald PIS..... 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 ».**

Ce septième fait côté qui est lié à l’appréciation de l’administrateur-délégué de la S.A. THERMIBEL et qui, par voie de conséquence, se confond avec elle, sur le comportement de Monsieur B., n’a pas été confirmé tel que libellé par Monsieur PIS..... lui-même, lequel, en réalité, n’a pas été auditionné le 26/10/2017 en qualité de témoin mais bien en sa qualité d’organe de la S.A. THERMIBEL.

Monsieur PIS..... s’est borné à relater l’existence d’un incident (jet de chaise) dont il impute la responsabilité personnelle à Monsieur B. dans la mesure où la chaise lancée venait de sa direction et qui avait conduit le comité de direction de la S.A. THERMIBEL à licencier immédiatement ce dernier sans, toutefois, enquêter sur le contexte précis de cette dispute qui aurait opposé Monsieur B. à Monsieur Elian MA... (voir l’audition de ce dernier).

Monsieur PIS..... prétend qu'à l'occasion de cette altercation, Monsieur B. se serait répandu en menaces et propos racistes à l'égard de ses collègues : « *Monsieur H. B. était dans un état de furie, ne se contrôlant plus et qu'il proférait des insultes à caractère raciste à l'égard de ses collègues de travail. Le témoin ne peut affirmer qu'il aurait été insulté par Monsieur H. B.* ».

Ces déclarations de Monsieur PIS..... qui mettent uniquement en cause des insultes à l'égard de collègues, sont contredites par l'ensemble des témoins et contraires aux faits rapportés dans sa propre attestation qui faisait état de prétendues « menaces violentes à son égard ».

En clair, lorsqu'il fut auditionné sous la foi du serment le 26/10/2017, Monsieur PIS..... a pris le contrepied de sa propre déclaration écrite du 17/06/2013 dans le cadre de laquelle il a affirmé avoir été menacé violemment par Monsieur B..

La confrontation des témoignages écrit et oral livrés par Monsieur PIS..... révèle, ainsi, des contradictions sur l'existence même des menaces dont il aurait fait l'objet de la part de Monsieur B. de telle sorte qu'il ne peut être accordé aucun crédit aux déclarations de Monsieur PIS..... à ce sujet.

Monsieur Elian MAR....., entendu le 12/10/2017, qui n'a pas évoqué cet incident dans le cadre de son attestation alors qu'il en aurait été la cible, affirme lui-même : « *Il n'a pas été témoin que Monsieur B. se serait répandu en menaces et propos racistes à l'égard de ses collègues de travail* ».

Monsieur PIS..... n'a, en réalité, organisé qu'une seule réunion de conciliation entre Monsieur B. et les personnes incriminées par les blagues racistes le ciblant, soit celle qui s'est tenue environ 1 mois avant le licenciement et dont il reconnaît lui-même qu'elle s'est soldée par un échec même s'il avait le sentiment que les tensions d'étaient apaisées « *à la fin de cette réunion* ».

Il n'a, toutefois, entrepris aucune démarche aux fins de vérifier le contexte précis qui avait pu conduire Monsieur B. à s'en prendre à Monsieur Elian MAR..... : en effet, le licenciement de Monsieur B. a été décidé immédiatement par le comité de direction dans la foulée de cette altercation sans aucune enquête préalable pour déterminer le degré de responsabilité des deux protagonistes.

Or, Monsieur B. soutient, sans être contredit sur ce point, qu'il s'est emporté contre Monsieur Elian MAR..... après que ce dernier soit venu le provoquer au sortir du bureau de la direction.

Ce constat dénie, également, tout caractère fautif au comportement prêté à Monsieur B..

I. **3. Analyse des témoignages livrés dans le cadre des enquêtes directes autorisées à Monsieur B. (25/01/2018)**

Les auditions de Madame Christine M. (conseiller en prévention) et du docteur CASIER (médecin du travail) enregistrées le 22/01/2018 ont permis d'établir le fait coté à charge de Monsieur B. qui n'assume, toutefois, pas en la matière la charge de la preuve des motifs qui ont présidé à son licenciement.

Si le docteur Bernadette CASIER a confirmé avoir communiqué à l'organisation syndicale de Monsieur B. le contenu de ses notes personnelles et confirmé, ainsi, le contenu du courrier établi par celle-ci, Madame Christine M. a, par contre, été beaucoup plus précise :

« Selon les souvenirs du témoin, l'entrevue aurait eu lieu le 01/03/2013 au cours de laquelle Monsieur H. B. s'est effectivement plaint auprès du témoin d'insultes à caractère raciste qui étaient proférées par certains de ses collègues et essentiellement pendant le temps de midi.

Selon le témoin, la demande qui lui a été formulée par Monsieur H. B. était qu'elle contacte personnellement l'employeur avec qui Monsieur B., selon ses dires, n'entretenait aucune difficulté particulière.

Le témoin précise avoir pris contact par téléphone avec l'employeur 4 jours plus tard et souligne que la conversation a duré une dizaine de minutes au cours de laquelle le témoin a relayé les doléances de Monsieur H. B.

Selon le témoin, le représentant de l'employeur a effectivement précisé qu'il ne pouvait pas admettre que Monsieur B. soit victime d'insultes racistes et a ajouté « qu'il y avait des difficultés au sein de l'entreprise... ».

Le témoin ajouta que quelques jours plus tard, il y avait eu un échange téléphonique entre Monsieur B. et lui au cours duquel Monsieur B. lui a fait part de son licenciement.

Ainsi, donc, la direction de la S.A. THERMIBEL a été interpellée officiellement par la conseillère en prévention, Madame M., quelques jours avant le licenciement Monsieur PIS..... l'admet expressément dans le cadre de son audition et allègue que, suite à l'entrevue qu'il a eue avec Monsieur B., il a convoqué toutes les personnes incriminées par Monsieur B. à savoir les ouvriers de l'atelier (Monsieur P., Monsieur SA..., Monsieur DEM....., Monsieur Elian MA... et Monsieur Alfonso M.) ; seuls deux travailleurs ont confirmé la tenue de cette réunion (Monsieur P. et Monsieur Elian MA...) au cours de laquelle les personnes incriminées ont nié avoir tenu le moindre propos raciste à l'égard de Monsieur B..

I. 4. Conclusion

Il résulte des enquêtes directes autorisées à la S.A. THERMIBEL et contraires autorisées à Monsieur B. ainsi que des enquêtes directes autorisées à ce dernier qu'il existait au sein de la S.A. THERMIBEL une véritable culture d'entreprise du racisme pratiquée par un groupe d'ouvriers de l'atelier s'attachant à cibler Monsieur B. en raison de ses origines ethniques et de ses convictions religieuses.

Ces pratiques se sont développées durant la pause de midi mais étaient, également, présentes à d'autres moments de la journée.

S'il ne peut être contesté que Monsieur B. a pu se rendre coupable à deux reprises d'un comportement inapproprié au sein de l'entreprise en proférant des menaces à l'égard de Monsieur P. ou encore en se querellant vivement avec Monsieur Elian MAR....., il n'en demeure pas moins que ces faits doivent être replacés dans un contexte précis à savoir une situation professionnelle difficile vécue par un travailleur aux abois, complètement isolé du reste du groupe aux fins de se protéger et échapper aux actes racistes permanents véhiculés notamment par Messieurs P. et Elian MAR....., travailleurs incriminés par Monsieur B. lui-même selon les termes même de Monsieur PIS..... recueillis lors de son audition sous la foi du serment.

L'attitude d'isolement adoptée par Monsieur B. tout comme la manifestation de violence verbale dont il a pu faire montre à l'égard de Messieurs P. et Elian MAR..... sont manifestement la conséquence du comportement constitutif de violence au travail dont se sont rendus coupables plusieurs de ses collègues à son égard [identifiés clairement lors des enquêtes sur base de la dénonciation de ces faits par Monsieur B. à Monsieur PIS..... (à savoir : Messieurs P., SA..., DEM....., Elian MAR..... et Alfonso M.)] et doivent être interprétés comme des éléments constitutifs d'un système de protection ou de défense contre les blagues et propos racistes vécus comme autant d'agressions extérieures émanant de plusieurs de ses collègues.

La violence au travail dont a été victime Monsieur B. n'a pas suscité la moindre réaction de la ligne hiérarchique de l'entreprise (placée sous l'autorité de la S.A. THERMIBEL) alors que ses membres doivent être attentifs à chaque conflit entre travailleurs, à chaque manifestation de souffrance au travail, à tout fait abusif constaté et, en général, à tout signe laissant suspecter un incident de nature psychosociale ou sa prochaine réalisation (voyez l'article 13 de l'AR du 27/03/1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ; B.-H. VINCENT, « L'action civile du salarié contre son collègue fautif » in « Le bien-être des travailleurs – Les 20 ans de la loi du 4 août 1996 », Anthémis, 2016, p. 249).

Seul, l'administrateur-délégué de la S.A. THERMIBEL a entrepris, mais bien tardivement, après avoir été alerté par la conseillère en prévention suite aux confidences de Monsieur B., de convoquer ce dernier pour « l'entendre sur son mal-être » alors qu'il était personnellement informé de l'attitude de repli sur lui-même adopté par Monsieur B. sans que pareille situation ne suscite la moindre réaction de sa part.

Or, la durée de l'isolement que Monsieur PIS..... chiffre à « plusieurs mois » aurait dû le conduire à s'en inquiéter beaucoup plus tôt en tant que « manifestation d'une souffrance au travail ».

Très clairement, le licenciement de Monsieur B. doit être qualifié d'abusif au sens de l'article 63 de la loi du 3/7/78 tel qu'applicable à l'époque litigieuse : en effet, il n'est pas fondé sur un comportement fautif de Monsieur B. car l'attitude d'isolement dont il a fait montre tout comme les réactions verbales violentes dont il s'est rendu coupable (à noter que l'altercation entre Monsieur B. et Monsieur P. ne saurait servir de fondement au licenciement en raison de son ancienneté par rapport à la date du licenciement ce qui dénie tout lien de cause à effet entre cet incident et le congédiement de Monsieur B.) ne sont que des manifestations de défense personnelle adoptées par Monsieur B. à l'encontre de deux des personnes incriminées par ses soins comme appartenant au groupe de travailleurs responsables des agressions racistes dont il fut victime.

Ces travailleurs ont pu poursuivre allégrement leurs funestes actions en raison de l'inertie coupable de la S.A. THERMIBEL dans la gestion des risques psychosociaux au sein de ses établissements.

Pour le dire autrement, il ne saurait être conclu à un licenciement de Monsieur B. pour des motifs légitimes liés à son comportement fautif alors même que son attitude d'isolement ou ses réactions verbales doivent être analysées à l'aune d'un système de défense visant à contrer une situation de violence au travail qui n'a pas été appréhendée adéquatement par la S.A. THERMIBEL alors que tant la loi du 04/08/1996 que l'AR du 27/03/1998 lui commandaient d'adopter un comportement proactif en la matière.

Compte tenu du caractère abusif du licenciement de Monsieur B., ce dernier est en droit de prétendre au paiement de la somme de 13.941,16€ nets à majorer des intérêts de retard à dater du 07/03/2013 sur la somme brute jusqu'à parfait paiement.

Il s'impose de déclarer l'appel principal fondé et, partant, de réformer le jugement dont appel en toutes ses dispositions.

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 l'appel principal de Monsieur B. fondé ;

Réforme le jugement dont appel en toutes ses dispositions ;

Dit pour droit que le licenciement signifié à Monsieur B. le 07/03/2013 est abusif au sens du prescrit de l'article 63 de la loi du 3/7/78 tel qu'applicable à l'époque litigieuse ;

Condamne la S.A. THERMIBEL à verser à Monsieur B. la somme de 13.941,16€ nets, à titre d'indemnité pour licenciement abusif, à majorer des intérêts de retard sur les montants bruts à dater du 07/03/2013 jusqu'à parfait paiement ;

Condamne la S.A. THERMIBEL aux frais et dépens des deux instances liquidés par Monsieur B. à la somme 2.640€ se ventilant comme suit :

- Indemnité de procédure de première instance : 1.320€
- Indemnité de procédure de degré d'appel : 1.320€

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

Xavier VLIEGHE, président,

Jacques DELROISSE, conseiller social au titre d'employeur,
Philippe MARTIN, conseiller social au titre de travailleur ouvrier,

Assistés de :
Chantal STEENHAUT, greffier,

qui en ont préalablement signé la minute.

et prononcé en langue française, à l'audience publique du 15 mars 2019 par Xavier VLIEGHE, président, avec l'assistance de Chantal STEENHAUT, greffier.