



Chambre <b>1</b>
Numéro de rôle <b>2018/AM/243</b>
<b>QUALITY ASSISTANCE SA / D. D.</b>
Numéro de répertoire <b>2019/</b>
<b>Arrêt contradictoire, définitif.</b>

# **COUR DU TRAVAIL DE MONS**

## **ARRET**

**Audience publique extraordinaire  
du  
5 septembre 2019**

**DROIT DU TRAVAIL - contrat de travail d'ouvrier**

Licenciement pour motif grave d'un travailleur ayant adopté un comportement injurieux et agressif à l'égard d'un collègue de travail sur son lieu de travail.

Lettre de congé évoquant, également, des écarts de conduite antérieurs du travailleur.

Matérialité du comportement du travailleur avérée par des attestations de la victime et d'un collègue direct des faits litigieux rédigées conformément au prescrit de l'article 961/2 du Code judiciaire.

Faits antérieurs établis également par des attestations et un entretien de sensibilisation.

Comportement dénoncé aux termes de la lettre de rupture joint aux antécédents spécifiques du travailleur conférant à l'ensemble des fautes commises un caractère grave justifiant le licenciement pour motif grave du travailleur.

Article 578, 1<sup>o</sup>, du Code judiciaire.

**EN CAUSE DE :**

**La S.A. QUALITY ASSISTANCE**, .....

partie appelante, défenderesse originaire,  
comparaissant par Maître Marie-Claude DELVIGNE, avocate à  
MARCINELLE ;

**CONTRE :**

**D. D.** domicilié à .....

partie intimée, demanderesse originaire,  
comparaissant assisté de Madame Véronique CORNIL, déléguée  
syndicale, porteuse de procuration.

\*\*\*\*\*

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

Vu, en original, l'acte d'appel présenté en requête reçue au greffe de la cour le 4 juillet 2018 et visant à la réformation d'un jugement rendu contradictoirement en cause d'entre parties par le tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, y siégeant le 7 mai 2018 ;

Vu les pièces de la procédure légalement requises et notamment, la copie conforme du jugement dont appel ;

Vu l'ordonnance, prise en application de l'article 747, §1, du Code judiciaire fixant les délais pour conclure et la date de plaidoiries, rendue le 7 septembre 2018 ;

Vu, pour la S.A. QUALITY ASSISTANCE, ses conclusions additionnelle et de synthèse reçues au greffe le 16 avril 2019 ;

Vu, pour M. D. D., ses conclusions de synthèse reçues au greffe le 24 avril 2019 ;

Vu l'ordonnance rectificative, prise en application de l'article 747 du Code judiciaire, modifiant uniquement la date d'audience, rendue le 26 avril 2019 et notifiée aux parties le 30 avril 2019 ;

Entendu les conseil et représentante des parties, en leurs explications et plaidoiries, à l'audience publique du 7 juin 2019 de la 1<sup>ère</sup> chambre ;

Vu le dossier des parties ;

\*\*\*\*\*

#### **RECEVABILITE DE LA REQUETE D'APPEL :**

Par requête reçue au greffe le 3/7/2018, la S.A. QUALITY ASSISTANCE a relevé appel d'un jugement contradictoire prononcé le 7/5/2018 par le tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi.

L'appel 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 délai légaux et est, partant, 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 M. D.D., né le .....1962, est entré au service de la S.A. QUALITY ASSISTANCE en date du 10/11/2005, en qualité d'ouvrier, dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein conclu le 4/11/2005.

En date du 5/8/2015, la S.A. QUALITY ASSISTANCE a signifié à M. D.D. son congé pour motif grave aux termes d'un courrier recommandé libellé comme suit :

« Monsieur,

Par la présente, nous vous notifions notre décision de mettre immédiatement fin à votre contrat de travail et ce, pour motif grave.

Cette rupture est effective à partir de ce jour, et ne s'accompagnera de la notification d'aucun préavis, ni du paiement d'une quelconque indemnité compensatoire de préavis.

Compte tenu des insultes et propos injurieux proférés (en hurlant) ce jour à l'égard de votre collègue Mr E., empreints d'une agressivité certaine à son égard et ce, en présence d'autres collaborateurs, nous estimons que votre comportement rend définitivement et immédiatement impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle.

Bien que déjà interpellé pour vos écarts de paroles et votre attitude vous avez ce matin dépassé les limites du tolérable. Ces nouveaux faits outranciers et votre ton menaçant de ce jour, sont inacceptables et empêchent définitivement la poursuite de toute relation de travail. [...] ».

Par courrier recommandé daté du 10/8/2015, M. D.D. a immédiatement contesté son licenciement pour motif grave en ces termes :

« Je conteste les faits :

- \* A aucune reprise je n'ai tenu des insultes et propos injurieux à l'égard de Mr. E. ;
- \* Je n'ai jamais reçu de votre part quelconques avertissements, je m'étonne donc de vos propos qui empêchent la poursuite de nos relations de travail.

Par la présente, je me tiens à votre disposition pour une mise au point.

Dans le cas contraire, je déposerai plainte auprès du service juridique de mon organisation syndicale ».

Par courrier du 14/8/2015, la S.A. QUALITY ASSISTANCE a maintenu sa position en ces termes :

« Quant aux 'insultes et propos injurieux' :

Vous ne pouvez ignorer que cette altercation s'est produite en présence d'autres membres du personnel de l'entreprise qui, par la suite, ont corroboré la version de Monsieur E. tant au sujet des propos que de votre agressivité et du ton utilisé ».

Elle affirmait, également, que Monsieur D.D. avait fait l'objet d'avertissements de ses supérieurs hiérarchiques précédents par le passé et qu'il avait été convoqué à un entretien de sensibilisation en date du 14/10/2014.

La S.A. QUALITY ASSISTANCE faisait référence à l'établissement d'un compte-rendu de cet entretien pour conclure à l'absence d'objet de la mise au point proposée par Monsieur D.D..

Par courrier du 19/8/2015, l'organisation syndicale de M. D.D. écrit, à l'employeur pour contester à nouveau le motif grave et réclamer le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et la délivrance d'un formulaire C4 rectifié.

Le 2/9/2015, la S.A. QUALITY ASSISTANCE répondit par mail en indiquant qu'elle ne modifierait pas sa position et qu'elle considérait la mesure de licenciement pour motif grave justifiée au regard de la gravité des faits reprochés à Monsieur D.D..

Elle invoquait, une nouvelle fois, l'existence d'un compte-rendu réalisé par Monsieur H. (responsable hiérarchique de M. D.D.) et exposait que celui-ci avait été « transféré par email en date du 15 octobre 2014 à Mr R.V. (supérieur hiérarchique de Mr H.) ».

Ce courriel ne prétendait pas que ledit compte-rendu avait été communiqué à Monsieur D.D..

Suite à l'envoi d'un courrier de l'organisation syndicale de M. D.D. daté du 1/9/2015 (mais qui n'est pas déposé), l'employeur rappela, dans un courrier du 3/9/2015, ne pas être disposé à modifier sa position en se référant aux « éléments tangibles et témoignages » en sa possession.

Les témoignages évoqués n'étaient, cependant, pas joints à ce courrier.

Un nouveau courrier a été adressé le 22/9/2015 par l'organisation syndicale de M. D.D. pour dénoncer l'absence de preuve des motifs avancés.

Il précisait ce qui suit :

« Mr D.D. conteste formellement avoir tenu des insultes et des propos injurieux, en hurlant qui plus est, à l'encontre de Mr E.. Mr D.D. a simplement signalé à Mr E. son mécontentement suite au fait que ce dernier se soit garé à un emplacement de parking que Mr Débande avait balisé comme interdit en vue de pouvoir tailler les haies du parking. En aucune manière un ton agressif et des injures n'ont émanés de Mr D.D. ».

S'agissant de l'entretien de sensibilisation, elle soulignait que le compte-rendu invoqué n'avait jamais été communiqué à Monsieur D.D. ajoutant que « Cet entretien s'était limité

à une mise au point entre Mr D.D., Mr H. et Mr Cedric V. relativement à une demande de ce dernier. Celui-ci n'avait en aucun cas débouché sur un avertissement adressé à l'égard de Mr D.D. ».

Aux termes d'un courrier du 15/10/2015, la S.A. QUALITY ASSISTANCE rappela de manière circonstanciée sa position.

Elle décrit les faits litigieux en accusant M. D.D. d'avoir tenu les propos suivants à l'adresse de M. E. :

- « Et quoi, tu vois pas qu'il y a une banderole » ;
- « Si tu crois que j'ai peur de toi » ;
- « Espèce de fainéant, t'es même pas capable de bouger ton cul » ;
- « Tu peux aller te plaindre chez Jean-Pol, j'en ai rien à foutre ».

Dans ce courrier, l'employeur releva encore que « l'agression verbale et le ton utilisé étaient manifestement suffisamment audibles pour permettre tant aux collaborateurs de retour du parking vers l'entreprise après avoir déplacé leur véhicule, qu'à ceux présents dans le hall d'accueil (la porte étant restée ouverte dans l'intervalle) d'être interpellés et choqués par les cris de [Monsieur D.D.] dont la voix est facilement reconnaissable ».

Aux termes d'un courrier du 13/11/2015, l'organisation syndicale de M. D.D. réitéra sa demande à l'employeur de se voir communiquer les preuves des faits reprochés à son affilié au titre de motif grave.

La S.A. QUALITY ASSISTANCE ne communiqua pas les éléments de preuve sollicités à l'occasion du dernier échange qu'elle eut le 2/12/2015 avec l'organisation syndicale de M. D.D. dans le cadre duquel elle entendit maintenir sa position.

Faute pour la S.A. QUALITY ASSISTANCE de réserver suite aux revendications formulées par M. D.D., ce dernier se vit contraint de porter le débat sur le terrain judiciaire.

## 2. Rétroactes de la procédure

Par requête déposée au greffe du tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, le 7/6/2016, M. D.D. a sollicité la condamnation de la S.A. QUALITY ASSISTANCE à lui verser :

- \* la somme brute de 10.568,44€ à titre d'indemnité de rupture ;
- \* la somme brute de 1.182,42€ à titre de prime de fin d'année 2015 ;
- \* la somme brute de 93,56€ à titre de jour férié après rupture ;

- \* les intérêts sur ces sommes à dater du 5/8/2015 ;
- \* les frais et dépens de l'instance.

La demande tendait également à obtenir la condamnation de la S.A. QUALITY ASSISTANCE à lui délivrer le décompte de sortie afférent aux montants précités accompagné de la fiche fiscale 281.10, et ce, sous peine d'une astreinte de 5,00€ par jour de retard et par document manquant à dater du 9<sup>ème</sup> jour suivant la signification du jugement.

A titre subsidiaire, M. D.D. sollicitait que le tribunal procède à l'audition de témoins.

Par jugement prononcé le 7/5/2018, le tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, déclara la demande recevable et fondée et, partant, condamna la S.A. QUALITY ASSISTANCE à verser à M. D.D., sous déduction des retenues sociales et fiscales légalement applicables :

- \* la somme brute de 10.568,44€ à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- \* la somme brute de 1.182,42€ à titre de prime de fin au prorata des prestations accomplies en 2015 ;
- \* la somme brute de 93,56€ à titre de rémunération du jour férié suivant la rupture ;
- \* les intérêts moratoires et judiciaires sur ces sommes au taux légal à dater du 5/8/2015 et jusqu'à parfait paiement.

Le tribunal condamna, également, la S.A. QUALITY ASSISTANCE à délivrer à M. D.D. la fiche de paie ainsi que la fiche 281.10 afférentes aux montants précités sans, toutefois, l'assortir d'astreintes.

La S.A. QUALITY ASSISTANCE interjeta appel de ce jugement.

#### **GRIEFS ELEVES A L'ENCONTRE DU JUGEMENT QUERELLE :**

L'appelante relève que la version des faits soutenue par M. D.D. selon laquelle il aurait simplement signalé son mécontentement suite au stationnement du véhicule de M. E. à un endroit interdit en vue de pouvoir tailler les haies du parking est contredite par les éléments probants versés par ses soins aux débats.

Elle souligne qu'au vu des éléments rapportés, il est incontestable que M. D.D. a insulté M. E. et qu'il est devenu à ce point menaçant que tout portait à croire qu'il allait en venir aux mains.

La S.A. QUALITY ASSISTANCE se réfère, à ce sujet, à la déclaration très circonstanciée de M. E. relatant les faits de violence dont il avait été victime ainsi qu'à l'attestation de M. V., témoin direct des faits.

Elle estime qu'il n'y a pas lieu d'écarter ces pièces des débats dès lors qu'elles ont été rédigées conformément au prescrit de l'article 961/2 du Code judiciaire : il est, à cet égard, irrelevé d'épingler le caractère dactylographié de l'attestation de M. V. alors même qu'elle est signée de sa main et confirme le témoignage livré par M. E..

Par ailleurs, l'appelante entend mettre en exergue le caractère répétitif du comportement agressif prêté à M. D.D., ce dernier ayant, du reste, fait l'objet d'un entretien de sensibilisation par le passé (soit le 14/10/2014) justifié par le comportement menaçant et insultant dont il faisait preuve à l'égard de ses collègues de travail et ayant, également, été rappelé à l'ordre plusieurs fois oralement.

Elle estime que cet élément constitue une circonstance aggravante des derniers fait survenus.

L'appelante souligne, à cet égard, que M. D.D. ne conteste pas que l'entretien de sensibilisation a bien eu lieu concédant, seulement, que l'avertissement ne lui a pas été notifié et qu'aucun entretien de suivi n'a été organisé.

Elle justifie toutefois, ce défaut de suivi par « le changement dans l'attribution de la supervision de M. D.D. à l'époque ».

En effet, fait observer l'appelante, M. H., responsable de l'époque, a quitté l'entreprise et la supervision de M. D.D. a été attribuée à M. R.V. « qui a perdu de vue qu'il devait organiser cet entretien de suivi ».

Si elle reconnaît, également, n'avoir pas adressé d'avertissement écrit à M. D.D. avant son licenciement, elle entend, toutefois, justifier cette situation par sa politique visant à privilégier le dialogue et la prise de conscience, ne procédant à des licenciements pour motif grave que lorsqu'elle se rend compte qu'au vu du comportement du travailleur il n'est plus possible de poursuivre la collaboration professionnelle, ce qu'elle a malheureusement dû constater en l'espèce.

L'appelante rappelle, à cet égard, se basant, à cet effet, sur l'attestation de M. D., ancien directeur des ressources humaines, que ce dernier s'est vu contraint de convoquer, à deux reprises, M. D.D. pour le recadrer sur sa manière de communiquer avec ses pairs et les autres membres du personnel, la première fois au motif qu'il avait inventé des propos pour déstabiliser l'équipe de maintenance en annonçant, notamment, une restructuration importante et, la seconde fois, pour le recadrer suite aux propos agressifs et grossiers tenus à l'égard d'un autre collègue de travail.



Elle considère que les faits reprochés dans la lettre de licenciement du 5/8/2015 font preuve sans conteste d'une insubordination et d'une désinvolture caractérisées dans le chef de M. D.D. et ce d'autant qu'il avait fait l'objet antérieurement de plusieurs rappels à l'ordre à cet égard.

L'appelante estime que la premier juge aurait, ainsi, dû considérer que l'agression gratuite et non pas la simple altercation de M. D.D. avec son collègue, M E., était de nature à ruiner la confiance de l'employeur et à rendre définitivement et immédiatement impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle entre parties.

Elle sollicite la réformation du jugement dont appel.

#### **POSITION DE MONSIEUR D.D.**

M. D.D. déclare contester formellement la version des faits développés par MM. E. et V. dans leurs attestations.

Il explique avoir simplement signalé à M. E. son mécontentement à la suite du stationnement de son véhicule à un endroit interdit en vue de lui permettre de tailler les haies du parking.

M. D.D. nie, en tout état de cause, avoir utilisé un ton agressif et s'être répandu en injures à l'encontre de M. E..

Par ailleurs, il déclare s'étonner de constater que ces attestations ne sont pas écrites à la main mais bien dactylographiées et ce en contravention avec le prescrit de l'article 961/2 du Code judiciaire.

S'agissant de l'attestation de M. E., M. D.D. estime qu'elle doit être accueillie avec circonspection dès lors que son auteur est directement impliqué dans les faits litigieux.

En ce qui concerne l'attestation de M. V., il relève que les termes utilisés ne correspondent pas avec la manière habituelle de s'exprimer de celui-ci : le doute est d'autant plus grand que le style rédactionnel ressemble à celui de M. F.B. juriste de la S.A. QUALITY ASSISTANCE.

M. D.D. sollicite, dès lors, à titre principal l'écartement des débats de ces attestations et, à titre subsidiaire, l'audition de leurs auteurs sous la foi du serment.

Par ailleurs, il indique que l'entretien de sensibilisation auquel il avait été convoqué le 14/10/2014, s'était, toutefois, limité à une simple mise au point entre lui-même, M. H.

et M. V. relativement à une demande de ce dernier, entretien qui n'a, en aucun cas, débouché sur un avertissement qui lui aurait été adressé.

Au demeurant, relève M. D.D., cet entretien ne lui a été communiqué par la S.A. QUALITY ASSISTANCE que le 16/10/2015 ajoutant qu'il annonçait l'organisation d'une réunion dans les 3 mois, laquelle n'eut jamais lieu. Ce constat démontre, selon lui, « le peu d'importance que revêtait cet événement ».

Il observe, également, que le rapport de l'entretien a été rédigé par M. H. et qu'il ne l'a pas signé.

D'autre part, M. D.D. stigmatise l'invocation par la S.A. QUALITY ASSISTANCE de témoignages dénonçant son comportement injurieux et agressif dès lors qu'ils émanent de membres de la direction et non de ses collègues directs.

Il dénonce, également, la production aux débats d'« un énième témoignage de M. V. » lequel doit être apprécié avec prudence dès lors que :

- ✓ M. V. est toujours au service de la S.A. QUALITY ASSISTANCE ;
- ✓ le témoignage a été rédigé au siège de la S.A. QUALITY ASSISTANCE ;
- ✓ il survient 4 ans après le licenciement et juste après la communication de ses conclusions à la S.A. QUALITY ASSISTANCE ;

M. D.D. sollicite la confirmation du jugement dont appel.

#### **LIMITES DE LA SAISINE DE LA COUR DE CEANS :**

Aux termes de l'article 1068, alinéa 1, du Code judiciaire, « tout appel d'un jugement définitif ou avant dire droit saisit du fond du litige le juge d'appel ».

Il en résulte que l'appel dirigé contre un jugement définitif ou avant dire droit saisit de plein droit le juge d'appel de la totalité de la contestation, de toutes les questions de fait et de droit que le litige comporte (Cass., 17/5/1999, Pas., I, p. 692)

Ce principe de l'effet dévolutif de l'appel étant une règle d'organisation judiciaire, est d'ordre public (Cass., 5/1/2006, J.T., 2007, p. 118).

Ce principe se heurte, toutefois, à l'effet relatif de l'appel : il appartient, en effet, aux parties de déterminer, par l'appel principal ou incident, les limites dans le cadre desquelles le juge d'appel doit statuer sur les contestations tranchées par le premier juge (Cass., 25/3/1999, Pas., I, p. 451 ; Cass., 28/9/1999, Pas., I, p. 2036).

En l'espèce, M. D.D. n'a pas formé d'appel incident à l'encontre du jugement querellé en ce qu'il a conclu implicitement mais certainement au respect par la S.A. QUALITY ASSISTANCE du délai de 3 jours prévu par l'article 35, alinéa 3 de la loi du 3/7/1978.

Il est, dès lors, acquis que la S.A. QUALITY ASSISTANCE a respecté le délai de 3 jours.

Il n'est pas davantage contesté que la description des faits constitutifs de motif grave au sein de la lettre de rupture du 5/8/2015 est rédigée avec une précision suffisante pour informer M. D.D. des griefs lui reprochés et lui permettre de se défendre ; elle offre, également, au juge la possibilité de vérifier que les motifs plaidés devant lui s'identifient avec ceux mentionnés dans la lettre de rupture pour motif grave.

En l'espèce, la saisine de la Cour est, dès lors, limitée à l'examen du fondement des fautes graves constitutives de motif grave reprochées à M. D.D..

## **DISCUSSION - EN DROIT :**

### **I. Fondement de la requête d'appel**

#### **I. 1. Quant au fondement du licenciement pour motif grave notifié à M. D.D. le 5/8/2015**

##### **I.1) a) Quant à la gravité des motifs invoqués**

###### **A. Rappel des principes applicables**

L'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 définit le motif grave comme suit :

« Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ».

Il résulte de cette définition que la notion de motif grave implique la réunion de deux conditions sur lesquelles s'articule le contrôle spécifique du juge du fond : (C.T. Mons, 19/10/2004, [www.juridat.be](http://www.juridat.be); C.T. Liège, 2/2/2006, [www.juridat.be](http://www.juridat.be); C.T. Liège, 21/12/2005, J.T.T. 2006, p. 170 ; C.T. Bruxelles, 22/1/2005, J.T.T. 2006, p. 218, point B.2; C.T. Bruxelles, 18/1/2004, Ch. D.S., 2006, p. 135).

1. L'existence d'un fait fautif (Cass., 23/10/1989, Pas., 1990, I, p. 215).

2. La propension de cette faute à altérer immédiatement et définitivement la confiance réciproque des parties qui est indispensable à l'exécution des relations professionnelles contractuelles (Cass., 9/3/1987, J.T.T. 1987, p. 128 ; C.T. Bruxelles, 24/12/2003, [www.juridat.be](http://www.juridat.be)).

La Cour de cassation en conclut que « cette disposition n'impose ni que la faute grave soit de nature contractuelle, ni qu'elle ait été commise à l'égard de l'employeur, ni que celui-ci ait subi un préjudice ; (...) il suffit que le comportement du travailleur constitue une faute d'une gravité telle qu'elle empêche immédiatement et définitivement la continuation des relations professionnelles » (Cass., 6/3/1995, J.T.T. 1995, p. 281, note C. Wantiez).

L'existence d'un motif grave fait l'objet d'une appréciation souveraine du juge du fond (Cass., 28/4/1997, Pas., I, p. 514).

D'autre part, comme l'observe avec pertinence H. Deckers (« Le licenciement pour motif grave », Kluwer, 2006, p. 261), la faute grave sera appréciée non seulement au regard de sa gravité même mais, également, au regard des circonstances dans le cadre desquelles elle a été commise. C'est en ce sens que la Cour de cassation rappelle, de manière constante, que le fait qui justifie un congé sans préavis ni indemnité « est le fait accompagné de toutes les circonstances qui seraient de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave » (Cass., 28/10/1987, Pas., 1988, I, p. 238).

En effet, il est évident que le motif grave doit être apprécié "in concreto" c'est-à-dire à la lumière de toutes les circonstances de l'espèce qui peuvent aggraver la responsabilité du travailleur mais aussi l'atténuer; en d'autres termes, il doit être analysé en prenant en considération l'ensemble des éléments de fait relatifs à l'acte lui-même et au contexte dans le cadre duquel il a été posé.

Enfin, il va de soi que la charge de la preuve de la matérialité de la faute grave imputée au travailleur repose sur l'employeur.

#### B. Application des principes au cas d'espèce

En déterminant la cause juridique du congé, la notification opérée par l'envoi de la lettre de rupture pour motif grave assure l'exercice du contrôle juridictionnel dont elle en délimite les contours.

En l'espèce, la Cour de céans est saisie exclusivement de l'examen du fondement des fautes graves constitutives de motif grave mentionnées aux termes de la lettre de congé adressée à M.D.D. par la S.A. QUALITY ASSISTANCE le 5/8/2015.

Il est, ainsi, reproché à M. D.D. :

- ✓ d'avoir proféré des insultes à l'encontre d'un collègue de travail, M. E. ;
- ✓ d'avoir fait preuve d'agressivité certaine à l'encontre de celui-ci et ce, en présence d'autres collaborateurs.

Ces faits sont, selon la S.A. QUALITY ASSISTANCE, aggravés par de précédents fautes professionnelles commises par M. D.D. à savoir des « écarts de conduite » qui lui ont valu d'être interpellé à ce sujet par la direction de telle sorte que les « nouveaux faits outranciers » dont M. D.D. s'est rendu coupable le 5/8/2015 ainsi que le « ton menaçant adopté ce jour sont inacceptables et empêchent définitivement la poursuite de toute relation de travail ».

Le juge ne pourra pas écarter ces circonstances évoquées dans la lettre de congé pour motif grave au motif qu'elles se seraient produites longtemps avant la rupture ou n'auraient pas été considérées comme graves à l'époque où les faits se sont produits ou, encore, auraient fait l'objet d'une sanction disciplinaire.

La Cour de cassation a rappelé ces principes aux termes d'un arrêt prononcé le 6/9/2004 (J.T.T., 2005, p.140) : « *Des faits antérieurs peuvent constituer un éclaircissement du grief invoqué comme motif grave ; aucune disposition légale n'impose de délai dans lequel doivent s'être produits les faits antérieurs invoqués comme éclaircissement du motif grave* ».

Ces faits peuvent être de même nature que le motif grave (Cass., 28/3/1987, J.T.T., 1987, p. 494) ou de nature étrangère à celui-ci (Cass., 21/5/1990, Chr. D. Soc., 1990, p.11) mais il est requis qu'ils puissent éclairer la gravité de la ou des faute(s) grave(s) constitutive(s) de motif grave évoqué(s) dans la lettre de rupture.

La Cour de cassation cite, à titre d'éléments susceptibles d'éclairer la gravité du fait invoqué à titre de faute grave une lettre d'avertissement notifiée 9 mois avant le congé (Cass., 28/3/1988, J.T.T., 1989, p.82).

La cour de céans est confrontée à une situation dans le cadre de laquelle le motif grave résulte de la combinaison ou de la succession de plusieurs faits fautifs.

Il résulte qu'en cas de pluralité de motifs, l'employeur qui soutient que l'ensemble de ceux-ci constitue un motif grave unique devra prouver que le dernier fait intervenu dans le délai légal de 3 jours constitue en lui-même une faute.

Comme l'observent judicieusement CLAEYS et ENGELS (« Contrat de travail – Licenciement et Démission » - Kluwer, 2009, p. 243) « *si le dernier fait connu dans le délai de trois jours ouvrables ne doit pas constituer en lui-même une faute grave mais peut constituer une faute grave compte tenu des « fautes » précédentes, le fait connu doit, toutefois, constituer une faute en soi et l'employeur doit démontrer la réalité de ce fait fautif pour que les faits et circonstances antérieurs puissent revivre et démontrer le caractère grave de la faute* ».

Aussi, dès lors qu'il refuse le caractère de faute aux faits qui précèdent de trois jours ouvrables ou moins le congé pour motif grave, le juge n'a pas à examiner les faits se situant plus de trois jours ouvrables avant ledit congé, ceux-ci n'étant pas susceptibles d'avoir une incidence sur la gravité d'un comportement dont le caractère fautif est dénié (Cass., 7/4/2003, Pas, I, p. 739 ; Cass., 11/9/2006, Pas., I, p.701).

A noter, toutefois, que si, selon la thèse soutenue par la Cour de cassation, le juge ne peut décider d'écarter ces circonstances pour la seule raison qu'elles étaient connues depuis longtemps, il n'en demeure pas moins qu'il peut s'en écarter s'il estime que ces faits ne constituent pas des circonstances aggravantes permettant d'éclairer le motif grave (Cass., 21/1/1991, J.T.T., 1991, p. 327).

Avant d'examiner si les fautes professionnelles antérieures imputées à M. D.D. peuvent constituer des éléments susceptibles « d'éclairer » (par leur caractère aggravant) le comportement prêté à M. D.D. le 5/8/2015, il s'impose, au préalable, bien sûr, de vérifier si M. D.D. s'est répandu en injures et a fait montre d'agressivité à l'encontre de M. E. le 5/8/2015.

En l'espèce, la S.A. QUALITY ASSISTANCE verse aux débats :

- ✓ une attestation de M. E. du 13/2/2017 qui relate en détail les faits de violence et d'agressivité dont il a été victime de la part de M. D.D. le 5/8/2015.

Le contenu de cette attestation rédigée conformément au prescrit de l'article 961/2 du Code judiciaire (à cette nuance près qu'elle était dactylographiée et non manuscrite) a été confirmé par l'intéressé lui-même aux termes d'une attestation subséquente établie le 5/4/2017 dès lors que M. E. a clôturé cette seconde attestation en y précisant explicitement de manière manuscrite « confirmer avoir bien rédigé la déclaration ci-dessus (soit celle originale du 13/2/2017) » et ajoutant que « celle-ci correspondait exactement à ce qu'il s'était passé ce jour-là ».

- ✓ une attestation de M. V., collègue de M. D.D. et témoin direct des faits litigieux, rédigée le 17/2/2017, confirmant les accusations de violence et d'agressivité dont s'était rendu coupable M. D.D. à l'encontre de M. E. le 5/8/2015.

Cette attestation a, également, été rédigée conformément au prescrit de l'article 961/2 du Code judiciaire si ce n'est qu'elle a été dactylographiée et non rédigée manuscritement.

Par ailleurs, même s'il n'est pas établi que M. V. a rédigé personnellement cette attestation, il n'en demeure, toutefois, pas moins que M. V. a entendu lever tout doute sur son contenu en veillant, de manière manuscrite, à la confirmer le 5/4/2017 et à la qualifier de « sincère et véritable ».

- ✓ une troisième attestation de M. E., datée du 12/12/2018, aux termes de laquelle il a entendu insister sur le caractère agressif des paroles et des gestes de M. D.D.. Le témoin ajoute s'être enfui, convaincu qu'il était du risque d'affrontement physique avec l'auteur des faits s'il n'avait pas adopté pareille attitude de repli.
- ✓ une troisième attestation de M. V., datée du 15/4/2019, rédigée manuscritement par son auteur conformément au prescrit de l'article 961/2 du Code judiciaire, décrivant M. D.D. comme étant un travailleur au « très mauvais caractère, grossier de temps en temps » et confirmant le comportement agressif et grossier dont il s'était rendu coupable à l'encontre de M. E..

M. V. a, également, entendu y dénoncer les pressions exercées sur sa personne par M. D.D. après les faits litigieux du 5/8/2015.

La cour de céans tient, de prime abord, à relever qu'avant l'entrée en vigueur de la loi du 16 juillet 2012 modifiant le Code civil et le Code judiciaire en vue de simplifier les règles qui gouvernent le procès civil, rien n'empêchait une partie de produire, à l'appui de ses prétentions, des attestations écrites émanant de tiers. Celles-ci ne valaient, cependant, qu'au titre de présomptions de l'homme. Leur régime ne pouvait donc être assimilé à celui de la preuve testimoniale régissant le témoignage oral recueilli sous la foi du serment dans le cadre de la procédure dite « d'enquête » (articles 915 et suivants du Code judiciaire) (D. MOUGENOT, « La preuve, 4<sup>ème</sup> édition, Bruxelles, Larcier, 2012, pp 303 et ss et 325 – 326) ».

Lorsque la preuve par présomptions est autorisée par la loi, le juge apprécie souverainement la valeur probante des présomptions sur lesquelles il fonde sa décision. La loi ne requiert pas une pluralité de présomptions mais implique que lorsque plusieurs faits ou indices sont admis comme présomptions, celles-ci doivent être concordantes (Cass., 22/5/2014, J.T, 2014, p. 679).

La distinction entre preuve testimoniale et présomptions doit, cependant, être relativisée au regard de leur admissibilité et de leur force probante qui sont, en tous points, identiques.

Ainsi, en matière civile, tant la preuve testimoniale que les présomptions ne sont admissibles que pour rapporter la preuve de faits, qu'ils soient matériels ou juridiques. Même parallélisme quant à la force probante attachée aux deux modes de preuve : l'un et l'autre en sont dépourvus (voyez : D. MOUGENOT, op. cit., p. 305).

Il appartient, dès lors, au juge d'en apprécier souverainement la valeur probante c'est-à-dire le caractère convaincant.

Enfin, il n'est pas interdit de produire aux débats des témoignages indirects (Cass., 25/2/1980, Pas., I, p. 768), aucune disposition légale ou principe de droit ne limitant l'admissibilité d'un témoignage indirect.

Les nouveaux articles 961/1 à 961/3 du Code judiciaire qui font du témoignage écrit une mesure d'instruction à part entière ne confèrent pas au témoignage écrit la force probante qu'il n'aurait pas eue jusque-là.

Certes, comme le concède A. HOC, « la consécration par la loi de son admissibilité a pour effet de le faire passer du rang de simple présomption à celui de preuve testimoniale mais cette promotion reste sans effet à cet égard ». (A. HOC, « Les attestations écrites dans le Code judiciaire », J.T. 2013, p. 277).

En effet, les attestations établies conformément à l'article 961/2 du Code judiciaire présentent la même valeur probante qu'un témoignage oral enregistré sous la foi du serment : or, le juge du fond dispose d'un pouvoir souverain d'appréciation quant à la valeur probante des témoignages recueillis sous la foi du serment en matière civile dès lors qu'il n'en méconnaît pas les termes (Cass., 8/12/1967, Pas., 1968, I, p. 473).

Très clairement, la crédibilité et la valeur probante de ces attestations établies conformément à l'article 961/2 du Code judiciaire doivent être appréciées in concreto (C.T. Bruxelles, 18/11/2014, Chr. D.S., 2015, p. 296) en fonction de leur caractère convaincant.

La Cour de céans constate que le témoignage de M. V., témoin direct des faits litigieux, est parfaitement superposable à celui de M. E., la victime, de telle sorte qu'elle se déclare convaincue par la matérialité même des faits reprochés à M. D.D. lesquels ne sont évidemment pas assimilables à une simple altercation entre deux collègues de travail, comme tente de le faire admettre le premier juge, mais sont, au contraire, la manifestation d'un comportement agressif et injurieux de M. D.D. sur son lieu de travail à l'adresse d'un collègue.

M. D.D. saurait difficilement contester la matérialité même de son comportement dès lors que le premier juge l'a qualifié « d'attitude fautive » en ce qu'il a fait preuve « d'une attitude véhémente et grossière vis-à-vis de son collègue M. E. (p. 7 du jugement dont appel).

Or, M. D.D. n'a pas formé d'appel incident à l'encontre du jugement !

Partant de ce constat qui s'impose à elle en tant que vérité judiciaire, la Cour de céans se doit de relever que M. D.D. s'est bien rendu coupable d'un comportement fautif le 5/8/2015.



Or, M. D.D. avait déjà fait l'objet en date du 14/10/2014 d'une procédure de sensibilisation en rapport avec son comportement agressif.

Le compte rendu de cet entretien précisait que : « Plusieurs remarques de comportement ont été formulées à l'encontre de Didier : sa mauvaise humeur, sa façon de parler, les menaces à l'encontre de ses collègues, son comportement vis-à-vis de Cédric... ».

M. D.D. ne conteste pas avoir été convoqué pour cet entretien mais se contente de faire valoir qu'il n'aurait pas débouché sur un avertissement écrit, qu'il ne lui aurait pas été notifié et qu'aucun suivi de cet entretien n'aurait été assuré par la hiérarchie.

Ces éléments sont totalement indifférents dès lors que l'entretien a bien eu lieu, comme l'atteste l'annexe à la pièce 9 du dossier de QUALITY ASSISTANCE et que lors de l'entretien, M. D.D. n'a jamais contesté l'objet de la convocation à savoir un problème de comportement au travail.

En outre, les termes de cet entretien ne peuvent être remis en cause dès lors que la version de M. D.D. y est bien consignée puisqu'il est même noté que celui-ci « avait l'impression que l'on voulait le virer ».

Pour le surplus, M. R.V. précise dans son attestation du 19/4/2017 établie conformément au prescrit de l'article 961/2 du Code judiciaire qu'au moment de quitter QUALITY ASSISTANCE, M. H. lui a remis une copie de l'entretien de sensibilisation qui s'était déroulé le 14/10/2014 avec Didier D.D. et que le problème soulevé concernait bien le comportement de celui-ci vis-à-vis de collègues.

Il précise également qu'il avait été témoin dans la cafétéria le matin de discussions assez musclées entre D.D. et des ouvrières de maintenance.

M. V. ajoute que M. D.D. avait une tendance à être assez « soupe au lait » et donc à râler régulièrement sur la nature de son travail et sur la société de façon générale.

Enfin, il évoque l'épisode de l'agression verbale à la limite du physique vis-à-vis de M. E. sur le parking de la société.

La S.A. QUALITY ASSISTANCE verse encore une attestation de M. A. D. qui déclare qu'en sa qualité de directeur des ressources humaines et à l'époque des faits de responsable de l'équipe de maintenance, il a convoqué à deux reprises M. D.D. pour le recadrer sur sa manière de communiquer avec ses pairs et les autres membres du personnel : la première fois, il s'agissait de propos inventés et véhiculés auprès de ses collègues annonçant une restructuration importante de l'équipe de maintenance en fin d'année, propos qui avaient contribué à installer au sein de l'équipe un sentiment de panique et avait affecté l'ambiance de travail et, une seconde fois, à la suite de propos agressifs et grossiers à l'égard d'un collègue de travail.

Il est acquis que le comportement adopté par M. D.D. sur son lieu de travail révèle une « véritable culture de l'agressivité » qui ne saurait être tolérée et qui heurte de front le respect des convenances que tout travailleur se doit d'observer comme l'exige l'article 16 de la loi du 3/7/1978.

Ainsi, les insultes et l'agressivité dont M. D.D. s'est rendu coupable le 5/8/2015 à l'encontre de M. E. jointes à ses antécédents spécifiques dénoncés par la S.A. QUALITY ASSISTANCE et à propos desquels il avait fait l'objet de plusieurs rappels à l'ordre constituent une succession de plusieurs faits fautifs qui confèrent à l'ensemble de ces griefs le caractère de fautes graves constitutives de motif grave.

Il s'impose, dès lors, de conclure au fondement du licenciement pour motif grave notifié par la S.A. QUALITY ASSISTANCE le 5/8/2015 de telle sorte que M. D.D. ne peut prétendre ni au bénéfice d'une indemnité compensatoire de préavis ni à celui de la prime de fin d'année 2015 proratisée et pas davantage à la rémunération du jour férié du 15/8/2015.

La requête d'appel de la S.A. QUALITY ASSISTANCE est fondée et le jugement querellé doit être réformé 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 la requête d'appel recevable et fondée ;

Réforme le jugement dont appel en toutes ses dispositions ;

Emendant et faisant ce que le premier juge eût dû faire, déclare les demandes originaires de M. D.D. recevables mais non fondées ;

Condamne M. D.D. aux frais et dépens des deux instances liquidés par la S.A. QUALITY ASSISTANCE à la somme de 2.660€ se ventilant comme suit :

- Indemnité de procédure de base de première instance : 1.320€ ;

- Indemnité de procédure de base de degré d'appel : 1.320€ ;
- Contribution au fonds budgétaire d'aide juridique de dernière ligne : 20€.

**Ainsi jugé par la 1<sup>ère</sup> chambre de la Cour du travail de Mons, composée de :**

Xavier VLIEGHE, président, présidant la 1<sup>ère</sup> chambre,  
Jacques DELROISSE, conseiller social au titre d'employeur,  
Philippe MARTIN, conseiller social suppléant au titre d'ouvrier,  
Assistés de :  
Nadine ZANEI, greffier,

qui en ont préalablement signé la minute.

**Et prononcé**, anticipativement, en langue française, à l'audience publique extraordinaire du 5 septembre 2019 par Xavier VLIEGHE, président, avec l'assistance de Nadine ZANEI, greffier.