



Chambre 2
Numéro de rôle 2022/AM/268
Bxxxxxx Gxxxxx / NOTELE ASBL
Numéro de répertoire 2024/
Arrêt contradictoire, définitif

COUR DU TRAVAIL DE MONS

ARRET

**Audience publique du
8 janvier 2024**

DROIT DU TRAVAIL - Contrat de travail – Employé.

Article 578 du Code judiciaire.

EN CAUSE DE :

Monsieur Bxxxxxx Gxxxxx, domicilié à xxxx xxxxxxxx,
xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx,

Partie appelante, comparaisant assisté de son conseil Maître
Louise VAN MALLEGHEM loco Maître Henry VAN MALLEGHEM,
avocat à 7911 FRASNES-LEZ-BUISSENAL ;

CONTRE

NOTELE ASBL, BCE xxxx.xxx.xxx, dont le siège est établi à xxxx
xxxxxxxxxxxxx, xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx,

Partie intimée, comparaisant par son conseil Maître Arnaud
BEUSCART, avocat à 7531 HAVINNES.

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

Vu les pièces de la procédure et plus particulièrement :

- la requête d'appel reçue au greffe le 5 août 2022 et dirigée contre un jugement rendu contradictoirement le 8 juillet 202 par le tribunal du travail du Hainaut, division de Tournai ;
- les conclusions des parties et, en particulier, les conclusions additionnelles de la partie intimée reçues au greffe le 6 avril 2023 et les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie appelante y reçues le 7 juin 2023 ;
- le dossier des parties.

Entendu les conseils des parties, en leurs dires et moyens, à l'audience publique de la 2^{ème} chambre du 11 décembre 2023.

1. Recevabilité de l'appel

La requête d'appel a pour but de réformer le jugement rendu contradictoirement le 8 juillet 2022 par le tribunal du travail du Hainaut, division de Tournai.

A l'audience du 11 décembre 2023, les parties en litige précisent que ce jugement n'a pas été signifié.

L'appel, introduit selon les formes et délais légaux, est recevable.

2. Les faits et antécédents du litige

2.1. Monsieur Bxxxxxx Gxxxxx est né le xx xxxxxxx xxxx.

2.2. Le 3 septembre 2001, Monsieur BXXXXXX GXXXXX est engagé par l'ASBL NOTELE, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein, en qualité de délégué commercial.

2.3. L'ASBL NOTELE a pour but d'assurer, dans le cadre du décret coordonné du 26 mars 2009 sur les services de médias audiovisuels, une mission de service public de radiodiffusion en vue de la production, la réalisation et la diffusion de programmes d'information, d'animation, de développement culturel et d'éducation permanente.

Outre des journalistes, des caméramans, des employés administratifs, etc., elle emploie également des délégués commerciaux qui sont chargés de conclure des contrats publicitaires.

2.4. Le 17 août 2015, le directeur de l'ASBL NOTELE, Monsieur GXXXXXX, adresse un avertissement par courrier recommandé à Monsieur BXXXXXX GXXXXX, en ces termes :

« Monsieur Bxxxxxx Gxxxxx ,
Cher Gxxxxx,

Je viens de recevoir un message émanant de la Police Zonale du Tournaisis qui fustige l'attitude du chauffeur de la voiture immatriculée x-xxx-xxx pour sa conduite particulièrement imprudente. En voici la teneur :

« Il m'a été rapporté que hier, mercredi 5 août vers 17H00, un véhicule strippé avec le logo NOTELE, immatriculé sous le n° x-xxx-xxx, circulait à très vive allure à la rue du Saulchoir à Kain, carrefour formé avec la rue des Ecoles.

Un automobiliste qui se dirigeait vers la place de la Chapelle à la vitesse de +/-50 KM/H a été doublé par cette voiture, alors qu'on se trouve en zone 30 « abords d'école ». Certes ce sont les vacances scolaires et le 30 à l'heure n'a pas de raison d'être

scrupuleusement respecté en ce moment, mais de là à dépasser le 50 en pleine agglomération, à l'approche d'un carrefour et dans une rue étroite, cela me paraît excessif et dangereux.

D'autant que je suis occupé à traiter un dossier émanant du Bourgmestre, relatif aux plaintes émises par des riverains de la rue du Saulchoir sur la vitesse excessive de certains usagers, notamment pour le tronçon récemment mis à sens unique ».

C'est donc bien ta conduite qui est mise en cause. Outre les risques que tu fais encourir aux autres usagers de la route, ton comportement nuit particulièrement à l'image de marque de NOTELE.

Il y a 10 jours encore, nous recevions un PV pour excès de vitesse sur l'A8 le 28 juin 2015 (102 km/h au lieu de 70 km/h dans une zone de travaux) - ce n'est pas le premier PV pour excès de vitesse ! - et un PV pour stationnement interdit le 16 juillet 2015 à la rue des Capucins à Ath alors que tu avais déjà reçu un avertissement le 26 juin 2015 pour le même type d'infraction à Ath.

Aussi, je t'adresse un avertissement en souhaitant que tu veilles à respecter le code de la route quand tu es au volant d'un véhicule à l'effigie de NOTELE ».

Monsieur BXXXXXX GXXXXX ne conteste pas cet avertissement, avant la présente procédure.

2.5. Le 20 octobre 2015, Monsieur BXXXXXX GXXXXX reçoit les félicitations du directeur, Monsieur GXXXXXX .

Une annexe destinée à l'ensemble des délégués commerciaux est jointe à ce courrier, laquelle redéfinit les zones de vente par délégué et rappelle que ceux-ci doivent rédiger un rapport de visite hebdomadaire à remettre chaque lundi avant la réunion de service.

2.6. Le 22 janvier 2016, Monsieur GXXXXXX rappelle à Monsieur BXXXXXX GXXXXX les règles à suivre en matière de notes de frais et de rapports d'activités.

2.7. Le 12 avril 2017, Monsieur GXXXXXX adresse un mail à Monsieur BXXXXXX GXXXXX pour lui rappeler les règles à respecter en matière d'absence au travail, en ces termes :

« Bonjour Gxxxxx,

Je constate que tu as été absent ces lundi 10 et mardi 11 avril et que tu ne t'es pas présenté au bureau ce mercredi 12 avril.

Ton chef de service a reçu pour seule information un SMS le lundi 10 à 8 h dans lequel tu indiques : « je serai absent ce lundi. Etat grippal ».

Depuis plus de nouvelle, ni de réponse à l'appel téléphonique que t'a adressé Exxx Cxxxxxxx le mardi 11 avril à 17h.

Je te rappelle que toute absence pour maladie doit être justifiée par un certificat médical envoyé ou remis dans les 48h à dater du début de l'incapacité de travail. Si ce certificat n'est pas remis ou est remis tardivement, le travailleur n'a pas droit au salaire garanti pour les jours qui précèdent la remise du certificat médical.

Je souhaiterais que tu te conformes à cette disposition d'autant plus que j'apprends que ce n'est pas la première fois que cela se produit.

Merci de prévenir Txxxxxx Mxxxxx du jour de ton retour afin que je puisse te convoquer à mon bureau ».

2.8. Le 2 novembre 2017, Monsieur GXXXXXX adresse un mail à Monsieur BXXXXXX GXXXXX , en ces termes :

« Bonjour Gxxxxx,

Je reviens vers toi pour consigner la teneur de l'entretien que nous avons eu le vendredi 27 octobre dernier.

Je t'ai convoqué pour connaître les circonstances de ton accident survenu ce même jour à Ghislenghien.

A cette occasion, je t'ai rappelé l'obligation pour les commerciaux de rentrer un rapport de visites hebdomadaire chaque lundi matin. (Une consigne que j'ai rappelée lors de la réunion de l'équipe commerciale le lundi 23 octobre — voir point communication du rapport en annexe).

Le lundi 30 octobre, tu me fais parvenir ton rapport de visite (le premier depuis 6 mois) dans lequel tu fais état de notre entretien. Tu te livres à des commentaires qui portent à croire que tu fais l'objet d'harcèlement. Je m'inscris en faux devant ces propos et allégations.

En revanche, je confirme bien que je t'ai rappelé tes devoirs et que, dans le souci du respect de tes collègues de bureau, je t'ai invité à être plus rigoureux dans l'organisation de ton travail, particulièrement dans le délai de l'acheminement des commandes.

Je te remercie de te conformer à ces recommandations ».

2.9. Par email du 16 juillet 2018, Monsieur Gxxxxx Jxxxx , inconnu de l'ASBL NOTELE, se plaint auprès de cette dernière d'une conduite routière totalement imprudente, voire dangereuse, en date du lundi 16 juillet 2018 à 11 heures sur l'autoroute A8 d'un véhicule immatriculé x xxx xxx floqué du logo « NOTELE ».

Il n'est pas contesté que le conducteur de ce véhicule est Monsieur BXXXXXX GXXXXX .

Un nouvel avertissement est alors adressé à Monsieur BXXXXXX GXXXXX ,le 19 juillet 2018, en ces termes :

« Monsieur Bxxxxxx Gxxxxx ,
Cher Gxxxxxx,

Une fois encore, je suis interpellé concernant ta conduite au volant.

Un automobiliste s'est indigné de ta conduite imprudente, voire dangereuse, sur l'autoroute A8 ce lundi 16 juillet vers 11H00.

Voici en substance ce que déclare ce dernier:

« Ce matin vers 11h10 sur la E429 Tournai-Bruxelles un peu avant la sortie pour Beloeil j'étais en train de dépasser un camion (je faisais 118 km/h à peu près) quand j'ai vu dans mon rétroviseur une voiture se rapprocher très vite (environ 150km/h ou plus j'estime), J'avais peur et je me suis mis de nouveau à la première voie entre 2 camions (distance de 100m). La voiture blanche avec Notélé sur le côté, plaque d'immatriculation x xxx xxx (ou xxx; je ne sais plus) m'a dépassé et a collé à 2m max. d'une autre voiture qui était en train de dépasser l'autre camion et un peu plus loin votre chauffeur a fait la même chose!
Je suis fâché parce que la vie (du chauffeur et des autres; je pense aux enfants alors aussi!!!) est en danger... »

Lors de notre entretien de ce mardi 17 juillet, tu as d'ailleurs reconnu les faits.

Ce n'est pas la première fois que je te fais remarquer que ton comportement fait encourir un danger aux autres usagers de la route et nuit particulièrement à l'image de marque de notélé.

En août 2015, je t'ai adressé un recommandé que tu n'as pas pris la peine d'aller retirer ! Je profite de l'occasion pour t'en joindre une copie.

Aussi je t'adresse un nouvel avertissement pour que tu veilles à respecter le code de la route scrupuleusement a fortiori quand tu circules dans un véhicule de notélé.

J'en avise le Comité de Direction. »

2.10. Le 7 février 2019, Monsieur GXXXXXX adresse un nouvel avertissement à Monsieur BXXXXXX GXXXXX , par courrier recommandé, en ces termes :

« Cher Gxxxxx,

Lors de nos récentes rencontres, je t'ai signalé mon mécontentement quant à la qualité de ton travail et à ton chiffre d'affaires totalement insuffisant en 2018 puisqu'il a été réduit considérablement.

Ceci est le résultat d'un manque de suivi de ta clientèle.

J'en ai encore eu malheureusement un exemple tout récemment avec notre client Monsieur Lxx Mxxxxx .

Nous avons dû lui envoyer ce 17 janvier une lettre d'excuses pour la mauvaise prise en charge de sa campagne publicitaire par tes soins.

Ses sollicitations depuis la mi-décembre 2018 pour une campagne liée au salon Batirama de janvier 2019 sont restées « *lettres mortes* » pendant de nombreux jours. Il n'a pas eu de réponse de ta part à ses appels téléphoniques et quand enfin il a pu te joindre et que vous vous êtes fixés rendez-vous le 14 janvier, tu ne t'es pas rendu à celui-ci.

Est-ce normal que ce soit le client qui ait dû se rendre au siège de notélé vu que tu étais « *aux abonnés absents* » pour passer commande de sa campagne de publicité ?

Ce type de situation porte atteinte à notre image de marque.

Elle ne peut plus se reproduire et je t'invite à te ressaisir.

Je dois déplorer que ce n'est pas la première fois que ton comportement pose problème. Je te renvoie notamment à mon courrier recommandé du 19 juillet 2018 par lequel j'ai été contraint de t'infliger un avertissement.

Pour la bonne forme, la présente t'est adressée par recommandé. »

2.11. Au cours de la période du 21 mai au 26 mai 2019, Monsieur BXXXXXX GXXXXX est absent sans en avertir son employeur.

Le 27 mai 2020, Monsieur GXXXXXX adresse un avertissement à Monsieur BXXXXXX GXXXXX , libellé comme suit :

« Monsieur Bxxxxxx Gxxxxx ,
Cher Gxxxxx,

Tu m'envoies, aujourd'hui 27 mai 2019 par mail, une photo d'un certificat médical daté du 20 mai 2019 justifiant ton absence du 21 mai au 26 mai 2019.

En cas d'absence pour maladie, je te rappelle ton obligation de prévenir ou de faire prévenir ton employeur dès ton premier jour d'absence, en l'occurrence ici le 21 mai 2019. Ton absence doit ensuite être justifiée par un certificat médical dans les 48 heures à dater du début de l'incapacité de travail.

Or, force est de constater que tu n'as prévenu ni ton chef de service, ni le service du personnel de ton absence et que tu as envoyé la photo de ton certificat médical que ce 27 mai 2019, soit 7 jours après le début de ton absence et qu'à ce jour, nous n'avons toujours pas reçu le certificat original.

Ta fiche de paie de mai sera donc corrigée en fonction de ces éléments.

Elément aggravant, le 21 mai 2019 à 15H27, soit le jour même de ton début d'absence, tu envoyais un mail à Txxxxxx Mxxxxx , responsable du personnel, pour lui poser une question sur ta fiche de paie mais tu ne prenais même pas la peine de le prévenir de ton absence ! De plus Exxx Cxxxxxxx , ton chef de service, a essayé à deux reprises de te joindre par téléphone sans succès.

Aussi je t'adresse un nouvel avertissement pour que tu veilles à respecter tes obligations en cas d'absence.

J'en avise le Comité de Direction. »

2.12. Le 10 janvier 2020, Monsieur GXXXXXX reçoit un mail de plainte d'un certain Monsieur Oxxx Dxxxxxxx , relatif à une agression sur la voie publique par Monsieur BXXXXXX GXXXXX .

Des photos de l'employé incriminé et du véhicule sont jointes ainsi que la plainte déposée et un certificat médical.

2.13. Le 14 janvier 2020, Monsieur BXXXXXX GXXXXX est convoqué par le comité de direction de l'ASBL NOTELE afin d'être entendu en ses moyens de défense le jour-même à 17h45.

A l'issue de cette audition, le comité de direction décide de licencier Monsieur BXXXXXX GXXXXX pour motif grave.

2.14. Par courrier recommandé du 15 janvier 2020, l'ASBL NOTELE notifie à Monsieur BXXXXXX GXXXXX son licenciement pour motif grave en lui précisant que les motifs lui seront notifiés endéans le délai légal de trois jours.

2.15. Par courrier recommandé du 16 janvier 2020, l'ASBL NOTELE notifie les motifs de son licenciement à Monsieur BXXXXXX GXXXXX . Ce courrier est libellé comme suit :

« Monsieur BXXXXXX GXXXXX ,
Gxxxxx,

Nous faisons suite au courrier que nous t'avons adressé ce 15 janvier 2020 t'annonçant que nous avons décidé de mettre un terme au contrat qui nous lie pour motif grave.

Conformément au prescrit de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, nous te notifions ce jour les motifs à la base de la rupture.

Le vendredi 10 janvier 2020, à 11H10, la Direction de NOTELE a reçu un email d'un sieur Oxxx Dxxxxxxx , Shop Manager TelenetGroup Retail dont le contenu n'a pas manqué d'interpeller.

En effet, Monsieur OXXX DXXXXXXXX nous écrivait ceci :

« Bonjour,

Ce 08 Janvier 2020, pour me rendre sur mon lieu de travail, je quitte mon stationnement en face de mon domicile en effectuant un demi-tour à la Rue des Mouettes Tournai vers 9H20 après avoir vérifié que je ne gêrais personne.

Pendant ma manœuvre une Opel blanche est arrivée de l'Avenue de Maire, accélère dans ma direction alors que j'étais en travers de la route pour me remettre dans la direction souhaitée et pour une raison que j'ignore décide de ralentir qu'à quelques centimètres de ma voiture.

Je me dépêche de libérer la voie afin d'éviter le chauffard.

Je reprends ma route et remarque que le véhicule adverse fait demi-tour et se lance à ma poursuite en klaxonnant et en me faisant des appels de phares.

Je m'arrête, enclenche mes feux d'arrêt d'urgence. Un homme de type européen (photo en annexe) descend du véhicule l'air déterminé, frappe à la vitre côté conducteur. J'ai donc abaissé la vitre pour lui parler, s'en suit cette échange :

« Moi : Bonjour Monsieur ?

Le conducteur adverse : Bonjour connard ! La prochaine fois que je te vois ici je te casse la gueule ! ».

Je ne lui réponds pas et décide de refermer ma vitre, il bloque ma vitre de son bras, m'empêche de partir, si je démarre je risque de le blesser, et me dit qu'il sait où me trouver.

Il repart et monte dans son véhicule.

Après avoir été menacé de la sorte je descends de ma voiture et prends en photo la plaque d'immatriculation de l'agresseur pour porter plainte.

C'est là que je remarque que le conducteur adverse roule dans un véhicule de fonction « Notélé » immatriculé x xxx xxx.

Je reprends la route.

Je décide d'appeler ma femme encore à la maison, la prévenir de ce qui vient de se passer, de rester sur ses gardes et me prévenir au moindre évènement inhabituel.

J'appelle également la police de Tournai qui m'invite à porter plainte et leur communiquer la plaque d'immatriculation du chauffard.

L'évènement s'étant déroulé sur le chemin du travail je préviens mon employeur de la situation et me conseil de prendre rendez-vous avec mon médecin traitant en cas d'incident à posteriori et de porter plainte à la police à titre privé.

Voilà qui résume le comportement de votre employé disposant d'un véhicule arborant la marque « Notélé ». Je suis moi-même détenteur d'un véhicule de fonction, je représente mon entreprise et il m'est inconcevable de me comporter de la sorte et de nuire à l'image de mon employeur. Il faut avoir un énorme manque de discernement pour agir de cette façon. Votre employé prouve qu'il n'a pas intégré les concepts de civilité, de respect d'autrui et de courtoisies qui sont essentiels dans les domaines liés à la communication. A se demander s'il est encore judicieux de le laisser circuler en toute quiétude dans un véhicule en tant qu'ambassadeur de votre entreprise au risque de vous faire de la mauvaise publicité.

Je ne supporte pas cette situation. Le stress, l'anxiété, l'énerverment ont de lourde conséquence sur mon état de santé. Ce matin je suis parti de chez moi avec la crainte de me faire agresser ou que lors de mon absence on s'en prenne à ma famille, mon domicile, ma voiture... etc. Cela peut paraître excessif, mais au vu de la réaction démesuré de votre employé on peut s'attendre à tout.

Votre employé doit être sanctionné pour son comportement inacceptable, prendre ses responsabilités et garantir de ne plus représenter une menace.

Vous trouverez ci-joints, des justificatifs relatif à ma plainte ».

Est jointe à ce mail une photo où tu apparais tenant la porte ouverte du véhicule NOTELE immatriculé x xxx xxx.

Tellement choqué par ton attitude, Monsieur OXXX DXXXXXXX a déposé plainte à la zone de police du tounais pour l'agression dont il a fait l'objet et il s'est vu délivrer un certificat médical par le Docteur Pierre LELUBRE sur lequel il est mentionné "choc post-traumatique".

Afin d'avoir une connaissance effective et suffisante des faits et permettre le respect des droits de la défense, tu as été convoqué devant le Comité de direction qui a le pouvoir de licencier.

Ton audition a été effectuée ce 14 janvier 2020.

Quoique tu aies tenté de minimiser les faits, tu as reconnu avoir eu des échanges verbaux houleux avec Monsieur OXXX DXXXXXXX , être sorti de ton véhicule et que tu étais énervé.

L'agression que tu as commise à l'encontre de ce Monsieur au volant d'un véhicule de notre Société portant la marque de notélé est totalement inadmissible.

Ce comportement est constitutif de faute grave rendant immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle.

Il en est d'autant plus ainsi si l'on prend en compte les multiples avertissements que nous t'avons adressés :

- Avertissement du 17 août 2015 suite au fait que nous avons été interpellés par la Police zonale du Tournais qui avait fustigé ton attitude pour conduite particulièrement imprudente,
- Avertissement du 19 juillet 2018 une nouvelle fois pour conduite imprudente au volant. Cette fois-ci, c'était un automobiliste qui s'était indigné de ton comportement sur l'autoroute A8,
- Avertissement du 7 février 2019 relatif à notre mécontentement quant à la qualité de ton travail suite notamment à la plainte de Monsieur Lxx Mxxxxx ,
- Avertissement du 27 mai 2019 par lequel nous déplorions que tu ne respectais pas les dispositions en cas d'absence pour maladie, faisant que nous sommes restés 7 jours avec une absence injustifiée de 7 jours.

Dans ces conditions, tu comprendras aisément que le Comité de direction qui a eu une connaissance effective et suffisante des faits après ton audition de ce 14 janvier ait pris la décision de rompre le contrat pour motif grave ce 15 janvier.

L'ensemble de tes documents sociaux te seront communiqués dès que nous les aurons reçus du secrétariat social.

La présente t'est adressée par courrier recommandé, sous les plus expresses réserves et sans reconnaissance préjudiciable ».

2.16. Le 27 octobre 2020, Monsieur BXXXXXX GXXXXX saisit le tribunal du travail du Hainaut, division de Tournai, et demande de :

- constater l'absence de motif grave du licenciement notifié par l'ASBL NOTELE en date du 15 janvier 2020 et, en conséquence, de la condamner au paiement d'une indemnité de préavis pour rupture du contrat de travail évaluée à la somme de 73.714,48 € ;
- dire pour droit que le licenciement est manifestement déraisonnable et, en conséquence, condamner l'ASBL NOTELE à la somme de 17.166,26 € ;
- dire pour droit qu'il y a eu, dans le chef de l'ASBL NOTELE, un abus de droit du licenciement et, en conséquence, la condamner au paiement d'une indemnité valorisée *ex aequo et bono* à la somme de 5.000 € ;
- condamner l'ASBL NOTELE aux frais et dépens de l'instance ;
- déclarer le jugement à intervenir exécutoire par provision nonobstant tout recours et sans caution.

2.17. Par jugement entrepris du 8 juillet 2022, le tribunal du travail :

- dit les demandes recevables mais non fondées ;
- condamne Monsieur BXXXXXX GXXXXX aux frais et dépens de l'instance ;

- dit qu'il n'y a pas lieu à déroger à l'article 1397 du Code judiciaire.

3. Objet de l'appel et positions des parties

3.1. Monsieur BXXXXXX GXXXXX demande à la cour de :

- déclarer l'appel recevable et fondé ;
- réformer le jugement entrepris et, en conséquence :
- dire ses demandes originaires recevables et fondées ;
- dire pour droit que l'ASBL NOTELE était manifestement hors délai pour lui notifier le licenciement pour motif grave ;
- constater l'absence de motif grave du licenciement lui notifié par l'ASBL NOTELE le 15 janvier 2020 ;
- condamner l'ASBL NOTELE au paiement d'une indemnité de préavis pour rupture de contrat de travail valorisée à la somme de 73.714,48 € ;
- dire pour droit que le licenciement est manifestement déraisonnable ;
- condamner l'ASBL NOTELE au paiement d'une indemnité valorisée à cet égard à la somme de 17.166,26 € ;
- dire pour droit qu'il y a eu dans le chef de l'ASBL NOTELE un abus de droit du licenciement ;
- condamner l'ASBL NOTELE au paiement d'une indemnité valorisée *ex aequo et bono* à la somme de 5.000 € ;
- condamner l'ASBL NOTELE aux frais et dépens des deux instances.

3.2. L'ASBL NOTELE demande de :

- dire l'appel recevable mais non fondé ;
- condamner Monsieur Bxxxxxx Gxxxxx aux frais et dépens de l'appel.

4. Position de la cour

4.1. L'indemnité compensatoire de préavis

- *Principes*

4.1.1. Il convient de vérifier si le licenciement de Monsieur BXXXXXX GXXXXX est conforme au prescrit de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Cet article dispose :

« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.

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.

Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé depuis trois jours ouvrables au moins.

Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.

(...)

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4. ».

4.1.2. L'existence d'un motif grave fait l'objet d'une appréciation souveraine du juge du fond : il en découle donc que le contrôle du juge du fond s'opère, non seulement, sur la réalité du fait invoqué mais, encore, sur sa capacité à altérer immédiatement et définitivement la confiance réciproque des parties.¹

4.1.3. L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 est une disposition impérative en faveur du travailleur et de l'employeur. Partant, le juge est tenu d'en examiner l'application dans le respect des droits de la défense des parties même si le demandeur s'est abstenu de faire état de celle-ci dans un premier temps.²

La preuve de ces diverses conditions incombe à l'employeur.

4.1.4. Le délai de 3 jours ouvrables ne commence à courir qu'à partir du moment où la personne qui a le pouvoir de licencier « a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et aux circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisante à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice » ; il importe peu que la partie donnant le congé ait eu « la possibilité de connaître le fait reproché plus de trois jours avant le licenciement ». ³

4.1.5. Le fait qui justifie le congé pour motif grave est le fait accompagné de toutes les circonstances de la cause invoquées par la lettre notifiant ce motif et de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave. Des faits antérieurs peuvent ainsi constituer un éclaircissement du grief invoqué comme motif grave, et ce, même s'ils ne sont pas mentionnés dans la lettre de congé, encore faut-il cependant qu'ils soient invoqués

¹ Cass., 28 avril 1997, *Pas.*, I, p. 514 ; C. trav. Mons, 17 juin 2013, 2012/AM/294, inédit.

² Cass., 22 mai 2000, *J.T.T.*, 2000, p. 369.

³ Cass., 14 mai 2001, *J.T.T.*, 2001, p. 390.

expressément par la partie qui licencie et qu'ils soient de nature à éclairer le juge sur la gravité du motif allégué.⁴

4.1.6. L'article 35 de la loi sur les contrats de travail n'exige pas que la faute grave soit de nature contractuelle.⁵

Le juge ne peut dès lors pas écarter un fait et considérer qu'il ne s'agit pas d'une faute grave au motif qu'il s'agit d'un fait relevant de la vie privée, sans rechercher si ce fait rend ou non impossible la poursuite du contrat.⁶

4.1.7. Le comportement fautif d'un travailleur peut justifier son licenciement sur-le-champ pour autant que ce comportement rende impossible la poursuite de l'exécution du contrat ; il importe peu que le comportement fautif soit directement lié à l'exécution du contrat ou qu'il se soit simplement produit à l'occasion de cette exécution, ou même qu'il soit un fait de la vie privée.⁷

- *Application*

4.1.8. Monsieur BXXXXXX GXXXXX fait d'abord grief au jugement dont appel d'avoir considéré à tort que le délai de trois jours prévu pour la notification du licenciement était dépassé, dès lors que l'ASBL NOTELE avait eu connaissance dès le 10 janvier 2020 des faits qualifiés de motif grave. Le licenciement intervenu le 15 janvier 2020 serait dès lors tardif.

4.1.9. Le tribunal a répondu à cet argument de Monsieur BXXXXXX GXXXXX , en rappelant, à juste titre, que seul le comité de direction de l'ASBL NOTELE dispose du pouvoir de licencier. A la réception du mail le vendredi 10 janvier 2020, un comité de direction a été convoqué pour le mardi 14 janvier 2020. Ce n'est qu'à l'issue de l'audition de Monsieur BXXXXXX GXXXXX par le comité de direction le 14 janvier que l'ASBL NOTELE a acquis la connaissance certaine et suffisante des faits constitutifs, à ses yeux, du motif grave. Le licenciement intervenu le 15 janvier 2020 respecte dès lors le délai de trois jours. Le second délai de trois jours, relatif à la notification des motifs, a également été respecté, le courrier de motivation ayant été adressé le 16 janvier 2020. Le licenciement n'est pas tardif.

4.1.10. La cour fait entièrement sienne l'analyse des premiers juges concernant la gravité du motif. Contrairement à ce que soutient Monsieur BXXXXXX GXXXXX , il n'est pas déterminant pour apprécier la gravité du motif de déterminer si, le 8 janvier 2020,

⁴ C. trav. Mons, 24 juin 2020, 2019/AM/146, inédit.

⁵ Cass., 6 mars 1995, *J.T.T.*, 1995, p. 281.

⁶ Cass., 9 mars 1987, *R.W.*, 1987-1988, p. 258.

⁷ C. trav. Liège, 11 octobre 1990, *J.T.T.*, 1991, p. 159 ; C. trav. Bruxelles, 7 octobre 2016, 2015/AB/703, *J.T.T.*, 2017, p. 13.

Monsieur BXXXXXX GXXXXX était dans son bon droit en sa qualité d'usager de la route ni même s'il y a eu, ou non, un « léger accrochage » avec le véhicule de Monsieur BXXXXXX GXXXXX . Ce qui est reproché à Monsieur BXXXXXX GXXXXX , c'est d'avoir adopté une attitude verbale et non-verbale grossière et menaçante, alors qu'il était au volant d'un véhicule floqué à l'enseigne de NOTELE et qu'il représentait dès lors son employeur au regard des tiers. Il est probable que le même comportement adopté en dehors des heures de travail, au volant d'un véhicule privé, n'aurait pas eu les mêmes conséquences, dès lors que Monsieur BXXXXXX GXXXXX n'aurait pu être identifié à son employeur par des tiers.

4.1.11. Monsieur BXXXXXX GXXXXX conteste avoir tenu les propos relatés par Monsieur OXXX DXXXXXXX (« Bonjour connard ! La prochaine fois que je te vois ici, je te casse la gueule. »), reconnaissant tout juste avoir été « quelque peu agacé par le comportement totalement irresponsable et irrespectueux de Monsieur OXXX DXXXXXXX » (conclusions de Monsieur BXXXXXX GXXXXX , p. 12). Toutefois, la cour n'aperçoit pas de raison de mettre en doute la réalité des faits dénoncés par Monsieur OXXX DXXXXXXX , dès lors qu'il s'agit d'un tiers, inconnu tant de Monsieur BXXXXXX GXXXXX que de l'ASBL NOTELE. Il n'avait aucun intérêt particulier au licenciement de Monsieur BXXXXXX GXXXXX . Son exposé des faits est précis et conforté par une plainte déposée à la police ainsi que par un constat médical du jour des faits, faisant état d'un « choc post-traumatique ».

4.1.12. Par ailleurs, cette dénonciation s'inscrit dans un historique de faits de roulage antérieurs, ayant été rapportés à l'ASBL NOTELE par des usagers de la route, inconnus de cette dernière, ayant identifié Monsieur BXXXXXX GXXXXX par le logo de son employeur sur le véhicule et par la plaque d'immatriculation de celui-ci.

4.1.13. La cour considère que l'ASBL NOTELE a légitimement pu décider, sur la base de la dénonciation de Monsieur OXXX DXXXXXXX et de l'audition de Monsieur BXXXXXX GXXXXX , que la confiance envers celui-ci était immédiatement et définitivement rompue, dès lors qu'il avait porté atteinte, de manière sérieuse et répétée, à l'image de marque et à la réputation de l'ASBL NOTELE. Celle-ci était fondée à croire qu'il ne s'agissait pas d'un incident isolé. Dès lors que la fonction de Monsieur BXXXXXX GXXXXX impliquait nécessairement de fréquents déplacements au volant de son véhicule de fonction, la crainte d'un nouvel incident était sérieuse.

4.1.14. Il en va d'autant plus ainsi que Monsieur BXXXXXX GXXXXX n'avait pas jugé utile de faire rapport à ses supérieurs hiérarchiques ni à sa compagnie d'assurances des faits litigieux, alors même qu'il avait dénoncé l'accident à la police, dans le cadre d'une « main courante ». Cette omission peut être qualifiée de « coupable » et constitue un indice supplémentaire de la tendance de Monsieur BXXXXXX GXXXXX à minimiser la gravité de son comportement. L'indication que Monsieur BXXXXXX GXXXXX avait eu l'intention de faire la déclaration mais qu'il n'en a pas eu le temps n'est pas suffisante

pour modifier le point de vue de la cour à cet égard.

4.1.15. La circonstance que Monsieur OXXX DXXXXXXX n'ait porté plainte à la police que le soir des faits, alors que Monsieur BXXXXXX GXXXXX s'est rendu au commissariat immédiatement après l'incident, est indifférente pour apprécier la réalité et la gravité des faits.

4.1.16. De même, Monsieur BXXXXXX GXXXXX ne démontre pas que des dégâts auraient été occasionnés au véhicule de l'ASBL NOTELE par la voiture de Monsieur OXXX DXXXXXXX. La police a d'ailleurs constaté l'absence de dégâts au véhicule lorsque Monsieur BXXXXXX GXXXXX s'est rendu au commissariat le jour des faits. Il n'est donc pas fondé à imputer des manœuvres de dissimulation à charge de l'ASBL NOTELE.

4.1.17. L'ASBL NOTELE démontre qu'elle avait également d'autres motifs de ne pas être entièrement satisfaite des prestations de Monsieur BXXXXXX GXXXXX – manque de suivi du dossier d'un client important pour le salon BATIRAMA, retard dans les rapports hebdomadaires, absence de communication des absences,... Chacun de ces manquements a fait l'objet d'un avertissement officiel adressé à Monsieur BXXXXXX GXXXXX et non contesté par ce dernier. Ces motifs, pris isolément, n'étaient pas suffisants pour justifier un licenciement pour motif grave. Cependant, ajoutés à la faute grave du 8 janvier 2020, ils constituent des circonstances supplémentaires légitimant le licenciement pour motif grave.

4.1.18. C'est en vain que Monsieur BXXXXXX GXXXXX plaide qu'il était victime de faits de harcèlement et que Monsieur GXXXXXX avait à son encontre un comportement dénigrant et humiliant. Cette accusation n'est corroborée par aucun élément du dossier et aucune plainte, formelle ou informelle, n'a été déposée à l'encontre de Monsieur GXXXXXX pendant la poursuite des relations professionnelles.

4.1.19. Enfin, la cour relève que Monsieur BXXXXXX GXXXXX n'a pas été licencié à la légère puisque l'ASBL NOTELE a pris la peine de l'entendre sur les faits, préalablement à sa décision. L'entretien a été consigné dans un procès-verbal, produit dans le cadre de la procédure judiciaire.

Les griefs de Monsieur BXXXXXX GXXXXX relatifs aux circonstances de l'audition n'ont pas trait strictement au motif grave et seront examinés ci-dessous, dans le cadre de l'examen de la demande de dommages et intérêts pour abus du droit de licencier.

La demande d'indemnité compensatoire de préavis n'est pas fondée.

4.2. Indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

La cour ayant confirmé la gravité du motif, le licenciement ne peut être qualifié de manifestement déraisonnable.

L'appel n'est pas fondé sur ce point.

4.3. Abus du droit de licencier

- *Principes*

4.3.1. Un licenciement est entaché d'un abus de droit lorsque le droit de licenciement est exercé d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent.

4.3.2. Le caractère abusif du licenciement pourra également être déduit des circonstances entourant celui-ci, étant entendu qu'un licenciement ne peut être opéré dans des conditions de nature à porter atteinte à la compétence, à la réputation, au crédit, à l'image ou à l'honorabilité du travailleur ou se dérouler dans un contexte empreint de vexation ou d'humiliation pour le travailleur.

4.3.3. Le travailleur qui sollicite des dommages et intérêts pour abus du droit de licencier, doit démontrer une faute (dans le chef de son ex-employeur), un dommage (autre que celui couvert par le préavis) et un lien de causalité entre ces deux premiers éléments.

4.3.4. L'abus doit nécessairement résulter d'un fait juridique annexe au licenciement puisque l'irrégularité qui entache éventuellement celui-ci est spécifiquement réparée par l'obligation au paiement de l'indemnité compensatrice de préavis, laquelle revêt un caractère forfaitaire en ce sens qu'elle est censée réparer l'ensemble du préjudice qui résulte de l'acte, dans toutes ses manifestations matérielles ou morales.⁸

4.3.5. La charge de la preuve appartient au travailleur.

4.3.6. Dans le système actuel de licenciement, l'employeur [du secteur privé] n'est pas tenu légalement d'entendre le travailleur avant de mettre fin à son contrat de travail. Cette audition préalable n'est pas une obligation légale et ce, quelque soit la modalité du congé : avec préavis, indemnité de préavis ou pour motif grave.⁹

⁸ C. trav. Mons, 17 septembre 2010, R.G. 2009/AM/21.506, inédit

⁹ V. VANNES, *La rupture du contrat de travail pour motif grave – Evolution, aspects techniques et applications diverses*, tome 1, 2019, p. 311.

4.3.7. L'effectivité du principe *Audi alteram partem* suppose des garanties qui devront *a minima* être concrétisées par une communication explicite de la mesure envisagée et de sa motivation, une prise de connaissance par le travailleur du dossier, un délai suffisant pour faire valoir ses observations soit par écrit soit lors de l'audition et la possibilité d'être assisté par un avocat ou un délégué ou permanent syndical qui aura droit à la parole et ne sera pas seulement le garant de l'existence de la procédure.¹⁰

- *Application*

4.3.8. Monsieur BXXXXXX GXXXXX plaide que l'ASBL NOTELE a exercé son droit de rupture d'une manière qui dépasse les limites de l'exercice normal que doit en faire un employeur normalement prudent et diligent. Il soutient qu'en raison de son licenciement, il est tombé en dépression et est, depuis lors, en incapacité de travail.

4.3.9. La cour relève que Monsieur BXXXXXX GXXXXX ne décrit pas précisément la faute de l'ASBL NOTELE, la décision de le licencier n'étant pas en soi fautive, *a fortiori* dès lors que la cour a confirmé le motif grave. Il n'est pas non plus fait état de circonstances particulières humiliantes ou inutilement brutales.

4.3.10. Toutefois, c'est à juste titre que Monsieur BXXXXXX GXXXXX critique les modalités de l'audition préalable au licenciement du 14 janvier 2020. En effet, même si l'ASBL NOTELE n'était pas légalement tenue d'auditionner Monsieur BXXXXXX GXXXXX avant de décider de le licencier, la circonstance que les informations sur lesquelles elle se fondait provenaient d'un tiers et n'avaient pas été soumises à la contradiction de Monsieur BXXXXXX GXXXXX justifiait que celui-ci soit entendu sur les faits. Or, dès lors que l'ASBL NOTELE procédait à une audition, il lui appartenait de lui assurer un caractère effectif, ce qui impliquait que Monsieur BXXXXXX GXXXXX soit dûment informé, dans la convocation, du motif de l'audition (idéalement, en lui communiquant dès ce moment la copie de l'email de Monsieur OXXX DXXXXXXXX du 10 janvier 2020), qu'il puisse être assisté du délégué syndical de son choix et qu'il ait l'opportunité de préparer ses moyens de défense.

4.3.11. En l'espèce, même s'il n'est pas démontré que le délégué syndical Vxxxxxxxxx manquait d'impartialité – ce qui expliquerait que Monsieur BXXXXXX GXXXXX n'ait pas sollicité son assistance –, force est de constater que le procès-verbal d'audition mentionne que « dans un premier temps, [Monsieur BXXXXXX GXXXXX] refuse de faire part de ses remarques, demandant un délai de réponse. Toutefois, le comité lui demande de se positionner sur la matérialité des faits tout en reconnaissant son droit de ne pas répondre » (pièce n° 12 du dossier de l'ASBL NOTELE). Monsieur BXXXXXX GXXXXX a dès lors pu être pris au dépourvu par le délai d'organisation de son audition et l'ASBL NOTELE ne lui a pas garanti un droit effectif d'être entendu.

¹⁰ B. VINCENT ET A. VANGANSBEEK, « De l'obligation d'audition préalable avant de licencier dans le secteur privé », *Ors.*, 2019/11, p. 19.

4.3.12. Cependant, Monsieur BXXXXXX GXXXXX ne démontre pas qu'en l'absence de ce manquement, il aurait augmenté ses chances de conserver son emploi. En effet, les arguments invoqués lors de l'audition sont sensiblement identiques à ceux formulés dans le cadre de la présente procédure. Monsieur BXXXXXX GXXXXX ne prouve pas que, s'il avait été assisté d'un délégué syndical de son choix et s'il avait pu préparer davantage sa défense, il aurait pu porter d'autres éléments à la connaissance du comité de direction, conduisant ce dernier à prendre une autre décision que celle d'un licenciement sans préavis ni indemnité.

4.3.13. Dans ces circonstances, le lien de causalité entre la faute de l'ASBL NOTELE et le dommage vanté n'est pas établi.

L'appel n'est pas fondé.

PAR CES MOTIFS,

La cour,

Statuant après un débat contradictoire ;

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24 ;

Confirme le jugement dont appel, en toutes ses dispositions ;

Condamne Monsieur BXXXXXX GXXXXX aux frais et dépens de l'appel, à savoir l'indemnité de procédure, liquidée par l'ASBL NOTELE à la somme de 4.500 € ;

Délaisse à Monsieur BXXXXXX GXXXXX la somme de 22 € acquittée par ses soins à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Le présent arrêt est rendu, après délibération, par la 2^{ème} chambre de la cour du travail de Mons, composée de :

Madame Marie MESSIAEN, Conseiller, président la chambre,
Madame France LAURENT, Conseiller social au titre d'employeur,
Monsieur David SPINIELLO, Conseiller social au titre d'employé,

Signé, en application de l'article 785 du Code judiciaire, compte tenu de l'impossibilité dans laquelle se trouve Madame le conseiller social France LAURENT, par Madame

Marie MESSIAEN et Monsieur David SPINIELLO, assistés de Madame Véronique HENRY, Greffier.

Le greffier,

Le conseiller social,

Le président,

Et prononcé, en langue française, à l'audience publique du 8 janvier 2024 par Madame Marie MESSIAEN, conseiller, avec l'assistance de Madame Véronique HENRY, greffier.

Le greffier,

Le président,