



Numéro de rôle : 21/991/A
Numéro de répertoire : 22/
Chambre : 4^{ème}
Parties en cause : M c/ MAZ CONSEILS SRL
Jgt contradictoire définitif

Expédition

Délivrée à :	Délivrée à :
Le :	Le :

Appel

Formé le :
Par :

TRIBUNAL DU TRAVAIL
DU HAINAUT
Division de Mons

JUGEMENT

Audience publique du
7 novembre 2022

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 21/991/A - Jugement du 7 novembre 2022

La 4^{ème} chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de Mons, après en avoir délibéré, a rendu le jugement suivant :

EN CAUSE DE : **M**, [RN.], domicilié à,

PARTIE DEMANDERESSE, représentée par Maître S. HAUTENAUE, avocat à 7000 Mons,

CONTRE : **La société à responsabilité limitée MAZ CONSEILS**, ci-après en abrégé la « **SRL MAZ CONSEILS** », [BCE 0649.445.781], dont le siège est sis à 7033 Cuesmes, Rue des Sandrinettes, 3,

PARTIE DEFENDERESSE, représentée par Maître N. LUYX, avocat à 7000 Mons.

1. Procédure

- la requête introductive d'instance déposée au greffe le 9 septembre 2021 ;
- l'ordonnance prise le 18 octobre 2021 en application 747, §1^{er} du Code judiciaire, fixant l'audience de plaidoiries au 3 octobre 2022 ;
- les conclusions additionnelles de Monsieur M reçues au greffe le 21 juin 2022 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la SRL MAZ CONSEILS reçues au greffe le 28 juillet 2022 ;
- Les dossiers de pièces des parties ;

A l'audience du 3 octobre 2022, après avoir procédé, en vain, à la tentative de conciliation prévue à l'article 734 du Code judiciaire, le tribunal a entendu les parties en leurs plaidoiries.

A l'issue des débats, la cause a été prise en délibéré.

La loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire a été appliquée.

2. Objet de la demande

1. Aux termes de ses conclusions additionnelles, Monsieur M demande au tribunal :

- de condamner la SRL MAZ CONSEILS à lui payer une somme de 18.160,8 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis¹, à majorer des intérêts au taux légal à dater du 10 février 2021 ;
- d'ordonner la tenue d'enquêtes afin de permettre aux parties de prouver les faits suivants :

¹ Dans sa requête, la demande de Monsieur M portait sur 1 € provisionnel à titre d'indemnité compensatoire de préavis et autres avantages.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 21/991/A - Jugement du 7 novembre 2022

- « A partir du début de l'année 2019, les conditions et l'ambiance de travail dans le bureau de Cuesmes de la société Maz Conseils se sont dégradées, de manière telle que les travailleurs ont estimé nécessaire de discuter des problèmes rencontrés avec leur employeur. »
- « Monsieur M a été sollicité par ses collègues afin d'interpeller Monsieur Y sur les difficultés rencontrées. »
- « En mai 2019, Monsieur D, des assurances AP, a été contacté personnellement par Monsieur Y afin d'engager Monsieur M, permettant ainsi à Monsieur Y d'être délié de ses obligations à son égard »

Lors de l'audience publique du 3 octobre 2022, Monsieur M a précisé que la demande d'enquêtes est formulée à titre subsidiaire.

Monsieur M sollicite également la condamnation de la SRL MAZ CONSEILS aux frais et dépens de l'instance.

3. Faits pertinents

2. Le 1^{er} septembre 2012, Monsieur M entre au service de la SRL BMV CONSEIL dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein. Le contrat décrit les fonctions de Monsieur M comme suit :

« Les attributions du travailleur consisteront en ordre principal en travail administratif et commercial, entre autres suivi des dossiers sinistres, recevoir les clients et procéder à toutes démarches en vue d'adapter des contrats existants, souscrire de nouveaux contrats, participer aux actions commerciales organisées par la société et généralement toutes autres activités utiles et nécessaires à la bonne marche de la société at à sa réputation. »²

3. Le 1^{er} juin 2016, Monsieur M est informé que son contrat de travail est transféré dès lors qu'un transfert d'entreprise (en application de la C.C.T. n°32bis) a lieu entre la SRL BMV CONSEIL et la SRL MAZ CONSEILS³.
4. Le 1^{er} avril 2017, les parties signent un avenant au contrat de travail qui prévoit, pour Monsieur M :
- l'augmentation de son salaire brut ;
 - la suppression du « bonus de production » et de la mise à disposition d'un véhicule de société⁴.
5. Par un avenant au contrat de travail conclu le 22 octobre 2019, les prestations de travail de Monsieur M sont réduites à 21 heures par semaine pour une durée indéterminée, à dater du 1^{er} janvier 2020⁵.

² Pièce 1 du dossier de Monsieur M et pièce 1 du dossier de la SRL MAZ CONSEILS.

³ Pièce 2 du dossier de Monsieur M et pièce 2 du dossier de la SRL MAZ CONSEILS.

⁴ Pièce 2 du dossier de Monsieur M et pièce 3 du dossier de la SRL MAZ CONSEILS.

⁵ Pièce 4 du dossier de la SRL MAZ CONSEILS.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 21/991/A - Jugement du 7 novembre 2022

6. Par courriel du 30 octobre 2020, Monsieur Y, administrateur de la SRL MAZ CONSEILS, adresse un avertissement à Monsieur M ; ce courriel précise notamment :

« Je me dois dans l'obligation de te faire ce mail d'avertissement, plusieurs faits et encore un ce matin m'obligent à t'avertir sur le ton et la manière dont tu abordes les personnes.

Voici les faits qu'ils te sont reprochés :

- Pas commercial*
- Ton utilisé*
- Désagréable*

[...]

Personnellement, je pense que j'ai toujours fait mes réunions en fonction de tes besoins, même en cas de réunion d'équipe. On a eu beaucoup d'échange, aussi bien verbal qu'écrit !

J'ai déjà amené plusieurs modifications au détriment de tes collègues mais tu étais et a été toujours débordé.

En commun accord, on avait pris une décision de mettre fin à ton contrat, tu partais rejoindre un bureau d'expertise, on était d'accord mais en dernière minute tu as changé d'avis, ce qui m'a totalement désorganisé !

Après de commun accord, ton temps de travail a été rectifié, tu es passé en 3/5 et certes je pensais que c'était la solution car j'avais vu une amélioration mais aujourd'hui on repart avec les mêmes problèmes.

J'ai beaucoup de plainte aussi d'autres personnes qui se plaignent de ta façon de travailler et de parler aux personnes mais malheureusement vu le contexte professionnel, ils ne peuvent se manifester par écrit, si je dois en croire au on dit que :

- tu te plains de moi auprès des gestionnaires sinistre*
- que je serai même mêler à des dossiers sinistres, tel que dossier VURAL !*
- que tu vas tout faire auprès de la compagnie, pour me faire sauter ...*
- Et j'en passe car je n'ai aucune preuve*

Je ne parle même pas des dossiers que tu accumules et que tu traites en retard, ce qui engendre beaucoup de problèmes au sein de notre société car tu occupes une places importante et stratégique pour ma société : la gestion de sinistre.

J'espère que ce mail te servira d'avertissement pour le futur. Dorénavant je ne ferai plus les erreurs du passé à savoir laisser passer la chose, et ne pas t'avertir par écrit mais verbalement. À chaque plainte ou action non conforme à notre structure, tu seras averti par écrit, voir par un blâme. J' évaluerai avec toi l'état d'avancement des dossiers en cours et nous fixerons des objectifs à atteindre.

Honnêtement j'estime avoir tout fait pour te satisfaire, ma santé en prend un coup et l'énergie que je dépense envers toi est incalculable.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 21/991/A - Jugement du 7 novembre 2022

La balle est dans ton camp. »⁶

7. Le 8 février 2021 a lieu une altercation verbale entre Monsieur M et Monsieur Y. S'ensuivent des échanges de messages :

Le 8 février :

Monsieur M :

À 13h41

- « *Pas de problème, tu essayes de me renvoyer Ça vais longtemps que je le vois. Fais attention. Je peux te faire couler, continue comme Ça. comme tu le fais avec les autres »*
- « *Vendredi, tu m'as demande où j'étais à 08h53. Aujourd'hui, j'étais là à 08h45 et toi tu n'étais pas là et tu peux te permettre de casser les gens en parole. »*
- « *Vis à vis de moi surement car tu as une nouvelle structure en place.... »*
- « *J'attends toujours, et suis le seul à ne pas avoir eu mon entretien individuel depuis un an. »*
- « *Désolé de te l'envoyer par message, mais tu ne me merompez pas par téléphone »*
- « *Essaye de trouver une solution pour tout le monde, case nous et refait toi une nouvelle équipe, tu deviens ingerable. Je le dis pour toi..franchement »*

À 17h01

- « *Je ne sais pas partager sur le groupe. J'attends ton coup de téléphone. »*
- « *J'attends toujours ton coup de fil, ce n'est pas difficile de réagir par rapport à un petit employé. »*
- « *Je t'ai dit tout Ça car tu vas m'envoyer mon c4 de source sure »*
- « *Tu es juste occupé à nous casser par ton comportement. Juste personne, a part moi, la réaction.. »*

Monsieur Y :

À 19h13

- « *Vu ton comportement de ce jour et ta menace envers moi, comme quoi tu pouvais me couler, je t'interdis de mettre un pied au bureau à partir de ce jour en attendant la réponse de l'UCM et de mons avocat ! Tu ne peux donc pas venir jusqu'à nouvel ordre ! »*

Le 9 février à 4h45 :

Monsieur M

⁶ Pièce 5 du dossier de la SRL MAZ CONSEILS.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 21/991/A - Jugement du 7 novembre 2022

- « Comme je suis franc, te couler veux dire physiquement. Toi, ce que tu réussis à faire, c'est démonter les gens psychologiquement depuis un certain temps. »
- « En espérant que Ça ira plus vite que l'entretien que nous devons avoir depuis bientôt 1 an. »
- « Tu as juste besoin d'un avocat pour te défendre, je trouve Ça petit. Mais si tu veux jouer à Ça....OK. Je prends note que je ne peux plus venir travailler. J'attends des nouvelles de ton avocat. » ⁷

8. Le 10 février 2021, la SRL MAZ CONSEILS licencie Monsieur M pour motif grave par courrier recommandé libellé en ces termes :

« Par la présente, je suis au regret de te notifier ma décision de mettre fin immédiatement à ton contrat de travail sans préavis ni indemnité et ce, pour motif grave. Cette rupture est effective à partir de ce jour, soit le 10 février 2021.

En date du 8 février 2021, j'ai en effet acquis la conviction que les faits décrits ci — après constituent une faute grave rendant définitivement et immédiatement impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle.

Antécédents :

Ton comportement pose problème de longue date, j'ai d'ailleurs été contraint de stigmatiser ton attitude vis-à-vis de la clientèle à des multiples reprises (voir mes mails du 24.09.2019, 30.11.2019 et 30.10.2020).

Tu considères ne pas être responsable, rejetant systématiquement la faute sur les clients ou les autres intervenants, tels que les experts ou les compagnies.

Par ailleurs, tu es en permanence en désaccord avec l'organisation mise en place, et ce malgré le respect constant de tes desiderata.

Je ne compte plus le nombre de fois où j'ai dû intervenir lors d'échanges houleux entre certains de tes collègues et toi.

Au sujet des faits justifiant ton licenciement pour motif grave :

Le vendredi 5 février 2021, M et toi deviez assister à une formation distancielle à partir de 9h00.

Ne te voyant pas arriver, je t'ai téléphoné pour m'assurer que tu n'avais pas oublié cette formation. Tu m'as répondu que tu arrivais.

Le lundi 8 février 2021, alors que cette formation se poursuivait à partir de 9h00, et constatant que tu n'étais pas dans la salle de réunion, je suis parti à ta recherche : tu étais au téléphone sur ton portable avec ton cousin, je t'ai demandé de rejoindre la salle de réunion, ce qui a semblé te contrarier.

⁷ Pièce 6 du dossier de la SRL MAZ CONSEILS.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 21/991/A - Jugement du 7 novembre 2022

Entre 11h00 et 12h00, alors que la formation était en cours, je me rends dans la salle de réunion afin de récupérer un dossier crédit, et à cette occasion je constate que tu es à nouveau sur ton portable privé.

Je ne te fais pas de remarque à ce sujet mais je te demande, en chuchotant, si je peux récupérer mon PC sur lequel tu es connecté pour la formation car je dois me rendre à une expertise.

Tu interromps ta conversation téléphonique et me demande alors si je gérerai la question des points de formation permanente avec la compagnie d'assurance. Je te réponds alors que tu peux conserver le PC.

Je pars en expertise extérieure, à mon retour à l'agence, tu me téléphones et me dis : « Je t'écoute ».

Je te réponds que c'est moi qui t'écoute puisque tu m'appelles, et tu me tiens alors les propos suivants : « C'est quoi ton problème avec moi, tu me cherches ? ».

Je te réponds que je ne te cherche pas et que je ne comprends pas ton attitude.

Tu te mets à monter dans les tours, ton discours est incompréhensible, à tel point que je mets un terme à l'entretien en te disant qu'on en discutera plus tard quand tu seras calmé.

Je me mets ensuite en route pour un rendez-vous extérieur et, en sortant de l'agence, je constate que tu es près de ton véhicule sur le parking : je prends l'initiative de venir te parler, afin que tu ne penses pas que je t'ignore sciemment.

Tu me tiens des propos incohérents sur un ton agressif.

Je mets donc fin à la conversation, je monte dans mon véhicule, en te disant que nous en discuterons quand tu seras calmé.

Durant l'après-midi tu m'as téléphoné à plusieurs reprises mais je n'ai pas pu te répondre puisque j'étais en rendez-vous.

Tu m'as alors commencé à m'envoyer des SMS que je reproduis ci-dessous:

Toi : 13h41

« pas de problème, tu essayes de me renvoyer Ca vais longtemps que je le vois. Fais attention. Je peux te faire couler, continue comme ça, comme tu le fais avec les autres »

« Vendredi, tu m'as demandé où j'étais à 8h53. Aujourd'hui, j'étais là à 08h45 et toi tu n'étais pas là et tu pexu te permettre de casser les gens en parole »

« vis-à-vis de moi surement car tu as une nouvelle structure en place... »

« j'attends toujours, et suis le seul à le pas avoir eu mon entretien individuel depuis un an »

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 21/991/A - Jugement du 7 novembre 2022

« désolé de te l'envoyer par message mais tu ne me merompez pas par téléphone »

« essaye de trouver une solution pour tout le monde, case nous et refait toi une nouvelle équipe, tu deviens ingerable. Je le dis pour toi ... franchement. »

Toi: 17h01

« je ne sais pas partager sur le groupe. J'attends ton coup de téléphone. »

« j'attends toujours ton coup de fil, ce n'est pas difficile de réagir par rapport à un petit employé »

« je t'ai dit tout ça car tu vas m'envoyer mon c4 de source sure »

« tu es juste occupé à nous casser par ton comportement ...Juste personne, à part moi, la réaction.. »

Moi : 19h13

« vu ton comportement de ce jour et ta menace envers moi, comme quoi tu pouvais me couler, je t'interdis de mettre un pied au bureau à partir de ce jour en attendant la réponse de l'UCM et de mon avocat ! Tu ne peux donc pas venir jusqu'à nouvel ordre ! »

Toi : le lendemain à 04h45

« comme je suis franc, te couler veux dire physiquement. Toi, ce que tu réussis à faire, c'est démonter les gens psychologiquement depuis un certain temps. »

« en espérant que ça ira plus vite que l'entretien que nous devons avoir bientôt 1 an »

« tu as juste besoin d'un avocat pour te défendre, je trouve ça petit. Mais si tu veux jouer à ça. OK. Je prends note que je ne peux plus venir travailler. J'attends des nouvelles de ton avocat. »

Les menaces d'atteinte à mon intégrité physique sont inacceptables et constitue, dans le contexte décrit ci-avant, la faute grave justifiant ton licenciement sur-le-champ.

Je t'invite à me restituer les clefs des agences séance tenante.

Tu recevras tes documents sociaux et le solde des sommes restant dues dans le délai légal.

Vu son contenu, la présente te sera envoyée par pli simple et recommandé. »⁸

9. La présente procédure est introduite par requête du 9 septembre 2021.

⁸ Pièce 7 du dossier de la SRL MAZ CONSEILS.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 21/991/A - Jugement du 7 novembre 2022

4. Discussion

4.1. Position des parties

10. Monsieur M conteste la gravité du motif de licenciement, notamment en mettant en avant les arguments suivants :

- l'environnement de travail était devenu particulièrement difficile, les conditions de travail pénibles ayant d'ailleurs entraîné une incapacité de travail du 12 juin au 21 juillet 2019 ; concernant le contexte professionnel, Monsieur M précise ce qui suit :
 - Monsieur Y, gérant de la SRL MAZ CONSEILS, a développé ses activités et a délaissé le bureau de Cuesmes ;
 - Monsieur M a été pris en grippe par Monsieur Y car il a pris la parole, à la demande du personnel, pour faire part d'une série de problématiques au sein de l'agence ; à cet égard, il se fonde sur la pièce 3 de son dossier et la pièce 18 du dossier de la SRL MAZ CONSEILS ;
 - Monsieur Y souhaitait mettre fin à son contrat de travail et a été contrarié par le refus de Monsieur M de signer un contrat de travail avec le bureau d'expertise LEXA ;
 - en décembre 2019, Monsieur Y a demandé à Monsieur M de lister toutes ses prestations et lui a interdit tout contact avec la clientèle, ce qui rendait difficile l'exercice de ses fonctions ;
 - Monsieur M a accepté de diminuer son temps de travail après avoir pris connaissance des projections salariales ; n'ayant pas reçu le salaire annoncé, il a interrogé Monsieur Y, qui ne lui a jamais répondu ;
 - suite à l'annonce de changements dans le personnel fin de l'année 2020 (reprise d'un bureau à Gerpinnes et arrivée de deux nouveaux collaborateurs), Monsieur Y a adopté une attitude condescendante à l'égard de Monsieur M ;
- dans la journée précédant l'envoi du SMS, Monsieur M a reçu de nombreuses remarques désobligeantes de la part de Monsieur Y ; l'échange de SMS du 8 au 9 février 2021 fait suite à une altercation avec Monsieur Y, dans un contexte précis de tensions et conflits existants depuis des années ;
- Monsieur M a envoyé ce SMS maladroît dans une période compliquée au niveau émotionnel, au cours de laquelle il prenait des anxiolytiques et n'était plus lui-même ;
- Monsieur M n'a jamais mis ses menaces à exécution et n'a plus jamais contacté Monsieur Y, ce qui démontre que ce SMS a été envoyé sans mauvaise intention.

Concernant les éléments produits par la SRL MAZ CONSEILS, Monsieur M émet les remarques suivantes :

- l'e-mail produit en pièce 12, émanant d'une cliente, ne répond pas au prescrit de l'article 961/2 du Code judiciaire ; Monsieur M conteste ses propos, qui n'ont jamais été portés à sa connaissance ;
- l'attestation de Madame S, produite en pièce 13 et conforme au prescrit de l'article 961/2 du Code judiciaire, doit être prise en considération avec recul car cette cliente est aussi une amie de Monsieur Y et ses constatations sont totalement subjectives ;

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 21/991/A - Jugement du 7 novembre 2022

- quant aux deux attestations de Madame T (employée de la SRL MAZ CONSEILS), produites en pièces 14 et 17 et conformes au prescrit de l'article 961/2 du Code judiciaire ;
 - elles ont été rédigées à deux dates différentes, ce qui démontre que la SRL MAZ CONSEILS a demandé leur rédaction de manière dirigée ;
 - elles attestent la surcharge de travail au sein de l'agence ;
 - l'événement qui y est relaté, par rapport à un jet de dossier sur le bureau de Madame T, est contesté ; Monsieur M précise avoir uniquement refusé de recevoir un client car son bureau n'était pas rangé ;
 - ces attestations sont les seules qui émanent d'une employée de la SRL MAZ CONSEILS ; les autres employés n'ont pas témoigné.

Monsieur M estime que la SRL MAZ CONSEILS lui est redevable d'une indemnité compensatoire de préavis fixée à un montant de 18.1608 €, correspondant à 3 mois et 24 semaines de rémunération.

A titre subsidiaire, Monsieur M sollicite la tenue d'enquêtes.

- 11.** La SRL MAZ CONSEILS soutient que licenciement est régulier et fondé et qu'aucune indemnité compensatoire de préavis n'est due.

En ce qui concerne le double délai de trois jours de l'article 35 précité, la SRL MAZ CONSEILS indique qu'en ayant notifié la rupture et le motif grave (dans le même courrier) par envoi recommandé du 10 février 2021, elle a respecté ce double délai, dès lors qu'elle a acquis connaissance certaine des faits le 8 février 2021.

Quant au fondement du licenciement pour motif grave, la SRL MAZ CONSEILS met notamment en avant les arguments suivants :

- la matérialité des faits n'est pas contestée puisque Monsieur M admet avoir exagéré ses propos dans le contenu de ses messages ;
- Monsieur M a menacé l'intégrité physique de Monsieur Y, ce qui est suffisamment grave pour rendre définitivement et irrémédiablement impossibles les relations de travail ;
- il y a lieu de tenir compte des antécédents de Monsieur M, lesquels sont visés dans le courrier de licenciement, à savoir :
 - son comportement problématique : à cet égard, la SRL MAZ CONSEILS produit deux courriels émanant de clientes de l'agence (pièces 12 et 13) et deux attestations de collègues (pièces 14 et 17) ; un avertissement a été adressé à Monsieur M suite aux plaintes de clients ;
 - son désaccord persistant sur l'organisation du service, malgré les dispositions prises pour répondre à ses demandes : sur ce point, la SRL MAZ CONSEILS fait référence aux avenants au contrat de travail (pièces 3 et 4), à un courriel de Monsieur Y (pièce 15), à un rapport de réunion (pièce 20) et à une attestation rédigée par une collègue (pièce 14) ;
- la victime des menaces a adopté une attitude irréprochable :

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 21/991/A - Jugement du 7 novembre 2022

- le 8 février 2021, une altercation a eu lieu sur le parking du lieu de travail ; Monsieur Y y a mis fin en indiquant qu'il recontacterait Monsieur M quand il serait calmé ;
 - après cette altercation, Monsieur M a envoyé six messages contenant une première menace. Monsieur Y y a répondu en lui interdisant de revenir au bureau ;
 - le lendemain, Monsieur M a envoyé trois messages contenant une menace physique ; Monsieur Y n'a pas réagi à cette menace mais a simplement notifié le licenciement pour motif grave ;
- le message par lequel Monsieur M menace de s'en prendre à Monsieur Y physiquement ne peut être considéré comme une réaction « à chaud » car il a été envoyé de nombreuses heures après l'altercation, en dehors de la présence de Monsieur Y ;
- l'article 37 du règlement de travail érige en motif grave, dans le chef du travailleur, les voies de fait et les injures graves à l'égard du responsable du personnel ou de la clientèle.

Par ailleurs, la SRL MAZ CONSEILS répond aux arguments de Monsieur M de la manière suivante :

- le passé professionnel de Monsieur M n'est pas déterminant ;
- le climat de tensions relationnelles et organisationnelles au sein de l'agence, tel qu'invoqué par Monsieur M, est contesté ; celui-ci ne prouve pas ce contexte professionnel difficile :
 - Monsieur Y conteste avoir délaissé l'agence de Cuesmes ; il se rendait disponible et était ouvert aux échanges ; en attestent les courriels et le rapport de réunion produits en pièces 15 et 18 à 20 ;
 - Monsieur Y n'a jamais manifesté son intention de rompre le contrat de travail de Monsieur M ; le démarchage effectué par l'entreprise LEXA auprès de Monsieur M a mené à l'établissement d'une convention de rupture de commun accord à laquelle Monsieur M a renoncé, sans que Monsieur Y lui en tienne rigueur ;
 - les certificats médicaux déposés par Monsieur M ne constituent pas une preuve de la mauvaise capacité de gestion de Monsieur Y ; ils ne sont pas signés par le médecin et sont imprécis quant à la cause de la dépression de Monsieur M ; en tout état de cause, ils ont été établis sur base des déclarations unilatérales de Monsieur M ;
 - l'attestation de Madame T ne constitue pas une preuve de la surcharge de travail de Monsieur M ; les deux nouveaux collaborateurs ont été engagés postérieurement au licenciement de Monsieur M : l'un en mars 2021 pour remplacer Monsieur M (et non pour compenser la prétendue surcharge de travail), et l'autre en septembre 2021 pour travailler au sein de l'agence de Quaregnon ;
 - la demande, faite à Monsieur M en décembre 2019, de lister les prestations réalisées, via un « *dashboard* », avait pour but d'identifier une éventuelle surcharge de travail, telle que ressentie par Monsieur M, et d'assurer une bonne répartition des tâches ;

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 21/991/A - Jugement du 7 novembre 2022

- la mesure d'interdiction de recevoir la clientèle a été proposée pour permettre de résorber le retard dans le traitement des dossiers mais n'a pas été appliquée (la SRL MAZ CONSEILS renvoie aux courriels produits en pièce 15) ;
- la diminution du temps de travail résulte d'un accord entre parties, visant à réduire la charge de travail de Monsieur M ;
- la prise d'anxiolytiques n'est pas établie et ne pourrait justifier un menace à l'intégrité physique ; Monsieur M jouissait d'un discernement suffisant ;
- l'absence d'intention réelle est une simple allégation non pertinente, la menace à l'intégrité physique suffisant à justifier le motif grave ;
- l'absence de tentative de passage à l'acte par le passé n'est pas déterminante.

La SRL MAZ CONSEILS soutient qu'elle prouve la réalité du motif grave tandis que Monsieur M ne prouve pas le contexte qui, selon lui, fonderait l'absence de motif grave.

Concernant la demande d'enquêtes, la SRL MAZ CONSEILS estime que les faits énoncés par Monsieur M ne sont pas précis, ni pertinents pour la solution du litige.

12. Ainsi, à titre principal, la SRL MAZ CONSEILS demande au tribunal de :

- dire la demande de Monsieur M recevable mais non fondée et de le débouter de l'ensemble de ses prétentions, et notamment de sa demande d'enquêtes ;
- condamner Monsieur M aux frais et dépens de l'instance.

A titre subsidiaire, la SRL MAZ CONSEILS estime, en ce qui concerne l'indemnité compensatoire de préavis, qu'il y aurait lieu au paiement d'une indemnité correspondant à deux mois de rémunération, et non trois mois.

4.2. Position du tribunal

A. L'indemnité compensatoire de préavis

➤ Rappel des principes

13. L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail se lit comme suit :

«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.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 21/991/A - Jugement du 7 novembre 2022

A peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier de justice.

Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie.

La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

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. »

14. Ainsi que le rappelle la cour du travail de Mons :

« La définition légale permet de dégager trois éléments qui doivent être réunis pour qualifier la faute de motif grave :

- *le motif grave ne peut résulter que d'un acte fautif*
- *la faute commise doit être intrinsèquement grave*
- *la gravité de la faute doit être telle qu'elle détruit le rapport de confiance et entraîne la rupture immédiate du contrat.*

*Le motif grave, qui justifie le licenciement du travailleur sans préavis, par application de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, recouvre deux aspects. **Le premier est objectif : une faute grave du travailleur est requise. Le second est subjectif : la faute commise entraîne une impossibilité immédiate et définitive de poursuivre la relation professionnelle.** Cette composante subjective - rupture de confiance - implique qu'un même manquement puisse tantôt constituer un motif grave, tantôt non, **en fonction des circonstances propres à la cause.** Ces deux aspects se complètent et sont intimement liés : ils sont constitutifs de la double condition exigée pour que l'employeur soit autorisé à licencier le travailleur sans préavis ou indemnité de rupture.*

Le fait qui justifie le congé sans préavis ni indemnité est le fait accompagné de toutes les circonstances de la cause invoquées dans la lettre notifiant ce motif et de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave.

*Pour apprécier la gravité du motif, le juge peut prendre en considération des faits qui sont étrangers à ce motif et ne sont pas mentionnés dans la lettre de congé, lorsqu'ils sont de nature à l'éclairer sur la gravité du motif allégué. **Il tiendra compte de toutes les circonstances de l'espèce qui sont de nature à aggraver ou à atténuer la responsabilité du travailleur.***

*L'article 35, alinéa 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 précise que le motif grave, qui autorise chaque partie à rompre le contrat sans préavis ni indemnité, est « laissé à l'appréciation du juge », ce qui signifie que le motif grave n'existera, in fine, que s'il est reconnu comme tel par les juridictions sociales. **Le juge apprécie en fait et souverainement si le manquement a rendu immédiatement et définitivement impossible la collaboration professionnelle entre parties. Le contrôle exercé à cette fin par le juge est un contrôle de pleine juridiction. En d'autres termes, le juge substitue son appréciation à celle de l'employeur »**⁹. (le tribunal met en évidence)*

15. L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 « 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; qu'il suffit que le comportement du travailleur constitue une faute d'une gravité

⁹ C. Trav. Mons, 14 décembre 2021, R.G., 2019/AM/112.

telle qu'elle empêche immédiatement et définitivement la continuation des relations professionnelles »¹⁰.

En outre, la notion de faute grave n'est pas limitée aux seuls manquements à une obligation légale, réglementaire ou conventionnelle *« mais s'entend aussi de toute erreur de conduite que ne commettrait pas un employeur ou un travailleur normalement prudent et avisé »¹¹.*

16. L'énonciation des fautes invoquées à l'appui du licenciement doit être précise afin d'informer le travailleur des faits qui lui sont reprochés et lui permettre de se défendre utilement, et de permettre au juge de vérifier que le motif plaidé devant lui s'identifie avec celui repris dans la notification de motif grave¹².

17. Quant à la charge de la preuve, ainsi que l'indique le dernier alinéa de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, 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 légaux. Cette disposition constitue une application concrète de la règle générale de preuve prévue aux articles 870 du Code judiciaire et 1315 de l'ancien Code civil, remplacé par l'article 8.4, alinéas 1 et 2 du Code civil.

18. Sur les faits de menaces, il a été jugé :

« - [...] que le fait pour un travailleur d'insulter et de menacer un collègue constitue déjà comme tel un manquement grave à son obligation de s'abstenir de tout ce qui pourrait nuire à la sécurité et au bien-être au travail de ses collègues,

- qu'il en va évidemment de même lorsque les insultes et les menaces s'adressent à un supérieur hiérarchique, le travailleur manquant alors en plus à son devoir de respect et d'égards envers son employeur et faisant ainsi preuve d'une insubordination caractérisée,

- et que pareils comportements, constitutifs de véritables voies de fait, sont également déjà comme tels de nature à ruiner la confiance nécessaire à la poursuite de la collaboration entre les parties »¹³

➤ **Application en l'espèce**

- Quant au respect des délais et exigences formelles

19. Les faits reprochés se sont déroulés le 8 février 2021. En notifiant le congé pour motif grave par courrier envoyé le 10 février 2021, la SRL MAZ CONSEILS a respecté le premier délai de trois jours ouvrables visé à l'alinéa 3 de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

¹⁰ Cass., 6 mars 1995, J.T.T., 1995, p. 281.

¹¹ Cass. 26 juin 2006, R.G. S050004F, disponible sur www.juportal.be.

¹² C. Trav. Mons, 29 juin 2009, R.G. 2007/AM/ 20.608.

¹³ C. trav. Bruxelles, 26 octobre 2020, R.G. 2018/AB/369, disponible sur www.terralaboris.be.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 21/991/A - Jugement du 7 novembre 2022

En outre, le courrier de licenciement, envoyé par recommandé, énonce de manière précise le motif grave. Le motif grave a donc été notifié dans le respect du deuxième délai de trois jours ouvrables visé à l'alinéa 4 de l'article 35 susmentionné et de la forme prévue à l'alinéa 5 de ce même article.

En conclusion, le licenciement pour motif grave est régulier quant à sa forme.

- Quant au fondement du licenciement pour motif grave

20. En l'espèce, il est reproché à Monsieur M d'avoir menacé l'intégrité physique de Monsieur Y, gérant de la SRL MAZ CONSEILS.
21. Le tribunal relève que la matérialité des faits n'est pas contestée et est établie par la production des messages envoyés par Monsieur M à Monsieur Y les 8 et 9 février 2021.
22. Monsieur M estime que le contexte professionnel dans lequel il évoluait atténue la gravité des faits, de sorte que ceux-ci ne peuvent être constitutifs de motif grave.

Or, le tribunal relève que les conditions de travail pénibles, invoquées par Monsieur M en termes de conclusions, ne sont pas établies à suffisance de droit.

Ainsi, le fait que Monsieur Y ait multiplié ses activités et abandonné le bureau de Cuesmes est une affirmation unilatérale de Monsieur M, qui n'est pas étayée par des pièces. Il n'est pas établi que les prétendues activités extérieures de Monsieur Y ont causé une mauvaise ambiance et ont rendu les conditions de travail compliquées.

Il ne se déduit pas de l'échange de courriels produit par Monsieur M (en pièce 3 de son dossier) que :

- l'ambiance était tendue au sein de l'agence de Cuesmes, notamment en raison de l'absence de Monsieur Y ;
- Monsieur Y mettait de plus en plus de pression sur les collaborateurs ;
- Monsieur Y a été contrarié que Monsieur M prenne la parole pour l'ensemble de l'équipe.

Au contraire, cet échange ainsi que le courriel de Monsieur Y du 8 septembre 2020¹⁴ permettent d'établir que Monsieur Y était disposé à entendre et à discuter des remarques et problématiques soulevées par les travailleurs.

Il ne ressort d'aucune pièce que l'interdiction à Monsieur M de rencontrer la clientèle a été mise en œuvre et que, ce faisant, il a été mis en difficulté pour l'exercice de ses fonctions. En effet, dans le cadre d'un échange de courriels en date du 24 septembre 2019 :

- Monsieur M a indiqué : « *tu m'as dit que je dois ouvrir des nouveaux dossiers alors qu'hier, tu m'as demandé de ne plus rencontrer la clientèle* »

¹⁴ Pièce 19 du dossier de la SRL MAZ CONSEILS.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 21/991/A - Jugement du 7 novembre 2022

- Monsieur Y lui a répondu : « *tu peux rencontrer la clientèle comme toujours sans dévoiler les informations professionnels liés à l'agence* »¹⁵.

Quant à la demande de Monsieur Y de lister les prestations de travail dans un « dashboard », l'attestation de Madame T¹⁶ et le courriel de Monsieur Y du 24 septembre 2019 permettent, à tout le moins, de confirmer que cette mesure visait à évaluer la charge de travail de Monsieur M et d'identifier les problèmes liés à cette charge, dès lors que Monsieur M se plaignait d'une surcharge de travail. Dans son attestation, Madame T (collègue de Monsieur M) témoigne du retard accumulé dans les dossiers « sinistre » ; toutefois, cette attestation ne suffit pas de prouver qu'une charge trop importante de travail était imposée à Monsieur M.

La diminution du temps de travail est intervenue suite à un accord entre les parties, par un avenant au contrat de travail. Par contre, Monsieur M ne démontre pas que la SRL MAZ CONSEILS ne lui a pas versé le salaire annoncé et qu'après avoir été interrogé à ce propos, Monsieur Y ne lui a jamais fourni de réponse.

Rien n'indique que le souhait de Monsieur Y était de mettre fin au contrat de travail de Monsieur M. Il n'est pas non plus démontré que :

- Monsieur Y a adopté une attitude condescendante à l'égard de Monsieur M, notamment suite à l'annonce de changements (reprise d'un bureau, nouveau personnel engagé,...) ;
- Monsieur M était la cible de remarques désobligeantes de la part de Monsieur Y, de manière récurrente et notamment le 8 février 2020 (jour de l'altercation verbale et de l'envoi des messages litigieux).

Quant à l'incapacité de travail de Monsieur M pour les périodes du 12 au 23 juin 2019 et du 24 juin au 21 juillet 2019, force est de constater que les certificats d'incapacité de travail produits en pièce 5 ne sont pas signés. S'ils mentionnent une « dépression réactionnelle » comme étant la cause de l'incapacité de travail de Monsieur M, il n'établissent pas de lien causal avec le contexte professionnel.

De même, le tribunal relève que Monsieur M ne prouve pas l'état de fragilité psychologique dans lequel il se trouvait au moment de l'envoi des messages litigieux, ni la prise d'anxiolytiques.

- 23.** En tout état de cause, même à les considérer établies, les tensions invoquées par Monsieur M, rendant le contexte de travail délétère, ne seraient pas, en l'espèce, de nature à légitimer la menace à l'intégrité physique ou atténuer sa gravité.

Il est de même pour la faiblesse psychologique résultant de sa dépression et de la prise d'anxiolytiques. Cette fragilité n'est pas de nature à justifier valablement qu'il aurait été dans un état l'empêchant de jouir d'un discernement suffisant.

¹⁵ Pièce 15 du dossier de la SRL MAZ CONSEILS.

¹⁶ Pièce 14 du dossier de la SRL MAZ CONSEILS.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 21/991/A - Jugement du 7 novembre 2022

L'intention ou non, dans le chef de Monsieur M, de mettre la menace à exécution n'est pas non plus déterminante.

24. En outre, le tribunal relève qu'après avoir proféré une menace dans ses messages du 8 février 2020, Monsieur M a confirmé la nature de cette menace par un message envoyé le 9 février à 4h45 du matin, soit plusieurs heures plus tard. Il en résulte que cette menace ne peut être considérée comme une réaction impulsive, sur le coup de la colère, suite à l'altercation verbale qui a lieu durant la journée du 8 février 2019. Monsieur M a nécessairement pris conscience de la portée de ses messages.
25. Par ailleurs, si le tribunal n'est bien entendu en rien lié par cette mention dans son appréciation du motif grave¹⁷, il relève néanmoins que le règlement de travail lui-même précise que les voies de fait ou les injures graves à l'encontre du responsable du personnel ou de la clientèle peuvent aboutir au licenciement immédiat du travailleur pour motif grave. Ainsi, la SRL MAZ CONSEILS a attiré l'attention de Monsieur M sur le degré de gravité qu'elle reconnaît à de tels faits.
26. Pour le surplus, le tribunal relève que la SRL MAZ CONSEILS produit des pièces étayant les antécédents invoqués dans la lettre de licenciement, notamment le courriel de Monsieur Y du 24 septembre 2019, l'avertissement adressé à Monsieur M par courriel du 30 octobre 2020, une plainte de Madame R (cliente) et une attestation conforme à l'article 961/2 du Code judiciaire rédigée par Madame S (cliente). S'il y a lieu de tenir compte du caractère subjectif de certaines remarques, les éléments produits permettent à tout le moins d'établir des mécontentements de la part de certains clients de l'agence à l'égard de Monsieur M. Force est de constater que Monsieur M ne fournit aucun élément précis de nature à contester les problématiques relatives à son comportement et à son désaccord avec l'organisation.

Pour rappel, ces antécédents sont indiqués dans le courrier de licenciement pour appuyer le contexte entourant la faute grave ; ils ne sont pas invoqués au titre de motif du licenciement.

27. En l'espèce, le tribunal estime que les faits reprochés à Monsieur M sont de nature à rompre la confiance entre les parties dès lors qu'il est question d'une menace à l'intégrité physique à l'égard de son supérieur hiérarchique, sans que des circonstances particulières en atténuent la gravité.

Le tribunal estime donc que le licenciement pour motif grave était justifié quant à son fondement.

Par conséquent, la demande de Monsieur M relative à l'indemnité compensatoire de préavis doit être considérée comme non fondée.

B. A titre subsidiaire, la tenue d'enquêtes

¹⁷ C. trav. Liège, 26 juin 1984, *Rev. rég. dr.*, 1984, p. 320.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 21/991/A - Jugement du 7 novembre 2022

28. A titre subsidiaire, Monsieur M demande au tribunal d'ordonner la tenue d'enquêtes.
29. Force est de constater que les faits dont Monsieur M souhaite apporter la preuve ne sont pas précis et/ou non pertinents. Eu égard aux développements ci-dessus, ces faits ne sont pas de nature à modifier la position du tribunal dans son appréciation du motif grave.
30. Partant, le tribunal ne fait pas droit à la demande d'enquêtes, formulée par Monsieur M à titre subsidiaire.

C. L'indemnité de procédure et l'exécution provisoire

31. *« Tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le jugement décrète »¹⁸.*

En l'espèce, Monsieur M succombe et doit donc être condamné aux frais et dépens de l'instance.

32. Le tribunal ne déroge pas à l'application de l'article 1397 du Code judiciaire : les jugements définitifs sont exécutoires nonobstant appel.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,
STATUANT après un débat contradictoire,**

Dit la demande principale recevable mais non fondée;

Condamne Monsieur M aux frais et dépens de l'instance, à savoir l'indemnité de procédure, liquidée dans le chef de la SRL MAZ CONSEILS à la somme de 1.540 € ;

Délaisse à Monsieur M la contribution de 20 €, prévue par la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ;

Dit ne pas déroger aux articles 1397 et suivants du Code judiciaire.

Ainsi jugé par la 4^{ème} chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de Mons, composée de :

M. VERWILGHEN,	Juge, présidant la 4 ^{ème} chambre ;
V. MAISTRIAUX,	Juge social au titre d'employeur ;
E. MERCIER,	Juge social au titre d'employé ;
R. CUSCHERA,	Greffier de division.

¹⁸ Art. 1017, al.1^{er} du Code judiciaire.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 21/991/A - Jugement du 7 novembre 2022

R. CUSCHERA

E. MERCIER

V. MAISTRIAUX

M. VERWILGHEN

Et prononcé à l'audience publique du **7 novembre 2022** de la **quatrième chambre** du tribunal du travail du Hainaut, division de Mons, par M. VERWILGHEN, juge au tribunal du travail, présidant la chambre, assistée de R. CUSCHERA, greffier de division.

Le greffier de division,

Le Juge,

R. CUSCHERA

M. VERWILGHEN