



N° d'ordre

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Numéro du répertoire

2022 /

R.G. Trib. Trav.

22/820/A

Date du prononcé

15 décembre 2022

Numéro du rôle

2022/AN/160

En cause de :

**M C SA
C/
S N**

Cour du travail de Liège

Division Namur

6ème chambre B

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL – licenciement travailleur protégé L.19.3.1991
Arrêt définitif

Travailleur protégé – motif grave – perte de la protection en cours de
procédure en reconnaissance du motif grave – conséquences

EN CAUSE :**La SA M C,**

partie appelante, ci-après dénommée la SA ou l'employeur,
ayant comparu par son conseil Maître

CONTRE :**1) Monsieur N S,**

partie intimée, ci-après dénommée Monsieur S.,
ayant comparu en personne et assisté de son conseil Maître

2) La Confédération des Syndicats Chrétiens, dont le siège national est établi à 1030
BRUXELLES, Chaussée de Haecht, 579,
partie intimée, ci-après dénommée la CSC ou le syndicat,
n'ayant pas comparu

•
• •

INDICATIONS DE PROCÉDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 8 décembre 2022, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 21 octobre 2022 par le tribunal du travail de Liège, division Namur, 3^e chambre (R. G. n° 22/820/A), ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la cour du travail de Liège, division Namur, le 7 novembre 2022 ;
- l'ordonnance du 8 novembre 2022 du Premier Président de la cour du travail de Liège basée sur l'article 11, § 1^{er}, de la loi du 19 mars 1991, établissant un calendrier de procédure et fixant les plaidoiries à l'audience publique du 8 décembre 2022 ;
- les conclusions et les conclusions additionnelles valant conclusions de synthèse, ainsi que les dossiers de pièces de la partie intimée déposés au greffe de la cour les 21 novembre et 5 décembre 2022 ;

- le dossier de pièces et les conclusions d'appel de la partie appelante, déposés au greffe de la cour respectivement les 7 et 28 novembre 2022.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 8 décembre 2022 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

I. LES ANTÉCÉDENTS DU LITIGE

En date du 30 août 2022, l'employeur, sur pied de l'article 4 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail ainsi que pour les candidats délégués du personnel, a :

- informé Monsieur S. et la CSC, par lettre recommandée à la poste, de son intention de procéder au licenciement pour motif grave de Monsieur S. ;
- saisi par requête le président du tribunal du travail de Liège.

Les parties ont été convoquées par le président du tribunal du travail de Liège le 6 septembre 2022 à l'effet d'être informées de la procédure à suivre, puis à une nouvelle audience le 13 septembre 2022 au cours de laquelle il a tenté de concilier les parties, en application de l'article 5 de la loi du 19 mars 1991.

Par ordonnance du 13 septembre 2022, le président du tribunal du travail de Liège a constaté l'absence de conciliation des parties.

Saisi conformément à l'article 6 de la loi du 19 mars 1991 selon les formes du référé par citation du 9 septembre 2022 de l'employeur, qui à l'expiration de la période de négociation a maintenu sa décision de licencier Monsieur S., le président du tribunal du travail a distribué la cause à la division de Namur par ordonnance du 13 septembre 2022 fixant les délais pour le dépôt des conclusions et pièces, et fixant la cause à l'audience de la 3^e chambre de la division de Namur du tribunal du travail du 18 octobre 2022.

Par jugement du 21 octobre 2022, le tribunal du travail de Liège, division Namur, a en substance :

- pris acte que le respect du double délai de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail n'était pas remis en cause ;
- considéré qu'il était établi que, à la suite d'une provocation verbale de Monsieur H., Monsieur S. s'est levé, l'a empoigné par le col, alors que dans un faux mouvement, sa main a percuté la joue de ce dernier ;
- considéré que ces faits sont constitutifs d'une faute, mais n'a pas autorisé le licenciement pour motif grave de Monsieur S., les faits prouvés n'ayant pas une gravité intrinsèque suffisante, alors que les circonstances de la cause font que

l'employeur ne peut raisonnablement considérer que la confiance est irrémédiablement et immédiatement rompue vis-à-vis de celui-ci à la suite des faits du 25 août 2022.

Les premiers juges ont dès lors dit la demande recevable, mais non fondée, et condamné l'employeur aux frais et dépens de la procédure.

Il s'agit du jugement attaqué.

Par son appel, l'employeur sollicite :

- que l'appel soit déclaré recevable ;
- si par impossible, la cour de céans considère que les conditions de l'article 17 du Code judiciaire sont réunies (intérêt et qualité), que l'appel soit déclaré fondé, et par conséquent qu'il soit reconnu que le motif invoqué dans la lettre du 30 août 2022 constitue un motif grave et que par conséquent il convenait d'ordonner la levée de la protection de Monsieur S. ;
- à titre principal, la condamnation de Monsieur S. aux dépens en ce compris l'indemnité de procédure des deux instances, et à titre subsidiaire la compensation des dépens si la cour de céans considère que la demande de levée de protection est devenue sans objet.

Monsieur S. demande pour sa part :

- que l'appel de l'employeur soit déclaré irrecevable ou à tout le moins non fondé ;
- que la demande de l'employeur soit déclarée sans objet ;
- à défaut, qu'elle soit déclarée non fondée ;
- la condamnation de l'employeur aux dépens des deux instances.

II. LA RECEVABILITÉ DE L'APPEL

En vertu de l'article 11, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la loi du 19 mars 1991, « *Il peut être interjeté appel contre le jugement définitif rendu par le tribunal du travail, par voie de requête, dans les dix jours ouvrables de la notification. Cette requête est introduite par lettre recommandée à la poste et est envoyée par le greffe à toutes les parties. La cour du travail est censée être saisie le jour du dépôt de la lettre à la poste* ».

Le jugement dont appel ayant été notifié aux parties par le greffe du tribunal du travail le 25 octobre 2022, et la requête d'appel du 7 novembre 2022 ayant été introduite selon les formes et dans le délai légalement prévu, l'appel est recevable.

III. LES FAITS

Monsieur S., qui avait travaillé antérieurement pour compte de l'employeur en tant que travailleur saisonnier ou dans le cadre d'un contrat de remplacement depuis l'année 1989, est occupé par la SA comme ouvrier dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée depuis le 1^{er} janvier 2000.

Monsieur S. a été présenté :

- par la FGTB comme candidat au CE aux élections sociales de 2004, où il sera élu ;
- par la FGTB comme candidat au CE aux élections sociales de 2008, où il sera élu ;
- par la CGSLB comme candidat au CE et au CPPT aux élections sociales de 2012, où il ne sera pas élu ;
- par la CGSLB comme candidat au CE aux élections sociales de 2016, où il ne sera pas élu ;
- par la CSC comme candidat au CE aux élections sociales de 2020, où il ne sera pas élu ;

Monsieur S. avait donc la qualité de travailleur protégé au sens de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail ainsi que pour les candidats délégués du personnel, et ce en vertu de l'article 2, § 3 de ladite loi.

Le courrier recommandé du 30 août 2022 par lequel l'employeur a informé Monsieur S. et la CSC de son intention de licencier celui-ci pour motif grave, est rédigé comme suit :

*« Vous trouverez ci-dessous un récapitulatif des faits qui vous sont reprochés :
- En date du 25 août 2022, la Direction a été informée par des bruits de couloirs que des actes de violence s'étaient tenus au réfectoire le jour même sur le temps de midi.
- Le 26 août 2022, dans la matinée, Messieurs H., Directeur des Ressources Humaines, et T. Directeur Usine, ont reçu plus de détails sur les faits au travers d'un mail de Monsieur A., Chef d'équipe qui partageait les informations qu'il avait pu rassembler. Ces déclarations ont permis de vous identifier comme l'auteur des faits et d'identifier Monsieur H., ouvrier sous contrat salarié chez Materne, comme « victime ». Selon les informations reçues par Monsieur A., vous étiez attablé en compagnie de plusieurs collègues et l'humeur était à la taquinerie avec de multiples échanges de blagues. À un certain moment, Monsieur H. a fait une remarque déplacée au sujet de votre bégaiement : « embraie et passe la deuxième ». Vous vous êtes alors levé, avez empoigné et giflé Monsieur H. Deux autres collègues, Monsieur M. C. et Monsieur T.*

L. sont alors intervenus pour vous séparer avant que ça ne « dégénère complètement » selon les termes utilisés par Monsieur A.

- Plus tard dans la matinée du 26 août, vous vous êtes présenté spontanément auprès de Monsieur H. afin de donner votre version des faits. Monsieur H. vous a alors répondu qu'il avait besoin de plus d'informations avant de vous entendre et que vous seriez rapidement invité à un entretien disciplinaire pour expliquer votre version des faits.

- Le 26 août également, Monsieur H. a été convoqué par Monsieur H. afin de donner sa version des faits. Monsieur H. a confirmé les faits en donnant plus de détails sur le contexte autour de ce fait de violence. Comme détaillé dans le témoignage de Monsieur H., les blagues et les taquineries s'échangeaient à votre table en compagnie de Messieurs H., L. S., D. P. et P. M., tous ouvriers de chez Materne. Messieurs M. C. et T. L. (ouvriers Materne également) étaient à la table d'à côté. Les blagues ont d'abord porté sur le thème des chevaux. À un moment donné, Monsieur H. a, sur le ton de l'humour, conseillé à Monsieur L. S. d'arrêter de vous taquiner, car vous aviez un bon avocat et que cela risquait de lui coûter cher s'il continuait. Visiblement offensé par cette remarque, vous lui auriez répondu en bégayant « ça ne te regarde pas, connard, n'ai pas payé l'avocat, c'est l'assurance qui a payé ». Selon sa déclaration, Monsieur H. s'est alors permis la réflexion suivante « mets la deuxième ». À la surprise générale, vous avez alors empoigné Monsieur H. par-dessus la table et l'avez giflé.

- Suite à ces déclarations, vous avez été invité à un entretien disciplinaire qui s'est tenu le lundi 29 août 2022 à 15 h. L'invitation vous a été envoyée le vendredi 26 août par mail et par recommandé et précisait votre droit de venir accompagné d'un délégué syndical de l'entreprise.

- Lundi 29 août 2022, nous avons également reçu les témoignages de messieurs M. C. et L. S. Monsieur M. C. confirme que la gifle assenée était assez forte que pour résonner dans le réfectoire et faire se retourner les gens attablés autour de vous.

- Lundi 29 août 2022, vous vous êtes comme convenu présenté à votre entretien disciplinaire afin d'être entendu pour les faits repris ci-dessus. Vous n'avez pas souhaité être accompagné par un délégué syndical de l'entreprise. Durant l'entretien, auquel ont assisté Messieurs H. et T., vous avez admis avoir attrapé monsieur H. par le cou, mais avez nié l'avoir giflé. Interrogé sur l'origine du différent, vous avez expliqué que monsieur H. n'a pas arrêté de rigoler malgré vos demandes et qu'il a imité votre bégaiement. Lors de l'entretien, vous avez dit que monsieur H. vous avait également insulté, mais vous n'avez pas souhaité en dire plus, malgré les questions répétées de Messieurs H. et T.

Après avoir analysé la situation, Messieurs T. et H. vous ont indiqué que vu la gravité des faits qui vous étaient reprochés, violence physique sur le lieu de travail, ils allaient entamer la procédure prévue au chapitre 3 de la loi dans le but de vous licencier pour motif grave.

Bien que nous ne cautionnions pas les moqueries de Monsieur H., lesquelles sont déplacées, n'ont pas leur place dans un milieu professionnel et seront par ailleurs sanctionnées vous comprendrez, Monsieur S., que saisir et violenter un collègue

constitue des motifs graves et une violation de vos obligations et plus particulièrement celles qui découlent des articles 16 et 17 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Ces dispositions vous imposent de respecter « les convenances et les bonnes mœurs pendant l'exécution du contrat » (article 16 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail), « de s'abstenir de tout ce qui pourrait nuire, soit à sa propre sécurité, soit à celle de ses compagnons, de l'employeur ou de tiers » (article 17, 4° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail). Plus précisément, l'article 6 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dispose qu'il « incombe à chaque travailleur de prendre soin, selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou des omissions au travail, conformément à sa formation et aux instructions de son employeur » et qu'à cet effet, « les travailleurs doivent en particulier, conformément à leur formation et aux instructions de leur employeur :

...

7° participer positivement à la politique de prévention mise en œuvre dans le cadre de la protection des travailleurs contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail et s'abstenir de tout usage abusif.

Dans ce contexte, la confiance que nous pouvions avoir en vous a été immédiatement et définitivement rompue. La violence physique ne peut jamais, et sous aucun prétexte, être tolérée dans l'entreprise.

Ces motifs nous conduisent donc à introduire la procédure prévue par les articles 4 et suivants de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel en vue d'obtenir la reconnaissance de ces faits comme étant constitutif d'un motif grave de nature à justifier la levée de votre protection et votre licenciement sans préavis ni indemnité. »

IV. LE FONDEMENT DE L'APPEL

1. La position de l'employeur

L'employeur fait valoir en substance que :

- Il est exact que Monsieur S. ne bénéficie plus actuellement de la protection offerte par l'article 2, § 1^{er} de la loi du 19 mars 1991, de sorte qu'il s'en réfère à justice quant à la question de savoir si l'appel est devenu sans objet ;
- Le respect du délai de 3 jours n'est pas contesté ;

- Le fait de violence, prouvé par divers témoignages, commis par Monsieur S., qui a giflé Monsieur H. en présence d'autres membres du personnel, relève de la voie de fait et est constitutif d'un motif grave ;
- Monsieur S. n'ignorait pas que la société a une politique de tolérance 0 à l'égard des voies de fait au travail, également condamnées par une disposition du règlement de travail, et ce afin de garantir son obligation de mise en sécurité de ses travailleurs, chaque acte de violence pouvant avoir des conséquences terribles dans le milieu industriel où évoluent ses ouvriers ;
- La sanction réclamée n'est nullement disproportionnée.

2. La position de Monsieur S.

Monsieur S. fait valoir en substance que :

- L'employeur ne justifie plus d'un intérêt à poursuivre l'objet de son recours, sa protection ayant pris fin, de sorte qu'il convient de constater que la demande est devenue sans objet ;
- Les faits tels que relatés par l'employeur ne sont pas établis : il n'a jamais eu la volonté de gifler Monsieur H., il a juste voulu l'agripper par son tee-shirt, mais sa main a glissé pour atterrir malencontreusement sur la joue de Monsieur H. ;
- Ces faits ne constituent pas un motif grave de licenciement : une simple altercation ne peut en soi constituer un motif suffisamment grave pour justifier un licenciement sans préavis ni indemnité, et il convient de replacer le geste en question dans son contexte, soit que les faits sont isolés alors qu'il a près de 30 ans d'ancienneté, sont consécutifs à des moqueries dont il était l'objet qui l'ont énervé, la « victime » n'a pas été blessée, elle n'a subi aucune incapacité de travail, et ils doivent être resitués dans un contexte psychosocial chargé qui l'a amené à se sentir discriminé ou mal considéré sur son lieu de travail, un climat de travail dérangeant existant au sein de l'entreprise et plus particulièrement au sein de l'équipe des ouvriers affectés à la « cuisson » où il était devenu la « tête de Turc » de certains de ses collègues, propice à l'émergence de comportements inadéquats, l'employeur bien informé de cette situation n'ayant pris aucune mesure pour faire cesser ces comportements.

3. La décision de la cour du travail

3.1. Conséquence de la perte de la protection en cours de procédure en admission du motif grave

En vertu de l'article 2, § 3, alinéa 2, de la loi du 19 mars 1991, les candidats délégués du personnel ne bénéficient des dispositions protectrices que pour une période expirant deux ans après l'affichage du résultat des élections « *lorsqu'ils ont déjà été candidats et qu'ils n'ont pas été élus à l'occasion des élections précédentes* », ce qui est le cas de Monsieur S. ainsi qu'il résulte de ce qui a été exposé ci-dessus.

En l'espèce, les élections sociales s'étant tenues au sein de la SA le 24 novembre 2020, l'affichage du résultat des élections a eu lieu au plus tard le 26 novembre 2020, de sorte qu'au moment de la rédaction du présent arrêt, la protection de Monsieur S. a pris fin.

S'agissant des conséquences devant être tirées d'une telle situation, la doctrine considère, et la cour s'y rallie, que :

« Au moment de l'introduction de la cause, le travailleur étant protégé, l'employeur a manifestement un intérêt à mettre en œuvre la procédure particulière prévue pour le licenciement des travailleurs protégés. Il n'a d'ailleurs pas d'autre possibilité sous peine de ne plus être dans le délai légal pour pouvoir invoquer un motif grave. La disparition de la protection pendant l'instance ne peut avoir d'effet sur la recevabilité de la demande et sur l'intérêt de l'employeur à agir. Le raisonnement peut être maintenu dans l'hypothèse où le travailleur perd sa protection entre le moment où l'affaire est plaidée en première instance et l'introduction de l'appel contre la décision du premier juge. L'intérêt existerait toujours en appel. Le juge d'appel devrait apprécier s'il y a une faute grave dans le chef du travailleur et si dès lors l'action, au moment où elle a été engagée était ou non justifiée. De même, la cour ne pourrait pas estimer que l'action n'a plus d'objet dès lors que la protection a pris fin. En effet, l'objet de l'action ne porte pas sur le statut particulier du travailleur protégé, mais bien sur le droit de le licencier pour faute grave à une époque où il était protégé. Cet objet persiste en appel.¹ »

En conséquence, lorsque comme en l'espèce l'employeur entame une procédure en reconnaissance du motif grave et que le travailleur perd sa protection en cours d'instance, s'il entend mettre fin au contrat de travail pour motif grave (ce qui est le cas ici, ainsi que la SA l'a précisé à l'audience publique du 8 décembre 2022), il lui appartient de poursuivre la procédure en reconnaissance du motif grave, et c'est dès lors à tort qu'une juridiction jugerait que sa demande serait devenue sans objet si, au jour du prononcé, la protection a disparu et qu'il n'a pas été mis fin au contrat de travail avant cette date.

La cour ne fera dès lors pas droit à la demande de Monsieur S. de voir déclarée sans objet la demande de l'employeur.

3.2. Les principes relatifs au licenciement pour motif grave d'un travailleur protégé

En vertu de l'article 2, § 1^{er}, de la loi du 19 mars 1991, les délégués du personnel et les candidats délégués du personnel ne peuvent être licenciés que pour un motif grave

¹ H. LENAERTS, Le licenciement des représentants du personnel, *Wolter Kluwer Belgium*, Liège, 2020, p. 83

préalablement admis par la juridiction du travail ou pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par l'organe paritaire compétent.

La loi du 19 mars 1991 ne déroge pas au droit commun en matière de licenciement pour motif grave, pour ce qui est de la définition du motif grave² et la charge de la preuve.

Conformément à l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le motif grave autorisant le licenciement sans indemnité ni préavis est « *toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ».

La notion de motif grave, telle qu'elle est définie par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, comporte trois éléments :

- une faute ;
- la gravité de cette faute ;
- l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle, en raison de cette faute.

Constitue le motif grave qui permet de résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, tout fait qui peut être considéré comme une faute³.

La notion de faute n'est cependant pas limitée par cette disposition 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 avisé⁴.

Les deux autres éléments sont étroitement liés. Ainsi, pour constituer un motif grave de rupture, la faute relevée doit certes être intrinsèquement grave (une faute légère serait insuffisante), mais elle doit être grave au point de rendre la poursuite des relations contractuelles immédiatement et définitivement impossible. Cela relève de l'appréciation souveraine du juge du fond⁵.

Le contrat de travail repose sur une relation de confiance entre l'employeur et le travailleur. La rupture de cette confiance peut rendre impossible la poursuite des relations de travail. Cette confiance est certes ressentie subjectivement, mais les faits qui fondent ce sentiment sont des données objectives qui peuvent guider le juge dans son

² Cass., 27 janvier 2003, *Chr.D.S.*, 2003, p. 374.

³ V. en ce sens : Cass. 23/10/1989, *J.T.T.*, 1989, 432, note, *Pas.*, 1990, I, 215.

⁴ V. en ce sens : Cass., 26/06/2006, RG S.05.0004.F, *juridat.be*, *J.T.T.*, 2006, 404.

⁵ V. en ce sens : Cass., 06/06/2016, n° S.15.0067.F, *juridat*.

appréciation de la situation. Il examinera la faute à la lumière de toutes les circonstances qui l'accompagnent et qui sont de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave⁶.

Dans cette approche, il pourra avoir égard à des éléments qui concernent tant le travailleur que l'employeur et des circonstances aussi variées que l'ancienneté, le type de fonction, le temps, le lieu, le degré de responsabilité, le passé professionnel, l'état de santé physique et mentale, la nature de l'entreprise et l'importance du préjudice subi.

Ces circonstances apparaissent *in fine* comme étant autant d'éléments susceptibles d'exercer une influence, tantôt sur le degré de gravité de la faute, tantôt sur l'évaluation globale et objective de l'impact de cette faute sur la possibilité d'une poursuite de la collaboration professionnelle.

L'employeur qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de la faute, sa gravité et démontrer que la faute grave rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle avec le travailleur⁷.

Ainsi que dit ci-dessus, le fait qui justifie le congé sans préavis ni indemnité est le fait accompagné de toutes les circonstances de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave. La partie qui rompt le contrat pour motif grave supporte donc la charge de la preuve du fait qualifié de faute et de toutes les circonstances de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave.

Eu égard à la gravité de la mesure que constitue le licenciement pour motif grave, la jurisprudence se montre exigeante et rigoureuse quant à la preuve du motif grave, qui doit être certaine⁸.

Si l'employeur qui invoque le motif grave échoue à en apporter la preuve certaine, le doute profite au travailleur et le motif grave ne peut être retenu⁹.

L'article 4, § 1^{er}, de la loi du 19 mars 1991 impose à l'employeur qui envisage de licencier un travailleur pour motif grave d'entamer la procédure dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour au cours duquel il a eu connaissance du fait qui justifierait le licenciement, et ce sous peine de nullité. C'est à l'employeur d'établir qu'il a respecté ce délai.

⁶ V. en ce sens : Cass., 20/11/2006, n° S050117F, *J.T.T.*, 2007, 190 ; Cass., 06/09/2004, *J.T.T.*, 2005, 140 ; Cass., 27/02/1978, *Pas.*, 1978, I, 737.

⁷ Cass., 19 décembre 1988, *Pas.*, 1989, p. 438.

⁸ S. GILSON et csrts, « La preuve du motif grave », *Le congé pour motif grave, Notions, évolutions, questions procédurales*, dir. S. GILSON, Anthémis, 2011, p. 170.

⁹ G. DE LEVAL, « Les techniques d'approche de la vérité judiciaire en matière civile », *La preuve et la difficile quête de la vérité judiciaire*, dir. G. DELEVAL, Anthémis, CUP, 2011, p. 32 ; Cass., 20 mars 2006, www.juridat.be, RG n° C040441N.

Il faut considérer que le fait est connu de l'employeur lorsque celui-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des 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 justice¹⁰.

Il est généralement admis par la jurisprudence que le délai de 3 jours ouvrables ne commence pas à courir dès que l'employeur nourrit certains soupçons ou certaines présomptions¹¹, il peut être nécessaire que par mesure de prudence, l'employeur prenne des informations pour se faire une opinion sur les circonstances de l'éventuel motif grave à invoquer¹², et procède à une audition du travailleur concerné¹³, le tout dans un délai raisonnable.

En vertu de l'article 4, § 1^{er}, de la loi du 19 mars 1991 l'employeur qui envisage de licencier un travailleur protégé doit en informer l'intéressé et l'organisation syndicale qui l'a présenté par lettre recommandée.

La mise en œuvre de la procédure de licenciement pour motif grave doit émaner effectivement d'une personne habilitée à exprimer la volonté de l'employeur, éventuellement par procuration. Il n'est par ailleurs pas requis que le mandat ait existé au moment de l'envoi du courrier recommandé : il suffit que l'acte soit ultérieurement confirmé par l'employeur¹⁴.

L'article 4, § 3, de la loi impose à l'employeur de faire mention, dans les lettres recommandées par lesquelles il informe de son intention le travailleur protégé et l'organisation syndicale qui a présenté sa candidature, de tous les faits dont il estime qu'ils rendent toute collaboration professionnelle définitivement impossible.

En vertu de l'article 7, dans la seconde phase de la procédure, la citation doit mentionner le motif grave qui justifie la demande. Les faits invoqués ne peuvent être différents de ceux qui ont été notifiés en application de l'article 4, § 1^{er}. Aucun autre motif ne pourra être soumis à la juridiction du travail.

3.3 Application des principes en l'espèce

a. Le respect du délai de 3 jours

¹⁰ Cass., 22 octobre 2001, www.cass.be, RG n° 5990206F ; Cass., 6 septembre 1999, www.cass.be, RG n° 5980122F

¹¹ Voy. par exemple C. trav. Bruxelles, 3 mars 1976, *Bull. F.E.B.*, 1977, 2451 ; Trib. trav. Malines, 1^{er} mars 1976, *J.T.T.*, 1977, 260 ; Trib. trav. Bruxelles, 17 octobre 1985, *J.T.T.*, 1986, 282 ; voy. aussi Cass., 16 juin 1971, *J.T.T.*, 1972, 37.

¹² En ce sens, C. trav. Bruxelles, 8 avril 1987, *R.D.S.*, 1988, 162.

¹³ En ce sens, C. trav. Bruxelles, 23 janvier 1991, *R.D.S.*, 1991, 120.

¹⁴ En ce sens, C. trav. Anvers, 20 décembre 2004, inéd., RG n° 2004/0681.

Il ressort des éléments produits aux débats que la chronologie des événements fut la suivante :

- Les faits reprochés à Monsieur S. par l'employeur se sont déroulés le 25 août 2022 ;
- En ayant été informé par des « bruits de couloirs », l'employeur s'est renseigné auprès du chef d'équipe qui, via un courriel du 26 août 2022, a permis l'identification de Monsieur S. comme auteur des faits, et Monsieur H. comme victime de ceux-ci ;
- Le même jour, l'employeur a entendu Monsieur H. sur les faits, et a convoqué Monsieur S. à un entretien disciplinaire le 29 août 2022 ;
- Le 30 août 2022, l'employeur a entamé la procédure en reconnaissance du motif grave.

Compte tenu de ces éléments et au vu des principes rappelés ci-dessus, la preuve du respect du délai prévu à l'article 4, § 1^{er}, de la loi du 19 mars 1991, est rapportée en l'espèce.

b. La réalité et la gravité du motif invoqué

L'employeur, sur qui repose la charge de la preuve de l'existence du motif grave, produit essentiellement aux débats des témoignages de membres de son personnel.

La cour rappelle à cet égard qu'il n'y a aucune objection de principe à ce qu'un travailleur puisse attester en faveur ou à l'encontre de son employeur ou de son ancien employeur, la doctrine relevant ainsi que « *les attestations de travailleurs [...] ne peuvent être écartées d'office, sous peine, dans tout litige professionnel, d'être privé du témoignage de ceux qui sont le plus souvent les seuls témoins directs de ce qui se passe au sein de l'entreprise. (...) Le fait qu'elles soient sollicitées, que ce soit par l'employeur ou par le travailleur, n'exerce aucune influence sur leur valeur probante. On voit mal, en effet, comment, en pratique, il pourrait en être autrement, le travailleur n'allant pas de lui-même, dans la plupart des cas, dresser une attestation.* »¹⁵

Par ailleurs, le fait que des témoignages ne revêtent pas la forme d'attestations conformes au prescrit de l'article 961/2 du Code judiciaire, n'est pas nécessairement un obstacle à leur prise en compte¹⁶, le juge appréciant, dans chaque cas, la force probante à leur attacher¹⁷.

En l'espèce, figurent au dossier de pièces de l'employeur :

- Le témoignage de Monsieur H., daté du 26 août 2022, dont le contenu est le suivant :

¹⁵ S. GILSON, K. ROSIER, A. FRANKART et M. GLORIEUX, « La preuve du motif grave », in *Le Congé pour motif grave*, Limal, Anthemis, 2011, p. 188

¹⁶ C. trav. Bruxelles, 20 juin 2018, R.G. n° 2016/AB/1149, www.terralaboris.be

¹⁷ C. trav. Bruxelles, 20 mai 2020, R.G. n° 2017/AB/672, www.terralaboris.be

« Hier, le 25 août, vers midi, on était tous à table au réfectoire, en train de manger, on se taquinait comme souvent. Étaient à notre table : L. S., D. P., P. M., et Monsieur S.

M. C. et T. L. étaient à la table d'à côté.

Nous parlions de chevaux et L. S. a demandé à Monsieur S., est-ce que tu as un étalon. Il a répondu "non, un hongre". Quelques blagues partent là-dessus. "Ton oncle, il tire à blanc ?"

Monsieur S. rigolait.

J'ai dit à L. S. sur le ton de l'humour "attention arrête, il a un bon avocat et ça va lui couter cher." Monsieur S. a répondu "ça ne te regarde pas, connard, n'ai pas payé l'avocat, c'est l'assurance qui a payé." Monsieur S. bégayait... J'ai dit "mets la deuxième".

Je n'ai pas vu Monsieur S. se lever et par-dessus la table, il m'a attrapé et m'a mis une gifle sur la joue. Je n'ai pas réagi, je suis tombé des nues. D'habitude quand on va trop loin en taquinerie avec Monsieur S. il prévient verbalement.

M. C. et T. L. se sont levés, ils ont pris Monsieur S. en lui disant d'arrêter, Monsieur S. a quitté le réfectoire et est retourné travailler.

Mes contacts avec Monsieur S. sont bons, on va parfois manger avec l'équipe, sans le moindre problème. Je n'ai pas eu d'incident avec Monsieur S. les jours d'avant. Monsieur S. n'est pas revenu vers moi depuis cet incident. »

- Le témoignage de Monsieur M. C., daté du 29 août 2022, dont le contenu est le suivant :

« En présence de P. L., juriste d'entreprise de Materne, je déclare que :

- *Quand je suis arrivé au réfectoire, j'étais à une table à côté de celle où étaient assis P. M., L. S., Monsieur S. et Monsieur H. Ils étaient en train de rigoler tous les 4, avec des blagues les uns envers les autres comme d'habitude.*
- *Je n'ai pas entendu ce qu'ils se disaient, mais à un moment donné, Monsieur S. s'est levé, il a d'abord empoigné Monsieur H., et puis j'ai l'impression qu'il a voulu passer une de ses mains derrière le cou de Monsieur H. pour le faire avancer, mais il a été trop rapide dans son geste et sa main a plutôt percuté la joue de Monsieur H. Cela a fait un gros bruit de claque dans le réfectoire et tout le monde autour s'est retourné.*
- *Vu mon rôle de technicien, je me suis levé de ma chaise et ai séparé Monsieur H. et Monsieur S. J'ai obligé Monsieur S. à quitter le réfectoire et à remonter à son poste. Je suis resté avec Monsieur H. pour le calmer. Celui-ci était furieux et, sous la colère, voulait attendre Monsieur S. sur le parking après le travail. Je l'ai prévenu que s'il faisait vraiment ça ils seraient tous les deux sanctionnés alors que pour le moment seul Monsieur S. avait été violent. Je lui ai conseillé de plutôt aller chez un chef pour raconter ce qui s'est passé. »*

- Une attestation du même Monsieur M. C., datée du 6 octobre 2022, où celui-ci indique notamment que *« en ce qui concerne la gifle de Monsieur S., pour moi il y a effectivement une “baffe”, mais de là où je suis je ne peux pas dire si elle est volontaire ou non. »*
- Le témoignage de Monsieur L. S., daté du 29 août 2022, dont le contenu est le suivant :
 - « En présence de P. L., juriste d'entreprise de Materne, je déclare que :
 - Pour revenir sur ce qu'il s'est passé à propos des événements du 26 août au réfectoire, selon moi les deux personnes sont fautives : Monsieur H. n'aurait pas dû manquer de respect à Monsieur S. vu son âge et son expérience et Monsieur S., vu cette expérience n'aurait pas dû réagir comme ça.
 - C'est vrai qu'on a tendance à mal se parler en cuisson, à se faire des taquineries et là cela a été trop loin, la goutte d'eau qui a fait déborder le vase.
 - J'étais à table au moment où ils ont commencé à se taquiner, ça ne m'a pas choqué au début, car c'est assez habituel, à un moment, je me suis levé et ai quitté la table. Avant de quitter la table, je leur ai dit de se calmer tous les deux. J'étais de dos en train de préparer mon sac quand les faits se sont produits et donc je n'ai rien vu de ce qu'il s'est passé après, mais quand je me suis retourné il y avait de l'excitation et les autres de la table ont calmé les choses.
 - Je connais Monsieur S. depuis des années, depuis notre enfance. »

Au vu de ces éléments, il est clairement établi à l'estime de la cour qu'en date du 25 août 2022, Monsieur S. a empoigné Monsieur H. à la suite d'une provocation verbale de ce dernier (non contestée et d'ailleurs sanctionnée comme telle par l'employeur, Monsieur H. s'étant vu appliquer une sanction disciplinaire de mise à pied d'une journée) au réfectoire, et que dans la foulée de ce mouvement, la joue de ce dernier a été percutée par une main de Monsieur S., sans qu'il soit par contre établi que cette « gifle » ait eu un caractère volontaire, le contenu des différents témoignages ne permettant pas d'exclure l'hypothèse d'un mouvement malencontreux de la part de Monsieur S.

Même ainsi limités, ces faits sont constitutifs d'une voie de fait et sont intrinsèquement fautifs.

Cela étant posé, ainsi que dit *supra*, toute faute, même d'une certaine gravité, n'est pas nécessairement constitutive d'un motif grave : encore faut-il que la faute commise soit à ce point grave qu'elle rende immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Dans l'appréciation de ce comportement fautif, la cour relève les circonstances concrètes suivantes :

- Le caractère unique de celui-ci dans l'histoire des relations de travail ayant uni les parties ;
- L'ancienneté de plus de 30 ans de Monsieur S. au service de l'employeur ;
- Le milieu professionnel dans lequel les faits se sont produits, composé d'ouvriers de production ;
- L'existence le jour des faits d'une provocation de la part de Monsieur H., qui a tenu à l'égard de Monsieur S. des propos blessants et irrespectueux, se moquant notamment de son bégaiement ;
- La charge psychosociale élevée engendrée dans le chef de Monsieur S. par son milieu de travail, relevée par le conseiller en prévention en son avis émis en date du 29 juillet 2021 à la suite de la demande d'intervention psychosociale formée par celui-ci en date du 4 août 2020, où Monsieur S. faisait notamment état d'un incident antérieur au réfectoire. La cour note à cet égard que le conseiller en prévention relève l'existence d'une « *culture relationnelle de l'usine qui amène parfois à s'exprimer sous forme de taquineries ou de "petites moqueries", certaines d'entre-elles pouvant parfois être mal vécues* ».

Resituée dans son contexte et s'agissant de la question de savoir si elle est réellement imputable à Monsieur S., l'altercation ayant conduit au licenciement apparaît dès lors comme étant l'aboutissement de propos désobligeants et d'attitudes inappropriées qui sont eux-mêmes l'aboutissement du climat régnant dans l'entreprise, et plus particulièrement au sein du service « cuisson », ainsi qu'il ressort notamment des témoignages du 29 août 2022 de Monsieur L. S., et de celui de Monsieur H. daté du 26 août 2022, dont il a été question ci-dessus.

Compte tenu de l'ensemble des circonstances mentionnées plus haut, la cour considère que le comportement fautif reproché à Monsieur S. n'est pas constitutif d'un motif grave, la faute commise par celui-ci n'étant pas au regard desdites circonstances suffisamment grave pour rendre immédiatement et définitivement impossible la poursuite des relations de travail entre la société et lui-même.

L'appel de l'employeur sera donc déclaré non fondé.

Toutefois, la cour du travail invite les parties à considérer le présent arrêt comme un sérieux rappel à l'ordre adressé à Monsieur S. La répétition, en dépit de cet avertissement, d'un tel comportement fautif pourrait, en fonction des circonstances de l'espèce, être considérée comme une faute grave.

c. Les dépens

Aux termes de l'article 1017 du Code judiciaire, 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 juge décrète.

En sa qualité de partie succombante, la SA sera donc condamnée aux dépens d'appel, ainsi qu'il sera précisé au dispositif du présent arrêt, le jugement subsistant en ce qui concerne les dépens de première instance.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré,

Statuant publiquement et après un débat contradictoire à l'égard de l'employeur et de Monsieur S., et par défaut à l'égard de la CSC,

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

Déclare l'appel recevable, mais non fondé ;

Confirme le jugement entrepris en toutes ses dispositions ;

Délaisse à l'employeur ses propres dépens, et le condamne aux dépens de Monsieur S., liquidés à la somme de 1 680 € à titre d'indemnité de procédure d'appel, ainsi qu'à la somme de 24 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :
C D, conseiller faisant fonction de président,
G P, conseiller social au titre d'employeur,
F D, conseiller social au titre d'ouvrier,
Assistés de N F, greffier

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la Chambre 6-B de la Cour du travail de Liège, division Namur, Place du Palais de Justice 5 à 5000, Namur, le 15 décembre 2022, où étaient présents :
C D, conseiller faisant fonction de président,
N F, greffier,