



Chambre 3
Numéro de rôle 2018/AM/356
MONDOTUBE SA / G. D.
Numéro de répertoire 2019/
Arrêt contradictoire, définitif

COUR DU TRAVAIL DE MONS

ARRET

**Audience publique du
08 octobre 2019**

Contrat de travail – Ouvrier – Licenciement pour motif grave.
Article 578 du Code judiciaire

EN CAUSE DE :

La S.A. MONDOTUBE,

Appelante, comparaisant par son conseil Maître Habibi loco Maître Rase, avocate à Liège ;

CONTRE :

G. D., domicilié à

Intimé, comparaisant par son conseil Maître Yavo loco Maître Menna, avocate à La Louvière ;

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

Vu les pièces de la procédure, et notamment :

- la requête d'appel reçue au greffe de la cour le 22 octobre 2018, dirigée contre le jugement contradictoire prononcé le 8 juin 2018 par le tribunal du travail du Hainaut, section de La Louvière ;
- l'ordonnance de mise en état consensuelle de la cause prise le 13 novembre 2018 en application de l'article 747, § 1^{er}, du Code judiciaire ;
- les conclusions des parties ;

Entendu les conseils des parties en leurs plaidoiries à l'audience publique du 10 septembre 2019 ;

Vu les dossiers des parties ;

Vu le relevé des dépens de M. D.G. ;

FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE

M. D.G. est entré au service de la S.A. MONDOTUBE en qualité d'ouvrier le 29 mai 2014 (date mentionnée dans le formulaire C4).

La S.A. MONDOTUBE a notifié à M. D.G. sa décision de rompre le contrat pour faute grave, sans préavis ni indemnité, par lettre recommandée du 1^{er} juillet 2016 libellée en ces termes :

« Le 29 juin 2016, je vous ai signifié la reprise du travail pour le jeudi 30/06 et le vendredi 01/07 suite à une période de chômage économique vous demandant de vous présenter à l'atelier.

Vous vous êtes bien présenté le 30/06. Durant cette journée, des comportements inappropriés ont été signalés à votre direction par votre collègue J-L. DU... à savoir que vous n'aviez travaillé que quelques minutes durant la journée.

Le vendredi 01 juillet au matin, après que notre directeur opérationnel vous ait demandé pourquoi vous n'aviez pratiquement rien fait pour aider votre collègue la veille, vous avez d'abord quitté l'entreprise sans explication pour revenir quelques minutes plus tard en faisant un "frein à main" sur le parking. Ensuite, vous êtes allé à la rencontre de Jean-Louis DU... qui se préparait à partir sur chantier avec d'autres collègues et vous l'avez menacé en prenant une poignée de boulons en main. Vous l'avez ensuite menacé de lui crever les yeux.

Menacer un collègue avec des objets potentiellement dangereux ainsi que menacer d'atteindre gravement l'intégrité d'un collègue rompt la relation de confiance qui nous unit car dans notre travail, nous sommes amenés à collaborer étroitement avec d'autres personnes tous les jours et nous employons des outils potentiellement très dangereux. Votre comportement menaçant engendre, à juste titre, un sentiment d'insécurité.

Je me vois donc dans l'obligation par cette lettre de vous licencier pour motif grave à la date d'aujourd'hui, le premier juillet 2016. Ce licenciement résulte des faits.

La poursuite de notre collaboration professionnelle est devenue impossible immédiatement et définitivement par vos manquements graves. En effet, ceci met en défaut la bonne organisation de l'entreprise et ce n'est pas en accord avec le contrat signé.

(...) ».

Par lettre du 5 juillet 2016, l'organisation syndicale de M. D.G. a sollicité la réintégration de celui-ci :

« Nous sommes interpellés par notre affilié précité concernant son licenciement du 1^{er} juillet 2016.

Dans votre courrier du 1er juillet 2016, vous faite référence à des comportements inappropriés durant la journée de travail du 30/06/16. Votre remarque se base sur les seuls dires de Monsieur DU..., un témoignage unilatéral ne vous semble-t-il pas insuffisant ?

Notre affilié nous confirme bien qu'il y a eu une dispute entre lui et Monsieur DU... J-L.

Cependant, il nous indique qu'il n'a pas menacé verbalement ce dernier.

Suite à cette dispute avez-vous entendu les versions des différents partis ? Pouvez-vous nous la cause de cette dispute ?

Votre règlement de travail fait-il référence à l'échelle des sanctions envisageables ?

Le licenciement pour faute grave ne peut être d'application dans ce cas.

En effet, les parties mises en cause sont des ouvriers et non ouvrier/employeur. De plus, selon la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail art.35, il faut que la faute ait été commise, la simple intention, même manifestée, de commettre la faute ne justifie pas le renvoi pour faute grave.

Monsieur G.D. nous affirme ne pas avoir agressé Monsieur DU.....

Nous vous demandons donc la réintégration de Monsieur G.D..

(...) ».

La S.A. MONDOTUBE a répondu à cette interpellation par courrier du 12 juillet 2016 :

« (...)

Réponse à votre première question "Votre remarque se base sur les seuls dires de Monsieur DU..., un témoignage unilatéral ne vous semble-t-il pas insuffisant ? Nous avons enregistré 3 témoignages en plus de celui de Monsieur DU..... Deux d'entre eux ont vu la menace avec objet et entendu la menace « je vais te crever les yeux », « traître », « faux-cul ». Un autre n'a vu que la menace avec objet car il se trouvait trop loin. Ce dernier souhaite garder l'anonymat car, dit-il, il entretient une bonne relation avec D.G.. Ce témoignage est néanmoins notifié et sera consultable par le juge, nous respecterons le caractère anonyme de celui-ci car étant donné la gravité des faits, nous pouvons supposer que cette personne a peur d'éventuelles représailles.

Réponse à votre deuxième question " Suite à cette dispute avez-vous entendu les versions des différents partis" ?

Premièrement, d'après les témoignages récoltés, attestant que Monsieur DU.... n'a pas haussé le ton, nous contestons le fait que vous appeliez cela une dispute. Monsieur DU.... nous confirme qu'il est resté très calme et en retrait de peur que Monsieur G.D. ne lui « saute dessus ». Il s'agit d'une agression.

Deuxièmement, nous n'avons pas pu récolter le témoignage de D.G. car ce dernier a immédiatement quitté l'atelier après l'agression, abandonnant ainsi son travail sans justification et sans permission.

Réponse à votre troisième question " Pouvez-vous nous la cause de cette dispute ?" :
Juste avant l'agression, Monsieur G.D. était auprès de notre secrétaire pour lui dire qu'il ne travaillerait pas ce jour-là, le 1^{er} juillet, car il devait se préparer pour le mariage de sa sœur. Notre secrétaire lui a répondu qu'il était prévu sur chantier, qu'il n'avait pas fait de demande de congé et qu'il devait dès lors le demander à notre directeur opérationnel qui se trouvait dans l'atelier. Monsieur D.G. s'est alors rendu auprès de lui pour lui demander congé. Notre Directeur opérationnel lui a dit qu'il mettait la bonne exécution du chantier à mal car son congé n'était pas prévu et lui a demandé pourquoi il n'avait pas aidé son collègue la veille sur ce même chantier. Monsieur D.G. lui alors demandé de façon agressive : Qui t'a dit que j'avais rien fait ? Réponse de notre Directeur opérationnel : A ton avis ?

Comme ils n'étaient que deux sur ce chantier, Monsieur D.G. en a probablement conclu qu'il s'agissait de J-L. DU.... et c'est probablement pour cette raison qu'il s'est alors rendu à sa rencontre pour commettre l'agression.

J-L. DU...., ouvrier irréprochable de l'entreprise a en effet fait part à notre directeur opérationnel ce matin-là du fait que D.G. ne l'a pratiquement pas aidé la veille car notre Directeur lui avait demandé où en était l'état d'avancement du chantier. Le travail consistait à placer des tôles de fines épaisseurs sur une paroi à l'aide de rivets. Monsieur G.D. n'a aidé qu'à la mise en place des tôles à l'aide de serres joints. Soit, sur les 5 tôles placées ce jour-là , 5 fois quelques minutes de travail. Les dizaines de trous à effectuer, les dizaines de rivets à placer et les quelques découpes nécessaires ont tous été effectués par Monsieur DU.... d'après ses dires. Monsieur DU.... a également dit qu'il ne pouvait plus le couvrir dès lors qu'il était lui-même mis en cause.

(...) ».

La S.A. MONDOTUBE a donc maintenu sa décision et a opposé une fin de non-recevoir à la demande de réintégration.

M. D.G. a soumis le litige au tribunal du travail du Hainaut, section de La Louvière, par requête contradictoire introduite le 10 avril 2017. La demande originaire telle que précisée en cours d'instance avait pour objet d'entendre condamner la S.A. MONDOTUBE au paiement des sommes brutes de 5.713,68 € au titre d'indemnité

compensatoire de préavis et 241,89 € au titre de prime de fin d'année 2016 *prorata temporis*, et de la somme nette de 175 € au titre d'éco-chèques, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires à dater de l'exigibilité des sommes dues et des frais et dépens de l'instance.

Par jugement prononcé le 8 juin 2018, le premier juge a condamné la S.A. MONDOTUBE au paiement de la somme brute de 5.713,68 € au titre d'indemnité compensatoire de préavis. Il a considéré que les faits invoqués au titre de motif grave n'étaient pas à suffisance établis par la production de trois témoignages, au motif que ceux-ci ne répondaient pas au prescrit de l'article 961/2 du Code judiciaire, qu'ils étaient dactylographiés et que l'identité de l'un des trois témoins était inconnue. Le premier juge a réservé à statuer sur les chefs de demande relatifs à la prime de fin d'année et aux éco-chèques et a ordonné la réouverture des débats pour permettre à M. D.G. de s'en expliquer.

La S.A. MONDOTUBE a relevé appel de ce jugement par requête reçue au greffe le 22 octobre 2018.

OBJET DE L'APPEL

La S.A. MONDOTUBE sollicite la réformation du jugement entrepris et demande à la cour de débouter M. D.G. de l'ensemble de ses chefs de demande. En ordre subsidiaire elle sollicite l'autorisation de prouver par toute voie de droit, et en l'occurrence par témoignages, les faits suivants :

- le 1^{er} juillet 2016, M. D.G. a refusé de répondre à une demande d'explication formulée par le directeur opérationnel sur son emploi du temps au sein de l'entreprise la veille de la demande d'explication ;
- le 1^{er} juillet 2016, M. D.G. a quitté, à la suite de cette demande, l'entreprise sans explication et sans autorisation ;
- le 1^{er} juillet 2016, M. D.G. est ensuite revenu sur les lieux de son travail, en voiture, et a fait « un frein à main » sur le parking ;
- le 1^{er} juillet 2016, M. D.G. est allé à la rencontre d'un autre travailleur, M. DU..., l'a traité de « traître » et l'a menacé verbalement de lui « crever les yeux » ; il tenait une poignée de boulons en main.

DECISION

Recevabilité

L'appel, régulier en la forme et introduit dans le délai légal, est recevable.

Fondement

1.

Le motif grave est défini par l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail comme étant " toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ".

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.

Aux termes de l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978, 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.

La charge de la preuve tant de la réalité des faits que du respect des délais prévu à l'article 35, alinéas 3 et 4, de la loi du 3 juillet 1978 incombe à la partie qui invoque l'existence d'un motif grave, le juge appréciant souverainement tant la gravité de la(des) faute(s) en fonction des circonstances de la cause que le respect du délai de trois jours.

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. Cette appréciation se fait *in concreto* en tenant compte de l'ensemble des circonstances qui sont de nature à attribuer ou non à un fait le caractère de motif grave.

2.

En l'espèce le respect du délai de trois jours n'est ni contesté ni contestable.

La S.A. MONDOTUBE fait valoir qu'il y a lieu, pour apprécier la gravité de la faute, de prendre en compte l'ensemble du comportement de M. D.G. le 1^{er} juillet 2016 (refus de répondre à son supérieur, avoir quitté inopinément l'entreprise sans autorisation, frein à main sur le parking, avoir menacé un autre travailleur avec une poignée de boulons à la main, l'avoir menacé de lui crever les yeux . . .) au regard de l'environnement et du contexte de l'entreprise active dans le secteur de la métallurgie (utilisation de matériel pouvant constituer un danger pour la sécurité et l'intégrité physique).

3.

La cour considère que les faits reprochés, s'ils s'avèrent établis, justifient le licenciement immédiat sans préavis ni indemnité. Le critère essentiel est la rupture du lien de confiance qui prime toute considération quant à la proportionnalité. En effet, l'insubordination et des menaces d'atteinte à l'intégrité physique d'un collègue de travail – même si elles n'ont pas été mises à exécution – rendent immédiatement et définitivement impossible la poursuite des relations de travail et ce quelle que soit l'ancienneté du travailleur ou l'absence d'antécédents.

4.

Les trois premiers faits cotés à preuve n'ont jamais en tant que tels été contestés par M. D.G.. Aucune allusion n'y est faite dans la lettre de l'organisation syndicale du 5 juillet 2016. La réponse de la S.A. MONDOTUBE du 12 juillet 2016, explicitant de manière circonstanciée et précise le contexte de l'entretien du 1^{er} juillet avec le directeur opérationnel, n'a suscité aucune réaction. En termes de conclusions M. D.G. se limite à déplorer qu'il ait dû reprendre le travail le 30 juin et le 1^{er} juillet alors qu'il avait annoncé qu'il devait préparer le mariage de sa sœur, et à déclarer avoir été blessé par les reproches relatifs à ses prestations du 30 juin. Il ne conteste toujours pas avoir refusé de s'expliquer et avoir quitté l'entreprise sans y avoir été autorisé.

En ce qui concerne le quatrième fait, il y a lieu de relever que la S.A. MONDOTUBE n'a pas fait état d'une agression physique, mais de menaces d'agression.

En termes de conclusions, M. D.G. déclare qu'il a demandé des explications à son collègue J-L. DU... et l'a traité de menteur, mais nie l'avoir menacé de lui « crever les yeux ». Il ajoute que « le fait de prendre quelques boulons en main ne peut être considéré comme une agression physique ».

La S.A. MONDOTUBE produit aux débats deux attestations conformes aux règles de forme prévues à l'article 961/2 du Code judiciaire :

- DU... J-L. : *ce matin dans l'atelier vers 8H00, D.G. a été menaçant par son attitude à mon égard. Il s'exprimait très fort et était très énervé. Il a tenu des propos agressifs tels que je vais te crever les yeux en me menaçant d'un objet, tu es un traître car j'ai signalé à mon supérieur son manquement au travail de la veille sur chantier.
Il a également pris une poignée de boulons afin de m'intimider ;*
- M.S : *ce matin dans l'atelier vers 8 h 00 j'ai pu constater le comportement énervé et menaçant de G.D. envers DU... J-L..
G.D. a tenu des propos menaçants lui disant qu'il allait lui crever les yeux, que c'était un traître.*

La menace d'atteinte à l'intégrité physique de M. J-L. DU.... est à suffisance établie par ces deux témoignages concordants. La circonstance aggravante d'avoir pris des boulons en main est attestée par M. J-L. DU.... et n'est pas en soi contestée par M. D.G. puisqu'il écrit dans ses conclusions que « le fait de prendre quelques boulons en main ne peut être considéré comme une agression physique », ainsi qu'il a été dit ci-dessus.

En conséquence la S.A. MONDOTUBE était fondée à rompre le contrat avec effet immédiat pour motif grave.

5.

Il y a lieu de réformer le jugement entrepris en ce qu'il a fait droit à la demande relative à l'indemnité compensatoire de préavis.

6.

Le motif grave de licenciement étant reconnu, M. D.G. n'a pas droit à la prime de fin d'année *prorata temporis*.

7.

M. D.G. ne justifie pas sa réclamation de la somme de 175 € au titre d'éco-chèques.

La convention collective de travail n° 98 conclue au sein du Conseil national du travail en date du 20 février 2009 établit la liste des « éco-produits » et fixe les règles minimales à respecter pour l'octroi des éco-chèques mais elle n'impose pas aux employeurs d'accorder ces chèques. Le droit aux éco-chèques doit être prévu par une convention collective de travail conclue au niveau du secteur, c'est-à-dire par la commission paritaire, ou au sein de l'entreprise.

M. D.G. produit en pièce 11 de son dossier l'extrait de la liste des commissions paritaires ayant conclu des conventions relatives aux éco-chèques, mais n'explique pas en quoi la S.A. MONDOTUBE serait concernée.

Il n'établit pas par ailleurs que les éco-chèques lui auraient été octroyés précédemment.

PAR CES MOTIFS

La cour du travail,

Statuant contradictoirement,

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

Reçoit l'appel ;

Le dit fondé ;

Réforme le jugement entrepris en ce qu'il a condamné la S.A. MONDOTUBE au paiement de la somme brute de 5.713,68 € au titre d'indemnité compensatoire de préavis ;

Dit la demande originaire non fondée ;

Condamne M. D.G. aux frais et dépens des deux instances comprenant les indemnités de procédures liquidées à 2.160 € (2 X 1.080 €) ainsi que la somme de 20 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ;

Ainsi jugé par la 3^{ème} chambre de la cour du travail de Mons, composée de :

Joëlle BAUDART, président,
Damien ABELS, conseiller social au titre d'employeur,
Christian VIROUX, conseiller social au titre de travailleur ouvrier,

Assistés de :
Stéphan BARME, greffier,

Et signé, en application de l'article 785 du Code judiciaire, compte tenu de l'impossibilité dans laquelle se trouve Monsieur le conseiller social Christian VIROUX, par Madame Joëlle BAUDART, président, et Monsieur Damien ABELS, conseiller social, assistés de Monsieur Stéphan BARME, greffier.

et prononcé en langue française, à l'audience publique du 08 octobre 2019 par Joëlle BAUDART, président, avec l'assistance de Stéphan BARME, greffier.