



Chambre <b>3</b>
Numéro de rôle <b>2020/AM/253</b>
<b>LES CXXXXXXXX DE LA PXXXXX BXXXX BXXXX SA / Mxxxx Oxxxxxx</b>
Numéro de répertoire <b>2021/</b>
<b>Arrêt contradictoire, définitif</b>

# **COUR DU TRAVAIL DE MONS**

## **ARRET**

**Audience publique du  
02 novembre 2021**

Droit du travail. Contrat de travail d'ouvrier.

Sanction disciplinaire – Loi du 08/04/1965 instituant le règlement de travail.

Mise à pied de 3 jours sans rémunération.

Annulation de la sanction disciplinaire en raison de la violation par l'employeur des formalités particulières de la procédure prévues par le règlement de travail (absence de communication de la sanction disciplinaire à la délégation syndicale).

Droit pour le travailleur au bénéfice de dommages et intérêts couvrant la rémunération perdue au cours des journées de suspension de son contrat de travail.

Article 578, 1° du Code judiciaire.

Arrêt contradictoire, définitif.

**EN CAUSE DE :**

**La S.A. LES CXXXXXXX DE LA PXXXXX BXXXX BXXXX**, (BCE xxxxxxxxxxxx), dont le siège social est établi à xxxx Sxxxxxx, xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx,

**Partie appelante, défenderesse originaire**, comparissant par son conseil Maître RXXXX loco Maître HXXXXXXXX, avocat à XX XXXXX,

**CONTRE :**

**Monsieur Oxxxxxx Mxxxx**, (RRN xxxxxxxxxxxx), domicilié à xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx,

**Partie intimée, demanderesse originaire**, représentée par Madame VXXXXXXXX, déléguée syndicale dont la procuration repose au dossier de la procédure.

\*\*\*\*\*

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

Vu, produites en forme régulière, les pièces de la procédure légalement requises et, notamment, la copie conforme du jugement entrepris ;

Vu, l'appel interjeté contre le jugement contradictoire prononcé le 08/05/2020 par le tribunal du travail du Hainaut, division de La Louvière, appel formé par requête déposée au greffe de la cour le 14/08/2020 ;

Vu l'ordonnance de mise en état consensuelle, prise sur pied de l'article 747, §1<sup>er</sup> du Code judiciaire le 06/10/2020 et notifiée aux parties le 07/10/2020 ;

Vu, pour la S.A. LES Cxxxxxxxx DE LA Pxxxxx Bxxxx Bxxxx, ses conclusions de synthèse d'appel reçues au greffe de la cour le 06/05/2021 ;

Vu, pour Monsieur MXXXX, ses conclusions de synthèse reçues au greffe de la cour le 15/07/2021 ;

Entendu le conseil de la S.A. LES Cxxxxxxxx DE LA Pxxxxx Bxxxx Bxxxx et la mandataire de Monsieur MXXXX en leurs dires et moyens, à l'audience publique du 05/10/2021 de la 3<sup>ème</sup> chambre ;

Vu le dossier des parties ;

\*\*\*\*\*

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

Par requête reçue au greffe de la cour le 14/08/2020, la S.A. LES Cxxxxxxxx DE LA Pxxxxx Bxxxx Bxxxx, a relevé appel d'un jugement prononcé contradictoirement entre parties le 08/05/2020 par le tribunal du travail du Hainaut, division de La Louvière.

La requête d'appel élevée à l'encontre de ce jugement, dont il n'est pas soutenu qu'il ait été signifié, a été introduite dans les formes et délais légaux et est, partant, recevable.

### **FONDEMENT :**

#### **1. Les faits de la cause**

Il appert des conclusions des parties, de leur dossier ainsi que des explications recueillies à l'audience que Monsieur MXXXX, né le xxxxxxxx, est occupé par la S.A. LES Cxxxxxxxx DE LA Pxxxxx Bxxxx Bxxxx depuis le 07/08/1995 dans les liens d'un contrat de travail d'ouvrier conclu à durée indéterminée et à temps plein et ce en qualité de chauffeur de bulldozer.

Il n'est pas contesté qu'en date du 08/05/2018, une altercation a opposé Monsieur MXXXX à Monsieur Axxxxx Fxxx, responsable du site exploité par l'appelante.

Monsieur Jxxxxx Lxxxxxx, collègue de Monsieur MXXXX, a assisté à la scène litigieuse.

L'incident a donné lieu :

- à la tenue, le jour même, d'un entretien avec Monsieur Gxxxxxxxx Oxxxx, directeur technique, et avec Monsieur Axxxxxx Fxxx, directeur technique adjoint, auquel ont assisté Monsieur Mxxxxxx Vxxxx Vxx, délégué syndical et Monsieur Lxxxxxx, collègue de Monsieur MXXXX ;
- et à l'envoi, par l'appelante à Monsieur MXXXX, d'un courrier recommandé du 9 mai 2018 exposant que :

*Nous vous confirmons, par la présente, la teneur de l'entretien que vous avez eu ce mardi 08 mai 2018 avec votre directeur technique et son adjoint, Axxxxx Fxxx. Etaient également présents, votre délégué, Mxxxxxx Vxxxx Vxx, et à votre demande, votre collègue Jxxxxx Lxxxxxx, témoin de l'incident.*

*Cet entretien a eu pour but de relater les faits qui se sont déroulés ce matin :*

*A 11h12 précisément, Monsieur Fxxx, votre responsable de site, est venu vous signaler que le temps de pause était largement dépassé et que, même si le travail au buffet était l'arrêt, vous ne deviez pas vous trouver dans la baraque. Il y a, en effet, toujours du travail à effectuer sur ou avec la chargeuse. A ces mots, vous vous êtes emporté d'une façon totalement inappropriée, vous avez claqué votre chaise et hurlé des propos comme quoi cela devenait n'importe quoi et que « Ca commençait à vous gonfler ». Vous vous êtes alors dirigé vers Monsieur Fxxx qui se tenait dans l'encadrement de la porte et vous l'avez écarté de la main en lui disant « Barrez-vous ! », d'une manière totalement inappropriée. Il vous a ensuite ordonné de le suivre vers le Clypot pour discuter de ce qui venait de se passer avec Monsieur Oxxxx et Madame Axxxxxx, ce que vous avez totalement refusé de faire, prétextant « avoir du travail » ...*

*Ces événements ont été relatés lors de l'entretien et vous les avez reconnus. Nous avons par ailleurs pris acte que vous ne vous êtes pas ni excusé pour vos propos, ni pour votre comportement.*

*Nous avons pris la décision de vous sanctionner par trois jours de mise à pied avec effet immédiat après la réunion. **Vous êtes donc mis à pied à partir du 08 mai 2018 à 12h30 jusqu'au mardi 15 mai, 12h30** (cf: article 31 du règlement de travail)*

*Il conviendra également de discuter à votre retour des conséquences qu'auront eu vos actes et paroles. Vous serez probablement déplacé à un autre poste.*

*Vous avez également parlé de porter plainte pour harcèlement en disant que, à l'exception de Monsieur Fxxx, vous n'aviez de souci avec personne. Il vous a alors été rappelé vos différentes et multiples altercations passées avec votre ligne hiérarchique qui n'avaient pas été mises par écrit précédemment. Nous vous rappelons également que des « fautes lourdes » n'ont pas été suivies de sanctions, par le passé.*

*Ces faits sont d'autant plus graves que le mercredi 11 avril dernier, des remarques vous ont été faites sur vos temps de pause et votre méthode de travail. Ainsi, il a été porté à votre attention que la quantité de travail que vous effectuez diminue depuis quelques semaines. En effet, vous êtes souvent le dernier à reprendre le travail après une pause, vos déplacements en machine « à vide » sont lents et diminuent la production.*

*Il est convenu les changements suivants, dans votre manière de travailler :*

- respecter les temps de pause ;*
- effectuer des déplacements plus rapides quand cela est possible ;*
- stocker les blocs sur les buffets et les remonter lors de vos « temps morts » ;*
- quand cela est possible, empiler les blocs de moins de 15 T pour les remonter, en vue de diminuer les déplacements ;*
- stocker les déchets sur les buffets et les remonter lors de vos « temps morts » ;*
- ne charger les camions que lorsque cela n'est pas possible par une autre machine.*

*Vous êtes opérateur machine sur la chargeuse la plus importante du site, il est impératif que votre travail soit sans reproches pour pouvoir assurer une production optimale. Des remarques de différents sous-traitants nous sont également parvenues sur votre façon de travailler et votre façon de parler aux gens.*

*Ce courrier vous est adressé par lettre recommandée et sera versée à votre dossier.*

Monsieur MXXXX n'a eu de cesse de contester la matérialité des griefs lui reprochés à la base de la sanction disciplinaire lui infligée : il reconnaît simplement avoir haussé le ton à l'égard de Monsieur Fxxx au regard des accusations dépourvues de tout fondement qu'il s'était permis de formuler à son encontre.

L'organisation syndicale de Monsieur MXXXX a pris contact avec l'appelante pour l'inviter à revoir sa position en annulant cette sanction et en lui versant les trois jours de salaire dus.

Par courrier du 09/07/2018, l'appelante a refusé de reconsidérer sa position, situation qui a contraint Monsieur MXXXX à porter le débat sur le terrain judiciaire.

## **2. Les rétroactes de la procédure**

Par requête contradictoire adressée le 25/09/2018 au greffe du tribunal du travail du Hainaut, division de La Louvière, Monsieur MXXXX a sollicité la condamnation de la S.A. LES Cxxxxxxxx DE LA Pxxxxx Bxxxx Bxxxx à lui verser la somme de 362,81€ au titre de dommages et intérêts correspondant à la rémunération de 3 jours de travail avec les intérêts moratoires et judiciaires.

Par jugement prononcé le 08/05/2020, le tribunal du travail du Hainaut, division de La Louvière a déclaré la demande recevable et partiellement fondée et condamné la S.A. LES Cxxxxxxxx DE LA Pxxxxx Bxxxx Bxxxx à verser à Monsieur MXXXX la somme de 353,74€ à titre de dommages et intérêts, somme à augmenter des intérêts au taux légal à dater du 25/09/2018 jusqu'à parfait payement.

En effet, le premier juge estima sur base des éléments fournis et dans l'hypothèse où on considèrerait les faits reprochés comme établis – quod non à ce stade – que la décision de l'employeur n'était pas proportionnée.

La S.A. LES Cxxxxxxxx DE LA Pxxxxx Bxxxx Bxxxx interjeta appel de ce jugement.

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

L'appelante fait valoir qu'elle a fait une juste application du règlement de travail qui prévoit, en son article 31, la suspension du contrat (mise à pied) par mesure disciplinaire limitée à trois jours en fonction de la gravité de la faute commise.

Elle indique qu'en raison du comportement de Monsieur MXXXX, la mise à pied n'est pas illégale de telle sorte qu'il n'y a pas lieu de l'annuler.

Par ailleurs, l'appelante estime avoir respecté la procédure puisqu'elle a eu un échange avec le représentant syndical mais qu'elle a décidé de maintenir sa position : il ne s'impose pas davantage, dès lors, d'annuler la sanction pour non-respect de la procédure.

L'appelante fait observer que la réaction virulente de Monsieur MXXXX justifie la sanction de mise à pied de 3 jours qui lui a été notifiée et ce d'autant plus que ce n'était pas la première fois que des reproches lui avaient été adressés en relation avec sa manière de travailler.

Elle considère, ainsi, que contrairement à ce qu'a décidé le premier juge, la sanction disciplinaire notifiée par ses soins était proportionnée au comportement de Monsieur MXXXX.

L'appelante sollicite la réformation du jugement dont appel.

### **POSITION DE MONSIEUR MXXXX**

Monsieur MXXXX estime, dans un premier temps, que la sanction lui infligée par l'appelante est frappée d'illégalité : en effet, l'exécution d'une telle sanction l'a privé de deux éléments essentiels de son contrat de travail, à savoir le travail convenu et la rémunération.

Par ailleurs, relève-t-il, la procédure mentionnée dans le règlement de travail n'a pas été respectée par l'appelante puisque la sanction n'a pas été communiquée à la délégation syndicale avant d'être mise en application.

Enfin, Monsieur MXXXX indique qu'il n'a jamais fait l'objet de remarques sur la qualité de son travail depuis qu'il est au service de l'appelante mais qu'en réalité l'appelante met en cause l'exercice de son mandat syndical.

Il déclare contester, d'autre part, la matérialité même des faits qui se sont produits le 08/05/2018 dès lors qu'ayant terminé son travail, il a été pris à partie par Monsieur Fxxx : cette situation l'a conduit à hausser le ton à l'égard de Monsieur Fxxx et à « claquer sa chaise par terre » niant, toutefois, avoir adopté le moindre mouvement violent à l'encontre de Monsieur Fxxx ou avoir fait preuve de grossièreté.

Monsieur MXXXX sollicite la confirmation du jugement dont appel.

### **DISCUSSION – EN DROIT**

- I. **Fondement de la requête d'appel**
- I. **1. Quant à la sanction disciplinaire infligée, mise à pied avec privation de travail et de rémunération**
- I. **1. a) Les principes applicables**

Au sein de l'entreprise, le droit disciplinaire est essentiellement régi par le chapitre IV de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail. Ses articles 16 et 17, alinéa premier, disposent que :

Art. 16 :

*Seules les pénalités prévues par le règlement de travail peuvent être appliquées.*

Art. 17, alinéa 1<sup>er</sup> :

*A peine de nullité, les pénalités doivent être notifiées par l'employeur ou son préposé à ceux qui les ont encourues au plus tard le premier jour ouvrable suivant celui ou le manquement a été constaté.*

Il découle de l'article 16 précité un principe de légalité de la peine disciplinaire (*nulla poena sine lege*) puisque seules les pénalités prévues par le règlement de travail peuvent être appliquées. Les seules sanctions disciplinaires dont l'employeur dispose doivent nécessairement être indiquées dans le règlement de travail (article 6, 6°) sous peine de nullité.

En conséquence, les parties au contrat ne peuvent déroger, que ce soit par convention individuelle ou par convention collective de travail aux pénalités inscrites dans le règlement du travail (voyez : C. BOULANGER et N. ROBERT, « Le règlement de travail et les questions de procédure » in « Discipline et surveillance dans la relation de travail », Anthemis 2013, p. 88).

Par ailleurs, le règlement de travail peut, toutefois, prévoir des formalités particulières de procédure au-delà des obligations inscrites dans la loi (inscription au registre à peine de nullité, notification de la sanction par courrier recommandé, ...). Ces clauses de stricte interprétation sont licites pour autant qu'elles se bornent à entraver l'exercice du droit de licenciement sans le rendre impossible (Voyez : M. DALLEMAGNE, « Les sanctions disciplinaires dans le secteur privé » in « Le droit du travail dans tous ses secteurs », Anthemis 2008, p. 40).

**I. 1. b) Application des principes au cas d'espèce**

En l'espèce, l'article 31, 1), du règlement de travail en vigueur au sein de la société dispose que :

*« Sans préjudice des dispositions de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, applicable à tous les travailleurs, l'employeur peut infliger une mesure disciplinaire en rapport avec la gravité de la faute.*

*Les mesures disciplinaires sont les suivantes :*

- a) avertissement verbal ;*
- b) avertissement écrit ;*
- c) réprimande écrite ou dernier avertissement ;*
- d) suspension du contrat (mise à pied) par mesure disciplinaire limitée à 3 jours ;*
- e) licenciement sans préavis pour faute grave.*

*La délégation syndicale est informée des avertissements et réprimandes.*

*Les décisions de renvoi temporaires sont communiquées à la délégation syndicale et ensuite appliquées (...) ».*

Il ne saurait être contesté que l'appelante n'a pas respecté l'obligation à laquelle elle était soumise de communiquer sa décision de renvoi temporaire à la délégation syndicale de l'entreprise (C.S.C et F.G.T.B.) avant son application effective puisque la sanction disciplinaire a été notifiée à Monsieur MXXXX le lendemain des faits litigieux avec effet immédiat à partir de la veille, soit le jour où l'incident ayant opposé Monsieur MXXXX à Monsieur Fxxx a eu lieu.

En effet, l'examen du courrier recommandé du 09/05/2018 (pièce 2 – dossier appelante) contenant la sanction disciplinaire infligée à Monsieur MXXXX permet de relever, sans équivoque, que son envoi a été précédé d'une entrevue, le jour des faits, entre Monsieur MXXXX et le directeur technique et son adjoint (respectivement Messieurs Oxxxx et Fxxx) à laquelle assistaient Monsieur Vxxxx Vxx, délégué syndical de la C.S.C et Monsieur Lxxxxxx en sa qualité de témoin direct des faits litigieux.

Dès lors que le conseil d'entreprise de l'appelante, après consultation du personnel de celle-ci, a élaboré un règlement de travail imposant l'accomplissement d'obligations complémentaires, dans le chef de l'appelante lorsqu'elle entend mettre en œuvre son pouvoir disciplinaire, il est tenu de respecter cette disposition de telle sorte que son non-respect entraîne l'irrégularité de la sanction infligée à Monsieur MXXXX et, partant, son annulation sans qu'il soit nécessaire d'examiner les autres conditions de mise en œuvre de cette sanction disciplinaire.

L'appelante a commis une faute, à savoir le non-respect du règlement de travail, qui est en lien causal direct avec le dommage subi par Monsieur MXXXX, étant l'absence de travail et de rémunération corrélative pendant 3 jours.

Par application des dispositions de l'article 1382 du Code civil, l'appelante est tenue de réparer le dommage subi par Monsieur MXXXX fixé à la somme de 353,74€ sur base du calcul suivant : 3 jours X 7,8 (nombre d'heures de travail) X 15,1172€ (salaire horaire).

Les intérêts sont dus à dater du 25/09/2018 jusqu'à parfait paiement.

Il s'impose de déclarer l'appel non fondé et, partant, de confirmer le jugement dont appel en toutes ses dispositions en y substituant, toutefois, une autre motivation.

\*\*\*\*\*

**PAR CES MOTIFS,**

La cour du travail,

Statuant contradictoirement,

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

Déclare la requête d'appel recevable mais non fondée ;

Confirme le jugement dont appel en toutes ses dispositions en y substituant, toutefois, une autre motivation.

Condamne la S.A. LES Cxxxxxxxx DE LA Pxxxxx Bxxxx Bxxxx aux frais et dépens de l'instance d'appel s'il en est ;

Délaisse à la S.A. LES Cxxxxxxxx DE LA Pxxxxx Bxxxx Bxxxx sa contribution de 20€ au fonds budgétaire de seconde ligne ;

Ainsi jugé par la 3<sup>ème</sup> chambre de la Cour du travail de Mons, composée de :

Xavier VLIEGHE, président de chambre,  
Hervé BERNARD, conseiller social au titre d'employeur,  
Carlo BRISCOLINI, conseiller social au titre de travailleur ouvrier,

Et signé, en application de l'article 785 du Code judiciaire, compte tenu de l'impossibilité dans laquelle se trouve monsieur le conseiller social Carlo BRISCOLINI par :

Xavier VLIEGHE, président de chambre,  
Hervé BERNARD, conseiller social au titre d'employeur,

Assistés de :

Chantal STEENHAUT, greffier,

qui en ont préalablement signé la minute.

Le greffier,

Le conseiller social

Le président,

et prononcé en langue française, à l'audience publique du 02 novembre 2021 par Xavier VLIEGHE, président, avec l'assistance de Chantal STEENHAUT, greffier.

Le greffier,

Le président,