

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT

Division de Mons
7000 Mons – Rue de Nimy, 70

JUGEMENT

PRONONCE A L'AUDIENCE PUBLIQUE DU 9 AVRIL 2018

Rôle n° 16/2265/A

Rép. A.J. n° 18/2716

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 : Monsieur Olivier D

PARTIE DEMANDERESSE, représentée par Me PETRE, Avocat à LA LOUVIERE.

CONTRE : SA CARROS TRUCK CENTER, {BCE n°0463.100.764}, dont le siège social est situé à 7011 GHLIN, Route de Wallonie, 4 ;

PARTIE DEFENDERESSE, représentée par Me CORDIER, Avocat à MONS.

1. Procédure.

Le dossier du Tribunal contient, notamment, ensuite du jugement du 14 avril 2003, les pièces suivantes :

- le procès-verbal d'enquête directe du 02 avril 2004 ;
- le procès-verbal d'enquête contraire du 19 octobre 2004 ;
- les conclusions après enquêtes de la SA CARROS TRUCK CENTER reçues au greffe le 29 septembre 2017 ;
- les conclusions de synthèse après enquêtes reçues au greffe le 07 novembre 2017 ;
- les dossiers de pièces de chacune des parties.

Lors de l'audience du 12 mars 2018, le Tribunal a entendu les parties et appliqué, sans succès, l'article 734 du Code judiciaire.

Il a été fait application de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

2. Objet de la demande, jugement du 14 avril 2013, résultat des enquêtes et position des parties.

-a-

Monsieur D. poursuit la condamnation de la SA CARROS TRUCK CENTER à lui payer les sommes suivantes :

- 1.582,55 € bruts à titre d'indemnité de rupture ;
- 74,73 € bruts à titre de prime unique ;
- 518,39 € à titre d'intervention patronale dans les frais de déplacement.

Il sollicite également les intérêts légaux et judiciaires, les dépens et l'exécution provisoire.

Par jugement du 14 avril 2013, le Tribunal, sur la question de l'indemnité de rupture, a ordonné la tenue d'enquêtes sur 5 faits qui sont les suivants :

1. A plusieurs reprises depuis mai 1998, la SA CARROS TRUCK CENTER a adressé des remarques sur la qualité du travail de Monsieur D. ; à l'occasion de ces remarques, les représentants de la SA CARROS TRUCK CENTER ont subi des propos insultants.
2. Le 04.06.1998, Monsieur D. s'est exprimé par des violences verbales à l'égard de ses collègues de travail.
3. Le 11.09.1998, Monsieur D. a refusé de travailler avec le brigadier et a proféré des insultes à son égard.
4. Le 20.10.1998, alors que sa demande de congé avait été refusée, Monsieur D. s'est absenté sans justification de son emploi.
5. Le 21.10.1999, Monsieur D. a agressé physiquement et verbalement Monsieur Aziz O. suite à une remarque relative au pointage de la journée.

Sur la prime unique, le Tribunal a invité Monsieur D. à apporter la preuve de la réalisation de la condition qui consistait en la non adaptation des salaires à l'index au 1^{er} décembre 1998.

Par ses dernières conclusions, Monsieur D. renonce à réclamer cette prime.

-b-

Lors des enquêtes directes, ont été entendus Monsieur O. et Monsieur E.

Monsieur O. a notamment déclaré :

-sur le fait 1 : « Il (Monsieur D.) ne s'entendait pas bien avec ses collègues qui se sont souvent plaints à moi des difficultés. J'ai donc dû lui faire plusieurs remarques mais il les acceptait mal, il s'emportait et préférait assez vite des insultes (t'es un conard, tu fais chier..) ».

-sur les faits 2 et 3 : il ne se souvient plus d'incidents particuliers.

-sur le fait 4 : il déclare « je confirme ce fait y compris pour sa date précise. Il arrivait fréquemment que Monsieur D. demande des congés, notamment pour aider son père qui était agriculteur. En ce qui concerne le 20 octobre

1998, il m'a demandé congé et je lui ai refusé parce que notre planning était trop chargé. Je confirme que la pratique consistait à demander des jours de congé par écrit, sauf événement imprévu. Monsieur D. avait demandé plusieurs jours de congé par écrit à l'avance (3 ou 4 jours) et je lui en ai refusé 2, notamment le 20 octobre 1998. ».

-sur le fait 5 : « A 15 heures 30' Monsieur D. n'avait pas terminé de nettoyer, ce qu'il a fait à 16 heures et a voulu pointer à cette heure-là. Je lui ai dit que je n'acceptais pas le pointage à 16 heures puisqu'il avait eu largement le temps de terminer son travail entre 15 heures et 15 heures 30'. Il m'a alors injurié (« tu commences à me faire chier, vas-te faire foutre »), il m'a empoigné et m'a poussé contre les armoires. Deux autres ouvriers (Yvon et Hamar) sont intervenus et nous ont séparés. ».

Monsieur E a notamment déclaré :

-sur les faits 1, 2, 3 et 4 qu'il n'avait rien à déclarer.

-sur le fait 5 : « le 21 janvier 1999, je suis rentré dans le réfectoire et ça disputait ferme. J'ai vu Mr E. qui empoignait Monsieur O. par les vêtements, mais je n'ai rien vu de plus violent ou d'agressif. Je n'aime pas les disputes et j'ai immédiatement quitté le réfectoire. C'est le seul incident que j'ai pu constater. Pour ma part, je n'ai jamais rencontré de difficulté avec Monsieur De. Monsieur E. a empoigné Mr O. par les vêtements à hauteur de la poitrine mais ce n'était pas bien méchant. ».

Dans le cadre des enquêtes contraires, Monsieur B. déclare :

-sur le fait 1 : Monsieur D. effectuait très bien son travail et je n'ai jamais vu ou entendu que la direction lui faisait des reproches quant à la qualité de son travail.

-sur le fait 2 : Monsieur D. effectuait toujours le travail qu'on lui demandait et ne se montrait jamais agressif à l'égard de ses collègues.

-sur le fait 3 : je n'ai jamais été témoin d'insultes de Monsieur D. à l'encontre du brigadier.

-sur le fait 4 : il n'a aucun souvenir.

-sur le fait 5 : « Mes heures supplémentaires ont été acceptées mais Monsieur O. les a refusées à Monsieur D. sur instructions de la direction, sans expliquer les motifs du refus. Cette pratique était habituelle au sein de l'entreprise. Le ton a monté rapidement et les deux hommes se sont empoignés mais je les ai séparés immédiatement. Il n'y a pas eu de coup échangé. Ils étaient l'un comme l'autre aussi énervés ».

La SA CARROS TRUCK CENTER a déposé plainte contre Monsieur B. pour faux témoignage mais ce dernier a été acquitté par arrêt de la Cour d'appel du 30 novembre 2010.

Monsieur T. quant à lui n'a été témoin direct d'aucun des faits. Sur le fait 5, il déclare « j'ajoute que le brigadier, Mr O. et Mr D. avaient tous les deux un tempérament assez vif. Il s'agit cependant du seul incident entre le brigadier et Monsieur D. à ma connaissance ».

La SA CARROS TRUCK CENTER produit par ailleurs en pièce 2 une lettre d'avertissement adressée à Monsieur D. du 20 octobre 1998 suite à une absence injustifiée du même jour et en pièce 3, l'extrait d'un carnet de

remarques qui fait état de violences verbales émises par Monsieur D le
04 juin 1998 et d'insultes à l'égard du brigadier le 11 septembre 1998.

3. Position du Tribunal.

-a- Cadre juridique et position du problème

1.-

L'article 35 de la loi du 03 juillet 1978 stipule :

« 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 considéré 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 au moins ».

Le motif grave doit répondre aux conditions suivantes :

- Existence d'une faute : *« il suffit que le comportement du travailleur constitue une faute d'une gravité telle qu'elle empêche immédiatement et définitivement la continuité des relations professionnelles (cass.6 mars 1995 pas 95 p.278),*
- Imputable à son auteur : *« la rupture pour motif grave doit être basée sur un manquement personnel du travailleur » (cass.11 juin 1992, chron. Droit social 1994, p.346),*
- D'une telle gravité qu'elle empêche la poursuite des relations contractuelles.

Le juge apprécie de manière souveraine la gravité des faits constitutifs de motif grave (V.VANNES, le contrat de travail, aspects théoriques et pratiques, Ed.BRUYLANT, n°1060).

La Cour de cassation, par arrêt du 06 juin 2016 (Cass.6/06/2016, J.T.T.2016, p.351) a jugé que :

Pourvu qu'il ne méconnaisse pas la notion légale de motif grave, le juge apprécie souverainement la gravité de la faute et son incidence sur la possibilité de poursuivre la relation professionnelle. Il peut, à la condition de ne pas modifier les critères que la loi donne à cette notion, avoir égard à tous éléments de nature à fonder son appréciation. En liant l'appréciation de la possibilité de poursuivre les relations professionnelles malgré la faute commise par la défenderesse, qui constitue le critère légal de la notion de motif grave, au critère, qui lui est étranger, de la disproportion entre cette faute et la perte de son emploi, l'arrêt viole l'article 35, al.2 de la loi du 03 juillet 1978.

L'élément déterminant pour apprécier la gravité de la faute est la perte de la relation de confiance indispensable à la poursuite des relations contractuelles.

2.-

Sur le plan de la preuve, l'article 35 al.1,8° stipule que « *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 articles 3 et 4* ».

Il en ressort qu'il appartient à la partie qui invoque le motif grave de le démontrer et par conséquent en vertu de l'article 870 du C.J. il supporte le risque de la charge de la preuve.

La preuve du motif grave peut être apportée par toutes voies de droit (cass.13/10/1986, Pas.87, p.164 ; Pas.18/03/1991, Pas.91 p.1663).

-b- Application au cas d'espèce**1.- Sur la question du motif grave**

Il ressort des témoignages que les faits 1 à 3 ne sont pas établis.

Aucun témoin n'a assisté directement à des propos insultants tenus par Monsieur D ou des comportements agressifs.

Le fait 4 est établi dès lors que Monsieur D a bien reçu une lettre d'avertissement pour cette absence injustifiée qu'il n'a pas contestée en son temps.

Néanmoins, à l'époque, la SA CARROS TRUCK CENTER a adressé un avertissement, ce qui démontre que cette absence ne pouvait être constitutive de motif grave.

Cette absence injustifiée est de nature tout à fait différente du fait ayant donné lieu au licenciement pour motif grave, survenu en date du 21 janvier 1999, où il est reproché à Monsieur D l'avoir bousculé et empoigné le brigadier.

En conséquence, ce fait 4 qui consiste en une absence injustifiée survenue le 20 octobre 1998 ne peut avoir d'incidence sur la gravité des faits survenus le 21 janvier 1999.

Par conséquent, seul le fait survenu le 21 janvier 1999 pourrait consister en un motif grave.

Il résulte des témoignages de Monsieur B, B. et C que manifestement, Monsieur D, le 21 janvier 1999, a empoigné Monsieur O de manière agressive car ce dernier lui avait refusé la comptabilisation d'heures supplémentaires. Cette empoignade s'est déroulée devant des collègues de travail et s'est accompagnée de propos désobligeants. Il n'y a aucun raison de remettre en cause le témoignage de Monsieur C lorsqu'il expose que Monsieur D lui a dit « *tu commences à me faire chier, vas te faire foutre* ».

C'est de manière non pertinente que Monsieur D tente de justifier son comportement en avançant que son employeur n'aurait pas respecté la

législation sur la durée du travail. Cela n'est nullement établi et ne peut en aucune manière justifier un comportement aussi violent à l'égard de son supérieur hiérarchique.

En se comportant de la sorte avec son supérieur hiérarchique, Monsieur D[] a manifestement commis une faute en faisant montre d'une attitude incompatible avec l'article 17 de la loi du 03 juillet 1978.

Contrairement à ce que prétend la SA CARROS TRUCK CENTER, il n'est pas établi que ce comportement soit habituel dans le chef de Monsieur D[] (ni qu'il se soit répété précédemment).

Afin d'apprécier si ce comportement présente une gravité suffisante pour justifier un licenciement sur le champ, il faut se référer uniquement au critère du maintien de la relation de confiance qui doit présider à la continuité des relations de travail.

En tenant des propos méprisants vis-à-vis de son supérieur hiérarchique, et en se comportant vis-à-vis de ce dernier de manière agressive devant ses collègues de travail, Monsieur D[] a jeté de manière injustifiée et irrémédiable le discrédit sur son supérieur hiérarchique.

Un tel acte d'insubordination rend à l'avenir impossible la poursuite d'un lien hiérarchique.

Par conséquent, la rupture pour motif grave est justifiée.

La demande de paiement d'une indemnité de rupture est non fondée.

2.- Sur la prime unique

Monsieur D[] renonce à cette demande.

3.- Sur les dépens

Chacune des parties a succombé sur une partie de sa demande dans la mesure où la SA CARROS TRUCK CENTER a été condamnée aux frais de déplacement tandis que la demande de Monsieur D[] est non fondée pour ce qui concerne l'indemnité de rupture.

Par conséquent, les dépens sont compensés.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,
Statuant contradictoirement,**

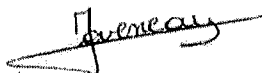
Dit la demande de Monsieur D[] recevable mais non fondée tant en ce qui concerne l'indemnité de rupture qu'en ce qui concerne la prime unique.

Compense les dépens.

Dit le présent jugement exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution.

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

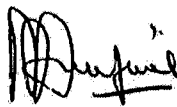
Th. ZUINEN,	Juge, présidant la 4 ^{ème} chambre ;
D. AUQUIER,	Juge social au titre d'employeur ;
J. ASMAOUI,	Juge social au titre de travailleur ouvrier ;
V. JOVENEAU,	Greffier.



V. JOVENEAU



J. ASMAOUI



D. AUQUIER



Th. ZUINEN