

Tribunal du Travail de Liège - Division Liège
Jugement de la Onzième chambre du 17/12/2020

En cause :

La S.A. PRIMOGLASS, immatriculée à la BCE sous le numéro 0414.922.943, dont le siège social est établi rue de la Louveigné, 94-96 à 4140 SPRIMONT

Partie demanderesse,

ayant comme conseil Maître COPS Brecht, avocat, à 1170 WATERMAEL-BOITSFORT, Bd du Souverain 36/8, et ayant comparu par Maître COPS Brecht et Maître LECOMTE Thomas, avocats

Contre :

Monsieur S

Partie défenderesse,

ayant comme conseil Maître MERCIER Xavier, avocat, à 4500 HUY, Chaussée de Liège, 33

En présence de :

LA FÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL DE Belgique, en abrégé **F.G.T.B.**, immatriculée à la BCE sous le numéro , dont les bureaux sont établis rue Haute 42 à 1000 BRUXELLES et la **F.G.T.B. Liège**, dont les bureaux sont établis à 4000 LIEGE, place Saint-Paul 9-11

Partie intervenante,

ayant comparu par Monsieur WERY Benjamin, permanent syndical, assisté par Maître MERCIER Xavier, avocat, à 4500 HUY, Chaussée de Liège, 33

I. INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu :

- les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire ;
- les pièces de la procédure à l'audience de clôture des débats, dont notamment :
 - l'ordonnance du 3 novembre 2020 distribuant la cause à la présente chambre et fixant un calendrier pour l'échange des conclusions, ainsi que la date d'audience des plaidoiries ;
 - les conclusions principales de la partie défenderesse reçues au greffe le 13 novembre 2020, et le dossier de pièces y annexé ;

- les conclusions prises pour Monsieur S[] er reçues au greffe en date du 20 novembre 2020 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse prises pour la partie demanderesse et reçues au greffe en date du 27 novembre 2020 et le dossier de pièces complémentaire.

La cause a été appelée à l'audience publique du **10 décembre 2020**, au cours de laquelle les parties ont été entendues en leurs dires et moyens, les débats clos et la cause prise en délibéré.

Ce jour, vidant son délibéré, le Tribunal prononce le jugement suivant :

II. MOTIVATION

1) OBJET DES DEMANDES :

La demande principale tend à :

- * entendre dire pour droit que les faits invoqués par la partie demanderesse constituent un motif grave de licenciement de Monsieur J. S[], sans préavis ni indemnité ;
- * entendre autoriser la S.A. PRIMOGLASS à licencier Monsieur J. S[] pour motif grave ;
- * entendre condamner Monsieur S[] aux dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure évaluée à 1440 €.

Par conclusions de synthèse reçues au greffe en date du 3 décembre 2020, Monsieur S[] sollicite à titre reconventionnel sa réintégration dans l'entreprise.

2) DISCUSSION :

QUANT A LA DEMANDE PRINCIPALE :

QUANT AUX ANTECEDENTS DE LA CAUSE :

- La partie demanderesse est active dans le secteur de la découpe de verre et de transformation de verre plat.
- Monsieur S[] a travaillé à son service entre 2009 et 2011. A partir du 10 décembre 2015, Monsieur S[] a de nouveau travaillé pour la partie demanderesse dans le cadre de différents contrats de travail d'une durée déterminée. Il a ensuite été engagé dans le cadre d'un contrat de travail d'ouvrier à durée indéterminée et à temps plein à partir du 11 juin 2017, en qualité d'ouvrier en production (coupeur feuilleté).
- Dans le cadre de sa fonction, il se trouve sous la supervision de Monsieur M[] S[]
- En mars 2020, Monsieur S[] s'est porté candidat dans le cadre des élections sociales au conseil d'entreprise et au comité pour la prévention et la protection au travail. Sa candidature a été présentée par la FGTB – il précise en termes de conclusions de synthèse qu'il vient d'être élu au CPPT en qualité de membre effectif et au Conseil d'entreprise comme suppléant.

- Le 12 octobre 2020 à 6 heures 32', Monsieur S [redacted] Laminated Glass Manager de la S.A. PRIMOGLASS et supérieur Hiérarchique de Monsieur S [redacted] a reçu un e-mail provenant de l'adresse : [redacted]@outlook.be. La S.A. PRIMOGLASS dit ne pas connaître l'émetteur de cet e-mail. Cet e-mail contenait uniquement trois annexes, à savoir des screenshots de conversations tenues via la messagerie « messenger » du réseau social Facebook entre Monsieur S [redacted] et ses collègues de travail anciens ou actuels.
- Le libellé d'un message du 26 juillet 2020 rédigé par Monsieur S [redacted] est le suivant : « J'veais le balafrer de 0 autre côté le bain Nain ». Ce message est adressé en réponse au message « M [redacted] t'attend » et vise incontestablement Monsieur Mi S [redacted], son supérieur hiérarchique.
- Le 13 octobre 2020 à 10 heures 30', Monsieur S [redacted] a transféré l'e-mail reçu la veille à Monsieur Ji [redacted] W. C.O.O, et à Madame R [redacted] C Chief HR Officer. Ces derniers ont ensuite porté les faits à la connaissance de Monsieur F [redacted] D administrateur délégué, compétent pour procéder aux licenciements au sein de la S.A. PRIMOGLASS.
- En date du 15 octobre 2020, la partie demanderesse a entamé à l'encontre de Monsieur S [redacted] la procédure en reconnaissance de motif grave 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, considérant que les faits sont extrêmement graves, rompent toute confiance et rendent définitivement impossible toute collaboration.

QUANT A LA PROCEDURE :

Quant au respect du délai de 3 jours prescrit par l'article 4, § 1^{er} de la loi du 19 mars 1991 :

Principes applicables :

L'article 4, § 1^{er} 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 dispose que :

L'employeur qui envisage de licencier un délégué du personnel ou un candidat délégué du personnel pour motif grave doit en informer l'intéressé et l'organisation qui l'a présenté par lettre recommandée à la poste envoyée dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour au cours duquel il a eu connaissance du fait qui justifierait le licenciement. Il doit également, dans le même délai saisir, par requête, le président du tribunal du travail.

Le principe suivant applicable pour l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est transposable en l'espèce :

« Au sens de l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978, le fait qui constitue le motif grave de rupture du contrat de travail est connu de la partie donnant congé lorsque celle-ci a, pour prendre une décision en connaissance de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice » (Cass. 11 janvier 1993, Pas.31 ; Cass. 6 septembre 1999, JTTP.457).

« Pour que la connaissance du fait invoqué comme motif grave par l'employeur fasse courir le délai prévu par l'article 35, alinéa 3 de la loi du 3 juillet 1978, il faut que ce fait soit parvenu à la connaissance de celui qui a le pouvoir de rompre le contrat (Cass. 7 décembre 1998, JTT 1999,p.149).

En l'espèce :

Il ressort du dossier que l'e-mail litigieux a été communiqué le 12 octobre 2020 à Monsieur S puis transféré le 13 octobre 2020 à Monsieur W et à Madame R. C. lesquels ont averti le 13 octobre 2020 Monsieur D. seul compétent pour procéder à un licenciement.

Il est établi que la société a informé en date du 15 octobre 2020 Monsieur S, son organisation syndicale et le tribunal de son intention de procéder au licenciement de Monsieur S. Elle a donc respecté le délai de trois jours ouvrables prescrit par l'article 4 de la loi du 19 mars 1991.

Les éléments invoqués par Monsieur S ne permettent pas d'établir que Monsieur D. personne compétente pour licencier (et non Monsieur S), aurait eu connaissance de l'e-mail litigieux avant le 13 octobre 2020. En effet, les pièces produites par Monsieur S pour tenter d'établir que Monsieur S. aurait eu vent des échanges de messages via messenger entre Monsieur S et ses collègues dès le début du mois d'août 2020 sont irrelevantes puisque Monsieur S n'est pas l'autorité compétente en matière de licenciement.

Quant à la suite de la procédure :

Le 15 octobre 2020, la S.A. PRIMOGLASS a saisi par requête adressée par recommandé le Président du Tribunal du travail en application de l'article 4 § 1^{er} de la loi du 19 mars 1991.

En application de l'article 4, § 1^{er} et § 3 de la loi du 19 mars 1991, le même jour, une lettre recommandée a été adressée à Monsieur S avec copie pour la FGTB et la FGTB Liège afin de les informer de l'intention de la S.A. PRIMOGLASS de procéder au licenciement pour motif grave de Monsieur S. Ces lettres mentionnent tous les faits dont l'employeur estime qu'ils rendraient toute collaboration professionnelle définitivement impossible à partir du moment où ils auraient été reconnus exacts et suffisamment graves par les juridictions du travail. Le motif grave invoqué ne consiste pas en des faits liés à l'exercice du mandat de délégué du personnel.

En application de l'article 5 § 1^{er} de la loi du 19 mars 1991, une période de négociation de cinq jours ouvrables débute le troisième jour ouvrable qui suit le jour de l'envoi des lettres recommandées prévues à l'article 4. Le travailleur et l'organisation qui l'a présenté prennent contact avec l'employeur pour lui faire connaître leur point de vue sur les faits invoqués.

La période de négociation a donc débuté le lundi 19 octobre 2020, puisque, pour rappel, le terme « jour ouvrable » figurant dans la loi du 19 mars 1991 s'entend dans son sens usuel en droit social et comprend dès lors les samedis non fériés et non les dimanches et jours fériés (Cass. 27 février 1995, Larcier Cass., 1995, n° 397) et s'est terminée le 23 octobre 2020.

En application du § 2 de l'article 5 susmentionné, les parties sont convoquées par le greffier pour comparaître séparément et personnellement devant le Président du tribunal du travail, à l'effet

d'être informées de la portée de la procédure à suivre, à une audience fixée pendant la période visée au § 1^{er}, soit entre le lundi 19 octobre 2020 et le vendredi 23 octobre 2020. Une copie de la requête est annexée à la convocation.

Le Président du tribunal du travail de Liège, division Liège a fait convoquer la société, son conseil et Monsieur S (mais pas la FGTB) le 27 octobre 2020 en vue de les informer séparément et personnellement sur la portée de la procédure à suivre

En application de l'article 5, § 3, de la loi le Président fixe une nouvelle audience se situant immédiatement après la période de négociation et au cours de laquelle il tente de concilier les parties, les parties s'entendant, en application du § 6 de l'article 5 de la loi de l'employeur, le travailleur et l'organisation qui a présenté sa candidature.

De nouveau seuls l'employeur et Monsieur S ont été convoqués à l'audience du 3 novembre 2020.

L'ordonnance présidentielle rendue le 3 novembre 2020 constate l'absence de conciliation des parties et distribue la cause à la 11^{ème} chambre du Tribunal, statuant de la sorte sur demande formulée par la citation introduite le 27 octobre 2020, par la SA PRIMOGLOSS par voie de citations signifiées d'une part à Monsieur S à la FGTB section Liège, d'autre part à la FGTB Bruxelles, cette citation intervenant dans le délai fixé par l'article 6 de la loi lequel dispose que « L'employeur qui, à l'expiration de la période de négociation prévue à l'article 5, § 1^{er}, maintient sa décision de licencier doit saisir, selon les formes du référé, le président du tribunal du travail dans les trois jours ouvrables qui suivent l'échéance de la période de négociation s'il s'agit d'un candidat délégué du personnel, soit le 27 octobre 2020.

A l'audience du 10 décembre, l'ensemble des parties (demanderesse, Monsieur S et un représentant de la FGTB Liège) étaient présentes et aucune n'a soulevé d'irrégularité procédurale.

QUANT A L'EXISTENCE D'UN MOTIF GRAVE :

Le courrier recommandé du 15 octobre 2020 décrit les griefs invoqués comme motif grave de la manière suivante :

« Monsieur,

Concerne : Procédure en reconnaissance d'un motif grave-Loi du 19 mars 1991

Etant donné votre qualité de travailleur protégé, à savoir de candidat aux élections sociales de 2020 sur la liste déposée par la FGTB pour le conseil d'entreprise et pour le comité pour la prévention et la protection au travail, nous vous informons dans le cadre de la loi du 19 mars 1991 (...) de notre intention de vous licencier pour motif grave.

Vous êtes occupé au sein de notre entreprise depuis le 10 décembre 2015. Le 11 juin 2017, votre contrat de travail à durée indéterminée a débuté en qualité d'ouvrier de production (coupeur feuilleté). Vous accomplissez actuellement votre fonction au siège de la société situé à Sprimont sous la supervision de votre responsable Michel S

En date du 12 octobre 2020, nous avons pris connaissance des faits qui pourraient justifier un licenciement pour motif grave dès le moment où le Tribunal les aura reconnus comme étant

graves.

Les faits sont les suivants :

En juillet 2020, vous avez échangé des messages avec vos collègues et anciens collègues via la messagerie « messenger » du réseau social Facebook. Lorsque quelqu'un a écrit le message suivant « M t'attend » vous avez réagi de la manière suivantes : « Jvais le balafrer de l'autre côté le nain ».

Ces propos menaçants par lesquels vous indiquez que vous entendez porter volontairement des coups et blessures à votre supérieur, plus précisément « le balafrer », sont inacceptables et ne peuvent être tolérés au sein de notre entreprise. En effet, selon le dictionnaire Larousse le terme balafrer signifie : « marquer quelqu'un, son visage d'une balafre » et la balafre est définie comme : « grande entaille faite par une arme ou un instrument tranchant, spécialement au visage ; cicatrice qui résulte de cette blessure ».

En l'occurrence et vu la cicatrice que porte Monsieur S. sur un côté du visage, la menace de le « balafrer » de l'autre côté est extrêmement grave. En effet, celui-ci a déjà subi un accident traumatisant qui lui laisse la trace permanente d'une mutilation sur le visage.

Nous ne pouvons accepter aucune forme de violence au sein de notre entreprise, même si cette violence ne s'est jamais réellement manifestée. La menace en soi est suffisamment grave, surtout quand elle est exprimée à l'égard de vos collègues.

Non seulement vous avez menacé de balafrer votre supérieur, vous vous permettez également de traiter Monsieur S. de « nain ». Cet élément aggrave également la teneur de votre message qui est discriminatoire, et attentatoire à la dignité ainsi qu'à l'intégrité physique de votre supérieur.

Le libellé de votre message est donc extrêmement grave, voire choquant.

La gravité du libellé semble être confirmée par le fait que quelqu'un a estimé judicieux d'en informer Monsieur S. en lui adressant un mail avec des screenshots de la conversation, après quoi Monsieur S. en a informé la direction.

Par conséquent, le seul fait de tenir de tels propos et de menacer, même indirectement, votre supérieur est inacceptable et viole l'obligation de loyauté et de respect mutuel prévu (e) par la loi sur les contrats de travail. Une telle attitude ne peut perdurer au sein de notre entreprise.

Nous constatons également que ces faits ne sont pas isolés. Vous avez déjà fait l'objet de nombreux avertissements et de sanctions. En l'occurrence :

- Le 13 septembre 2016, un premier avertissement écrit vous a été notifié en raison de négligences au niveau de votre travail ;
- Le 15 janvier 2018, un autre avertissement écrit vous a été adressé pour non-respect des consignes de travail ;
- Le 19 juin 2018, une mise à pied d'un jour vous a été infligée en raison de votre comportement irrespectueux et votre manque de conscience professionnelle. Le courrier à cet égard énonce :

« Nous avons constaté une certaine négligence au niveau de votre comportement. En effet,

ce vendredi 15 juin 2018, vous avez affirmé à votre manager que vous serez présent le samedi 16 juin 2018 pour travailler. Celui-ci comptait sur vous et vous étiez planifié dans l'horaire. A 23 heures ce même vendredi, vous envoyez un message via smartphone à votre manager, lui communiquant que vous ne serez finalement pas disponible pour travailler le lendemain. En plus du caractère informel du texte, vous avez joint deux photos « provocantes » et surtout mettant en cause deux de vos collègues » ;

- Le 19 février 2019, une seconde mise à pied de deux jours vous a été infligée en raison de votre utilisation des ordinateurs du travail à des fins personnelles pendant vos heures de travail ;
- Le 12 avril 2019, un courrier d'avertissement vous a été envoyé. Celui-ci fait état d'une réaction disproportionnée et inadéquate dans votre chef lorsque votre responsable vous a demandé de venir travailler le vendredi 12 avril 2019. Nous y précisons également votre « manque de respect délibéré des consignes en vigueur dans notre entreprise mais également envers la ligne hiérarchique. La répétabilité de ce genre de situation provoque dès lors une rupture de confiance entre les parties ». Cette lettre se clôture par une mise en demeure ferme de ne pas récidiver, à défaut de quoi une rupture immédiate du contrat devrait intervenir.
- Le 28 août 2019, vous avez sollicité auprès de Madame A P un jour de congé (le 20 ou le 23 septembre) en lui précisant qu'à défaut d'octroi, vous remettriez un certificat médical.
- Le 11 mars 2020, une nouvelle mise à pied de 5 jours vous a été infligée en raison de votre comportement. Les manquements qui vous ont été reprochés sont : de faux pointages, non-respect du règlement de travail, manque de respect envers la ligne hiérarchique. Le courrier à ce sujet mentionnait que votre présence au sein de l'entreprise était fortement remise en doute.

L'ensemble de ces éléments démontre incontestablement que, depuis le début de votre engagement le 10 décembre 2015, vous manquez de professionnalisme, vous ne respectez pas les règles établies au sein de notre entreprise, vous faites preuves d'un irrespect total envers votre hiérarchie et plus particulièrement envers Monsieur M S.

Notre société vous a d'ailleurs mis en demeure à cet égard à défaut de quoi la relation de travail ne pourrait plus perdurer. Or, force est de constater que votre comportement n'a pas changé.

Ces nombreux avertissements et les mises à pied constituent incontestablement des circonstances aggravantes qui renforcent la gravité du motif invoqué.

Il apparaît donc que l'ensemble de vos agissements ont irrémédiablement et définitivement anéanti la confiance nécessaire à la poursuite de la relation de travail. Les faits susmentionnés constituent incontestablement des motifs graves justifiant un licenciement immédiat sans préavis ni indemnité.

Compte tenu de votre qualité de travailleur protégé au sens de la loi du 19 mars 1991 portant un régime particulier de licenciement, nous mettons aujourd'hui votre organisation syndicale au courant de notre intention de vous licencier pour motif grave. Vous trouverez une copie du courrier en annexe.

Nous adressons par ailleurs, une requête au Président du Tribunal du travail compétent, comme

prévu par la procédure de la loi du 19 mars 1991 portant un régime particulier de licenciement ».

Conformément à l'article 4, § 3, de la loi du 19 mars 1991, le motif grave s'entend de « *tous les faits dont l'employeur estime qu'ils rendraient toute collaboration professionnelle définitivement impossible à partir du moment où ils auraient été reconnus exacts et suffisamment graves par les juridictions du travail* ».

Pour rappel, l'article 7 de la loi du 19 mars 1991 interdit à l'employeur de soumettre à la juridiction du travail d'autres faits que ceux invoqués dans les courriers recommandés visés dans l'article 4, § 3 de la loi.

La notion de faute grave dans la loi du 19 mars 1991 est identique à celle contenue dans l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 (Cass., 27 janvier 2003, J.T.T. 2003, p.121).

Principes applicables :

Pour rappel, au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, « *la faute doit être à ce point grave qu'elle ne permet plus au cocontractant d'avoir confiance dans les services de l'auteur de la faute. (...) la rupture du contrat de travail pour motifs graves est la sanction suprême.* » (cfr. V. VANNES, « *Le contrat de travail : Aspects théoriques et pratiques* », Ed. Bruylant 1996, « *La rupture du contrat pour motif grave* », p. 632).

Il se déduit de la définition du motif grave rappelée ci-avant que « *l'impossibilité de poursuivre la relation de travail résulte de l'intensité de la faute commise par le cocontractant (...)* » ; que « *la poursuite des relations contractuelles doit être définitivement impossible. La faute doit être à ce point décisive qu'il n'est plus possible à l'employeur de garder à son service le travailleur même momentanément* » ; que « *l'intensité de la faute est donc telle qu'elle ne peut que déboucher sur la rupture immédiate du contrat* » ; qu'enfin, « *il découle de ces exigences que la sanction du motif grave doit être proportionnée à l'intensité de la faute du travailleur* » ; (...) qu'« *il ne suffit donc pas que le travailleur (...) ait commis une faute grave au sens commun du terme ou au sens de l'article 1184 du Code civil, pour entraîner la rupture du contrat de travail pour « motif grave ».* Il faut une faute grave qui, en raison de sa gravité et de ses effets sur la relation de travail, ne permet plus à l'une des parties au contrat d'avoir encore confiance dans les services de l'autre partie » (V. VANNES, op. cit., pp. 638 – 640).

Pour rappel, « *Dans le chef du travailleur la faute est appréciée « in concreto » (...) son appréciation doit tenir compte de toutes les circonstances qui sont de nature à attribuer à un fait le caractère de motif grave : (...) le caractère isolé de la faute ou la propension du travailleur à commettre des fautes, les antécédents et les faits antérieurs au licenciement* ». C'est l'importance du degré de gravité de la faute au regard de ces éléments qui autorise la rupture pour motif grave : *une faute légère ne permet pas en principe la rupture immédiate ; par contre une faute inacceptable l'autorise. C'est le critère de proportionnalité entre la faute et la sanction qui doit justifier la légitimité de la mesure de licenciement* » (cfr. V. VANNES, op. cit., p. 644).

Pour rappel, « *Les motifs graves de nature à justifier un congé sans préavis doivent être exprimés de manière à permettre tant à l'autre partie qu'au juge d'apprécier la gravité de ces motifs. La lettre recommandée, par laquelle les motifs graves de nature à justifier un congé sans préavis sont notifiés, peut être complétée par une référence dans la lettre à d'autres éléments, mais à la condition seulement que cet ensemble permette d'apprécier avec certitude et précision les motifs graves justifiant le congé* » (Cass.2 avril 1965, Pas, pp. 827-828).

« Les motifs graves de nature à justifier un congé sans préavis doivent être exprimés de manière à permettre, d'une part, à la partie qui a reçu le congé de connaître avec exactitude les faits qui lui sont reprochés et, d'autre part, au juge d'apprécier la gravité du motif allégué dans la lettre notifiant le congé et de vérifier s'il s'identifie avec celui qui est invoqué devant lui » (cfr. Cass.2 juin 1976, Pas., pp.1054 - 1056).

Enfin, il n'est pas requis que la faute soit de nature contractuelle, la Cour de cassation ayant dit pour droit qu'un fait de la vie privée peut être constitutif de motif grave s'il rend impossible la poursuite des relations contractuelles, à charge pour le juge de le déterminer (Cass., 9 mars 1987,J.T.T., 1987, p. 128 cité par V. VANNES, IN « Le Contrat de travail, Aspects théoriques et pratiques », « la rupture du contrat pour motif grave », « les faits de la vie privée », pp.643-644).

« (...) L'article 35 de la loi sur les contrats de travail ne dit pas que la faute grave doit être une faute contractuelle, ni que la faute doit avoir été commise au détriment de l'employeur ou qu'elle doit lui avoir causé un préjudice. (Cass., 6 mars 1995, J.T.T.1995, 281) Des fautes graves commises dans la vie privée peuvent donc aussi constituer un motif grave. Autrement dit, il n'est pas absolument nécessaire que la faute grave soit une faute contractuelle » (cfr. Aperçu du droit du travail belge, sous la direction de P. HUMBLET et M. RIGAUX, pp.237-238).

B) En l'espèce :

Préalable : Quant à l'établissement des faits :

La question de la régularité de l'obtention de la preuve produite par la partie demanderesse (e-mail anonyme du 12 octobre 2020 adressé à Monsieur S, contenant trois annexes, à savoir des screenshots de conversations tenues via la messagerie « messenger » du réseau social Facebook entre Monsieur S et ses collègues de travail anciens ou actuels), ne se pose pas dès lors que Monsieur S ne conteste pas la matérialité des faits en eux-mêmes, puisqu'il a indiqué être conscient du caractère inapproprié de ses propos et a du reste présenté ses excuses à son supérieur.

Il est donc établi que Monsieur S a tenu les propos suivants sur messenger avec des collègues de travail ou d'anciens collègues de travail : « J'vais le balafre de l'autre côté le nain », en parlant de son supérieur hiérarchique, Monsieur M. S

Quant à la gravité des faits :

Pour rappel en application de l'article 16 de la loi relative aux contrats de travail, les parties au contrat se doivent le respect et des égards mutuels.

Il est établi que Monsieur S a reçu des avertissements pour non- respect des consignes de travail et pour son comportement et s'est vu infliger également des mises à pied.

Néanmoins, compte tenu de la teneur des pièces produites, il n'est manifestement pas inhabituel de voir les parties demanderesse et défenderesse tenir des propos déplacés l'une envers l'autre. L'ambiance au travail « laissait à désirer ».

Ainsi Monsieur M. C atteste que Monsieur S adopte un mauvais comportement envers ses ouvriers, n'hésitant pas à les insulter fréquemment, Monsieur S était surnommé « le Gitan ».

De même Monsieur T. R expose avoir dû subir pendant huit années des abus voire de l'acharnement de son responsable Monsieur M. S, le menant à entamer une

procédure de plainte à son encontre au SPMT, dès lors que Monsieur S profite de sa situation et se permet des familiarités, de tenir des « phrases rabaissantes », de proférer des insultes, d'appeler un collègue le « gitan ».

Ce témoin poursuit de la sorte : « Ne pouvant pas faire grand-chose pour que cela s'améliore, j'ai pris la décision de quitter l'entreprise ».

Monsieur C T relate ce qui suit :

« J'ai assisté et constaté des actes de harcèlement, j'ai moi-même été victime des agissements de la part de Monsieur S . La direction est au courant et le couvre dans ses agissements qui pour moi sont complètement immoraux et illégaux : menace de licenciement si on ne venait pas faire des heures supplémentaires. Je peux en témoigner sous serment »

Si le message litigieux présente un caractère inapproprié, il doit néanmoins être remis dans son contexte. Il a été tenu dans le cadre de conversations privées entre collègues, sur le ton de la plaisanterie sans que les propos ne soient rendus publics, ainsi qu'en attestent L et J

Monsieur S expose que ce message n'était pas destiné à Monsieur S et que par celui-ci il n'entendait ni blesser, ni se moquer ni encore moins insulter ou menacer Monsieur S. En termes de conclusions de synthèse, Monsieur S reformule des excuses envers Monsieur S .

Dans de telles conditions, le tribunal estime que s'il y a un comportement fautif, la sanction du licenciement pour motif grave est disproportionnée par rapport aux propos tenus dans le cadre de plaisanteries entre collègues de travail.

QUANT A LA DEMANDE RECONVENTIONNELLE :

Par conclusions de synthèse reçues au greffe en date du 3 décembre 2020, Monsieur S sollicite sa « réintégration » dans l'entreprise.

La partie demanderesse ne s'étant pas expliquée quant à cette demande, il y a lieu d'ordonner une réouverture des débats quant à ce.

PAR CES MOTIFS,

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 relatives à l'emploi des langues en matière judiciaire,

Le Tribunal, statuant contradictoirement,

Sur la demande principale :

Ne reconnaît pas le motif invoqué comme motif grave.

En conséquence n'autorise pas la partie demanderesse à licencier Monsieur S pour motif grave.

Sur la demande reconventionnelle :

Ordonne une réouverture des débats aux fins susmentionnées.

Fixe cette réouverture des débats à l'audience du 7 janvier 2021 à 13h30 devant la chambre de céans du Tribunal du Travail de Liège – division Liège siégeant au rez-de-chaussée de l'extension sud de l'annexe du palais de justice, place Saint-Lambert 30 à 4000 LIEGE, salle C.O.D.

Réserve à statuer sur le surplus, en ce compris la question des dépens.

AINSI jugé par la Onzième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division Liège composée de:

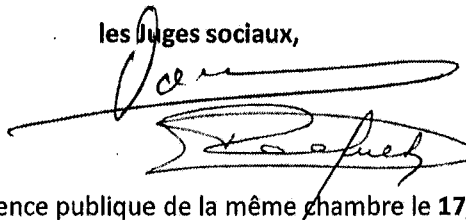
HURLET Blanche,
TAQUET Dominique,
VANVINKENROYE Michel,

Juge présidant la chambre,
Juge social employeur,
Juge social ouvrier,

Le Président



les Juges sociaux,



Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le 17/12/2020 par DESIR Sarah, Juge présidant la chambre, désignée pour le prononcé par ordonnance de la Présidente de division (article 782bis du Code Judiciaire), assistée de SCHYNS Clarisse, Expert, Greffier assumé en application de l'Art. 329 du C.J.

Le Président



le greffier assumé,

