



numéro de répertoire 2021/
date du jugement 05/10/2021
numéro de rôle R.G. : 20/ 2656/ A

ne pas présenter à l'inspecteur

expédition		
délivrée à	délivrée à	délivrée à
le €	le €	le €

**Tribunal du travail de
LIEGE, Division LIEGE**

Jugement

Neuvième chambre

présenté le
ne pas enregistrer

En cause :**Monsieur P**

Partie demanderesse, ayant comme conseil Maître Stéphane ROBIDA, avocat à 4100 BONCELLES, Route du Condroz 61-63, et ayant comparu par Maître Lucie REYNKENS, avocate se substituant à son confrère précité

Contre :

LA SA CONFITURE L'ARDENNAISE, (BCE: 0441.163.423), dont le siège est établi Route de Marche, 2 à 4190 FERRIERES

Partie défenderesse, ayant comme conseil Maître Charlotte MUSCH, avocate à 4020 LIEGE 2, rue des Ecoliers, 3

I. PROCEDURE

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

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats, et notamment :

- la requête introductive d'instance reçue au greffe le 28 septembre 2020 ;
- l'ordonnance 74752 CJ rendue le 17 novembre 2020 ;
- les conclusions de la LA SA CONFITURE L'ARDENNAISE reçues au greffe le 15 décembre 2020 ;
- les conclusions de Monsieur P reçues au greffe le 16 février 2021 ;
- les conclusions additionnelles de LA SA CONFITURE L'ARDENNAISE reçues au greffe le 19 avril 2021 ;
- les conclusions de synthèse de Monsieur P reçues au greffe le 16 juin 2021 ;
- les conclusions de synthèse de LA SA CONFITURE L'ARDENNAISE déposées au greffe le 22 juillet 2021.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du 7 septembre 2021.

II. FAITS DE LA CAUSE

La SA CONFITURE L'ARDENNAISE est une entreprise active dans la production, la commercialisation et la livraison de produits naturels tels que des confitures et des compotes. Elle emploie une quinzaine d'ouvriers et d'employés.

A partir du 1^{er} septembre 2015, Monsieur P est engagé par la SA CONFITURE L'ARDENNAISE, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, en qualité d'employé « chef de production ».

Par courrier recommandé du 14 novembre 2019, la SA CONFITURE L'ARDENNAISE met fin au contrat de travail la liant à Monsieur P pour motif grave en ces termes :

« Je soussigné, Bernard V. Administrateur Délégué de la SA CONFITURE L'ARDENNAISE, ai le regret de vous faire savoir qu'il a été décidé de mettre fin à votre contrat de travail pour faute grave pour les motifs suivants:

• Altercation grave en date du 13 novembre 2019 avec Madame : D. au sein de l'usine et des bureaux, à savoir:

- Humiliation et moqueries;

- Insultes;

- Violence verbale et critiques quant à ses compétences et son physique.

Ce comportement inadmissible à l'égard d'un collègue rend impossible la poursuite de notre collaboration.

Dans ces conditions, nous vous licencions pour faute grave sans préavis et sans indemnité (...) ».

Le 23 septembre 2020, Monsieur P. introduit la présente procédure.

III. OBJET DE LA DEMANDE ET THESES DES PARTIES

En termes de requête et de conclusions de synthèse, Monsieur P. sollicite la condamnation de la SA CONFITURE L'ARDENNAISE au paiement des sommes suivantes :

- Un montant de 18.040,45 euros brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis équivalent à 15 semaines de rémunération à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 14 novembre 2019 jusqu'à complet paiement ;
- un montant de 3.488,42 euros brut à titre de prime de fin d'année 2019 à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 14 novembre 2019 jusqu'à complet paiement ;
- un montant de 18.040,45 euros brut à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalent à 15 semaines de rémunération à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 14 novembre 2019 jusqu'à complet paiement ;
- aux entiers frais et dépens liquidés dans son chef à la contribution BAJ de 20 euros et à l'indemnité de procédure de 2.600 euros.

En termes de conclusions de synthèse, la SA CONFITURE L'ARDENNAISE soutient que la demande est non fondée. Elle sollicite la condamnation de Monsieur P. aux dépens liquidés dans son chef à l'indemnité de procédure d'un montant de 3.000 euros et à la contribution BAJ de 20 euros.

IV. FONDEMENT :

I. Du licenciement pour motif grave

I.1.1.

° L'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de

travail définit le motif grave de la façon suivante :

« Toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ».

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que :

« 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.

(...) 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.

Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé (...) ».

Le fait qui constitue le motif grave de rupture du contrat de travail au sens de l'article 35, alinéa 3 de la loi du 3 juillet 1978, est connu de la partie donnant congé lorsque celle-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 justice¹.

Pour acquérir une certitude suffisante, l'employeur peut être amené à diligenter des mesures d'instruction, le délai de trois jours ouvrables commençant à courir au terme de ces mesures. Ces mesures d'instruction ne peuvent cependant avoir pour objectif de retarder artificiellement le point de départ dans lequel le congé pour motif grave doit être notifié ou de permettre à l'employeur d'acquérir la preuve des faits².

La connaissance des faits doit être effective dans le chef de celui qui a le pouvoir de rompre le contrat de travail. La simple possibilité de connaître les faits ne fait pas courir le délai, même si l'entreprise aurait pu être organisée de manière différente de manière telle que la personne qui a le pouvoir de donner le congé soit informée plus tôt³.

La partie qui invoque le congé pour motif grave doit fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4 de la disposition précitée.

▫ L'article 35, alinéas 5 et 6 dispose que, à peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit de huissier ou encore par la remise d'un écrit à l'autre partie.

▫ Enfin, les motifs doivent être indiqués avec une précision qui permet au juge d'apprécier la gravité et de vérifier si le motif invoqué devant lui s'identifie avec ceux qui

¹Voy. en ce sens: Cass. 11 Janvier 1993, Pas. 1993, I, p.31

²Voy. en ce sens: M. DUMONT, « Le double délai de trois jours : la gageure d'aller vite tout en prenant le temps de la réflexion », in Le congé pour motif grave, notion, évolutions, questions spéciales, Anthemis, 2011, pp.75 et s.

³Voy. en ce sens: Cass., 14 mai 2001, JTT, 2001, p. 390

ont été notifiés⁴. L'écrit de notification peut être complété par référence à d'autres éléments pourvu que l'ensemble permette d'apprécier avec certitude et précision les motifs justifiant le congé⁵. De même, la précision des motifs ne doit pas résulter de la seule lettre recommandée pour autant que l'ensemble de ceux-ci permet d'apprécier les motifs de rupture avec certitude et précision⁶.

I.1.2.

En l'espèce, la régularité du licenciement pour motif grave n'est pas contestée par Monsieur P. Il y a en effet lieu de constater que le congé pour motif grave donné le jeudi 14 novembre 2019 à Monsieur P. est régulier en la forme.

I.2.1

Le juge du fond apprécie souverainement si des manquements sont suffisamment graves ou non pour rendre définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et l'employé.

La notion de faute alléguée par un employeur pour justifier le licenciement d'un travailleur pour motif grave n'est pas limitée par l'article 35 aux seuls manquements à une obligation légale, réglementaire ou conventionnelle mais s'entend aussi de toute erreur de conduite que ne commettrait un employeur ou un travailleur normalement prudent et avisé⁷.

Cependant, toute faute, même d'une certaine gravité, ne peut être automatiquement érigée en motif grave justifiant la rupture immédiate du contrat de travail, sans préavis ni indemnité. Seules les fautes dont la gravité est telle qu'elles ont pour effet de rendre immédiatement et définitivement impossible toute poursuite de la relation contractuelle autorisent l'application de la sanction suprême que constitue la privation d'emploi sans que puisse être presté le préavis légal ou que soit payée l'indemnité en tenant lieu⁸.

Le motif grave ne doit pas être jugé sur la base du préjudice causé à l'entreprise mais uniquement du point de vue des effets de ce manquement sur la confiance que l'employeur doit avoir en son personnel⁹.

Le fait qui justifie le congé pour motif grave est le fait accompagné de toutes les circonstances de la cause invoquée par la lettre notifiant ce motif et de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave¹⁰.

Pour apprécier la gravité du motif invoqué pour justifier le congé, le juge peut prendre en considération des faits qui sont étrangers à ce motif et qui ne sont pas mentionnés dans la lettre de congé lorsqu'ils sont de nature à l'éclairer sur la gravité des motifs

⁴ Voy. en ce sens : Cass. 24 mars 1980, Pas 1980, I, 900

⁵ Voy. en ce sens : Cass, 2 avril 1965, Pas. 1965, I, 827.

⁶ V. VANNES, Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques, Bruylant, 2003, p.740

⁷ Voy. en ce sens: Cass. 26 Juin 2006, JFT, 2006, p. 404

⁸ Voy. en ce sens : C. Trav. (6^{ème} ch.) Liège – Division Liège, 12 décembre 2014, RG 2014/AL/49

⁹ Voy. en ce sens : C. Trav. (6^{ème} ch.) Liège – Division Liège, 12 décembre 2014, RG 2014/AL/49

¹⁰ Voy. en ce sens: Cass. 28 octobre 1987, Pas. 1988, I, p.238

allégués¹¹.

Dans le cadre de son appréciation, le juge peut également tenir compte d'éléments tels que les fonctions, l'importance des responsabilités, le passé professionnel, le caractère isolé de sa faute ou la propension du travailleur à commettre des fautes, etc¹².

L'article 35, alinéa 8, de la loi du 3 juillet 1978 précise encore que la partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier.

1.2.2.

Il convient dès lors d'examiner la matérialité des faits reprochés et leur éventuel caractère gravement fautif.

□ En l'espèce, la SA CONFITURE L'ARDENNAISE reproche à Monsieur P. comme comportement fautif invoqué à l'appui du licenciement pour motif grave, le comportement suivant :

- Une altercation grave en date du 13 novembre 2019 avec Madame D. au sein de l'usine et des bureaux, à savoir:
 - o Humiliation et moqueries;
 - o Insultes;
 - o Violence verbale et critiques quant à ses compétences et son physique.

En termes de conclusions de synthèse, la SA CONFITURE L'ARDENNAISE décrit l'altercation de la façon suivante :

- Une altercation bruyante a lieu dans la salle de production et se fait entendre dans les bureaux adjacents amenant Madame L. (directrice opérationnelle et supérieure de Monsieur P.) à se rendre dans la salle de production. Elle aperçoit Monsieur P. en train de se moquer de Madame D. en l'applaudissant ironiquement ;
- Monsieur P. se dirige alors vers les bureaux et Madame L. entend Monsieur P. crier : « Elle est trop conne celle-là (...), elle est vraiment conne, mais conne... » ;
- Madame D. se rend alors dans le bureau de Madame L. et de Madame F. (conseillère en prévention). Quelques instants plus tard, Monsieur P. entre dans le bureau fermé. Madame F. invite alors Monsieur P. se calmer et à expliquer à Madame D. comment procéder correctement à son travail (aspiration des fraises).

Madame D. reproche à monsieur P. d'être tout le temps sur son dos depuis un an et de ne recevoir que des remarques négatives de sa part. Celui-ci remet alors en question l'intelligence et les capacités de Madame D. Madame L. s'offusque de la moquerie.

¹¹Voy. en ce sens: Cass., 21 mai 1990, JTT 1990, 435

¹² Voy. en ce sens: C.T. Mons, 4 avril 2005, R.G. n019570, www.juridat.be, et C.T. Bruxelles, 6 septembre 2000, Bull. F.E.B., 2001, p. 76

Monsieur P se rapproche alors physiquement du visage de Madame D de façon menaçante en lui disant « *Fais attention à toi, ça va mal se passer* ». Madame D lui demande alors « *Que vas-tu faire, me jeter par la fenêtre* » et Monsieur P₁ répond : « Je n'ai pas assez de force pour ça » faisant allusion à son poids. L'altercation est interrompue par Madame F₁ qui tape en vain dans ses mains, puis sur le bureau.

En termes de conclusions et de plaidoirie, Monsieur P₁ reconnaît qu'une altercation a bien eu lieu le 13 novembre 2019 entre lui et Madame D. Il conteste par contre avoir élevé la voix dans l'atelier, s'étant contenté de faire une remarque sur la cuisson des fraises à Madame D qui, ne supportant aucune remarque, a mal réagi et s'est rendu dans le bureau de Madame L pour se plaindre.

Il reconnaît avoir élevé le ton dans ce bureau eu égard au haussement de ton de Madame D. Il reconnaît avoir utilisé les termes « *conne* » (mais pas devant Madame D.) et « *je n'ai pas assez de force* ».

Il considère par ailleurs que cette altercation est due à sa mise sous pression dans l'entreprise au moment des faits. Son médecin-traitant a d'ailleurs dressé un diagnostic de burn-out en date du 18 novembre 2019. Il s'étonne par ailleurs du portrait que la SA CONFITURE L'ARDENNAISE dresse de lui, notamment au moyen de son dossier de pièces, alors qu'en quatre ans de service, il n'a fait l'objet d'aucun avertissement - et n'a donc pu se rendre compte de la problématique - et a même bénéficié d'une promotion.

La matérialité de l'altercation du 13 novembre 2019 n'est donc pas contestée ni le fait que le ton est monté entre Madame D et Monsieur P₁ tout le moins, dans le bureau et que Monsieur P₁ a qualifié Madame D de « *conne* » à plusieurs reprises dans les bureaux ni le fait qu'il ait répondu qu'il n'avait pas assez de force pour jeter Madame D par la fenêtre.

Il ressort des témoignages de Madame L et F₁ que :

- la première partie de l'altercation qui a eu lieu dans la partie production était à ce point bruyante qu'elle s'est entendue jusque dans les bureaux ;
- qu'au-delà des paroles échangées, c'est dans un climat de violence verbale et d'intimidation physique que s'est produite l'altercation qui a eu lieu dans le bureau de Madame L. Ce comportement menaçant étant exclusivement dû à Monsieur P

Ces témoignages, rédigés de façon personnelle, sont concordants. Ils sont par ailleurs crédibilisés par les quelques aveux de Monsieur P₁ quant à ses propres propos.

Le tribunal considère dès lors que les faits reprochés à Monsieur P₁ sont établis à suffisance.

□ Il appartient donc au tribunal à présent d'examiner s'ils sont constitutifs de motif grave.

Le tribunal considère que les faits invoqués et ainsi prouvés par la SA CONFITURE

L'ARDENNAISE sont effectivement constitutifs d'un motif grave dans le chef de Monsieur P

En effet :

- le fait pour un travailleur d'insulter et de menacer un collègue constitue comme tel un manquement grave à son obligation de s'abstenir de tout ce qui pourrait nuire à la sécurité et au bien-être au travail de ses collègues¹³ ;
- la gravité du comportement s'accroît lorsqu'il est accompagné de moqueries visant à humilier l'autre personne et d'intimidation physique ;
- pareil comportement est d'autant plus inacceptable lorsqu'il provient d'un supérieur (Monsieur P était le supérieur de Madame D) qui a une fonction d'exemplarité et est le garant de l'atmosphère dans laquelle se déroule la relation de travail ;
- pareil comportement, constitutif de véritables voies de fait, est également de nature à ruiner la confiance nécessaire à la poursuite de la collaboration entre les parties¹⁴ ;
- le comportement affiché en l'espèce par Monsieur P est d'autant plus inadmissible qu'il est précédé de nombreux autres faits pour lesquels Monsieur P a déjà reçu des avertissements verbaux (dont un pour un fait de harcèlement moral et sexuel, en octobre 2017, à l'égard d'une ouvrière et un second, en août 2019, pour de nombreuses plaintes contre son comportement agressif et harcelant à l'égard des ouvriers de la société). Madame D elle-même avait déjà contacté le conseiller en prévention de Mensura en octobre 2019 dans le but de porter plainte pour harcèlement moral contre monsieur P ;
- Monsieur P n'a jamais présenté d'excuses à quiconque, ne fût-ce qu'a posteriori.

C'est en vain que Monsieur P produit à son dossier une attestation établie par le médecin qui l'a reçu en consultation le 18 novembre 2019 faisant état d'un burn-out et d'une incapacité de travail de... six jours pour justifier le comportement litigieux :

- Le tribunal ne néglige pas la difficulté du travail, et les conséquences qui peuvent en résulter. Ainsi, il peut sans doute résulter des tensions en relation avec la charge de travail. Cependant, cela n'autorise ni la violence, ni la grossièreté, ni le caractère outrancier des propos tenus à l'égard de Madame D, le 13 novembre 2019 ;
- Par ailleurs, ce n'est qu'au lendemain de l'altercation, soit le 14 novembre 2019, que Monsieur P adresse un courriel à l'administrateur de la société pour se plaindre de sa charge de travail. En outre, force est de constater que bien avant l'existence de cette éventuelle surcharge de travail, le comportement de monsieur P était déjà problématique.

Le même sort doit être réservé à l'argument selon lequel, sans avertissement, Monsieur P ne pouvait se rendre compte du caractère inadapté de son comportement

¹³ Voy. en ce sens : article 17, 4° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et articles 32bis et 32ter, 1° de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, ces dernières dispositions imposant notamment aux travailleurs de s'abstenir de tout acte de violence au travail, la violence au travail étant définie comme « chaque situation de fait où un travailleur [...] est menacé ou agressé psychologiquement ou physiquement lors de l'exécution de son travail ».

¹⁴ Voy. en ce sens : les multiples décisions recensées par B. Paternostre, in Recueil de jurisprudence – Le motif grave, Wolters Kluwer 2014, p. 329 et suivantes.

puisque :

- Le dossier de pièces de la partie défenderesse démontre à suffisance que des avertissements verbaux lui ont été adressés ;
- La fonction de supervision qu'exerçait Monsieur P impliquait, de façon inhérente à celle-ci, une nécessaire réserve dans la manière de communiquer, sans que cela ne doive lui être expliqué ou rappelé.

Quant aux attestations déposées par Monsieur P, elles ne contredisent d'aucune manière le contenu de l'altercation du 13 novembre 2019 qui a elle seule est constitutive d'un motif grave. A supposer que Madame D ne convenait pas à sa fonction, ce que le tribunal ignore, il appartenait à Monsieur F en tant que responsable, de faire remonter l'information pour que la direction en tire les éventuelles conséquences, et non d'adopter à son égard un comportement injuriant.

Partant, en ce qu'il heurte de front le respect des convenances que tout travailleur se doit d'observer (article 16 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail), un comportement révélant une véritable culture de l'agressivité tel qu'adopté par Monsieur P ne saurait être toléré sur les lieux de travail¹⁵.

Eu égard à l'ensemble de ces éléments, le tribunal considère que le fait pour Monsieur P d'avoir tenu, en tant que chef de la production, des propos insultants à l'égard de Madame D dans un climat de violence verbale et d'intimidation physique, le 13 novembre 2019, dans les locaux de la SA CONFITURE L'ARDENNAISE, est un comportement constitutif d'une faute grave et a irrémédiablement rompu la confiance que la SA CONFITURE L'ARDENNAISE pouvait avoir en lui, rendant ainsi immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle.

Le licenciement pour motif grave notifié par la SA CONFITURE L'ARDENNAISE à Monsieur P le 14 novembre 2019 est dès lors régulier et fondé.

La demande relative au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis est dès lors non fondée.

Il est en de même de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

II. *De la prime de fin d'année*

Monsieur P sollicite la condamnation de la SA CONFITURE L'ARDENNAISE au paiement de la somme de 3.488,42 euros, à titre de prime de fin d'année 2019.

Monsieur P ne peut prétendre au paiement du prorata de la prime de fin d'année 2019, en raison de son licenciement pour motif grave.

Par conséquent, cette demande est également non fondée.

¹⁵ Voy. en ce sens : C. trav. Mons, 5 septembre 2019, R.G. 2018/AM/243

III. Des dépens

Monsieur P succombe et doit être condamné aux dépens en application de l'article 1017, alinéa 1^{er} du Code judiciaire.

La SA CONFITURE L'ARDENNAISE liquide ses dépens à la somme de 3.000 euros, soit un montant inférieur au montant de base de l'indemnité de procédure prévue par l'article 2 de l'arrêté royal du 26 octobre 2007, lorsque le litige porte sur un montant situé entre 40.000,01 euros et 60.000 euros.

La demande portant sur un montant se situant dans la fourchette précitée, le montant de base de l'indemnité de procédure au montant s'élève au montant de 3.250 euros. La SA CONFITURE L'ARDENNAISE sollicite quant à elle un montant de 3.000 euros. En raison du principe dispositif, il sera fait droit à cette demande.

PAR CES MOTIFS,

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

Le Tribunal, statuant contradictoirement,

Dit la demande recevable et non fondée.

Condamne Monsieur P aux dépens liquidés dans le chef de la SA CONFITURE L'ARDENNAISE à la somme de 3.000 euros, à titre d'indemnité de procédure, et à la somme de 20 euros de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

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

R. Juge, président la chambre,
L. Juge social employeur,
F. Juge social employé,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **05/10/2021** par R. E, Juge, président la chambre, assistée de B. J Greffier,

La Présidente, les Juges sociaux et le Greffier,

