
tribunal du travail de Liège
division Namur
Audience supplémentaire de la 3ème Chambre du 19/12/2016

JUGEMENT

En cause de :

L'ATELIER asbl

Inscrite à la BCE sous le n° 0407.884.307, dont le siège social est établi
rue des Pieds d'Alouette,51-53
5100 NANINNE

partie demanderesse, comparaisant par Maître MARTIN VERONIQUE, avocat à
4000 LIEGE 1, Rue Courtois 32

Contre :

Monsieur X W

Chaussée
5002 SAINT-SERVAIS

partie défenderesse, comparaisant personnellement, assisté de son conseil Maître
PALATE SIMON, avocat à 5000 NAMUR, Rue Henri Lemaitre, 78/1

La Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique (CGSLB), dont le siège
social est établi Koning Albertlaan,95 à9000 GENT

partie défenderesse, comparaisant par Maître LENOIR STEHPANIE, avocat loco
Maître EVRARD OLIVIER, avocat à 4020 LIEGE, Quai Marcellis, 13

I. Indications de procédure

Vu les pièces du dossier de la procédure, notamment :

- La requête fondée sur l'article 4 §2 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, adressée au greffe par lettre recommandée du 9.09.2016, et reçue le 12.09.2016,
- L'audience de comparution séparée des parties du 19.09.2016, en application de l'article 5 §2 de ladite loi,
- L'ordonnance du 26.09.2016 rendue conformément à l'article 5 §3 de la loi du 19 mars 1991, actant la non conciliation des parties et suspendant le contrat de travail de Monsieur W pendant la durée de la procédure judiciaire,

- La citation selon les formes du référé de l'Huissier de Justice DEMARTEAU signifiée le 28.09.2016 pour l'audience du 03.10.2016,
- L'ordonnance prise en application de l'article 8 de la loi du 19 mars 1991, constatant l'absence de conciliation des parties, fixant les délais pour permettre aux parties de conclure et fixant la cause à l'audience de la 3^{ème} chambre du 21.11.2016 de la division de Namur du tribunal du travail de Liège.
- les conclusions de la demanderesse reçues au greffe le 07.10.2016,
- les conclusions de M. W reçues au greffe le 28.10.2016,
- les conclusions de la CGSLB reçues au greffe le 28.10.2016,
- les conclusions additionnelles de la demanderesse reçues au greffe le 04.11.2016,
- les conclusions additionnelles et de synthèse de M. W reçues au greffe le 14.11.2016,
- les dossiers de pièces des parties.

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

En l'absence de conciliation des parties, le tribunal a entendu les conseils des parties en leurs explications et moyens à l'audience publique du DATEAUDIENCEPLAID.

I. LA DEMANDE :

L'ASBL L'ATELIER demande au Tribunal de :

- Dire pour droit qu'en application de la loi du 19 mars 1991 les faits invoqués par l'employeur dans sa lettre recommandée envoyée le 9 septembre 2016 à Monsieur X W constituent des motifs graves permettant de mettre fin sans préavis ni indemnité au contrat de travail de ce dernier ;
- Condamner les parties défenderesses aux dépens liquidés à la somme de 2.290,91 €.

II. LES FAITS :

Monsieur X W a été engagé le 17 octobre 1990 par l'ASBL L'ATELIER dans les liens d'un contrat de travail d'ouvrier à durée indéterminée.

L'ASBL L'ATELIER est une entreprise de travail adapté occupant environ 300 travailleurs, proposant à des entreprises en sous-traitance des services tels qu'emballer des produits, réaliser des opérations de montage électromécanique, entretenir des espaces verts ou nettoyer les locaux.

L'ASBL, entreprise de travail adapté, occupe un grand nombre d'ouvriers atteints d'un handicap plus ou moins lourd.

Monsieur W occupe les fonctions de brigadier (niveau 1) au sein du secteur électromécanique de l'ASBL.

Il supervise une équipe d'une quinzaine d'ouvriers présentant un handicap, avec deux autres collègues chefs d'équipe : Monsieur R et Monsieur S.

Monsieur W a été élu membre du CPPT sur la liste de la CGSLB lors des élections sociales de 2016.

Aucun courrier de reproches ou de mise en garde ne lui a jamais été adressé en près de 26 ans d'occupation.

Monsieur W a été déclaré en incapacité de travail du 30 août 2016 au 9 septembre 2016, par son médecin traitant, le docteur J.P.P.

L'ASBL L'ATELIER a fait procéder au contrôle de l'incapacité de travail de l'ouvrier par le Docteur W en date du 1^{er} septembre 2016.

Le médecin contrôleur a estimé que Monsieur W n'était plus inapte au travail au sens de l'article 31 de la loi du 3 juillet 1978 à partir du 6 septembre 2016, les problèmes relationnels évoqués par l'ouvrier au niveau du travail ne lui paraissant pas justifier la durée de l'incapacité de travail fixée par le médecin traitant.

Monsieur W a repris le travail le 6 septembre 2016.

Le 6 septembre 2016, Madame P V, déléguée syndicale CGSLB a remis au Directeur de l'ASBL, Monsieur M G, un courrier rédigé en ces termes :

« Par la présente, je souhaiterais vous faire part d'un dysfonctionnement de comportement d'un brigadier en EMB, qui fait suite à une accumulation de problèmes avec celui-ci.

En effet, durant ces dernières semaines, plusieurs ouvriers sont venus se plaindre à moi de l'attitude inadéquate et désagréable de X W.

Celui-ci ferait preuve d'abus d'autorité et insulterait certains ouvriers. Certains auraient reçu des réflexions comme : « tu n'es qu'un moins que rien », « tu n'es pas capable », tu ne m'arrives pas à la cheville », « tu n'es qu'un bête ouvrier et moi un brigadier ».

Il aurait également pris à parti un autre brigadier nouveau dans l'entreprise en lui recommandant d'appliquer sa méthode de travail et de faire uniquement ce qu'il lui dit.

Ce comportement paraît intolérable, le rôle du brigadier étant d'épauler de personnel de production dans leur travail.

Mon rôle de déléguée syndicale étant de protéger les opérateurs, je me dois de vous relayer ce problème et vous demande de réagir en conséquence.

Dans l'attente d'une réaction de votre part, je vous prie d'agrée, Monsieur GOFFINET, mes salutations distinguées. »

Lors de sa reprise de travail le 6 septembre 2016, Monsieur W a été convoqué par le Directeur de l'ASBL à un entretien qui s'est tenu en fin de matinée, en présence de Madame V.

Il lui fut reproché son comportement à l'égard de certains travailleurs.

Aucun PV de cette réunion n'a été dressé.

Il n'est pas contesté par l'ASBL que lors de cette réunion, Monsieur G a proposé, à titre confidentiel, trois solutions à Monsieur W :

- « 1. L'intentement de la procédure devant le Tribunal du Travail pour être autorisé à licencier Monsieur W pour motif grave,*
- 2. Une modification de fonction, la fonction proposée étant celle d'ouvrier cariste, ce qui aurait eu pour conséquence que M. W n'ait plus personne sous ses ordres,*
- 3. Une rupture du contrat de travail pour cause de force majeure médicale » (Voyez PV d'audience du 21 novembre 2016)*

Monsieur W soutient avoir contesté tout manquement dans l'exercice de son activité.

A l'issue de l'entretien, Monsieur W fut prié de rentrer chez lui, l'ASBL lui laissant un délai jusqu'au 8 septembre 2016 pour prendre attitude.

L'employeur indique avoir procédé à l'audition de certains travailleurs le 8 septembre 2016.

Aucun PV de ces auditions n'apparaît avoir été établi.

Monsieur W indique que les propositions formulées le 6 septembre 2016, lui ont été confirmées le 8 septembre par Monsieur G qui lui aurait précisé que la rétrogradation visait une fonction de cariste au sein de la section « Materne » et qu'il les a refusées.

L'employeur a initié la procédure le 9 septembre 2016.

Par courrier officiel du 16 septembre 2016 adressé au conseil de la demanderesse, le conseil de Monsieur W indiquait que les faits visés dans la requête du 12 septembre 2016 étaient « formellement et catégoriquement contestés » par l'ouvrier.

Le conseil de Monsieur W relevait en outre que les faits dénoncés dans le courrier adressé le 9 septembre 2016 étaient « particulièrement vagues et dépourvus de toute précision circonstanciée ».

Par courrier officiel du 23 septembre 2016 adressé au conseil de l'employeur, le conseil de l'ouvrier faisait valoir, d'une part, que la requête déposée le lundi 12 septembre 2016 était tardive, l'ASBL L'ATELIER ayant eu une connaissance suffisante des faits reprochés le 6 septembre 2016 et d'autre part, qu'en formulant une proposition de « rétrogradation » l'ASBL avait reconnu que les faits litigieux ne pouvaient « constituer des fautes graves rendant toute collaboration professionnelle immédiatement et définitivement impossible ».

Le conseil de la demanderesse n'a pas réagi à ces courriers.

III. LA PROCEDURE :

Par courrier recommandé du 9 septembre 2016, adressé tant à W qu'à la CGSLB, la demanderesse a notifié les motifs du licenciement justifiant selon elle, le licenciement de Monsieur W pour motif grave dans les termes suivants :

« Monsieur,

Par la présente nous vous informons que nous avons l'intention de vous licencier pour motifs graves et partant, nous entamons la procédure conformément à la loi du 19 mars 1991.

Les motifs graves que nous vous reprochons sont les suivants :

Le 6 septembre dernier nous avons été interpellés par Madame V, déléguée du personnel au sujet de plusieurs plaintes circonstanciées reçues par elle, de travailleurs prestant au sein de votre section, dénonçant votre comportement offensant à leur égard.

Suite aux propos relatés par Madame V et suite à notre enquête réalisée auprès de ces travailleurs, il s'avère que vous manquez totalement de considération à l'égard de ceux-ci en les rabaisant et en les injuriant continuellement, tout en prenant un plaisir malsain.

Ce comportement inadmissible est d'autant plus intolérable que ces travailleurs sont déjà fragilisés par leur handicap.

Ceux-ci expriment tous leur désarroi à venir travailler en votre présence et font état de perte de confiance.

Concrètement :

- *Vous avez traité publiquement de « connards » et « de petits cons » deux travailleurs sourds, en présence du personnel qui a été choqué.*
- *Vous exercez une pression sur les travailleurs en les fixant habituellement de manière hautaine lorsqu'ils effectuent leur travail, attendant la moindre petite erreur pour exploser et les traiter de « bons à rien ».*
- *Vous avez notamment injurié un de ces travailleurs (un travailleur dégarni) en le traitant de « tête de bite », « qu'il est con lui », et avez déclaré « moi, des gens ainsi c'est M » (section au sein de l'entreprise regroupant les travailleurs les plus faibles avec handicap mental », ce terme « M » étant considéré comme l'insulte suprême par ces travailleurs en ce qu'elle stigmatise leur handicap. Cette insulte vise aussi d'autres travailleurs.*
- *Vous avez filmé ce même travailleur sans l'avertir pour le rabaisser et l'humilier ensuite en lui montrant ses prétendues erreurs.*

-
- *Vous vous moquez des travailleurs les plus faibles, en déclarant publiquement « qu'il est juste bon à mettre des vis dans des sachets ». Ceci concerne un travailleur que vous saviez être fragile et peureux.*
 - *Vous demandez aux ouvriers de réaliser des travaux impossibles comme « remarquer un écart de 2 mm sur un profilé, pour ensuite les insulter « de bons à rien ».*
 - *Vous restez le mains dans les poches et regardez de manière méprisante les travailleurs en difficulté, au lieu de les aider, et de leur donner des conseils. Vous vous amusez de voir les travailleurs en difficulté pour ensuite les sanctionner.*
 - *Vous dénigrez et humiliez vos collègues brigadiers en les traitant « d'incapables » devant le personnel, notamment à l'occasion de l'arrivée d'un nouveau produit (« chaîne de cubus » ; un brigadier a dû s'interposer entre vous et des ouvriers, l'un d'eux ayant dû s'enfuir en pleurant, au vu de votre état incontrôlé.*
 - *Vous avez clairement profité et abusé de votre autorité sur des travailleurs handicapés, ce qui aggrave encore vos agissements.*

Au vu de ces faits graves, la présente procédure s'impose. »

Par requête adressée par recommandé le 9 septembre 2016, la demanderesse a saisi Monsieur le Président du Tribunal du travail de Liège, conformément aux articles 4 et 5 de la loi du 19 mars 1991, afin d'être autorisée à licencier Monsieur W pour motif grave.

La première audience a été fixée par Monsieur le Président du Tribunal le 19 septembre 2016. A cette date, toutes les parties ont été entendues.

Le Président du Tribunal a ensuite fixé une nouvelle audience le 26 septembre 2016, immédiatement après la période de négociation, en application de l'article 5, §3 de la loi du 19 mars 1991.

A cette audience, la partie demanderesse a sollicité la suspension du contrat de travail.

Par ordonnance du 26 septembre 2016, Monsieur le Président du Tribunal du travail a mentionné la non-conciliation des parties et a dit pour droit que le contrat de travail sera suspendu pendant la durée de la procédure relative à la reconnaissance du motif grave, en application de l'article 5, §3 de la loi du 19 mars 1991.

Cette ordonnance a été notifiée aux parties le 27 septembre 2016.

Par exploit d'huissier du 28 septembre 2016, la demanderesse a lancé citation comme en référé à comparaître le lundi 3 octobre 2016 devant le Président du Tribunal du travail de Liège.

Par ordonnance du 5 octobre 2016, Monsieur le Président du Tribunal du travail de Liège a

constaté l'absence de conciliation, a fixé les délais pour déposer les conclusions et les pièces et fixé la cause à l'audience du 21 novembre 2016 à 14h30 de la 3^{ème} Chambre de la Division de Namur du Tribunal du travail de Liège.

IV. DISCUSSION :

LA FAUTE GRAVE :

a) Les principes :

Selon l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail :

« 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 ».

Selon l'article 4, §3, de la loi du 19 mars 1991 :

« L'employeur doit faire mention dans les lettres dont il est question au § 1^{er}, de tous les faits dont il 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. En aucun cas, il ne peut s'agir de faits liés à l'exercice du mandat du délégué du personnel ».

La notion de motif grave au sens de la loi du 19 mars 1991 est juridiquement identique à celle qui est énoncée par la loi du 3 juillet 1978. (Cass., 27 janvier 2003, Chr. D.S. 2003, p. 374 ; C.T. Bruxelles, 27 décembre 2007, J.T.T., 2008, p. 142 ; C.T. Bruxelles, 5 novembre 2009, J.T.T., 2010, p. 139 ; C.T. Mons, 28 juin 1999, J.T.T., 2000, p. 214).

Pour qu'il y ait faute grave : « Il suffit que le comportement du travailleur constitue une faute d'une gravité telle qu'elle empêche immédiatement et définitivement la continuation des relations professionnelles ». (Cass., 9 mars 1987, J.T.T. 1987, p. 128 ; Cass., 9 mars 1995, J.T.T. 1995, p. 281).

Il appartient au Juge du fond d'apprécier souverainement en fait si le manquement reproché constitue un motif grave au sens de la loi. (Cass., 8 février 1988, J.T.T. 1988, p. 157 ; Cass., 6 novembre 1989, J.T.T. 1989, p. 482).

« Il s'agit le plus souvent de l'impossibilité morale de continuer l'exécution du contrat ou la perte de confiance que l'auteur de la rupture éprouve à l'égard du cocontractant. Le motif grave est donc celui qui, créant une situation psychologique intenable, rend moralement impossibles les relations personnelles qu'exige l'exécution du contrat de travail ». Si la perte de confiance se fonde sur une appréciation subjective, elle doit toutefois reposer sur des données objectives, qui seront, le cas échéant, appréciées par le juge » (Michel Davagle « Le motif grave : un concept abstrait difficile à appréhender concrètement » in « Le congé pour motif grave » - perspectives de droit social – Anthémis 2011, p. 53 & références citées).

Il a été jugé que :

-
- La notion légale de motif grave est incompatible avec la poursuite de la fonction après le congé, même pour une courte durée (C.T. Liège, 9^{ème} Ch., 16 mars 1998, R.G. 26046/97).
 - Est révélatrice de la possibilité de poursuivre les relations contractuelles la proposition de poursuivre temporairement la collaboration (C.T. Liège, 24 octobre 2002, J.T.T. 2003, p. 63) ou dans le cadre d'un travail à temps partiel (C.T. Mons, 23 décembre 1991, J.L.M.B. 1992, p. 1200).
 - L'employeur qui propose au travailleur une mutation dans un autre service prouve qu'il a conservé une confiance suffisante dans ce travailleur et que toute collaboration professionnelle n'est pas devenue immédiatement et définitivement impossible (C.T. Bruxelles, 4^{ème} Ch., 22 novembre 2006, R.G. n° 40.614, Terralaboris)
 - L'employeur qui laisse au travailleur le choix entre une sanction disciplinaire (mise à pied) ou un licenciement pour motif grave, exclut de ce fait que la faute reprochée puisse rendre toute collaboration professionnelle définitivement impossible (C.T. Liège, 20 novembre 2003, R.G. n° 31.567/03), Juridat).

b. Application en l'espèce :

Monsieur W soutient que l'action de l'ASBL L'ATELIER serait irrecevable, en raison de l'absence d'intérêt à agir dans son chef.

Le Tribunal constate que la demande a été déclarée recevable par Monsieur le Président du Tribunal du Travail de Liège par ordonnance du 26 septembre 2016.

Le Tribunal considère que le débat doit se situer sur le terrain de l'appréciation de la réalité du motif grave, l'employeur ayant la charge de la preuve de la matérialité des faits qu'il qualifie de motif grave de rupture.

En l'espèce, il n'est pas contesté par l'employeur que celui-ci a proposé à Monsieur W, avant d'entamer la procédure, soit d'intenter la procédure d'autorisation de licenciement pour motif grave, soit une modification de fonctions, la fonction proposée étant celle de cariste pour laquelle Monsieur W n'aurait plus eu de travailleurs sous ses ordres, soit une rupture du contrat de travail pour force majeure médicale.

Monsieur B J, secrétaire permanent de la CGSLB, qui a rencontré le Directeur de l'ASBL, à la demande de ce dernier, le 6 septembre 2016 en matinée et qui a accompagné Monsieur W lors de l'entretien avec le Directeur le 8 septembre 2016 confirme que l'employeur a en tout état de cause proposé un changement de service avec rétrogradation (le 6 septembre) « proposition qu'il a réitérée le 8 septembre et que Monsieur W a refusé à cette date » (pièce 18 du dossier de Monsieur W).

L'employeur ne peut valablement soutenir que cette proposition aurait été faite à titre confidentiel.

L'employeur ne peut considérer, ainsi qu'il semble le soutenir en terme de conclusions

additionnelles et de synthèse, que cette proposition aurait été confidentielle car formulée dans le cadre d'une tentative de conciliation.

En effet, lorsque la proposition a été formulée, la procédure n'avait pas encore été initiée et les parties ne se trouvaient pas dans la période de négociation de cinq jours ouvrables débutant le 3^{ème} jour ouvrable qui suit le jour de l'envoi de lettres recommandées.(article 5§1^{er} de la loi du 19 mars 1991).

L'employeur et son conseil n'ont d'ailleurs jamais réagi aux deux courriers officiels du conseil de l'ouvrier des 16 septembre 2016 et 23 septembre 2016.

Le Tribunal considère qu'il résulte à suffisance de ce qui précède que le Directeur de l'ASBL L'ATELIER a proposé à Monsieur W, sans réserves, à deux reprises, les 6 septembre 2016 et 8 septembre 2016, en présence d'une déléguée syndicale CGSLB d'abord et en présence du secrétaire permanent de la CGSLB ensuite, de rétrograder l'ouvrier dans une fonction de cariste.

Le Tribunal n'a dès lors pas à apprécier le caractère licite ou illicite de la preuve recueillie par l'enregistrement, par Monsieur W, de l'entretien du 6 septembre 2016, ce débat étant dépourvu de toute pertinence, dès lors que la proposition formulée n'est pas contestée par la partie demanderesse.

Le Tribunal considère qu'en proposant à l'ouvrier de le rétrograder dans une fonction de cariste, l'employeur a démontré qu'il conservait une confiance suffisante en Monsieur W et que toute relation professionnelle entre les parties n'était pas devenue définitivement et irrémédiablement impossible.

L'employeur a incontestablement proposé à Monsieur W de poursuivre une collaboration professionnelle.

Force est par ailleurs de constater que la nouvelle fonction proposée n'aurait pas pu empêcher Monsieur W de persister dans les comportements incriminés à l'égard de collègues, à les supposer établis, et qui sont catégoriquement contestés, même s'il n'avait plus eu d'équipe à superviser.

Il résulte à suffisance de ce qui précède que la partie demanderesse ne prouve pas que toute collaboration professionnelle entre parties était devenue définitivement et irrémédiablement impossible.

Le Tribunal n'a dès lors pas à examiner le bien-fondé des griefs allégués.

La demande n'est par conséquent pas fondée.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement,

DECLARE la demande de l'ASBL L'ATELIER non fondée.

DIT n'y avoir pas lieu à autoriser l'ASBL L'ATELIER à licencier Monsieur W pour motif grave.

CONDAMNE la partie demanderesse aux dépens, soit l'indemnité de procédure liquidée à 1.440 € s'agissant d'une demande non évaluable en argent.

EN DEBOUTE la demanderesse.

AINSI jugé par la 3^{ème} chambre du **Tribunal du Travail de Liège, Division Namur**, composée de :

Monsieur Laurence TAMINIAUX, Juge, président la troisième chambre,
Monsieur Jean-Luc MELARD, Juge social représentant les employeurs,
Monsieur Pedro GONCALVEZ-PEIRERA, Juge social représentant les ouvriers,
Et assistés de Michel DUMONT, Greffier chef de service

M. DUMONT

P. GONCALVEZ-PEIRERA

JL MELARD

L. TAMINIAUX

et prononcé en langue française à l'audience publique supplémentaire de la **3^{ème} chambre**, au Palais de Justice de Namur, **le 19.12.2016** par Madame Laurence TAMINIAUX, précité, assistée de Michel DUMONT, Greffier chef de service.

M. DUMONT

L. TAMINIAUX