



Numéro de répertoire : 2023 /3324
Date du prononcé : 21/10/2022
Numéro de rôle : 22/820/A
Matière : Contrat de travail ouvrier
Type de jugement : Définitif

Expédition délivrée le à Me Reg. Expéd. n° Droits acquités :	Expédition délivrée le à Me Reg. Expéd. n° Droits acquités :
--	--

Tribunal du travail de Liège Division Namur

3^{ème} Chambre

Jugement

En cause de :

MATERNE-CONFILUX SA, (BCE: 0401.408.863), sis à 5150 FLOREFFE, allée des Cerisiers, 1

partie demanderesse, comparaissant par Monsieur H., en sa qualité de directeur des ressources humaines, assisté par son conseil Maître ROBERT FREDERIC, avocat à 1150 BRUXELLES 15, Avenue de Tervueren 412 b15

Contre :

- **S.**,

partie défenderesse, comparaissant personnellement assisté de son conseil Maître DECKERS HERVE, avocat à 4460 GRACE-HOLLOGNE, Rue Saint-Exupery 17 bte 11

- **CONFEDERATION DES SYNDICATS CHRETIENS**, (BCE: 0850.330.506), dont le siège social est établi à 1030 BRUXELLES, chaussée de Haecht, 579

partie défenderesse, faisant défaut

Indications de procédure

Vu les pièces du dossier de la procédure, notamment :

- L'ordonnance de renvoi du Tribunal du travail de Liège du 13 septembre 2022
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 20 septembre 2022
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 30 septembre 2022
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 7 octobre 2022
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 13 octobre 2022
- les conclusions de additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le
- les dossiers de pièces des parties,
- le procès-verbal d'audience.

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 parties en leurs explications et moyens à l'audience publique du 18 octobre 2022, déclaré les débats clos, mis la cause en délibéré et décidé qu'il serait statué à l'audience de ce jour.

Objet de la demande :

En termes de citation introductive d'instance, la demanderesse sollicite que sa demande soit déclarée recevable et fondée et que le motif invoqué dans la lettre du 30 août 2022 soit reconnu comme constituant un motif grave « *et par conséquent ordonner la levée de la protection de Monsieur N. S.* ».

La demanderesse sollicite également condamnation du défendeur aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure.

Le défendeur conteste les prétentions de l'employeur, et demande la condamnation de ce dernier aux frais et dépens de la procédure.

Les faits :

Le demandeur a été engagé en qualité d'ouvrier au sein de la société demanderesse dans le courant de l'année 1989.

Il a qualité de « travailleur protégé » au sens de la loi du 19 mars 1991 relative à la protection des représentants du personnel pour s'être porté candidat à l'occasion des élections sociales qui ont eu lieu dans le courant de l'année 2020.

Il n'a pas été élu lors de ces dernières élections.

Au cours des dernières années, et à diverses occasions, le demandeur justifie avoir adressé, à tout le moins à deux reprises depuis 2018, des courriers dans lesquels il faisait état de difficultés à son encontre au sein de l'entreprise.

C'est dans ce contexte qu'en date du 4 août 2020, il a été amené à solliciter l'intervention du conseiller en prévention en charge des aspects psychosociaux dans le cadre d'une demande d'intervention psychosociale informelle.

Par courrier adressé à la direction des Ressources humaines de la demanderesse le 26 février 2021, le défendeur s'est à nouveau plaint de sa situation au sein de la société, et notamment du fait qu'aucune suite positive ne lui aurait été donnée à la suite d'une demande de congé sans solde, ou de l'absence de communication quant à son affectation à d'autres postes de travail.

Dans ce courrier, il relevait également l'attitude d'un collègue qui se serait réjoui du fait qu'il n'avait pas été élu aux dernières élections sociales.

Ce courrier se terminait comme suit : « *Les mails précédents déjà envoyés n'ont reçu aucune réponse. Que ce soit de la RH, que ce soit de la personne de confiance, est-ce normal ? Joue-t-on à l'autruche ? Alors que pas mal de personnes responsables sont au courant de ce qui se passe* ».

La demanderesse a répondu en date du 2 mars 2021, relevant que le défendeur exprimait « *des frustrations subies suite à des problèmes organisationnels ou interpersonnels* » et détectant « *plus de maladresse qu'une réelle intention de nuire* ».

Par ce courrier, le directeur des Ressources humaines précisait : « *Il me semble dès lors qu'une communication directe avec les personnes concernées, sans intervention de ma personne, devrait vous permettre de trouver un certain apaisement tout en maintenant un climat serein dans votre collaboration avec la hiérarchie* ».

Le défendeur a répondu en date du 8 mars 2021, relevant que le problème qu'il dénonçait « *perdure depuis un certain temps* », que des réunions avaient déjà eu lieu sans qu'une quelconque amélioration ne puisse être détectée et souhaitant que la direction des Ressources humaines s'implique dans cette problématique.

Par courrier du 7 avril 2021, le directeur des Ressources humaines a suggéré l'organisation d'une réunion au retour de l'incapacité de travail du défendeur, ce que celui-ci a immédiatement accepté.

Dans l'intervalle, néanmoins, le défendeur avait introduit auprès du conseiller en prévention en charge des aspects psychosociaux une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Dans ce cadre, il n'est pas inutile de souligner que le défendeur se plaignait de différents incidents ayant déjà eu lieu, notamment, au réfectoire.

A la suite de l'introduction de cette demande formelle, une réunion de conciliation s'est tenue en date du 2 juillet 2021.

En date du 29 juillet 2021, le conseiller en prévention en charge des aspects psychosociaux a rendu son avis à la suite de la demande d'intervention formelle du défendeur.

Cet avis relève notamment que :

« Sur base de cette analyse systémique de la situation, il semblerait que les faits dénoncés relèvent davantage de dysfonctionnements inter-réactionnels et communicationnels que de véritables faits de violence ou de harcèlement moral au travail. En effet, les points d'achoppement entre les protagonistes mettent en évidence un manque de concertation explicite entre Monsieur S. et les membres de la hiérarchie impliqués dans cette démarche formelle. Ces décalages communicationnels sont alors la porte ouverte à la présence de non-dits et d'interprétations qui alimentent alors un sentiment de persécution probablement ancré historiquement du côté de Monsieur S., ce qui a pu engendrer une charge psychosociale plus élevée le concernant. Les nombreux impératifs et contraintes organisationnels génèrent une instabilité constante dans les affectations horaire/poste de travail, ce qui a l'air d'être une réalité à appréhender.

Rétablir une collaboration sereine de travail entre les protagonistes devra à notre sens passer par une concertation en temps opportun entre Monsieur S. et sa hiérarchie. Il s'agira de veiller à ce que les changements soient expliqués le plus explicitement possible afin d'éviter toute interprétation individuelle, ainsi que regarder comme valoriser davantage l'implication au travail ».

Dans cet avis, il est également préconisé que Monsieur S. prenne conscience de son fonctionnement relationnel et de sa relation à l'autre « afin de pouvoir dépasser la croyance que les décisions managériales sont prises en sa défaveur et de manière intentionnelle », qu'il prenne distance du passé et qu'il développe sa capacité à verbaliser son vécu et ses besoins afin d'alerter dès que possible la hiérarchie et d'éviter d'accumuler les tensions.

Cet avis met également en lumière une série de mesures de prévention individuelle qui s'adressent aux collègues de Monsieur S., notamment en ce qui concerne la gestion d'équipe et la nécessité d'être « davantage sur le terrain afin de pouvoir détecter tout dysfonctionnement » ou en cas de comportement problématique.

Cet avis mentionne encore ce qui suit :

« Dans le cadre de cette démarche d'intervention et à la demande de Monsieur S., un processus de médiation a été organisé avec Monsieur H. dans son rôle de directeur des Ressources humaines chez M. Lors de cette médiation, Monsieur H. en tant que représentant de l'employeur a souligné les compétences professionnelles et les qualifications de Monsieur S. en disant qu'il était toujours le bienvenu chez M. Il a également rassuré Monsieur S sur l'absence de volonté de nuire ou d'acharnement de la part de l'équipe d'encadrement, même s'il peut entendre que le vécu de Monsieur S. est autre et que les différentes situations perçues comme problématiques ont participé à alimenter ce sentiment.

Monsieur H. a reconnu par ailleurs que certaines situations rapportées par Monsieur S. n'étaient pas normales et qu'elles étaient liées à des erreurs d'appréciation, des maladresses ou à des contraintes ou imprévus organisationnels et qu'il ne s'agissait en rien d'une intention de faire de la discrimination négative vis-à-vis de Monsieur S.

Lors de cette rencontre, Monsieur S. a pu s'exprimer sur les différents événements qu'il a vécus de façon difficile ces dernières années, en lien avec des décisions managériales. Il a soulevé plusieurs questions par rapport auxquelles il était en attente de réponse de la part de son employeur. Monsieur S. a rappelé le contexte historique auquel il a été confronté il y a plusieurs années ».

Cet avis recommandait enfin la mise en place d'un processus de médiation entre Monsieur S. et sa hiérarchie directe permettant de mettre à plat les difficultés rencontrées en termes de collaboration, clarifier les attentes de chacun et ainsi permettre une poursuite de la collaboration la plus sereine possible.

Par courrier de conseil du 6 septembre 2021, Monsieur S. a interpellé la direction des Ressources humaines de la S.A. M. en vue de vérifier les mesures qui pourraient être mises en place en prévision de son retour au travail, dès lors qu'il se trouvait à cette époque en incapacité de travail.

La S.A. M. a, en date du 27 septembre 2021, communiqué à Monsieur S. sa « *décision motivée de l'employeur dans le cadre de la demande d'intervention psychosociale formulée par Monsieur N. S.* ».

Un certain nombre d'échanges semblent avoir eu lieu entre parties dans le courant du mois d'octobre, confirmant l'organisation d'une réunion au moment de la reprise du travail de Monsieur S., en présence du conseiller en prévention en charge des aspects psychosociaux.

Si le défendeur reconnaît, dans les premières semaines suivant son retour au travail, constater une amélioration de sa situation, il affirme qu'il a malheureusement dû constater que les dysfonctionnements qu'il avait initialement dénoncés réapparaissaient progressivement, ce qui l'a amené, en date du 2 mars 2022, à interpellier par e-mail le directeur des Ressources humaines au regard de sa situation.

Le défendeur affirme être devenu la risée de certains collègues lorsqu'il émettait le moindre avis ou la moindre plainte au regard de sa situation, certains d'entre eux lui lançant des phrases telles que : « *Tu n'as qu'à aller te plaindre comme tu l'as déjà fait* », « *Attention ! il va aller voir son avocat* », etc.

C'est dans ce contexte qu'un incident est survenu dans le réfectoire de la demanderesse le jeudi 25 août 2022.

Le défendeur le décrit de la manière suivante :

Alors que le défendeur était attablé avec ses collègues, l'un de ceux-ci, Monsieur L. S. lui a demandé s'il avait toujours des chevaux.

Monsieur L.S. a alors demandé au défendeur si, parmi ses chevaux, il y avait un étalon, ce à quoi il a répondu par la négative, précisant qu'il avait par contre un hongre.

La discussion a alors pris une tournure à connotation sexuelle, les collègues du défendeur chambrant celui-ci et Monsieur H. le traitant notamment de « *bac à sperme* ».

Le défendeur tentant de se défendre et d'amener la conversation sur un autre sujet, Monsieur L.S. a précisé, à l'attention de Monsieur H. : « *Attention, il va aller chercher son avocat* », ajoutant ensuite : « *Ah non, il n'ira pas, il faut le payer* ».

Le défendeur a souhaité réagir et alors été pris d'un bégaiement.

C'est alors que Monsieur R. H. lui a dit : « *Mets la deuxième !* ».

Le défendeur relate alors avoir tenté de saisir Monsieur H. par le tee-shirt, en lui demandant d'arrêter, mais sa main a glissé sur la joue de l'intéressé.

Le défendeur a ensuite quitté le réfectoire, puis a ensuite quitté le siège de la société à 13 heures, son service ayant pris fin.

Par courrier du 26 août 2022, la demanderesse a convoqué le défendeur pour un « *entretien disciplinaire* ».

Le défendeur a été entendu par la direction des Ressources humaines de la demanderesse le 29 août 2022.

En date du 30 août 2022, l'employeur a initié la procédure prévue par la loi du 19 mars 1991 relative à la protection des délégués du personnel.

Le 30 août 2022, une lettre recommandée est adressée au défendeur, rédigée dans les termes suivants :

« Vous trouverez ci-dessous un récapitulatif des faits qui vous sont reprochés :

- En date du 25 août 2022, la Direction a été informée par des bruits de couloirs que des actes de violence s'étaient tenus au réfectoire le jour même sur le temps de midi.

- Le 26 août 2022, dans la matinée, Messieurs B. H., Directeur des Ressources Humaines, et L. T., Directeur Usine, ont reçu plus de détails sur les faits au travers d'un mail de Monsieur C. A., Chef d'équipe qui partageait les informations qu'il avait pu rassembler.

Ces déclarations ont permis de vous identifier comme l'auteur des faits et d'identifier Monsieur R. H., ouvrier sous contrat salarié chez M., comme « victime ».

Selon les informations reçues par Monsieur A., vous étiez attablé en compagnie de plusieurs collègues et l'humeur était à la taquinerie avec de multiples échanges de blagues. A un certain moment, Monsieur H. a fait une remarque déplacée au sujet de votre bégaiement : « embraie et passe la deuxième ». Vous vous êtes alors levé, avez empoigné et giflé R. H. Deux autres collègues, M. C. et T. L., sont alors intervenus pour vous séparer avant que ça ne « dégénère complètement » selon les termes utilisés par Monsieur A.

- Plus tard dans la matinée du 26 août, vous vous êtes présenté spontanément auprès de Monsieur H. afin de donner votre version des faits. Monsieur H. vous a alors répondu qu'il avait besoin de plus d'informations avant de vous entendre et que vous seriez rapidement invité à un entretien disciplinaire pour expliquer votre version des faits

- Le 26 août également, Monsieur H¹. a été convoqué par Monsieur H². afin de donner sa version des faits. Monsieur H. a confirmé les faits en donnant plus de détails sur le contexte autour de ce fait de violence. Comme détaillé dans le témoignage de Monsieur H., les blagues et les taquineries s'échangeaient à votre table en compagnie de Messieurs R. H., L. S., D. P. et P. M., tous ouvriers de chez M. Messieurs M. C. et T. L. (ouvrier M. également) étaient à la table d'à côté. Les blagues ont d'abord porté sur le thème des chevaux. A un moment donné, Monsieur H. a, sur le ton de l'humour, conseillé à Monsieur S. d'arrêter de vous taquiner, car vous aviez un bon avocat et que cela risquait de lui coûter cher s'il continuait. Visiblement offensé par cette remarque, vous lui auriez répondu en bégayant « ça ne te regarde pas, connard, n'ai pas payé l'avocat, c'est l'assurance qui a payé ». Selon sa déclaration, Monsieur H. s'est alors permis la réflexion suivante « mets la deuxième ».

À la surprise générale, vous avez alors empoigné Monsieur H. par-dessus la table et l'avez giflé.

- Suite à ces déclarations, vous avez été invité à un entretien disciplinaire qui s'est tenu le lundi 29 août 2022 à 15h00. L'invitation vous a été envoyée le vendredi 26 août par mail et par recommandé et précisait votre droit de venir accompagné d'un délégué syndical de l'entreprise.

- Lundi 29 août 2022, nous avons également reçu les témoignages de messieurs M. C. et L. S. Monsieur C. confirme que la gifle assénée était assez forte que pour résonner dans le réfectoire et faire se retourner les gens attablés autour de vous.

- Lundi 29 août 2022, vous vous êtes comme convenu présenté à votre entretien disciplinaire afin d'être entendu pour les faits repris ci-dessus. Vous n'avez pas souhaité être accompagné par un délégué syndical de l'entreprise. Durant l'entretien, auquel ont assisté Messieurs B. H. et L. T., vous avez admis avoir attrapé

¹ victime

² R.H.

monsieur H. par le cou, mais avez nié l'avoir giflé. Interrogé sur l'origine du différent vous avez expliqué que monsieur H. n'a pas arrêté de rigoler malgré vos demandes et qu'il a imité votre bégaiement. Lors de l'entretien, vous avez dit que monsieur H. vous avait également insulté, mais vous n'avez pas souhaité en dire plus, malgré les questions répétées de Messieurs B. H. et L. T. Après avoir analysé la situation, Messieurs T. et H. vous ont indiqué que vu la gravité des faits qui vous étaient reprochés, violence physique sur le lieu de travail, ils allaient entamer la procédure prévue au chapitre 3 de la loi dans le but de vous licencier pour motif grave. Bien que nous ne cautionnions pas les moqueries de Monsieur H., lesquelles sont déplacées, n'ont pas leur place dans un milieu professionnel et seront par ailleurs sanctionnées vous comprendrez, Monsieur S., que saisir et violenter un collègue constitue des motifs graves et une violation de vos obligations et plus particulièrement celles qui découlent des articles 16 et 17 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Ces dispositions vous imposent de respecter « les convenances et des bonnes mœurs pendant l'exécution du contrat » (article 16 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail), « de s'abstenir de tout ce qui pourrait nuire, soit à sa propre sécurité, soit à celle de ses compagnons, de l'employeur ou de tiers » (article 17, 4° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail). Plus précisément, l'article 6 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dispose qu'il « incombe à chaque travailleur de prendre soin, selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou des omissions au travail, conformément à sa formation et aux instructions de son employeur » et qu'à cet effet, « les travailleurs doivent en particulier, conformément à leur formation et aux instructions de leur employeur : ... 7° participer positivement à la politique de prévention mise en œuvre dans le cadre de la protection des travailleurs contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail et s'abstenir de tout usage abusif. Dans ce contexte, la confiance que nous pouvions avoir en vous a été immédiatement et définitivement rompue. La violence physique ne peut jamais, et sous aucun prétexte, être tolérée dans l'entreprise. Ces motifs nous conduisent donc à introduire la procédure 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 en vue d'obtenir la reconnaissance de ces faits comme étant constitutif d'un motif grave de nature à justifier la levée de votre protection et votre licenciement sans préavis ni indemnité. »

Discussions :

Selon l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978³ relative au contrat de travail, est considérée comme constituant un motif un grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Pour appliquer cet article, selon une doctrine de référence⁴, le juge, saisi a posteriori, vérifie non seulement le respect des délais et des formes de notification des motifs mais aussi la réalité la gravité des motifs invoqués. La charge de la preuve tant de la faute, de sa gravité que du respect des formalités légales repose sur la partie qui a pris l'initiative de la rupture (article 35 alinéa 8 de la loi du 3 juillet 1978).

Et la même doctrine de poursuivre que le pouvoir de contrôle du juge est étendu en vertu de la volonté du législateur. Il apprécie souverainement la gravité de la faute et son incidence sur la possibilité de poursuivre la relation professionnelle. Il substitue son appréciation à celle de l'auteur du congé, en faisant appel à ses propres jugements de valeur. Pour apprécier la gravité des faits, le juge est autorisé à prendre en considération des faits étrangers, non mentionnés dans la lettre notifiant les motifs, lorsqu'ils sont de nature à l'éclairer sur la gravité des motifs allégués.

³ L'application de la loi du 19.03.1991 ne change fondamentalement rien à la notion même de motif grave.

⁴ Manuel de droit du travail, J.Clesse et F.Kéfer, collection de la faculté de droit de Liège, 2^{ème} édition, Larcier, p.451.

Dans le présent dossier, le respect du double délai prévu à l'article 35 n'est pas remis en cause.

Le Tribunal en prend acte.

La partie demanderesse conteste la matérialité des faits, la qualification de faute, et à fortiori la qualification de faute grave rendant immédiatement impossible toute confiance entre les parties.

Il convient d'aborder, initialement la matérialité des faits reprochés.

A. Matérialité des faits reprochés :

Dans le courrier de l'employeur du 30.08.2022, celui-ci prend sa décision d'entamer la procédure de licenciement sur base des faits suivants : « *Selon les informations reçues par Monsieur A., vous étiez attablé en compagnie de plusieurs collègues et l'humeur était à la taquinerie avec de multiples échanges de blagues. A un certain moment, Monsieur H. a fait une remarque déplacée au sujet de votre bégaiement : « embraie et passe la deuxième ». Vous vous êtes alors levé, avez empoigné et giflé R. H. Deux autres collègues, M. C. et T. L., sont alors intervenus pour vous séparer avant que ça ne « dégénère complètement » selon les termes utilisés par Monsieur A. ».*

Selon l'employeur, le défendeur a donc empoigné et giflé un collègue, suite à une provocation verbale de ce dernier.

Il faut déjà remarquer que si le dossier de l'employeur contient les textes des témoignages des témoins « à charge », il semble que l'audition du défendeur par le DRH du 29.08.2022 n'ait fait l'objet d'aucune retranscription via un procès-verbal que la personne auditionnée à l'occasion de relire, afin de marquer son accord ou pas.

Au vu de la gravité de la décision de l'employeur, on peut s'étonner de cette absence de formalisme, qui permet lorsqu'il est respecté de pouvoir comparer les versions de façon précise.

Il faut aller chercher dans le courrier du 30.08.2022 de l'employeur l'interprétation par ce dernier des déclarations du défendeur à propos de la description des faits du 25.08.2022 : « *Durant l'entretien, auquel ont assisté Messieurs B. H. et L. T., vous avez admis avoir attrapé monsieur H. par le cou, mais avez nié l'avoir giflé. »*

Il n'y a donc pas de contestation sur le fait que le défendeur ait empoigné Monsieur H. suite à une provocation verbale de ce dernier.

Il y a-t-il eu une gifle ?

Monsieur R.H. (soit le provocateur verbal, victime à tout le moins de l'empoignade) déclare : « ...je n'ai pas vu N. se lever et par-dessus la table, il m'a attrapé et m'a mis une gifle sur la joue... »

Monsieur M.C. : « ... je n'ai pas entendu ce qu'ils se disaient mais à un moment donné, N. s'est levé, il a d'abord empoigné R., et puis j'ai l'impression qu'il a voulu passer une de ses mains derrière le cou de R. pour le faire avancer mais il a été trop rapide dans son geste et sa main a plutôt percuté la joue de R. cela fait un gros bruit de claque dans le réfectoire et tout le monde autour s'est retourné... »

Monsieur L.S. : « pour revenir à ce qu'il s'est passé à propos des événements du 25 août au réfectoire, selon moi les deux personnes sont fautives : R. n'aurait pas dû manquer de respect à N. vu son âge et son expérience, et N. , vu cette expérience n'aurait pas dû réagir comme ça. ... J'étais de dos en train de préparer mon sac quand les faits se sont produits et donc je n'ai rien vu de ce qui s'est passé... »

Plus tard, Monsieur M.C. va à nouveau prendre la plume à propos des faits : « ... en ce qui concerne la gifle de N. , pour moi il y a effectivement une baffe, mais de là où je suis je ne peux pas dire si elle est volontaire ou non... »

Le tribunal fera l'impasse sur la déclaration de Monsieur C.A., en ce sens qu'il n'était pas présent au moment des faits, et qu'il se contente de reprendre des propos que lui ont tenus des tiers suites à l'altercation.

Le tribunal sera également prudent avec la déclaration de Monsieur R.H., en ce qu'il est partie aux faits à la cause, et que sa déclaration a plutôt tendance à s'auto-protéger, tout en chargeant le défendeur.

Cela ressort manifestement de certains détails notamment lorsque Monsieur R.H. : « ... je n'ai pas réagi, je suis tombé des nues ... » , alors que selon le témoin M.C. « je suis resté avec R. pour le calmer. Celui-ci était furieux et, sous la colère, il voulait attendre N. sur le parking après le travail... »

Par ailleurs Monsieur R. a également dû se défendre dans le cadre d'une procédure disciplinaire. Il avait donc un intérêt direct à défendre sa cause, quitte à donner une coloration aggravante en ce qui concerne la réaction du défendeur.

Le seul témoin direct, extérieur à la scène, déclare donc dans un premier temps qu'il a l'impression que le défendeur a voulu passer sa main derrière le cou de Monsieur R. mais qu'il a percuté la joue de ce dernier, alors que dans un second temps il confirme qu'il ne sait si la baffe a été volontaire ou pas.

Cette nuance est importante pour la suite de l'analyse du cas.

Il faut rappeler que l'auteur du congé à la charge de la preuve, des faits, de la faute, et de la gravité de celle-ci.

Le tribunal constate que le seul témoin direct des faits reste partagé sur le caractère volontaire ou non du fait que la main du défendeur ait percuté la joue de Monsieur R.

Le tribunal constate donc que l'employeur ne rapporte pas la preuve du caractère volontaire du coup donné sur l'ajout de Monsieur R. par le défendeur.

Il est donc établi, que suite à une provocation verbale de Monsieur R., le défendeur s'est levé, l'a empoigné par le col, alors que dans un faux mouvement, sa main a percuté la joue de ce dernier.

B. Les faits sont-ils constitutifs d'une faute ?

Incontestablement, oui.

Le bon père de famille, l'homme diligent et prudent, n'empoigne pas un collègue de travail, même si c'est involontairement que le défendeur a percuté la joue de Monsieur R., et même si c'est suite à des provocations verbales.

C. La faute est-elle grave ?

La problématique est très factuelle, et la jurisprudence divisée sur la question de savoir si un acte de violence « limité » constitue une faute suffisamment grave que pour justifier la rupture immédiate du contrat :

- Un coup porté au visage constitue un motif grave. Le fait qu'il s'agissait d'un fait isolé, que le travailleur justifiait d'une ancienneté irréprochable et qu'il aurait été provoqué par un collègue, n'y change rien. Selon le Tribunal, l'appartenance du travailleur au Comité pour la prévention et la

protection au travail ne constitue pas en soi une circonstance aggravante, mais autorise une évaluation plus stricte (Trav. Bruxelles, 20 septembre 2010, inédit, R.G. n° 9745/10 et n° 10021/10).

- Même en cas de preuve complète d'incitation (ce qui n'était pas le cas en l'espèce), le principe « œil pour œil, dent pour dent » ne peut, selon la Cour du travail d'Anvers, jamais être accepté comme excuse valable ou comme circonstance atténuante qui atténue le caractère grave du manquement (C. trav. Anvers, 17 juillet 2014, R.G. n° 2014/AA/328 ; voir aussi C. trav. Anvers (div. Hasselt), 1^{er} avril 2015, R.G. n° 2014/AH/96, dans lequel il a été décidé que même si le travailleur est la victime de harcèlement, cela ne lui donne pas le droit d'agresser physiquement un collègue ; voir également C. trav. Liège, 13 novembre 2015, inédit, R.G. n° 2014/AL/596, www.juridat.be).
- Le Tribunal du travail de Gand en a jugé autrement et considéré qu'un travailleur qui n'avait à aucun moment commencé ou déclenché la dispute ou l'altercation et qui s'était limité à une réaction verbale ou non verbale prévisible avait été injustement licencié pour motif grave (Trav. Gand, 18 janvier 2010, inédit, R.G. n° 00/176.998/A).
- Par ailleurs, le Tribunal du travail estime qu'en cas d'incident entre deux collaborateurs qui se provoquent, il est injuste de licencier l'un des deux pour motif grave (Trav. Bruxelles, 12 juin 2007, inédit, R.G. n° 1407/05).
- Il est parfois également tenu compte du milieu dans lequel le travailleur travaille. Il a ainsi été jugé qu'une dispute violente entre deux ouvriers ne justifie pas un licenciement pour motif grave, étant donné qu'il y avait eu provocation par l'autre ouvrier et que certains gestes doivent être resitués dans leur contexte, à savoir un milieu d'ouvriers (Trav. Gand, 18 janvier 2010, inédit, R.G. n° 00/176.998/A).
- Selon le Tribunal du travail de Bruxelles, la prétendue provocation par un collègue, qui n'est pas prouvée, ne peut toutefois justifier ni excuser l'atteinte à l'intégrité physique de ce collègue, surtout lorsque le travailleur exerce une fonction à responsabilités dans un environnement professionnel où la violence excessive ou, à tout le moins, les actes de malveillance ne sont pas courants (Trav. Bruxelles, 16 mai 2006, inédit, R.G. n° 1346/05, voy. aussi Trav. Bruxelles, 4 décembre 2017, R.G. n° 16/8926/A, inédit, dans lequel un tel comportement agressif physiquement et verbalement d'un animateur avec une fonction d'exemple a été considéré comme justifiant un licenciement pour motif grave)

Les circonstances propres à chaque dossier ont donc toute leur importance.

Dans le présent dossier, si la faute n'est pas légère, à l'appréciation du tribunal, elle n'a en tout cas manifestement pas une gravité suffisante que pour arriver immédiatement à la sanction suprême du licenciement pour motif grave.

Ce constat repose premièrement sur la gravité intrinsèque de la faute.

Comme dit ci avant, si le défendeur s'est mis fautivement en position délicate, l'employeur ne prouve pas que le contact entre la main du défendeur et la joue de Monsieur R. est volontaire.

Le défendeur n'est pas connu pour des faits de violence antérieurs.

Certes, il reste l'empoignade, qui elle-même est constitutive d'une faute.

Ceci dit, cette simple empoignade n'a pas de gravité particulière à partir du moment où elle riposte à une provocation, qui dans ce dossier est incontestablement établie (Monsieur R. a été sanctionné pour cette provocation).

Il semble par ailleurs que des situations de tension ne soient pas isolées dans le réfectoire, puisque le défendeur s'en est déjà plaint auprès du conseiller en prévention, alors il ressort du courrier commun de quatre syndicats⁵ que : « *nous soulignons l'importance que revêt le respect des personnes et du travail en entreprise pour permettre à tous de se maintenir en bonne santé morale et physique. C'est avec consternation que nous constatons régulièrement la répétition de faits similaires ... ces comportements inacceptables n'ont pas de place dans notre entreprise...* » .

Le tribunal en tire pour conclusions que des faits de même nature ont déjà eu lieu sur le lieu de travail, sans que l'employeur ne puisse justifier d'avoir sanctionné aussi lourdement un autre travailleur concerné par ceux-ci.

La baffe semble dès lors être involontaire (ce qui est important au niveau de la gravité de la faute), et l'empoignade, dans un contexte de provocation, se limite à une faute légère.

Par ailleurs, et à titre superfétatoire, à défaut de gravité suffisante de la faute mise en exergue par l'employeur, les faits ne sont raisonnablement pas de nature à rompre immédiatement la confiance de l'employeur envers la partie défenderesse.

Rappelons à cet égard que le défendeur compte 33 années de service.

Au stade des conclusions additionnelles, l'employeur a visiblement « fait ses archives » pour aller rechercher des éléments à reprocher au défendeur, à partir du moment où le tribunal constate que dans les cinq dernières années, aucun reproche ne lui a été adressé.

Il faut d'ailleurs constater que plusieurs des documents plus anciens ne portent pas de mention contradictoire permettant d'avoir la certitude que le défendeur ait même été informé des reproches que son employeur voulait éventuellement lui faire.

A contrario, le tribunal lit dans la pièce numéro 16, page n° 3 de la partie défenderesse, que le 27 septembre 2021, le directeur des ressources humaines de la partie demanderesse confirme que le défendeur est le bienvenu chez M. et que ses compétences ont toujours été appréciées, et qu'il continuera, comme tous ses collègues à faire l'objet d'un traitement équitable et impartial sans discrimination, ni négative, ni positive.

Visiblement, juste avant les faits, l'employeur avait une image positive du défendeur.

D'autre part, le rapport d'intervention du conseiller en prévention met en lumière que le défendeur vit sur son milieu de travail une charge psychosociale plus élevée que la moyenne.

Si ce rapport met en exergue le travail que le défendeur doit faire sur lui-même pour éviter d'être trop réactif, il met également en lumière des dysfonctionnements organisationnels au sein de l'entreprise, qui peuvent aboutir à la multiplication de situations de tension (et l'employeur, lui aussi, reçoit des recommandations).

Le contexte n'est donc pas neutre.

Il est celui d'un travailleur qui a ses fragilités (qu'il doit apprendre à mieux maîtriser), mais aussi d'un milieu professionnel qui semble favoriser (ou à tout le moins rendre possible), les tensions inutiles entre les travailleurs.

Le présent dossier montre en tout cas à quel point les incidents se sont succédés, ce qui peut expliquer (à défaut d'autoriser) le fait qu'un moment donné, l'incident de trop arrive.

⁵ Pièce 11 demandeur

Le courrier précité des délégations syndicales relate sans ambiguïté que des situations inacceptables ont déjà été vécues au sein de l'entreprise.

Dans ce contexte, si l'employeur se doit de réagir, on peut s'étonner que dans l'échelle des sanctions possibles, il choisisse la plus élevée en ce qui concerne la partie défenderesse.

Un autre point qui attire l'attention est incontestablement la disproportion manifeste qu'il existe entre la sanction réservée à Monsieur R. ayant provoqué l'incident (soit un jour de suspension), et celle réservée à Monsieur S. que l'on choisit de licencier pour motif grave, nonobstant ses qualités reconnues, et ses 33 années de carrière, outre le caractère peu clair des faits, qui s'apparentent plus à un incident qui a involontairement mal tourné, plutôt qu'à une agression volontaire, froide et réfléchie.

En conclusion, le licenciement pour motif grave de la partie défenderesse n'est pas autorisé, les faits prouvés n'ayant pas une gravité intrinsèque suffisante, alors qu'à titre superfétatoire, les circonstances de la cause font que l'employeur ne peut raisonnablement considérer que la confiance est irrémédiablement et immédiatement rompue vis-à-vis du défendeur, suite aux faits du 25 août 2022.

La partie demanderesse est condamnée aux frais et dépens de la procédure soit les siens, et ceux de la partie défenderesse, liquidés à une indemnité de procédure d'un montant de 1680 €, outre l'indemnité de 22 € au bénéfice du fonds cofinçant l'aide juridique de deuxième ligne.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement à l'égard des parties,

le tribunal dit la demande recevable, mais la déclare non fondée.

Condamne la partie demanderesse aux frais et dépens de la procédure, dont ceux de la partie défenderesse, liquidés à une indemnité de procédure d'un montant de 1680 €, outre l'indemnité de 22 € au bénéfice du fonds cofinçant l'aide juridique de deuxième ligne.

Ainsi jugé et signé avant la prononciation par la 3^{ème} chambre du Tribunal du travail de Liège division Namur, composée de :

Monsieur Renaud GASON, président du siège,

Monsieur Etienne FONDU, juge social représentant les employeurs

Monsieur Luigi BISANTI, juge social suppléant représentant les ouvriers

qui ont assisté aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature, de Madame **Angélique GILLES**, greffier chef de service.

A. GILLES

Le greffier chef de service

L. BISANTI

Les juges sociaux

E. FONDU

R. GASON

Le Juge présidant la chambre

Et prononcé en langue française à l'audience exceptionnelle de prononcé du **vendredi vingt et un octobre deux mille vingt-deux**, par la 3^{ème} chambre du tribunal du travail de Liège-division Namur, siégeant au Palais de Justice de Namur, par **Monsieur Renaud GASON**, juge, assisté de **Madame Angélique GILLES**, greffier chef de service, qui signent ci-dessous.

A. GILLES

Le Greffier chef de service

R. GASON

Le juge président la chambre