

Article paru sur SocialEye News des éditions Kluwer le 11 mars 2015.

Rédigé par Céline HALLUT  
Avocate au barreau de Liège

## **Corrélation entre acquittement et motif grave**

Dans son arrêt du 27 novembre 2013, la Cour du travail de Mons s'est penchée sur le fondement d'un licenciement pour motif grave, alors que le travailleur avait été acquitté pour les mêmes faits par le juge pénal. Au contraire du Tribunal du travail de Charleroi<sup>1</sup>, saisi du litige au premier degré, la Cour a validé le licenciement pour faute grave estimant que les faits tels qu'ils se sont déroulés avaient une incidence sur la confiance qui doit présider à la poursuite des relations de travail.

### **Faits et antécédents**

Un travailleur a été engagé, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, par une société de maintenance. Après quelques années au sein de la société, une violente bagarre s'est déroulée entre ce travailleur et son supérieur hiérarchique, qui a déposé plainte au pénal.

Dans les trois jours qui ont suivi cet échange violent de coups, l'employeur a procédé au licenciement sur le champ du travailleur. Le motif grave était décrit comme suit : *En date du 5 mars 2004, vous étiez toujours présent en nos bureaux à Seneffe vers 22 heures à l'occasion d'un drink, les derniers invités partis, vous vous êtes retrouvé seul avec Monsieur T., votre supérieur hiérarchique. Dans les minutes qui ont suivi, vous avez proféré des insultes à l'égard de votre supérieur hiérarchique, vous l'avez menacé et vous vous êtes rendu coupable de coups et blessures volontaires ayant entraîné une incapacité de travail. La police de Manage a été appelée sur les lieux pour constater les faits. Le service 100 a conduit M. T. au Tivoli à la Louvière où le médecin a relevé de multiples lésions. (...)*

Le travailleur a contesté son licenciement et a introduit une action devant le Tribunal du travail.

Dans l'intervalle, le travailleur et son supérieur hiérarchique ont été cités devant le Tribunal correctionnel. Le Tribunal correctionnel a acquitté les deux prévenus sur base des éléments suivants : les thèses des prévenus sont inconciliables, personne n'a assisté à la rixe et il ne peut être déterminé avec certitude lequel des deux prévenus a le premier agressé et provoqué l'autre.

Saisi d'une demande d'indemnité de rupture, le Tribunal du travail a condamné l'employeur à verser une indemnité de préavis au travailleur. Se basant sur les motifs du jugement correctionnel, le premier Juge a, en effet, décidé que l'existence d'une faute imputable au travailleur, de nature à justifier la rupture immédiate du contrat de travail, n'était pas établie.

L'employeur a interjeté appel de ce jugement.

---

<sup>1</sup> Actuellement dénommé Tribunal du travail de Mons et de Charleroi, division Charleroi.

## Décision de la Cour

La Cour va appréhender différemment les faits à l'origine du licenciement pour motif grave.

La Cour va, en effet, considérer qu'en participant activement à la bagarre au sein de l'entreprise, ce qui ne peut être contesté au vu des certificats médicaux et des photos, le travailleur a définitivement et irrémédiablement rompu la relation de confiance nécessaire à la poursuite des relations professionnelles entre parties. *Le bon ordre et le respect de chacun sont des éléments essentiels au sein d'une entreprise et des comportements nuisibles à sa bonne marche, tel que celui reproché au travailleur, ne peuvent être tolérés*, a précisé la Cour.

La Cour a mis en évidence que *l'autorité de la chose jugée au pénal sur un procès civil ultérieur connaît plusieurs limites* :

- *elle ne fait pas obstacle à ce que, lors d'un procès civil ultérieur, une partie ait la possibilité de contester les éléments déduits du procès pénal, dans la mesure où elle n'était pas partie à l'instance pénale ou dans la mesure où elle n'a pu librement y faire valoir ses intérêts (Cass., 14 septembre 2006, 1<sup>ère</sup> chambre, Pas., 2006, p. 1741).*
- *elle ne s'attache qu'à ce qui a été certainement et nécessairement jugé par le juge pénal concernant l'existence ou l'inexistence des faits mis à charge du prévenu, et en prenant en compte les motifs qui sont le soutien nécessaire de la décision répressive (Cass., 23 septembre 2004, R.C.J.B., 2005, p. 647).*

## Intérêt de la décision

Le principe est et reste que l'autorité de la chose jugée au pénal sur le civil est absolue : elle s'impose à tous *erga omnes*. Le but est d'éviter des contradictions entre la décision répressive et la décision civile. Ce principe doit cependant être nuancé : l'autorité absolue de chose jugée du pénal sur le civil peut entrer en conflit avec l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme, qui exige comme garantie d'un procès équitable, l'effectivité de la contradiction.

C'est ainsi que déjà dans un arrêt du 15 février 1991 (R.C.J.B., 1992, p. 5), la Cour de cassation a consacré que le jugement pénal ne vaut plus vis-à-vis du tiers non partie au procès pénal que jusqu'à preuve du contraire. En résumé, l'autorité de la chose jugée au pénal n'empêche pas qu'une partie, lors d'un procès civil ultérieur, puisse contester les éléments déduits du procès pénal, lorsqu'elle n'a pas été partie au procès pénal ou dans la mesure où elle n'a pas pu librement y faire valoir ses intérêts.

C'est cette nuance au principe de l'autorité de la chose jugée au pénal sur le civil que la Cour du travail de Mons a appliquée en l'espèce : malgré l'acquiescement du travailleur au pénal, la Cour va estimer que le récit des faits incontestables permet le fondement du licenciement pour motif grave.

Source : C. trav. Mons, 27 novembre 2013, *inéd.*, RG n° 2013/AM/124.