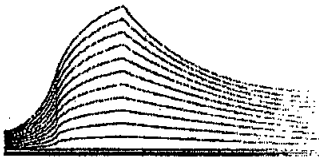


Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.



Délivrée à

2013/AB/1134

le
€
JGR

COVER 01-00000342733-0001-0013-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier
Arrêt contradictoire
Définitif

Monsieur D

partie appelante,
représentée par Maîtres MERCIER Xavier, avocat à WANZE, pour qui plaide Maître COPPENS Martin,

contre

HADES SA, dont le siège social est établi à 1070 ANDERLECHT, Boulevard Industriel 145,

partie intimée,
représentée par Maître LEHMANN Etienne, avocat à BRUXELLES, pour qui plaide Maître PIRET Etienne.

★

★ ★

Indications de procédure

Monsieur Steve D a interjeté appel le 3 décembre 2013 d'un jugement prononcé par le Tribunal du travail de Bruxelles le 4 novembre 2013.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable.

┌ PAGE 01-00000342733-0002-0013-01-01-4 ┐



Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 13 février 2014 prise d'office sur la base de l'article 747,§2 du Code judiciaire.

L'appelant a adressé ses conclusions au greffe par télécopieur le 15 septembre 2014 et ses conclusions de synthèse, par la même voie, le 23 mars 2015.

L'intimée a déposé ses conclusions le 23 avril 2014, ses conclusions additionnelles et de synthèse le 13 novembre 2014 et ses secondes conclusions additionnelles et de synthèse le 10 avril 2015.

L'intimée a déposé son dossier de pièces le 13 novembre 2014.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 21 octobre 2015.

L'appelant a déposé son dossier de pièces à l'audience.

La cause a été prise en délibéré immédiatement.

Il a été fait application de l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

I. LES FAITS.

Le faits pertinents de la cause, tels qu'ils résultent des pièces produites aux débats et des explications non contestées fournies par les parties, peuvent se résumer comme suit :

1.

Monsieur Steve D. (ci-après : « l'appelant ») a été engagé par la SA HADES (ci-après : « l'intimée » ou « la société »), exploitant son activité sous la dénomination commerciale « ELIS », à partir du 31 août 2009 dans le cadre d'un contrat de travail d'ouvrier conclu pour une durée déterminée prenant fin le 30 novembre 2009.

A l'échéance de ce premier contrat de travail, l'appelant a été réengagé dans les liens d'un contrat de travail d'ouvrier à durée indéterminée.

L'appelant était occupé au siège d'exploitation de l'employeur à Liège.

La fonction qu'il exerçait était celle de « poseur ». En cette qualité, il était chargé d'aller poser et retirer des produits auprès de la clientèle de la société. Pour accomplir cette tâche, nécessitant des déplacements constants, l'appelant disposait d'une camionnette et d'une carte carburant à usage exclusivement professionnel.



2.

Par courrier recommandé du 9 novembre 2010, la société a notifié à l'appelant son licenciement immédiat dans les termes suivants :

« Nous avons été informés ce mardi 09 novembre que vous avez commis des fautes graves en date du 24 octobre 2010 à 22h26 et en date du 27 octobre 2010 à 04heures 16.

Durant notre réunion de ce mardi 09 novembre 2010, nous vous avons donné l'occasion de vous expliquer. Toutefois, les explications avancées n'ont pas été de nature à restaurer notre confiance.

Par conséquent, nous vous confirmons par la présente que nous vous notifions votre licenciement immédiat sans préavis ni indemnité compensatoire de préavis, dans les termes et conditions de l'ARTICLE 35 de la LOI du 03 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Les motifs graves qui justifient votre mise à pied immédiate vous seront notifiés dans le délai légal.

(...). ».

Par courrier recommandé du 12 novembre 2010, la société a notifié à l'appelant les motifs graves justifiant son licenciement immédiat dans les termes suivants (extraits) :

« (...)

Le 09 novembre 2010 à la suite d'un contrôle de routine, votre Chef de Centre, Madame C a été obligée de constater que vous avez utilisé à des fins personnelle la carte de carburant (référence : 7088337146899150) que nous mettions à votre disposition afin de vous permettre d'effectuer vos tournées auprès de notre clientèle au moyen de votre camionnette de service durant la semaine.

Il est ainsi apparu que le dimanche 24 octobre 2010 à 22h26 et durant vos vacances annuelles le 27 octobre 2010 à 04heures 16, vous avez utilisé la dite carte d'essence afin de faire le plein de votre véhicule privé.

La première fois, vous n'avez pas hésité à prendre 23,11 litres à la pompe pour un montant de 23,01 EUR et la seconde fois, 23,22 litres pour un montant de 25,12 EUR.

Confronté aux éléments du dossier, vous avez reconnu les faits devant Monsieur Serge L et Madame Christine C, votre Responsable de Centre.



Vous aviez pourtant signé notre politique CARTE CARBURANT dans laquelle, vous vous étiez engagé à n'utiliser cette carte d'essence « uniquement dans le cadre de votre activité professionnelle ».

Cette règle absolue, eu égard au nombre de collaborateurs en possession d'une carte essence de la société, vous fut pourtant rappelée à vous et à vos collègues à maintes reprises, notamment à l'occasion de réunion du personnel.

Nous vous rappelons que par la conclusion du contrat de travail, l'employeur et le travailleur entrent dans une relation particulière : cette relation (professionnelle) est basée avant tout sur la confiance mutuelle entre les parties.

L'acte qui ruine toute confiance de l'employeur est unanimement considéré par la jurisprudence et la doctrine comme motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978.

(...)

La gravité d'une faute justifiant une mise à pied immédiate sans préavis ni indemnité de rupture est une notion qui doit s'apprécier « in concreto » : elle doit être analysée au regard du comportement que l'on peut raisonnablement attendre du travailleur en question. L'autonomie dont vous disposez doit dès lors s'analyser comme autant de circonstances aggravantes qui nous confortent dans notre décision.

En effet, nous ne sommes pas en mesure de contrôler de manière précise et quotidienne l'utilisation que font nos nombreux collaborateurs de la carte essence mise à leur disposition.

Il est bien évident que nous devons attendre de votre part la plus grande probité en cette matière.

(...)

Vous semblez avoir oublié que l'honnêteté dans les relations de travail étant une obligation essentielle, des indécidatesses et en général tout comportement malhonnête sont généralement considérés comme un motif grave car elles sont, de toute évidence, de nature à miner le sentiment de confiance qui doit présider aux relations entre parties.

(...)

En réalité, les faits qui vous sont reprochés sont multiples et graves. Les circonstances aggravantes le sont tout autant :



- Intention & manœuvre frauduleuse : utilisation inappropriée d'un outil de travail de l'employeur ;
- Préméditation : en l'espèce, les actes prémédités ne peuvent être nié. Ce simple fait justifie le motif grave (...);
- Violation de l'ARTICLE 17 de la Loi du 03 juillet 1978 : vous avez gravement négligé l'ARTICLE 17, 1° de la loi sur les contrats de travail au terme duquel il est tenu d'exécuter son travail avec probité ;
- Violation des règles élémentaires de déontologie professionnelle : vous avez ni plus ni moins méconnu vos obligations découlant de l'ARTICLE 1134 du Code civil (... exécution de bonne foi ...);
- Abus de fonction : en favorisant vos propres intérêts à l'encontre de ceux de son employeur, vous avez abusé de la confiance que notre enseigne mettait en vous.

La jurisprudence témoigne d'une sévérité toute particulière dans les cas où l'employeur ne peut exercer une surveillance de tout instant, quid est in casu, en raison de l'activité particulière du travailleur, ce qui implique de la part de ce dernier une honnêteté accrue.

(...). ».

3.

Par requête contradictoire déposée au greffe du Tribunal du travail le 8 novembre 2011, Monsieur Steve DOUIN a entamé une procédure à l'encontre de la SA HADES.

Il poursuivait la condamnation de la société à lui payer les sommes de :

- 1.449,40 € nets à titre d'indemnité compensatoire de préavis de 25 jours,
- 73 € nets pour le jour férié du 11 novembre 2011,
- 1.666 € nets à titre de prime de crise,
- 749,08 € net à titre de prime de fin d'année.

Il demandait que la société soit condamnée à lui payer les dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure et que le jugement à intervenir soit déclaré exécutoire nonobstant tout recours, caution ou cantonnement.

Enfin, il demandait que le Tribunal du travail dise les condamnations portables en l'étude de ses conseils.



II. LE JUGEMENT DONT APPEL.

4.

Par le jugement attaqué du 4 novembre 2013, le Tribunal du travail de Bruxelles, statuant contradictoirement, a déclaré les demandes recevables mais non fondées, en a débouté le demandeur originaire et l'a condamné aux dépens liquidés en faveur de la société à la somme de 715 €, étant l'indemnité de procédure due à la partie défenderesse en application des dispositions de l'article 1017, alinéa 1^{er} du Code judiciaire.

III. L'APPEL ET LES DEMANDES SOUMISES A LA COUR DU TRAVAIL.

5.

L'appel tend à voir réformer le jugement du 4 novembre 2013 et à entendre condamner la société intimée au paiement d'une somme de 5.461,68 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, de prime de jour férié, de prime de crise et de prime de fin d'année.

L'appelant postule également la condamnation de la société aux entiers dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure prévue à l'arrêté royal du 26 octobre 2007 et liquidée à 715 €.

Il réitère ses demandes de dire la décision exécutoire par provision nonobstant tout recours, caution ou cantonnement et de dire les condamnations portables en l'étude de ses conseils.

6.

L'intimée sollicite la confirmation du jugement dont appel.

A titre subsidiaire, elle demande d'être autorisée à rapporter la preuve par toutes voies de droit, témoins y compris, des faits cotés au dispositif de ses conclusions de synthèse.

A titre infiniment subsidiaire, elle demande à la cour du travail de limiter sa condamnation compte tenu des moyens qu'elle développe.



IV. DISCUSSION.

A.- Griefs et moyens de l'appelant.

7.

L'appelant reproche à la décision entreprise de n'avoir pas fait droit à sa demande et de l'avoir déclarée non fondée. Il fait également grief au jugement de l'avoir condamné aux dépens, soit à la somme de 715 €, étant l'indemnité de procédure.

Il soutient, comme devant les premiers juges,

- que la société est en défaut de prouver la réalité des faits invoqués à l'appui du licenciement ;
- qu'elle ne prouve pas qu'il s'agit effectivement d'un motif grave ;
- qu'elle ne prouve pas que le licenciement est bien intervenu dans le délai de 3 jours à compter de la connaissance des faits.

Les éléments avancés par l'appelant à l'appui de sa requête d'appel sont en tous points identiques à ceux invoqués devant le tribunal du travail.

B.- Quant à la preuve de la réalité et de la gravité des faits.

8.

L'appelant nie en vain l'utilisation de sa carte d'essence en date du 24 octobre 2010 à 22h26 et en date du 27 octobre 2010 à 4h16.

En effet, celle-ci résulte incontestablement de la pièce n° 4 du dossier de l'intimée, étant le relevé des dates, heures, type de carburant, volume, prix, etc. du carburant prélevé par les différents travailleurs de la société avec leur nom et le numéro de plaque du véhicule utilisé par chacun d'eux. C'est ce document qui a permis à la société intimée de constater les faits. Il en ressort que c'est bien la carte carburant de l'appelant qui a été utilisée aux dates et heures précitées.

Ces éléments sont en outre corroborés par les pièces 5, 6 et 7 du dossier de l'intimée, étant :

- le courriel adressé le mardi 9 novembre 2010 par Madame C , chef de Centre, à Madame F , responsable des ressources humaines, faisant rapport de l'entretien s'étant déroulé le jour même avec l'appelant au sujet des constatations faites en ce qui concerne l'utilisation abusive de sa carte Lukoil ;
- l'attestation rédigée le même jour par Madame C relatant les déclarations faites par l'appelant ;



- l'attestation rédigée le 10 novembre 2010 par Monsieur Serge L. chef du Service logistique, présent lors de l'audition de l'appelant par Madame C

La cour relève que l'appelant n'a pas réagi à la lettre de congé du 9 novembre, faisant état de fautes graves commises les 24 et 27 octobre 2010, pas plus qu'à la lettre de notification des motifs graves du 12 novembre 2010 et ce, ni pour contester les faits reprochés, ni pour contester le fait qu'une réunion a eu lieu le 9 novembre 2010, en présence de Madame C. et de Monsieur Serge L. au cours de laquelle l'appelant a pu s'expliquer sur les faits lui reprochés.

Enfin, il n'est pas contesté par l'appelant que le 24 octobre 2010 était un dimanche et que le 27 octobre 2010 était pour lui un jour de congé.

9.

L'appelant tente en vain de soutenir que l'utilisation de sa carte carburant par un autre membre du personnel était possible, dès lors qu'il s'agissait, selon lui, d'une carte assignée au véhicule (et non au travailleur), que les véhicules restaient ouverts et accessibles à tous les membres du personnel et que le code secret de la carte ainsi que la référence étaient écrits à l'intérieur du pare-soleil de la camionnette utilisée par l'appelant.

A l'appui de ces allégations, l'appelant produit une attestation de Madame Laetitia B. qui déclare que « *véhicules et contenu sont accessibles à tous membres du personnel et autres car la porte coulissante est souvent ouverte* ». La cour estime qu'il ne peut être accordé de valeur probante à cette déclaration non datée et tout à fait imprécise, n'indiquant même pas le nom de la société à laquelle appartiendraient les véhicules dont il est question ni les circonstances dans lesquelles la signataire aurait été amenée à constater les faits qu'elle certifie.

L'intimée produit, quant à elle, en pièce 3 de son dossier, un document contractuel, signé par l'appelant le 15 octobre 2010, non pour simple réception mais bien avec la mention « *Lu et approuvé* ». Par ce document, qui précise les conditions d'utilisation de la carte carburant Lukoil, l'appelant s'est engagé à :

- *utiliser cette carte uniquement dans le cadre de son activité professionnelle*
- *mémoriser le code secret*
- *ne divulguer ce code secret sous aucun prétexte*
- *en cas de perte :*
 - *en semaine : avertir la comptabilité (Anderlecht) immédiatement*
 - *le week-end : faire opposition au numéro CARDSTOP ... et en avertir la compagnie le lundi au plus tard.*

Il en résulte que l'appelant ne pouvait pas laisser sa carte essence et son code secret dans le



véhicule qui lui était assigné, ouvert et accessible à tous, ainsi qu'il le prétend, et que, s'il le faisait, il commettait un manquement fautif. En outre, ce document démontre que la carte carburant était bien assignée au travailleur et non au véhicule.

Enfin, l'appelant ne démontre pas que sa carte aurait été utilisée par un autre travailleur.

Or si, en vertu de l'article 35, 8^{ème} alinéa, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, il incombe à la société de prouver le motif grave qu'elle allègue, à savoir en l'espèce l'utilisation abusive par l'appelant de sa carte carburant, il appartient à ce dernier, conformément à l'article 1315, alinéa 2, du Code civil et 870 du Code judiciaire, d'apporter la preuve du motif d'excuse ou de justification qu'il invoque (en ce sens, Cass., 6 mars 2006, RG S.05.0106.N).

Il résulte des éléments qui précèdent que la preuve des faits reprochés à l'appelant est rapportée à suffisance de droit par la société intimée.

10.

En vain, encore, l'appelant tente de prétendre que la gravité des faits n'est pas établie.

Il résulte du document « *Carte carburant Lukoil* », précité, que l'appelant s'est engagé à respecter les conditions strictes d'utilisation de la carte et qu'en outre, il a été avisé, de manière très explicite par son employeur de ce que : « *Toute consommation abusive de carburant pourra donner lieu à l'une des sanctions prévues par le règlement de travail, pouvant aller jusqu'au licenciement, et à une récupération sur le prochain salaire* ».

L'attention de l'appelant a donc été spécialement attirée sur l'importance que la société accordait à une utilisation strictement professionnelle de la carte carburant.

Ainsi que l'a très pertinemment expliqué la société dans sa lettre de notification des motifs graves justifiant le congé, la confiance que la société devait avoir en ses travailleurs qui, en raison de la nature de leur travail, échappaient à son contrôle précis et quotidien était primordiale.

Des comportements fautifs tels que ceux constatés les 24 et 27 octobre 2010 dans le chef de l'appelant étaient de nature à ruiner immédiatement et définitivement cette confiance et étaient donc constitutifs de motifs graves.

C.- Quant à la preuve du respect du délai de trois jours ouvrables.

11.

Comme devant le tribunal du travail, l'appelant relève que les faits qui lui sont reprochés datent des 24 et 27 octobre 2010 et que le congé n'a été notifié que le 9 novembre 2010.



L'appelant soutient à nouveau que la société ne prouve pas avoir respecté le délai de trois jours ouvrables à partir de la connaissance des faits puisque la date de cette connaissance serait, selon lui, incertaine.

Une fois encore, la cour constate que cette affirmation est contraire aux éléments très clairs du dossier.

En effet, ainsi qu'il a déjà indiqué plus haut (point 8), il ressort des pièces 4, 5 et 6 du dossier de l'intimée, étant des déclarations rédigées les 9 et 10 novembre 2010, que les faits litigieux ont été découverts par Madame C le 9 novembre 2009 et que celle-ci a entendu l'appelant en ses explications le même jour et en présence de Monsieur Serge L.

Ces deux personnes ont, par ailleurs, confirmé leurs précédentes déclarations écrites, dans des attestations (pièces 15 et 16 du dossier de l'intimée) établies conformément aux dispositions des articles 961/1 et 961/2 du Code judiciaire et qui sont de nature à éclairer la cour sur les faits dont elles ont personnellement eu connaissance. Pour cette raison, l'offre de preuve par témoin apparaît inutile.

Ces éléments constituent une preuve tout à fait convaincante du respect par l'intimée du délai de trois jours ouvrables visé à l'article 35, 3^{ème} alinéa, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

D.- Conclusion.

12

En conclusion, la cour est d'avis, comme les premiers juges, que le motif grave est établi, qu'il a été notifié dans le délai légal et qu'en conséquence, il ne peut être fait droit aux demandes originaires de l'appelant.

13.

L'appelant succombant à nouveau en degré d'appel, les dépens d'appel seront mis à sa charge, soit l'indemnité de procédure de base.



PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Reçoit l'appel et le déclare non fondé.

Confirme le jugement dont appel en toutes ses dispositions, y compris en ce qui concerne les dépens.

Condamne Monsieur Steve D aux dépens d'appel liquidés à la somme de 990 € étant l'indemnité de procédure de base, pour une demande évaluable en argent d'un montant de plus de 5.000 €.

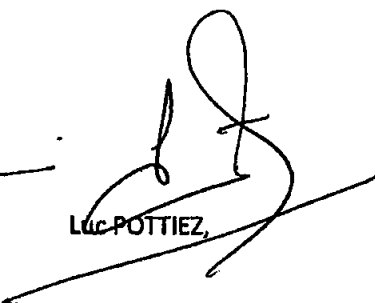


Ainsi arrêté par :

Loretta CAPPELLINI, président,
Michaël POWIS DE TENBOSSCHE, conseiller social au titre d'employeur,
Luc POTTIEZ, conseiller social au titre d'ouvrier,
Assistés de Christiane EVERARD, greffier



Christiane EVERARD,



Luc POTTIEZ,



Michaël POWIS DE TENBOSSCHE,

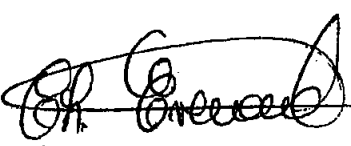


Loretta CAPPELLINI,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 6ème Chambre extraordinaire
de la Cour du travail de Bruxelles, le 16 décembre 2015, où étaient présents :

Loretta CAPPELLINI, président,

Christiane EVERARD, greffier



Christiane EVERARD,



Loretta CAPPELLINI,

