

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE - DIVISION DE NAMUR

AUDIENCE PUBLIQUE DU 14 MAI 2019

3^{ème} chambre

Vidant son délibéré, le Tribunal a prononcé le jugement suivant :

En cause de :

Monsieur M [REDACTED]

ayant comparu, assisté de son conseil **Me S. PALATE**, avocat à Namur,

partie requérante, demandeur, ci-après Monsieur M.,

Contre :

La S.A. ENERGYSUD, dont le siège social est établi à 5100 Naninne, rue des Pieds d'Alouette, 24, BCE 0461.424.842,

ayant pour conseil et comparissant par **Me Marie MICHAUD-NERARD**, avocat à 1000 Bruxelles, place Poelaert, 6,

partie défenderesse, ci-après la société ENERGYSUD.

I. Procédure

La procédure s'est déroulée en langue française, en application de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

Les dossiers de la procédure sur lesquels le tribunal a statué contiennent les éléments suivants :

- la requête contradictoire reçue au greffe le 02.08.2017 ;
- l'ordonnance de fixation de la cause (747§1 CJ) en date du 25.09.2017 ;
- les premières conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 22.01.2018 ;
- les conclusions pour la partie demanderesse reçues au greffe le 26.04.2018 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 27.07.2018 ;

- les conclusions additionnelles et de synthèse pour la partie demanderesse reçues au greffe le 28.10.2018 ;
- les ultimes conclusions de synthèse pour la partie défenderesse reçues au greffe le 23.01.2019 ;
- les dossiers de pièces des parties ;
- les PV d'audiences publiques.

La tentative de conciliation n'ayant pas abouti, le tribunal a entendu les parties en leurs explications et moyens à l'audience publique du 12.03.2019, a déclaré les débats clos et pris la cause en délibéré.

II. La demande

L'action soumise au tribunal par Monsieur M. tend à entendre le tribunal :

- Dire l'action recevable et fondée, ce faisant:
- Condamner la partie défenderesse au paiement de la somme provisionnelle de 11.571,26 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à compter du 2 février 2017.
- Condamner la partie défenderesse au paiement de la somme provisionnelle de 951,44 € à titre de prime de fin d'année 2017, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à compter du 2 février 2017.
- Condamner la partie défenderesse aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 1.320 €.
- Ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir nonobstant tout recours et sans caution ni cantonnement.

III. Les faits

Monsieur M. a été engagé par la société ENERGYSUD dans les liens d'un contrat de travail d'ouvrier, à temps plein (38 heures/semaine), à partir du 2 octobre 2006.

Il a été engagé en qualité de chauffeur pour le compte de la société ENERGYSUD qui relève de la commission paritaire 127 (secteur du commerce de combustibles) et était chargé d'un travail polyvalent consistant essentiellement à livrer du gaz, soit au moyen d'un camion-citerne transportant du gaz liquide, soit au moyen d'un camion transportant des bombonnes de gaz.

Le 2 février 2017, la société ENERGYSUD a notifié verbalement à Monsieur M. la rupture de son contrat de travail avec effet immédiat pour motif grave.

Ce congé lui a également été notifié par courrier recommandé du même jour, le 2 février 2017.

Par courrier recommandé daté du 6 février 2017, la société ENERGYSUD a procédé à la notification des motifs justifiant la rupture du contrat de travail pour motif grave.

Les faits qui sont reprochés à Monsieur M. consistent, en substance, à avoir laissé tourner le moteur de son camion le vendredi 27 janvier 2017 à l'occasion d'un chargement de gaz propane au dépôt de NANINNE, comportement contraire aux règles élémentaires de sécurité.

IV. Discussion

1. En droit

En vertu de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, « *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* ».

Est considérée comme constituant un motif grave « *toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ».

L'existence d'un motif grave requiert ainsi l'existence de plusieurs conditions cumulatives

- une faute,
- la gravité de cette faute,
- l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle, en raison de cette faute.¹

La Jurisprudence de la Cour de cassation, exprimée à de très nombreuses reprises et adoptée par les juridictions du fond, définit en ces termes la faute grave constitutive d'un motif grave de rupture : « *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* ». ²

Il faut donc que soit établie l'existence d'un fait fautif, non seulement grave mais dont la gravité intrinsèque est, compte tenu des circonstances de la cause, de nature à altérer immédiatement et définitivement la confiance réciproque des parties, indispensable à l'exécution des relations professionnelles.

¹ V.VANNES, « *La rupture du contrat de travail pour motif grave* », Contrat de travail, 20^{ème} anniversaire de la loi du 03.07.1978, Ed. J.B.B., 1998, p.212, cité dans CT Liège,, chambre des vacations, 25 juin 2006, RG 34.181/06.

² Cass. 9 mars 1987, J.T.T., 1987,128 ; Cass., 15 septembre 1986, Pas., 1987,1,148 ; Cass., 6 mars 1995, J.T.T., 1995,281.

L'atteinte aux relations de confiance entre les parties constitue le critère essentiel de l'appréciation de la gravité de la faute.³

Il s'ensuit que « *toute faute ayant causé une perte radicale et définitive de la confiance de l'employeur en son travailleur et rendant impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle entre les deux parties justifie en soi le congé pour motif grave, indépendamment du préjudice éventuel causé à l'entreprise par le manquement du travailleur.* »⁴

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 lieu.

La jurisprudence apprécie l'existence du lien de causalité entre la gravité de la faute et l'impossibilité de la collaboration professionnelle qui doit en découler par la perte de confiance que l'intensité de la faute commise engendre dans le chef de l'autre partie. Ainsi la cour du travail de Bruxelles, faisant application du principe de proportionnalité, souligne que la gravité de la faute doit avoir « *une incidence à ce point décisive sur les relations entre parties qu'elle ne puisse déboucher que sur une rupture instantanée et irréversible des relations préexistantes.* »⁵

V. VANNES expose : « *Cette sanction doit rester exceptionnelle. Ainsi que le relève la doctrine et la jurisprudence, avant d'infliger une sanction aussi grave que celle du congé immédiat sans Indemnité ni préavis, l'employeur doit agir avec modération et pondération, sans précipitation ni réaction excessive.* »⁶

L'appréciation de la gravité de la faute s'effectue *in concreto*, ce qui signifie que le juge « *doit tenir compte de toutes les circonstances qui sont de nature à attribuer à un fait le caractère de motif grave : l'ancienneté du travailleur, les fonctions, l'importance des responsabilités dans l'entreprise, le passé professionnel ; le caractère isolé de la faute ou la propension du travailleur à commettre des fautes, les antécédents et les faits antérieurs au licenciement* ». ⁷

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier.

³ C. trav. Liège, 13 mars 1989, J.L.M.B., 1989,768 ; Cass., 23 octobre 1959, Pas., 1990,1,215 ; C.trav. Liège, 23 avril 2010, J.L.M.B.,liv.31,148.

⁴ Cass., 6 mars 1995, déjà cité.

⁵ C.T. Bruxelles, 20 Juin 1988, R.D.S. 1991,37 ; C.T. Bruxelles, 7 octobre 2010, R.G.2010/AB/725.

⁶ V.Vannes, « La rupture du contrat de travail pour motif grave », In « Contrats de travail : 20e anniversaire de la loi du 3 Juillet 1978 », Éditions du Jeune barreau, Bruxelles, 1998, n°25,222.

⁷ V. Vannes, « La rupture du contrat de travail pour motif grave », op. cit. n°35, 227.

2. En l'espèce

En ce qui concerne la notion de faute :

La gravité de la faute laisse une large place à l'appréciation du juge.

Il n'est pas contestable que le comportement de Monsieur M. constitue bien une faute, soit un comportement que n'adopterait pas « l'homme honnête, diligent et prudent ».

La matérialité des faits est reconnue.

En effet, Monsieur M. explique que le jour des faits, il faisait extrêmement froid à l'heure du chargement, la température était descendue en dessous de -5° durant la nuit du 26 au 27 janvier 2017. A l'occasion du chargement de son camion, Monsieur M. admet qu'il n'a pas éteint le moteur de son camion pour combattre la température extrêmement basse à laquelle il était confronté mais sans aucune intention délibérée de méconnaître les règles de sécurité.

Ces éléments sont constitutifs d'une faute.

En ce qui concerne la notion de faute intrinsèquement grave :

Le jour-même des faits, Monsieur M. a été interpellé par Monsieur R. (coordinateur d'ANTARGAZ et responsable du site et de sa sécurité) qui lui a fait une remarque verbale à propos du fait reproché, il a immédiatement admis son erreur.

Monsieur R. lui a par ailleurs annoncé qu'un rapport avait été établi et lui a signalé un avertissement ferme, outre le fait qu'il n'y aurait plus aucune tolérance à propos de ce type de négligence et qu'un rappel allait être établi concernant le respect strict des procédures.

L'appréciation posée par Monsieur R. dans le rapport du 30 janvier 2017, établi à l'attention de la société ENERGYSUD, est importante dans l'appréciation de la qualification de la faute imputable à Monsieur M.. En effet, Monsieur R. n'a pas considéré les faits constatés avec la gravité soutenue par la société ENERGYSUD en ce sens qu'il a formulé plusieurs recommandations qui ne visaient pas le recours au licenciement pour motif grave ; il indique qu'il y a lieu de formuler un « *rappel* » et un « *avertissement ferme et plus aucune tolérance* » (cfr pièce 6.b du dossier de Monsieur M.).

La faute commise par Monsieur M. s'apparente à une négligence mais pas à une faute intrinsèquement grave.

En ce qui concerne la notion de faute à ce point grave qu'elle doit rendre immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur

Le tribunal apprécie souverainement la rupture de confiance immédiate, en pouvant prendre en considération tous les éléments de la cause.

Monsieur M. présentait le jour où il a été licencié une ancienneté de plus de 10 ans.

Il y a lieu tout d'abord de rappeler qu'il était occupé très tôt au travail le matin du 27 janvier 2017, dès 5h30, pour charger du gaz propane, soit un peu plus tôt que le début de son horaire de travail fixé à 6h00. Monsieur M. était donc déjà présent avant le début de son horaire de travail pour pouvoir remplir son camion et démarrer sa journée au plus vite. Il ressort des explications et des pièces du dossier de Monsieur M. qu'il accomplissait souvent des heures supplémentaires pour assumer ses tâches, ce qui démontre qu'il était investi dans son travail.

Ce jour-là, il faisait extrêmement froid à l'heure du chargement litigieux puisque la température était descendue en dessous de -5° durant la nuit du 26 au 27 janvier 2017. A l'occasion du chargement de son camion, Monsieur M. n'avait pas éteint le moteur de son camion pour combattre la température extrêmement basse à laquelle il était confronté. Ces circonstances sont tout à fait particulières et dignes d'être prises en considération pour apprécier la situation reprochée.

Par ailleurs, il ne peut être considéré en l'espèce que Monsieur M. a délibérément choisi de s'exposer et/ou d'exposer ses collègues de travail ainsi que le site sur lequel il travaillait à un risque d'explosion en laissant le moteur de son camion allumé pendant le chargement de gaz. Il s'agit en effet d'une négligence qui peut certes être critiquée mais ne peut justifier de raisonner comme si le travailleur avait procédé de la sorte de manière délibérée.

Le tribunal observe que le comportement fautif de Monsieur M. est isolé. Les manquements antérieurs sont étrangers au fait reproché.

A propos de ceux-ci, le tribunal relève que les avertissements formulés par l'employeur concernant ces manquements, au nombre de 6, sont intervenus sur une courte période (allant du 28 janvier 2015 au 13 octobre 2016) et proches du licenciement (intervenue le 2 février 2017). Le tribunal constate, par ailleurs, que les manquements évoqués sont relativement anecdotiques. Alors que Monsieur M. n'avait jamais fait l'objet d'aucune remarque négative de la part de son employeur, ces avertissements paraissent bien conjoncturels. Ceci d'autant plus que Monsieur M. a fait l'objet d'évaluations régulières dans le cadre du calcul de primes. Ces fiches d'évaluation établies du 4^{ème} trimestre 2013 au 4^{ème} trimestre 2017 cotent différents postes tels que la sécurité, l'implication, ... du travailleur. Au cours de cette période, Monsieur M. a obtenu le cote de 20/20 pour le poste « sécurité » sauf une fois. Il a obtenu, notamment, ce pourcentage au cours du 4^{ème} trimestre 2016, soit au cours des 4 mois précédents son licenciement.

Le tribunal constate et dit pour droit que si une faute a été commise par Monsieur M., elle s'apparente à une négligence et n'est pas à ce point grave, à la lumière des éléments de fait et du contexte dans lequel elle est intervenue, pour justifier une impossibilité immédiate et définitive de poursuivre la relation professionnelle et légitimer une rupture pour motif grave.

Le licenciement pour motif grave du 2 février 2017 de Monsieur M. est donc irrégulier.

Quant à l'indemnité compensatoire de préavis :

Le licenciement pour motif grave n'est pas fondé et est irrégulier de sorte que Monsieur M. peut prétendre à une indemnité compensatoire de préavis, conformément à l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, d'un montant, non contesté, de 10.571,26 €, correspondant à la rémunération de 42 jours et 13 semaines (28.931,88 € x 19/52 s), à majorer des intérêts moratoires au taux légal à compter du 2 février 2017.

Quant à la prime de fin d'année 2017 :

En application des dispositions de la convention collective de travail (CCT) du 25 octobre 2005 relative au paiement de la prime de fin d'année, conclue au sein de la CP 127, l'ouvrier peut prétendre à une prime de fin d'année correspondant à 6,35 % des salaires bruts perçus au cours de la période de référence courant du 1^{er} juillet de l'année précédente au 30 juin de l'année en cours (articles 4 et 5 de la CCT).

En l'absence de motif grave Monsieur M. peut donc prétendre à une prime de fin d'année pour 2017, correspondant à 6,35 % des salaires bruts perçus durant la période courant du 1^{er} juillet 2016 au 2 février 2017 d'un montant de 951,44 € à titre de prime de fin d'année 2017, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à compter du 2 février 2017.

Quant à l'exécution provisoire

La société ENERGYSUD souhaite que le tribunal ne fasse pas droit à la demande visant l'exécution provisoire du jugement à intervenir, nonobstant tout recours et sans caution ni cantonnement.

Elle n'avance cependant aucun motif suffisant permettant de déroger au principe de l'article 1397, al. 2 du code judiciaire concernant l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL,

Statuant contradictoirement et après en avoir délibéré,

DIT la demande recevable et fondée.

CONDAMNE la S.A. ENERGYSUD à payer à Monsieur M. la somme en principal de 10.571,26 €, correspondant à la rémunération de 42 jours et 13 semaines (28.931,88 € x 19/52), à majorer des intérêts moratoires au taux légal à compter du 2 février 2017.

CONDAMNE la S.A. ENERGYSUD à payer à Monsieur M. la somme en principal d'un montant de 951,44 € à titre de prime de fin d'année 2017, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à compter du 2 février 2017.

CONDAMNE la S.A. ENERGYSUD à payer à Monsieur M. les dépens, liquidés par celui-ci à la somme de 1.320 € (indemnité de procédure, somme non contestée par la S.A. ENERGYSUD).

ORDONNE l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant tout recours et sans caution ni cantonnement.

AINSI jugé par la **troisième chambre du Tribunal du Travail de Liège, division Namur**, composée de Madame BILGINER Céline, Juge,
Monsieur HANSENNE Jacques, Juge social représentant les Employeurs,
Madame MINGEOT Christiane, Juge social représentant les Ouvriers, assistés de Monsieur GAUTIER Benoit, Greffier,

ET le présent jugement a été prononcé le **14 MAI 2019**, à l'audience publique de la **3^{ème} Chambre du Tribunal du Travail de LIEGE - division de NAMUR**, où siégeaient Madame **C. BILGINER**, Magistrat prénommée, assistée de Monsieur **B. GAUTIER**, greffier.