

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE CHARLEROI

Section de Charleroi

JUGEMENT

prononcé en audience publique de la deuxième chambre.

EN CAUSE DE: Monsieur M Z

Partie demanderesse comparissant par Maître SOUGNE,
Avocat loco Maître Jean-Pol DOUNY, Avocat à 4000 LIEGE,
rue Louvex, 28

CONTRE: LA S.A. TRANSPORT DENIS-BUXANT, BCE 0401.386.394
ayant son siège social
rue de la Glacerie, 122
6180 COURCELLES

Partie défenderesse comparissant par Maître Sébastien
TRAMASURE, Avocat à 6032 MONT-SUR-MARCHIENNE,
avenue Paul Pastur, 136.

Le Tribunal, après avoir délibéré de la cause, rend le jugement suivant:

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et ses modifications dont il a été fait application;

Vu la citation signifiée le 6 avril 2007 par l'huissier de justice suppléant Dominique VAUSORT, remplaçant Stéphane FORMICA, de résidence à Jumet, pour l'audience du 23 avril 2007 ;

Vu les conclusions additionnelles et de synthèse et le dossier de pièces du demandeur reçus au greffe le 21 janvier 2008 ;

Vu les conclusions en répliques et de synthèse de la défenderesse déposées au greffe le 30 janvier 2008 ;

Vu son dossier déposé au greffe le 6 mars 2008 ;

Vu l'échec de la tentative de conciliation prévue à l'article 734 du code judiciaire, échec acté au plume de l'audience du 10 mars 2008, à laquelle les parties ont été entendues en leurs explications et plaidoiries ;

*

* *

RECEVABILITE

Introduite dans les forme et délai légaux, l'action est recevable.

Sa recevabilité n'a, au demeurant, pas été contestée.

OBJET DE LA DEMANDE

L'action tend à la condamnation de la défenderesse à payer au demandeur les sommes provisionnelles de 2.149,05 € à titre d'indemnité de rupture et de 11.175,16€ à titre d'indemnité pour licenciement abusif, lesdites sommes, à augmenter des intérêts au taux légal à partir du 10/04/2006.

L'action tend également à voir la défenderesse condamnée à délivrer au demandeur les fiches de paie des mois de mars et avril 2006.

FAITS.

Le demandeur a été occupé par la défenderesse dans les liens d'un contrat à durée indéterminée en qualité d'ouvrier chauffeur, à raison de 38 heures par semaine et selon une rémunération horaire brute de 11,3109€, du 9 mai 2005 au 10 avril 2006, date à laquelle il a été licencié pour motif grave.

La lettre recommandée de rupture est libellée comme suit :

« Ce vendredi 07 avril 2006 à 08h30, vous avez eu un accident dans un rond point à Buire (France) avec un véhicule de notre société.

Les conséquences de cet accident sont la perte totale du tracteur et de la citerne.

En vérifiant vos disques tachygraphes, nous avons remarqué que vous rouliez, juste avant l'arrivée dans le rond point, à une vitesse de 90 kms/heure. Non seulement vous êtes en infraction car la limitation de vitesse en transport ADR en

France est de 80 kms/heure mais en plus, vous rouliez excessivement vite pour aborder un rond point.

Les conséquences financières de ce sinistre sont énormes pour notre société mais auraient pu être beaucoup plus graves si d'autres véhicules se trouvaient dans le rond point au moment du sinistre.

Par ces agissements, vous avez enfreint la réglementation routière et avez fait preuve d'un comportement anti-sécurité que nous ne pouvons tolérer au sein de notre société. »

Le certificat de chômage- certificat de travail C4 mentionne comme motif précis de chômage : « *Lic. Par motif grave* ».

DISCUSSION.

1. Quant à l'indemnité de rupture

1.1. Quant à la preuve du motif invoqué

1.1.1. Rappel des principes applicables

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 énonce notamment que :

« 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 et 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 (...).

Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé depuis trois jours ouvrables au moins.

Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé (...).

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier ; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4. ».

Le fait qui justifie le congé sans préavis ni indemnité est le fait accompagné de toutes les circonstances de la cause - invoquées ou non dans la lettre notifiant ce

motif - et de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave (Cass., 28/10/1987, Pas., 1988, 238 ; Cass., 21 mai 1990, Pas., 1990, 1073).

Le juge du fond apprécie souverainement la réalité du manquement reproché et si ce manquement constitue un motif grave (voir notamment Cass., 15/09/1986, Pas., 1987, 47 ; Cass., 06/11/1989, J.T.T., 1989, p. 482 ; Cass., 28/04/1997, J.T.T., 1998, p. 17).

La preuve de l'existence d'un motif grave peut être apportée par toutes voies de droit.

1.1.2. En l'espèce

Il ressort en l'espèce :

- de la copie du disque tachygraphique produite par la défenderesse (pièce 3 de son dossier), que la vitesse à laquelle circulait le demandeur juste avant l'accident (c'est-à-dire vers 8h30 du matin) s'élevait à 90 km/h. ;
- du dossier photographique de la défenderesse (pièce 4) que l'accident est survenu alors que le véhicule conduit par le demandeur abordait un rond point ;
- de la déclaration effectuée par le demandeur le jour des faits qu'il a suivi un autre itinéraire que celui qui lui était conseillé, qu'il se dépêchait car il était en retard, qu'il n'a pas ralenti en arrivant sur le rond point et qu'il n'a pas été attentif aux panneaux de signalisation. (voir sa déclaration : « *J'ai averti G pour lui dire que je serais en retard. La veille, j'ai perdu du temps pour trouver la raffinerie. J'ai croisé un chauffeur Buxant et je lui ai demandé l'itinéraire qu'il fallait emprunter car je n'étais jamais allé chez ce client. Il m'a dit d'aller par Reims. Peu après, j'ai croisé un autre chauffeur qui m'a dit de prendre cette route. Je me suis dépêché car j'avais déjà pris du retard la veille et l'itinéraire qu'on m'avait conseillé était assez long. En arrivant sur le rond point, j'étais préoccupé et je n'ai pas ralenti comme je le fais habituellement. Je crois que je ne me suis pas rendu compte que j'étais si proche du rond point et je n'ai pas été attentif aux panneaux de signalisation.* » actée dans le rapport d'accident établi le jour des faits, pièce 1 du dossier de la défenderesse).

Les faits reprochés sont donc établis.

1.2. Quant à la gravité des motifs reprochés

La faute commise doit être intrinsèquement grave.

Selon la Cour de Cassation en effet : « 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 » ; cfr Cass.9 mars 1987, J.T.T. 1987, pp. 128 ; Cass. 9 mars 1995, J.T.T.1995, p.281).

Ainsi, « il ne suffit pas que le travailleur ait commis une faute grave mais il faut encore que cette faute, en raison de sa gravité particulière et de ses effets sur les relations de travail, ne permette plus à la partie qui la subit d'avoir confiance dans les services de l'autre », cfr. V. VANNES, La rupture du contrat de travail pour motif grave, in Contrats de travail – 20^{ème} anniversaire de la loi du 3 juillet 1978, éd. Jeune Barreau de Bruxelles 1998, p. 216 et suivantes.

Il a, par ailleurs, déjà été jugé que le juge – qui décide qu'une faute a été commise – peut prendre en considération l'importance ou le peu d'importance du préjudice pour décider que la faute est grave au point de rendre impossible la poursuite du contrat ou qu'elle ne l'est pas (voir Claude WANTIEZ, « Le congé pour motif grave », Larcier, Edition de droit social , p. 19, n° 12 et la jurisprudence y citée).

En l'espèce, la faute commise par le demandeur est une faute grave.

La vitesse autorisée sur routes pour le transport « ADR » en France est, en effet, de 60 km/h. (voir page 16/23 du manuel chauffeur, pièce 10 du dossier de la défenderesse).

Une vitesse de 90km/h. est en toute hypothèse une vitesse excessive pour aborder un rond point.

Il convient à présent d'examiner si cette faute grave constitue un motif grave au sens entendu ci-dessus.

Le Tribunal estime, en l'espèce, que les circonstances suivantes sont de nature à conférer au fait reproché la nature de motif grave au sens de l'article 35 susmentionné :

- l'attention du demandeur avait été attirée, dans le manuel destiné aux chauffeurs, sur le fait que la vitesse autorisée sur routes était de 60 km/heure ;
- le demandeur devait être d'autant plus sensible aux limitations de vitesse qu'il conduisait un véhicule de 40 tonnes transportant une matière (bitume chaud) présentant un danger pour lui-même, les tiers et l'environnement ;
- l'importance du préjudice causé (perte totale du tracteur et de la citerne).

La demande d'indemnité de rupture doit être déclarée non fondée.

2. Quant à l'indemnité pour licenciement abusif

L'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 énonce que :

« Est considéré comme licenciement abusif pour l'application du présent article, le licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée effectué pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

En cas de contestation, la charge de la preuve des motifs du licenciement invoqués incombe à l'employeur. »

Le droit de licencier un ouvrier engagé pour une durée indéterminée étant un « droit fonction », il n'y a pas lieu de rechercher si le licenciement a été opéré « sans motif légitime » pour être abusif (voir P. BLONDIAU, B. MAINGAIN, T. CLAEYS et E. CARLIER, La rupture du contrat de travail, chronique de jurisprudence 1992-1995, p. 49) .

La seule vérification à opérer réside dans la constatation que le prescrit de l'article 63 de la loi sur le contrat de travail – qui est de stricte interprétation – est rencontré ou ne l'est pas.

Le Tribunal ne peut ajouter à la loi en se prononçant sur l'opportunité de la décision prise par l'employeur.

Il a déjà été jugé que :

1. *« N'est pas abusif le licenciement d'un ouvrier dont le juge constate qu'il est motivé par sa conduite, même s'il décide que celle-ci n'est pas constitutive de faute grave ni critiquable »* (Cass., 22/01/1996, J.T.T., 1996, p. 236) et que : *« N'est pas abusif le licenciement effectué pour des motifs qui concernent le comportement même non fautif de l'ouvrier »* (Cass., 06/06/1994, Pas., 1994, 562) ;

2. *« dès qu'il y a un lien entre la conduite d'un ouvrier et son licenciement et dès que l'employeur peut de ce fait raisonnablement décider de se séparer de l'ouvrier qui l'a déçu, il ne peut être fait droit à une demande d'indemnité pour licenciement abusif (...)*

Quand bien même l'employeur se serait trompé, comme en l'espèce, sur la gravité de la faute (...) la légitimité du licenciement(...) peut se fonder sur une faute légère de l'ouvrier pour autant que la décision de l'employeur ne relève

pas du pur caprice et apparaisse comme raisonnable dans l'intérêt de l'entreprise » (C.T. Bruxelles, 24 juin 1996, R.G. n° 30091, inédit, cité par P. BLONDIAU, B. MAINGAIN, T. CLAEYS et E. CARLIER dans La rupture du contrat de travail, chronique de jurisprudence 1992-1995, p. 49).

Il a déjà été jugé que « *La mission du juge se limite, dès lors, à vérifier l'existence d'au moins une certaine proximité chronologique entre un fait de comportement dont la réalité est établie et le licenciement: tout approfondissement du lien entre ce fait et le licenciement est de nature à contrevenir à l'interprétation retenue par la Cour de Cassation.* » (voir Trib. Trav. Bruxelles, 03/02/2003, J.T.T. 2003, p. 181).

Le motif du licenciement a, en l'espèce, un lien avec la conduite du demandeur.

Comme il a été souligné ci-dessus, le Tribunal ne peut pas pour le surplus se prononcer sur l'opportunité de la décision prise par l'employeur.

Eu égard aux circonstances dans lesquelles le licenciement a eu lieu, l'on ne peut, par ailleurs, pas considérer qu'il est intervenu de manière précipitée, légère et dans l'intention de nuire au demandeur.

Le licenciement n'est donc pas abusif.

3. Quant à la délivrance des documents sociaux

La défenderesse n'établit pas qu'elle aurait délivré au demandeur les fiches de paie des mois de mars et avril 2006.

Ce chef de demande est fondé.

4. Quant aux dépens

En l'espèce, étant donné que la demande n'est déclarée fondée qu'en ce qui concerne les documents sociaux et vu l'absence de mise en demeure préalable à la citation, le Tribunal estime que la totalité des frais et dépens de l'instance doit être mise à charge du demandeur.

L'indemnité de procédure due à la défenderesse doit être limitée au montant de base, soit 1.100€.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,**

Statuant contradictoirement,

Dit la demande recevable.

La dit non fondée quant à l'indemnité de rupture et quant à l'indemnité pour licenciement abusif.

La dit fondée quant à la délivrance des documents sociaux.

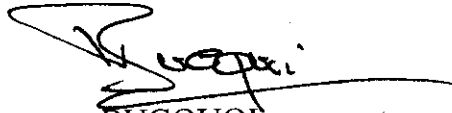
Condamne la défenderesse à délivrer au demandeur les fiches de salaire des mois de mars et avril 2006.

Condamne le demandeur aux frais et dépens de la défenderesse liquidés par le conseil de la défenderesse à 1.500€ mais ramenés par le Tribunal à 1.100€.

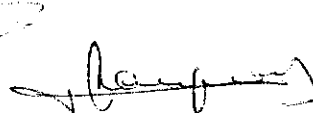
Délaisse au demandeur ses propres frais et dépens.

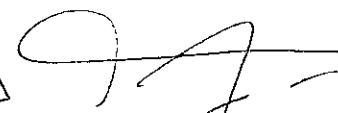
Ainsi jugé et prononcé en audience publique de la **deuxième chambre** du Tribunal du Travail de Charleroi, section de Charleroi, le **14 avril 2008**, où siégeaient:

Mme MARCOTTE	Juge, président la chambre,
M. LANGRAND	Juge social au titre d'employeur,
M. BOUTON	Juge social au titre de travailleur ouvrier,
Mme BUCQUOI	Greffier.


BUCQUOI


BOUTON


LANGRAND


MARCOTTE