Copie notifiée en application de l'article 792 du Code judiciaire. Exempt du droit d'expédition - art. 280-2° du Code des droits d'enregistrement.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE BRUXELLES

3e chambre – audience publique & extraordinaire du 28 -08- 2007

JUGEMENT

R.G. n°54379/03

Contrat de travail

Contradictoire -

Rép. n° 07/ 013676

EN CAUSE DE :

Monsieur Laïd N.
domicilié
partie demanderesse comparaissant par Me Sophie REMOUCHAMPS loco Me Mireille JOURDAN, avocats ;

CONTRE :

LA STIB (société des transports intercommunaux de Bruxelles),
dont le siège social est situé avenue de la Toison d'Or 15 à 1050 Bruxelles;
partie défenderesse comparaissant par Me Geert COENE, avocat;

Vu la citation signifiée le 3 avril 2003 ;

Vu les conclusions principales des parties et les conclusions de synthèse de la partie défenderesse ;

Entendu les parties à l'audience du 14 juin 2007.

Les faits

Monsieur N a été engagé par la Stib le 26 février 1991 en qualité de chauffeur de bus dans le cadre d'un contrat de travail ouvrier à durée indéterminée.

Un incident a eu lieu le 19 mars 2002 vers 21h06 lorsque Monsieur N était en fonction et conduisait le bus ligne n°29 en direction de De Brouckère.

Monsieur N a déposé plainte à la police locale Bruxelles-Ouest.

La partie défenderesse a mis fin avec effet immédiat au contrat de travail de Monsieur N en date du 4 avril 2002 et ce, moyennant le paiement d'une indemnité de préavis.

Objet de l'action

La demande telle que précisée dans les conclusions de la partie demanderesse vise à voir condamner la Stib au paiement de la somme de 11.741,46 euros au titre

d'indemnité pour licenciement abusif, à majorer des intérêts légaux et judiciaires ainsi que des dépens.

Positions des parties

Position de la partie demanderesse

Elle estime qu'il y a licenciement abusif.

En effet, la Stib n'a pas licencié Monsieur N pour un motif légitime.

Elle estime qu'il convient d'écarter la thèse de l'automaticité défendue par Cl. Wanthiez dans son commentaire de l'arrêt de la Cour de Cassation du 7 mai 2001 (JTT, 2001, p. 407).
Cette thèse, selon elle, revient en réalité à dispenser l'employeur d'une partie de la double preuve qui lui incombe : d'abord celle, en fait, des motifs allégués puis, ensuite, celle de leur lien avec le licenciement.
Pour la partie demanderesse, admettre la thèse de l'automaticité revient à admettre que n'importe quel comportement du travailleur exclut la notion de licenciement abusif.
Elle estime que le juge doit déterminer, dans son contrôle marginal, si les faits sont susceptibles d'entraîner le licenciement et dès lors procéder à une vérification de la légitimité du licenciement.

En l'espèce, si le demandeur reconnaît avoir utilisé son GSM pendant le service, il conteste tant avoir eu une conduite dangereuse que les insultes et menaces qui lui sont attribuées.
C'est l'attitude même du passager, Monsieur M , qui est à l'origine du exclusive de l'incident sur la ligne 29.

La défenderesse s'est gardée de verser au dossier les mémos internes au sujet de l'incident ainsi que les résultats de l'enquête et des auditions.

Si le passage du demandeur à l'effectif ne s'est pas réalisé, c'est uniquement dû à des éléments étrangers aux prestations de travail (examen linguistique et en 2002, également le dossier médical) .

En ce qui concerne le montant de l'indemnité, elle estime que celui-ci doit comprendre celui de l'allocation de foyer/résidence de 79,25 euros car il s'agit d'une rémunération au sens de la loi du 12 avril 1965.

Elle estime enfin avoir droit aux dépens car l'action a été introduite principalement en raison du refus, injustifié, de la partie défenderesse de produire, en dehors d'une procédure judiciaire, les éléments sur lesquels la direction s'était fondée pour licencié Monsieur N

Position de la partie défenderesse

Le licenciement de Monsieur N n'est pas abusif.

Pendant la dernière année de service, trois sanctions ont été prises à l'encontre de Monsieur N .

Depuis son admission à la Stib, il a été sanctionné à diverses reprises, principalement sur base de négligences en matières de conduite (21 accidents) et de grossièreté envers les voyageurs (6 plaintes).

L'argument du demandeur selon lequel Monsieur M aurait dû mettre Monsieur N au courant, lors de l'incident du 19 mars 2002, de sa qualité de chef de service à la Stib, est sans aucune pertinence vu qu'il sous-entend que Monsieur N aurait adopté un comportement différent sachant qu'il avait affaire à un gradé de sa société.

Monsieur N a été reçu en audience par son chef de groupe le 28 mars 2002. S'il n'a pas été entendu en Conseil de consultation et de conciliation c'est parce qu'il ne remplissait pas les conditions requises à savoir, en l'espèce, ne pas avoir été refusé à l'effectif pour des raisons autres que l'examen linguistique. En l'espèce, Monsieur N n'avait pas été admis à l'effectif en raison non seulement de la non réussite de l'examen linguistique mais aussi en raison de son dossier médical.

Monsieur N a été licencié en raison de son comportement.

L'indemnité de licenciement abusif ne doit être calculée que sur base de la rémunération en cours et ne peut donc inclure l'indemnité de foyer/résidence.

Le demandeur ne justifie pas sa demande de jugement exécutoire par provision.

En ce qui concerne la demande concernant les dépens, il y a lieu d'en débouter Monsieur N car il est évident qu'en dehors de toute procédure judiciaire, la défenderesse n'a jamais voulu faire parvenir à son ex-agent un copie des documents internes à la Stib.

Position du tribunal

1. 1. L'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 dispose qu' « est considéré comme licenciement abusif, 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 de 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 » .

1. 2. La lettre de licenciement envoyée au demandeur par la Stib est formulée dans les termes suivants :

« Nous vous informons que nous mettons fin à votre contrat à la date du 4 avril 2002, fin de service avec paiement d'une indemnité correspondant au préavis légal de 56 jours pour les motifs suivants : conduite dangereuse en téléphonant avec votre GSM-insultes et menaces envers voyageur.

Le mardi 19 mars 2002 vers 21h06, un voyageur (Chef de Service à la STIB) a pris le bus 29 à l'arrêt Marinus en direction de De Brouckère. En arrivant à l'arrêt, vous téléphoniez avec votre GSM. Vous avez continué à téléphoner avec votre main gauche tout en conduisant avec l'autre main et ce durant 10 minutes.

Trouvant votre façon de conduire dangereuse, ce voyageur vous a demandé d'arrêter de téléphoner en conduisant. Vous lui avez fait un bras d'honneur et avez continué votre trajet vers la place Dailly en téléphonant. Le voyageur a estimé que la sécurité des passagers était en danger et a enfoncé la sonnette d'alarme du bus.

A l'arrêt Dailly, ce voyageur vous a répété d'arrêter de téléphoner et à ce moment là vous vous êtes levé et vous avez craché par-dessus de la porte de votre poste de conduite. Vous l'avez ensuite menacé de lui « casser la figure » et vous l'avez insulté à deux reprises. Ce dernier a ensuite quitté le bus à l'arrêt Dailly pour ne pas envenimer la situation.

Les faits précités relèvent de motifs graves pouvant justifier un licenciement sans préavis aux termes de l'article 23 du Règlement de Travail, notamment et plus précisément le § 3 "le fait de commettre des actes de grossièreté, de voies de fait, ..etc... ou de proférer des injures ou des menaces tant à l'égard d'autres membres du personnel que de tiers », ainsi que le § 9 « le fait de compromettre la sécurité, celles d'autres membres du personnel ou de tiers... ».

En outre, depuis votre admission à la STIB vous avez déjà été sanctionné à 7 reprises, principalement sur base de négligences en matière de conduite (21 accidents) et de grossièreté envers les voyageurs (5 plaintes,...).

La nature des faits reprochés et le caractère répété de ceux-ci nous contraignent à mettre immédiatement fin à notre relation de travail. Nous avons toutefois décidé de vous payer une indemnité de rupture. »

1. 3. En l'espèce, le règlement de travail prévoit, notamment, en son article 23 qu'outre les causes générales de licenciement sans préavis, peuvent être considérés comme motifs graves justifiant cette mesure :

« 3. Le fait de commettre des actes de grossièreté, de violence, de voies de fait, « d'insubordination, etc. ou de proférer des injures ou des menaces tant à l'égard d'autres « membres du personnel que de tiers....

« 9. Le fait de compromettre sa sécurité, celle d'autres membres du personnel ou de tiers ».

1. 4. Selon les statistiques de la Stib, Monsieur N a eu 21 accidents et 6 plaintes ont été déposées (page 2 de la pièce 5 du dossier de la Stib).

1. 5. La plainte déposée par Monsieur M en date du 20 mars 2002 concernant les faits qui s'étaient déroulés le 19 mars 2002, figure parmi celles-ci.

Elle énonce les faits exposés dans la lettre de rupture.

Le demandeur ne conteste pas avoir utilisé son GSM pendant le service mais il conteste avoir eu une conduite dangereuse (il n'a téléphoné qu'aux arrêts et non en conduisant) et conteste les injures et les menaces qui lui sont attribuées.

1. 6. Il résulte de la lecture des pièces du dossier déposé par la partie défenderesse que le comportement agressif et irrespectueux du demandeur a été plusieurs fois mis en exergue au cours de son activité professionnelle.

En effet, les incidents suivants ont été relevés dans les rapports et les plaintes déposées à l'encontre du demandeur :

- Le samedi 12 juin 1993, un incident opposa le demandeur à Madame G , 71 ans

qui a déclaré notamment que :

« Je ne marche pas facilement et j'ai voulu monter dans le bus, j'ai appuyé sur le bouton et la porte ne s'est pas ouverte, je suis restée appuyée plusieurs minutes sans que la porte s'ouvre. Une personne de ma connaissance m'a fait signe que la porte arrière du bus était ouverte alors je me suis dirigée vers cet accès. J'étais furieuse car me déplaçant difficilement c'était dur pour moi alors j'ai effectivement e... le conducteur mais il l'avait bien mérité ».

Après avoir essayé de calmer les protagonistes, l'agent d'intervention a relevé que Monsieur N a refusé de poursuivre son trajet si la personne ne descendait pas du bus en menaçant de se porter malade. La dame a décidé de descendre de son propre gré (voir le rapport d'incident n° 120693/107.

- Le 24 juin 1995, un incident opposa le demandeur à une dame accompagnée d'un enfant en bas âge. L'époux de cette dernière, Monsieur V , rapporta les faits dans une lettre datée du 26 juin 1995.

Il y est fait état de ce que le conducteur (Monsieur N) qui « conduisait à tombeau ouvert », bousculant les voyageurs du bus. Il n'a pas respecté un feu rouge, n'a respecté aucune priorité de droite et a failli écraser l'épouse du plaignant lorsqu'elle est descendue du bus.

Ces propos ont été confirmé par un collègue du demandeur qui se trouvait à l'arrière du bus . Ce dernier fait état d'une vitesse excessive et dangereuse, d'injures et de menaces de la part du chauffeur après qu'il lui en ait fait l'observation.

- Le 27 janvier 1999, un incident opposa le demandeur à Madame D qui a déposé plainte pour grossièreté.

Le demandeur avait refermé les portes alors qu'elle n'était pas encore descendue et lorsqu'elle lui en fit la remarque le demandeur lui a adressé des gestes et paroles insultants.

- Le 21 avril 1999 un incident opposa le demandeur à un voyageur , Monsieur J. S. H , âgé de 68 ans qui déposa plainte par lettre datée du 22 avril 1999.

Celui –ci fait part de l'agressivité du chauffeur qui l'a insulté en criant de manière menaçante et lui a envoyé des injures après lui avoir refusé un titre de transport car de la petite monnaie avait roulé .

1.7. Ces différentes plaintes stigmatisent de manière récurrente, l'agressivité, la violence, la grossièreté et le manque de respect des voyageurs dans le chef du demandeur .

La partie demanderesse reconnaît par ailleurs le comportement fautif du demandeur lorsque le syndicat de celui-ci écrit à la Stib le 24 mai 2002 (pièce 7 du dossier de la partie défenderesse) en demandant pourquoi le chef de service ne s'est pas présenté comme tel dès le début de l'infraction (usage d'un GSM durant la conduite d'un véhicule) et déclare que « cela aurait sans doute permis à ne pas pousser Monsieur N vers d'autres fautes » (souligné par le tribunal).

1.8. Il résulte de l'ensemble de ces éléments que c'est pour des motifs légitimes relatifs à son comportement que Monsieur N a été licencié.

2. La partie demanderesse fait valoir que l'action a été introduite en l'espèce principalement en raison du refus de la partie défenderesse de lui produire, en-dehors d'une procédure judiciaire, les éléments (mémos, rapports…) sur lesquels la direction s'était fondée pour licencier le demandeur.

Il est manifeste qu'en l'espèce, les différents rapports et plaintes démontrent la réalité et la persistance du comportement agressif du demandeur et que leur transmission à la partie demanderesse aurait pu infléchir sa décision d'entamer une procédure judiciaire.

Si, en règle, la partie qui a succombé dans une demande en justice doit être condamnée aux dépens, ceux-ci peuvent être mis à charge de l'autre partie si elle les a causé par sa faute(Cass., 24 avril 1978, J.T.T., 1979, 254).

Il y a en conséquence lieu de faire droit à la partie demanderesse et de condamner la Stib aux dépens.

Par ces motifs,

Le tribunal,

Statuant contradictoirement,

Déclare l'action recevable et très partiellement fondée.

En conséquence,

Déboute Monsieur N en ce qui concerne la condamnation de la partie défenderesse au paiement d'une indemnité pour licenciement abusif.

Condamne la Stib au paiement des dépens liquidés dans le chef de la partie demanderesse à 300,85 euros (82,21 euros : frais de citation ; 218,64 euros : indemnité de procédure).

Ainsi jugé et prononcé à l'audience publique du 28 -08- 2007
de la 3ème chambre du Tribunal du Travail de Bruxelles, à laquelle étaient présents et siégeaient :

C. HOUSIAUX Juge,
C. BETTENDORF Juge social employeur,
W. RINGOIR Juge social travailleur,

Assistés de Christel LINSSEN Greffière adj. dél.

La Greffière adj. dél., Les Juges sociaux, Le Juge,

C. LINSSEN C. BETTENDORF & W. RINGOIR C. HOUSIAUX