

* Contrat de travail – motif grave – délai de trois jours ouvrables à dater de la connaissance certaine des faits par la personne investie du pouvoir de licencier – audition préalable prévue par le statut du personnel administratif, technique et ouvrier d'une institution hospitalière – principe audi alteram partem – ivresse sur les lieux du travail.

COUR DU TRAVAIL DE LIEGE

ARRET

Audience publique du 11 janvier 2013

R.G. : 2012/AL/36
(TT. LIEGE – R.G. n° 394.878 9^{ème} Ch.)

6^{ème} Chambre

EN CAUSE :

CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE (en abrégé, C.H.U.),
dont le siège est situé à 4000 LIEGE, Domaine universitaire du Sart Tilman, B 35.

APPELANT AU PRINCIPAL, INTIMÉ SUR INCIDENT,
comparaissant par Maître Géraldine MASSART, avocat, qui se substitue à Maître Michel STRONGYLOS, avocat, dont le cabinet est situé à 4020 LIEGE, Place des Nations Unies, 7.

CONTRE :

Madame Patricia E.

INTIMÉE AU PRINCIPAL, APPELANTE SUR INCIDENT,
comparaissant personnellement et assistée par Maître Aline FAUFRA, avocat,
dont le cabinet est situé à 4000 LIEGE, quai de Rome, 111.

•

•

•

I. LA RECEVABILITÉ DE L'APPEL.

Il ne ressort d'aucun des dossiers produits aux débats que le jugement dont appel, prononcé le 8 novembre 2011 par le tribunal du travail de Liège, aurait été signifié, en sorte que l'appel introduit par requête déposée le 17 janvier 2012 au greffe de la cour, régulier en la forme, doit être déclaré recevable.

II. LES FAITS.

1. **Madame Patricia E** (ci-après : « l'intimée » ou « l'intéressée » ou encore « **Madame E.** ») a été engagée le 16 mars 1981 comme correspondant adjoint chargé de l'accueil des patients, de la prise des rendez-vous et du classement des résultats au service de la polyclinique médicale de Bavière, aujourd'hui **CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE** (ci-après : « l'appelant » ou « le C.H.U. »). Son contrat de travail initialement conclu à durée déterminée d'un an s'est mué en contrat de travail à durée indéterminée.

2. L'intéressée a été affectée depuis le mois de juin 1997 à l'accueil des patients au service des urgences.

3. En date du 13 avril 2010, elle a été licenciée pour un motif grave consistant, selon la lettre de rupture, à s'être présentée au travail en état d'imprégnation alcoolique, en possession d'une bouteille de whisky, état jugé absolument incompatible avec ses fonctions de première ligne au service des urgences et ce d'autant que le chef de service lui avait adressé précédemment diverses mises en garde, ce fait constituant une rupture définitive de la confiance placée en elle.

Les parties s'opposent tant sur la régularité de ce licenciement, intervenu, selon l'intéressée, sans qu'ait été respecté le délai de trois jours ouvrables visé par l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978, que sur son fondement, que conteste **Madame E.**, niant formellement souffrir d'alcoolisme chronique, comme le soutient son ex-employeur, et avançant une version différente des faits qui lui sont reprochés.

Il convient dès lors de retracer la chronologie des faits qui ont conduit à cette décision de licencier, pour motif grave, une travailleuse qui justifiait à la date de la rupture de près de 30 années d'ancienneté au service de cette institution hospitalière, en reprenant les récits contradictoires qu'en font les parties.

4. Le **C.H.U.** souligne que pendant de nombreuses années, le travail de l'intéressée a été effectué de façon correcte, mais qu'au fil des ans, un problème lié à sa consommation d'alcool va apparaître, dont les premières manifestations tangibles vont être constatées à partir des années 2007, 2008 et 2009.

5. **Madame E.** le conteste, mais fait état de ce qu'elle a souffert d'un état dépressif suite à une opération chirurgicale gynécologique, état qui avait justifié la prise d'anxiolytiques et de médicaments ayant développé des effets secondaires liés au traitement.

Elle soutient avoir effectué correctement son travail, en dépit de ses difficultés.
6. En 2009, l'intéressée adressa une demande de changement de service à la direction du personnel du C.H.U., motivée selon elle par la divergence de vues née entre elle et sa direction quant à sa manière de travailler.
- 6.1. Elle fait notamment allusion au reproche qui lui aurait été fait d'apporter du réconfort à la mère d'un patient, en état de crise au sein du service suite au décès de son fils, geste que le médecin responsable du service lui aurait demandé de ne pas réitérer en lui rappelant qu'elle n'était pas psychologue, mais secrétaire.
- 6.2. Le médecin responsable du service des urgences donne quant à lui une version bien différente du motif ayant présidé à cette demande de mutation, dont il indique dans une lettre du 21 avril 2009 adressée à l'administrateur délégué du C.H.U. qu'elle fait en réalité suite à un entretien confidentiel qu'il avait eu avec l'intéressée, au cours duquel il lui avait fait part de l'impossibilité de poursuivre leur collaboration en raison de son état d'alcoolisme chronique.

Il souligne dans ce courrier qu'en dépit des conseils de prise en charge ou d'écartement pour cause de maladie qui lui avaient été prodigués au cours des deux dernières années, « son comportement actuel, teinté d'épisodes d'imprégnation alcoolique, montre que les différentes démarches sont restées vaines au plan pratique » et ajoute que « son état de santé mental est incompatible avec le maintien de son rôle de première ligne au sein du secrétariat des urgences. »
7. Il ressort du dossier produit aux débats par l'appelant que cette demande de mutation n'a pas été acceptée à l'époque, afin d'éviter de déplacer le problème de la gestion de comportements inadéquats dans un autre service du C.H.U., l'administrateur délégué ayant proposé un accompagnement de l'intéressée, en collaboration avec la ligne hiérarchique, par la psychologue institutionnelle et conseiller en prévention interne, Madame M.
- 7.1. Celle-ci relate que **Madame E.** a accepté ce suivi à partir de mai 2009 en sorte que plusieurs entretiens de soutien ont eu lieu et qu'un accord a été pris entre l'intéressée et le médecin chef de service, aux termes duquel elle s'engageait à ne plus se présenter sous l'effet de l'alcool sur son lieu de travail, à défaut de quoi si un incident se produisait sous l'effet de prise d'alcool (exemples : violence envers ses collègues, comportement inadapté vis-à-vis des patients et leurs accompagnants), son déplacement serait demandé.

- 7.2. **Madame E.** déclare quant à elle s'être défendue de tout problème d'alcool et n'avoir jamais eu connaissance du courrier adressé le 21 avril 2009 par le médecin chef de service, mais avoir accepté ce premier rendez-vous avec la psychologue institutionnelle afin de prouver sa bonne foi.

Elle souligne que durant cette période, elle a continué à exercer correctement son travail, ce qui est attesté par la psychologue, qui écrit effectivement, dans le rapport versé aux débats par le C.H.U., que « le suivi d'accompagnement et de soutien de **Madame E.** s'est déroulé de mai 2009 à nos jours » et que « de mai 2009 à fin janvier 2010, [elle] n'a pas observé de comportement inadapté de cette dernière, qui semblait plus sereine, se conformant à l'exécution de sa définition de fonction au service des urgences. »

8. Suite au décès de son père le 3 février 2010, l'intéressée a connu une nouvelle période difficile sur le plan privé et familial, ayant, outre le souci des formalités entourant le décès, la charge de sa mère, et l'obligation de vider le logement de son père.

Elle relate avoir, en accord avec la psychologue institutionnelle, repris contact avec son médecin traitant qui lui aurait prescrit un traitement médicamenteux comportant les effets secondaires déjà évoqués plus haut (état vaseux, troubles de l'équilibre).

La psychologue, conseiller en prévention du C.H.U. écrit dans son rapport déjà commenté *supra* qu' « en février 2010, suite au décès de son père, **Madame E.** a commencé, au-delà de la douleur naturelle liée au deuil subi, à montrer des signes de souffrances psychique et physique. Je lui ai alors conseillé de rencontrer son médecin généraliste ou tout autre spécialiste de son choix afin d'objectiver ce mal-être et prendre les décisions médicales qui s'imposeraient. »

9. Les faits qui ont provoqué son licenciement ont eu lieu le 6 avril 2010, au lendemain du week-end de Pâques et ont été décrits par le médecin chef de service des urgences en ces termes dans le courrier de proposition de licenciement qu'il adressa le jour-même à l'administrateur délégué du C.H.U. :

« Je constate ce jour que la secrétaire, **Madame E.**, est arrivée à son poste de travail dans un état d'ébriété avancé.

L'un des médecins attaché au service des urgences (Docteur N.) a remarqué qu'un véhicule zigzaguait sur l'allée du parking Pathologie, s'en est approché et a invité la conductrice, **Madame E.**, à en descendre pour y garer lui-même le véhicule.

Madame E. détenait une bouteille de whisky à laquelle elle continuait de s'abreuver. Compte tenu de son état, elle fut reconduite à son domicile. » (...)

10. Copie de cette lettre fut transmise à l'intéressée par courrier du même jour qui lui fut adressé par la responsable du personnel, l'invitant à faire savoir dans les trois jours ouvrables, en application de l'article 76 des conditions de vie professionnelle du PATO, si elle souhaitait être entendue au sujet de cette proposition de licenciement.

Madame E., qui a rentré un certificat médical couvrant son absence pour maladie du mardi 6 au vendredi 9 avril déclare avoir reçu ce courrier le 9 avril et a introduit, le lundi 12 avril, une demande d'audition auprès de l'administrateur délégué, par une lettre dans laquelle elle déclare souhaiter un rendez-vous « pour justifier son comportement » et demande que la psychologue conseiller en prévention soit également convoquée à cet entretien.

Celui-ci a lieu le jour-même. L'administrateur délégué, empêché, a délégué à cet effet la directrice du C.H.U., Madame E-T., qui lui a fait rapport. S'ensuit la lettre de licenciement pour motif grave, notifiée à l'intéressée le 13 avril, qui lui fait part de ce que son audition n'ayant apporté aucun élément neuf permettant de remettre en cause la position du chef de service, le lien de confiance est définitivement rompu pour les motifs déjà reproduits plus haut.

11. L'annonce du licenciement de l'intéressée suscita, trois jours plus tard, une réaction syndicale, sous la forme d'une lettre adressée à l'administrateur délégué par trois permanents syndicaux du C.H.U. pour lui demander de revenir sur sa décision :

« Nous apprenons ce jour que **Madame E.**, secrétaire médicale au service des urgences, vient de recevoir la notification de son licenciement, pour faute grave.

Madame E. souffre d'un problème d'alcoolisme et est d'ailleurs actuellement sous certificat médical. Elle a l'intention de se soigner afin de régler son problème et d'être à nouveau apte au travail.

Nous ne sommes pas d'accord avec ce licenciement qui nous semble abusif, au vu de l'étude entreprise par la Commission Assuétudes dans laquelle nos trois organisations syndicales sont impliquées ainsi que de nombreux Niveaux 1 de notre institution. Cette décision nous paraît en inadéquation totale avec la nouvelle CCT 100 et avec le fruit de nos travaux.

Notre position est claire et unanime, elle est de privilégier la prévention afin d'éviter les sanctions.

A la lecture de ces explications, il nous semblerait judicieux de revoir votre position en ce qui concerne le cas bien malheureux de cet agent. De plus, **Madame E.** a toujours donné entière satisfaction dans son travail et a la profonde volonté d'aller mieux.

Nous vous demandons donc de bien vouloir vous pencher avec bienveillance sur son dossier. »

12. Cette lettre fut suivie d'un courrier de l'intéressée elle-même, qui écrivit le 21 avril 2010 ce qui suit à l'administrateur délégué :

« A mon grand désarroi, j'ai reçu notification de mon licenciement pour motif grave, à savoir, alcoolisme. J'aurais souhaité vous rencontrer pour justifier mon état (...).

J'ai perdu mon père le 3 février. Maman est une personne fragile et difficile à aider. Cette situation me perturbe énormément, mon médecin m'a prescrit des comprimés (Alprazolam), ce produit me rend somnolente et a un effet déséquilibrant.

Le 6 avril, le Dr N. qui m'a aidée à garer ma voiture, prétend que j'étais en possession d'une bouteille de whisky, cela est faux ; il y avait dans la voiture deux vidanges de bouteilles de vin que ma mère m'avait demandé de jeter. [Le chef de service] ne m'a pas rencontrée ce jour-là et une collègue m'a ramenée à la maison.

Je ne m'étendrai pas plus loin pour me justifier, j'abuserais de votre temps, j'ai rentré les certificats médicaux pour expliquer mon absence. Tout ce que je souhaite est que vous lisiez ces quelques lignes et ainsi, apprécier la faute et les sanctions. » (...)

13. Dans le courrier circonstancié qu'il adressa le 28 avril 2010 en réponse à la délégation syndicale et dont il réserva copie à **Madame E.**, l'administrateur délégué du C.H.U. maintint sa décision dont il justifia le bien-fondé par ces considérations :

« Il n'a pas été reproché à **Madame E.** de souffrir d'un problème d'alcoolisme, mais bien la répétition des manifestations de cet alcoolisme sur les lieux de travail, ainsi que les désordres qu'elles entraînent.

Ce problème perdure depuis de nombreuses années et différents changements d'affectation ont été proposés à **Madame E.** dans l'espoir de la voir repartir du bon pied dans un nouvel environnement professionnel. Toujours dans le but de privilégier la prévention, l'institution a invité à plusieurs reprises **Madame E.** à se faire aider de professionnels spécialisés dans la prise en charge de l'alcoolisme chronique, et lui a même proposé en avril 2009 un accompagnement, en collaboration avec sa ligne hiérarchique, par la psychologue institutionnelle et conseiller en prévention interne. Toutes ces démarches et initiatives se sont soldées par des échecs et nous n'en sommes plus, à ce stade, au niveau de la prévention, mais bien au plan curatif, qui ressort de la seule responsabilité et volonté de l'intéressée. (...) Le CHU ne pouvait décemment s'exposer davantage à la survenance d'un grave préjudice dans le chef d'un patient avant de prendre une décision. Le caractère pathologique de la dépendance à l'alcool ne peut avoir pour effet de tolérer indéfiniment n'importe quel comportement inapproprié et indésirable, pouvant notamment nuire à la patientèle, et à empêcher de manière absolue toute sanction. »

III. LE JUGEMENT DONT APPEL.

Les premiers juges ont accueilli la demande d'indemnité compensatoire de préavis dont les a saisis l'intéressée à hauteur d'un euro provisionnel.

Ils ont considéré que le licenciement opéré de la sorte était irrégulier, faute d'avoir respecté le délai de trois jours ouvrables entre la connaissance des faits par la personne investie du pouvoir de licencier et la notification de la décision de rupture pour motif grave.

Ils ont en effet estimé que l'audition intervenue le 12 avril, soit en dehors du délai de trois jours ouvrables visé par l'article 76 du statut du personnel administratif, technique et ouvrier du C.H.U., n'a été organisée qu'en vue, selon eux, de constituer artificiellement un point de départ pour faire courir le délai de trois jours ouvrables consacré par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, à ce moment largement expiré, puisque les faits étaient connus de l'administrateur délégué le 6 avril 2010 et que celui-ci n'a pris aucune mesure, si ce n'est de faire entendre, à sa demande, l'intéressée avant de la licencier.

Ils ont en revanche écarté comme non fondée la demande d'indemnisation du chef de licenciement abusif.

IV. LES APPELS.

1. Par le dispositif de ses conclusions de synthèse d'appel, l'appelant demande à la cour de réformer le jugement dont appel, de dire pour droit que le licenciement pour motif grave est régulier quant à la forme et au fond et, en conséquence, de débouter l'intimée de tous ses chefs de demande.

A titre subsidiaire, l'appelant demande à être autorisé à rapporter la preuve par témoins des faits qui se sont produits le 6 avril 2010 et qui ont conduit à la rupture pour motif grave.

A titre infiniment subsidiaire, est sollicitée la désignation d'un expert médecin à l'effet de se prononcer sur la question de savoir si l'intimée souffre d'un problème d'alcoolisme et, dans l'affirmative, de décrire son évolution depuis 2007.

2. Par le dispositif de ses conclusions de synthèse d'appel, l'intimée demande à la cour de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a déclaré irrégulier son licenciement pour motif grave et de faire droit à son appel incident tendant à entendre déclarer ce licenciement abusif au sens de l'article 1382 du Code civil.

En conséquence, est demandée la condamnation de l'appelant au paiement d'une indemnité de préavis correspondant à son ancienneté et ses fonctions et, au titre du licenciement abusif, d'une indemnité équivalant à la moitié de l'indemnité compensatoire.

V. LE FONDEMENT DES APPELS.**1. La régularité du licenciement pour motif grave.**

1.1. L'alinéa 3 de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 dispose que « le congé pour motif grave ne peut plus être donné (...) lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé depuis trois jours ouvrables au moins. »

L'alinéa 8 de l'article précité dispose que la partie qui invoque le motif grave doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4. »

1.2. Cette disposition légale doit en l'espèce être combinée avec les dispositions particulières du statut du personnel administratif, technique et ouvrier (« PATO ») du C.H.U. qui prévoient, en leurs articles 76 et 77, une procédure d'audition préalable à toute décision de licenciement, dispositions qui font l'objet d'interprétations divergentes des conseils des parties.

L'article 76 des conditions de vie professionnelle du PATO dispose ce qui suit :

« Si le fait d'un agent lui semble susceptible de justifier un licenciement immédiat, le chef de service peut proposer ce licenciement par écrit à l'Administrateur délégué en précisant les circonstances dans lesquelles la faute a été commise.

Cette proposition doit intervenir dans un délai très bref, et si possible le jour même où les faits sont constatés. Le chef de service remet immédiatement à l'agent une copie de la lettre qu'il adresse à l'Administrateur délégué.

L'agent peut demander à être entendu. Sa demande écrite doit intervenir dans les trois jours ouvrables de la réception par l'Administrateur délégué de la proposition du chef de service. Il peut se faire assister d'un conseil de son choix. Le chef de service est invité à participer à cette audition.

En vertu de la loi, l'administrateur délégué qui représente l'employeur dispose d'un délai de trois jours ouvrables pour notifier le licenciement, à partir du lendemain du jour où il a une connaissance suffisante des faits litigieux. »

L'article 77 des conditions de vie professionnelle du PATO dispose ce qui suit :

« Sans préjudice des dispositions légales, le licenciement d'un agent sous contrat à durée indéterminée est soumis à la règle suivante : préalablement à toute décision, l'administrateur délégué convoque l'agent pour l'informer de son intention de licencier. L'agent peut se faire assister par un conseil de son choix. Cette règle n'est pas applicable en cas de licenciement collectif, en cours de période d'essai, ni aux agents temporaires. »

1.3. L'intimée, suivie en cela par les premiers juges, soutient que sa demande d'audition, introduite le 12 avril 2010, soit plus de trois jours ouvrables après la réception par l'administrateur délégué de la proposition de licenciement, était tardive, en sorte que l'audition effectuée ce jour a revêtu un caractère factice et n'a poursuivi d'autre objectif que de tenter de rattraper par ce biais le délai légal expiré depuis le 9 avril, du fait que l'administrateur-délégué avait connaissance depuis le 6 avril du fait qui lui était reproché.

Elle insiste sur le fait que c'est exclusivement à sa demande qu'elle a été auditionnée, n'ayant nullement été convoquée à cet effet, en sorte qu'il a manifestement été fait application de l'article 76 précité et non de l'article 77 du statut du personnel administratif, lequel doit être lu en combinaison avec l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978.

Elle soutient – mais sans cependant le démontrer – que la directrice du personnel, Madame E-T., l'aurait entendue en ses explications sur ce qui, selon elle, s'était réellement déroulé – à savoir sa version liée aux effets secondaires des médicaments qu'elle prenait à l'époque, qu'elle exposera ensuite dans son courrier du 21 avril 2010 dont des extraits sont reproduits au point 12 de l'exposé des faits – et lui aurait proposé de prendre un congé de 6 mois pour se faire soigner définitivement (propos dont le C.H.U conteste qu'ils aient été tenus par la directrice du personnel).

Elle en déduit que, puisque la lettre de rupture ne souffle mot de ses explications et de l'accord de la directrice du personnel, l'audition n'a eu nullement pour objet de permettre à l'administrateur délégué d'acquérir une connaissance suffisante des faits, laquelle était à son estime acquise depuis le 6 avril 2010, lorsque lui avait été transmise la proposition de licenciement à l'initiative du médecin chef du service des urgences.

1.4. Cette vision des choses ne peut être partagée ni en droit ni en fait, et ce pour les motifs suivants.

1.4.1. A bon droit le conseil de l'appelant souligne qu'il convient de faire une lecture conjointe de ces dispositions du statut du personnel administratif, lecture qui indique qu'il existe dans le chef du C.H.U. une double obligation, consistant d'une part à informer l'agent qu'il peut être entendu dès que son chef de service a émis une proposition de licenciement avec effet immédiat et, d'autre part, une obligation de convocation de l'agent à une audition par l'administrateur délégué, une fois le dossier instruit, en vue de l'informer de son intention de le licencier.

1.4.1.1. Il doit être observé ici que le point de départ du délai de trois jours ouvrables endéans lequel l'agent doit, s'il souhaite être entendu, introduire sa demande écrite en ce sens, est susceptible de poser une difficulté dès lors que le moment auquel l'administrateur délégué reçoit la proposition de licenciement n'est, par définition, pas connu de l'agent concerné.

1.4.1.2. Or, tel a été manifestement le cas de l'intimée qui admet avoir été reconduite chez elle immédiatement après les faits, n'avoir d'ailleurs pas rencontré ce jour-là le chef de service et n'avoir pris connaissance que le 9 avril de la proposition de licenciement que celui avait émise le 6. D'où sa demande d'audition du 12 avril.

Le respect des droits de la défense de l'intéressée et l'application du principe *audi alteram partem* faisaient en règle obligation au C.H.U. de l'entendre, quand bien même l'application stricte du texte de l'article 76 faisant courir le délai à partir du 6 ou du 7 avril, date de réception présumée par l'administrateur délégué de la proposition de licenciement, eût-elle permis d'écarter l'exercice de cette faculté à la demande de l'intéressée.

Il reste en effet que l'article 77 fait quant à lui une obligation générale d'audition d'un agent du C.H.U. sous contrat à durée indéterminée préalablement à toute mesure de licenciement (sauf en période d'essai ou en cas de licenciement collectif).

L'intimée expose en vain qu'elle n'a pas été convoquée à cet effet, puisque cette convocation n'était plus nécessaire en l'espèce du fait qu'elle avait elle-même demandé son audition.

1.5. Une jurisprudence constante de la Cour de cassation considère qu'«au sens de l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978, le fait qui constitue le motif grave de rupture du contrat de travail est connu de la partie donnant congé lorsque celle-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice.»¹

Il a été également jugé par la Cour de Cassation que « pour que la connaissance du fait invoqué comme motif grave par l'employeur fasse courir le délai prévu par l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978, il faut que ce fait soit parvenu à la connaissance de celui qui a le pouvoir de rompre le contrat. Viole cette disposition, l'arrêt qui exige que l'organisation de l'entreprise soit telle que la personne investie du pouvoir de licencier soit informée en temps utile du fait considéré comme grave pour lui permettre de notifier le congé dans le délai légal. »²

Par ailleurs, et toujours selon la jurisprudence de la Cour de Cassation, il est admis que « quel que soit son résultat, l'audition préalable du travailleur peut, suivant les circonstances de la cause, constituer une mesure permettant à l'employeur d'acquérir, quant à l'existence d'un motif grave de rupture du contrat de travail, une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard du travailleur et de la justice », et ce même si cette audition a porté sur des données dont l'employeur avait déjà connaissance.³

¹ voir notamment : Cass., 6 septembre 1999, J.T.T., 1999, 457.

² Cass., 11 janvier 1993, J.T.T., 1993, 58 ; Cass., 7 décembre 1998, J.T.T., 1999, 149.

³ Cass., 5 novembre 1990, J.T.T., 1991, 155 ; Cass., 14 octobre 1996, Pas., 1996, I, 983.

- 1.6.** La circonstance, invoquée par l'intimée, que la lettre de rupture ne fasse pas mention du contenu de l'audition – mais bien de ce qu'elle a été effectuée et n'a pas apporté d'élément nouveau permettant de remettre en cause la position du chef de service – ne démontre nullement le caractère prétendument factice de cette audition.

Certes le rapport de Madame M., psychologue institutionnelle et conseillère en prévention, n'est pas daté, en sorte qu'il n'est pas formellement établi que ce document ait été rédigé entre le 6 et le 13 avril et ait, dès lors, été soumis à l'administrateur délégué lors de sa prise de décision, mais il est manifeste que ce dernier a reçu rapport de l'audition effectuée la veille par la directrice du personnel, Madame E-T., et a tenu compte, comme il l'indiquera d'ailleurs dans ses courriers suivants, de l'ensemble de la problématique présentée par l'intéressée au moment de décider de la rupture de son contrat de travail sans préavis ni indemnité, pour motif grave.

Il s'ensuit que la personne investie, au sein du C.H.U., du pouvoir de licencier n'a pu acquérir la connaissance certaine du fait reproché, mais aussi de sa gravité, compte tenu des antécédents et des efforts déjà consentis par l'employeur et l'intéressée elle-même, qu'à l'issue de cette audition effectuée à la demande de **Madame E.**, quand bien même peut-il être soutenu que cette demande était tardive, audition que l'appelant devait en tout état de cause effectuer en vertu de l'article 77 précité consacrant le principe *audi alteram partem*, dont la violation n'aurait pas manqué d'être soulignée par l'intimée si elle n'avait pas été entendue.

- 1.7.** En conclusion, le délai de trois jours ouvrables visé par l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 n'a commencé à courir qu'à dater de l'audition du 12 avril 2010 et a bien été respecté, en sorte que le licenciement de l'intimée pour motif grave a été décidé de façon régulière.

Le jugement dont appel doit être réformé sur ce point.

2. Le bien-fondé du motif grave de rupture.

- 2.1.** Au sens de l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978, « 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. »

Alors que les premiers écrits de l'intimée laissent entendre qu'elle ne contestait pas réellement la matérialité des faits s'étant produits le 6 avril 2010 (voir sa demande d'audition « pour justifier son comportement » et son courrier du 21 avril 2010 visant à « justifier son état », reconnaissant qu'une collègue l'avait ramenée à la maison et sollicitant de l'administrateur délégué qu'au vu des explications livrées dans cette lettre, il apprécie « la faute et les sanctions »), **Madame E.** nie aujourd'hui tout en bloc.

2.2. Face à l'ensemble des attestations concordantes de ses collègues de travail du service d'urgence relatives non seulement aux faits du 6 avril mais aux manifestations antérieures de son problème d'alcoolisme chronique, par ailleurs corroborées par la psychologue institutionnelle et par la lettre de la délégation syndicale adressée au C.H.U. trois jours après la notification de la rupture, les dénégations actuelles de **Madame E.** sont dénuées de crédibilité.

2.2.1. Le Docteur N. confirme très clairement que la description des faits contenue dans la proposition de licenciement émise par le chef de service des urgences correspond à la déclaration qu'il lui avait faite ce 6 avril 2010, sous la seule réserve que la bouteille que tenait en main l'intéressée n'était pas une bouteille de whisky, mais une bouteille d'alcool.

Madame E. admet qu'il y avait deux bouteilles de vin dans son véhicule...tout en soutenant qu'elles étaient vides et destinées à être portées au parc à conteneur !

Le Docteur N. poursuit son récit en précisant, comme repris dans la proposition de licenciement, qu'après avoir garé le véhicule de l'intéressée, il l'a conduite en son bureau au secrétariat des urgences, en souhaitant l'orienter vers un box de consultation afin qu'elle reçoive les soins que son état lui semblait nécessiter.

Il ajoute que sa collègue, Madame A.M., a jugé préférable de la raccompagner à son domicile.

Madame E. ne le conteste pas, mais attribue son état, non à une imprégnation alcoolique, mais aux effets secondaires de la prise d'anxiolytiques (benzodiazépines) et produit à cet effet une attestation médicale de son médecin traitant, établie un an après les faits. Ce certificat médical n'établit nullement que l'état d'ébriété constaté par le Dr N. et confirmé, comme on le verra ci-après, par la collègue qui l'a reconduite chez elle, était, le jour des faits, imputable à ce traitement et non à une consommation d'alcool.

Ce qui est en revanche manifestement établi et reste incontesté par **Madame E.**, c'est qu'elle s'est présentée à son travail dans un état absolument incompatible avec l'exercice de ses fonctions au sein d'un service d'urgence, ce qui est déjà en soi fautif.

2.2.2. L'attestation établie un mois après les faits par Madame A.M., qui est la secrétaire médicale du service des urgences qui a reconduit l'intéressée chez elle le jour des faits, est sans équivoque et ne laisse aucun doute sur l'origine de l'état présenté par l'intéressée :

« Il m'est arrivé de devoir reconduire **Madame E.** chez elle alors qu'elle devait prêter une journée de travail. En effet, le mardi 6 avril 2010 matin vers 8 h 30, le Docteur N., anesthésiste du service des urgences, a remarqué une voiture arrivant en zigzaguant dans le parking PATO et a constaté que le conducteur n'était autre que **Madame E.** et que celle-ci était incapable de garer son véhicule.

(->)

(->) Le Docteur N. a alors proposé de garer sa voiture et m'a déclaré qu'il avait remarqué que **Madame E.** avait une bouteille de vin quasi vide entre les jambes. Ensuite, il l'a conduite jusqu'au secrétariat en la soutenant étant donné qu'elle n'arrivait pas à se tenir debout toute seule. Au vu de son état (forte haleine éthylique) et de son comportement (agressivité et énervement car le Docteur N. voulait l'adresser aux urgences pour prise en charge), j'ai dû fermer le secrétariat et je l'ai ramenée chez elle (son mari, prévenu par téléphone, l'attendait à son domicile).

Je peux vous affirmer sur l'honneur que cette situation durait depuis plusieurs années, avec des hauts et des bas, et nous rendait toutes très malheureuses. Cet incident fut le coup de grâce d'une longue période pendant laquelle elle a été mise en garde. En effet nous avons eu l'occasion d'en discuter avec elle ainsi qu'avec son mari à maintes reprises mais en vain. (...) »

2.2.3. Cette attestation, émanant d'un témoin direct des faits, qui confirme le récit qu'en a fait le Dr N., corrobore l'existence d'une pathologie d'alcoolisme de longue date de l'intéressée et de l'incidence que celle-ci avait sur le travail de l'équipe des urgences.

En témoigne une autre collègue, Madame C., qui en dépit des pressions exercées sur elle par l'intimée pour qu'elle revienne sur sa déposition, en maintient intégralement la teneur :

« J'ai travaillé avec P. E. du 1^{er} août 1997 au 6 avril 2010. (...) »

Récemment, P.[prénom de Madame E.] m'a demandé de signer une attestation demandée par son avocat, reprenant les termes suivants (il s'agit des attestations stéréotypées que l'intimée produit à son dossier et sur lesquelles il sera revenu *infra*). Je n'ai pu répondre à sa demande, car cette attestation ne reflète pas la vérité de ce qu'on a malheureusement vécu au sein de notre secrétariat pendant plusieurs années.

En effet, P. se présentait régulièrement, le matin, en état d'ébriété à notre plus grand désespoir, car on savait qu'on allait passer une journée stressante. Autant P. était une collègue agréable et gentille quand elle était dans un état « normal », autant elle était agressive verbalement avec nous, avec les patients et les médecins quand elle était dans un état d'ébriété. Son travail en subissait également les conséquences.

Régulièrement, lorsqu'elle était sobre, je lui faisais remarquer son comportement dans différentes situations et elle en était désolée. P. était une collègue que j'appréciais beaucoup et je n'ai pu rester insensible à son état qui perdurait, je lui ai donc conseillé de se faire suivre par un médecin qui aurait pu l'aider. (...) »

À maintes reprises, désespérée face à son état, j'ai demandé de l'aide aux psychiatres référents au service des urgences, une hospitalisation avait même été programmée, mais refusée par P. »

- 2.2.4.** Une troisième déclaration circonstanciée, émanant également d'une collègue du secrétariat des urgences, Madame M.P., confirme qu'elle a également été approchée par l'intéressée pour signer une attestation en sa faveur, ce qu'elle a refusé, du fait qu'en travaillant avec elle, « elle s'était rendu compte qu'elle venait souvent travailler dans cet état », ajoutant qu'elle « l'avait même surprise à boire en cachette dans notre local d'archives », qu' « elle revenait au bureau après avoir bu et que son état s'intensifiait de même que son humeur et son agressivité, sans parler de son haleine »

Cette collègue de l'intimée fait elle aussi état de l'estime qu'elle portait à l'intéressée : « Madame E. était une collègue que j'appréciais car quand elle était dans un état « normal », c'est une fille très gentille, très serviable mais dès qu'elle boit son comportement change totalement. »

- 2.2.5.** Cette pathologie alcoolique dont souffre l'intéressée et les répercussions que celle-ci avait sur son travail et celui de l'équipe d'urgence à laquelle elle était intégrée est encore confirmée par le rapport que lui a consacré la psychologue, conseiller en prévention, déjà largement commenté *supra*, intitulé « problématique : prise de substances alcoolisées sur les lieux du travail et ivresse au travail. »

Ce rapport, qui décrit les étapes du suivi auquel s'est soumise l'intimée et dont l'objectif consistait « en une aide et un accompagnement destiné à lui permettre ainsi qu'à sa ligne hiérarchique d'évaluer sa capacité psychique à assurer une fonction d'accueil de première ligne » se conclut en ces termes :

« L'incident qui m'a été rapporté en date du 6 avril 2010 montre l'inadéquation de ce type de comportement avec les fonctions de secrétariat du service des urgences habitué à devoir gérer des situations de crise. **Madame E.** ne peut en aucun cas se trouver, à nouveau, en contact avec des patients ou les accompagnants de ces derniers. »

- 2.3.** Les dénégations de l'intimée et le récit qu'elle a construit par la suite pour expliquer la présence de bouteilles de vin dans son véhicule à apporter à la déchetterie sont dès lors bien peu convaincants en présence des récits concordants du Docteur N. et de la collègue qui l'a reconduite chez elle le matin des faits.

On voit mal de quel pouvoir ce médecin aurait pu justifier pour lui imposer une prise de sang, que celle-ci soutient aujourd'hui avoir demandée ce jour-là. Madame M. est formelle pour décrire son état d'agitation et son agressivité, qui l'ont amenée à la reconduire chez elle. Point n'est besoin qu'une caméra de surveillance, par ailleurs inexistante sur le parking du personnel, ait filmé le véhicule de l'intéressée, pour démontrer les faits du 6 avril 2010, qui sont suffisamment établis par les récits circonstanciés, précis et concordants qu'en font les collègues qui en ont été les témoins.

- 2.4. L'intimée fait état de ce que le médecin conseil de la mutuelle qui l'aurait examinée par la suite, n'aurait pas fait état de problèmes d'alcool dans son chef. Aucun rapport n'est produit.

Cette affirmation est totalement contredite par les attestations concordantes des collègues de travail de l'intéressée et le rapport détaillé de la conseillère en prévention.

L'alcoolisme de l'intéressée a d'ailleurs été reconnu en son temps par la délégation syndicale intervenue en sa faveur.

Madame E. tente aujourd'hui d'atténuer la portée pourtant dénuée de toute équivoque de cette lettre du 16 avril 2010 signée par trois permanents syndicaux, en produisant une copie partielle de cette lettre, sur laquelle a été apposée de façon manuscrite une déclaration de deux d'entre eux précisant, le 6 novembre 2012, que ce courrier n'avait pas, à l'époque, été préalablement soumis à l'intéressée.

On observera que cette tardive précision ne remet nullement en cause le constat qui avait été fait, trois jours après son licenciement, de ce que l'intéressée souffrait d'un problème d'alcoolisme, à propos duquel la délégation syndicale appelait l'administrateur délégué à revoir sa position.

Les attestations que l'intimée a récoltées le 4 avril 2011, sur la base d'un texte stéréotypé établi par ses soins, invitant les signataires à déclarer « ne l'avoir jamais vue en état d'ébriété au sein du C.H.U. » et que « **Madame E.** n'a jamais montré aucun signe d'agressivité ou de violence à [leur] égard » émanent sans exception de membres du personnel actifs dans d'autres services de cette institution hospitalière qui n'étaient, par la force des choses, pas présents lors des faits du 6 avril 2010 et n'ont pas vécu ce qui se passait au sein du service des urgences depuis plusieurs années et que décrivent, de façon précise et d'autant plus convaincante qu'elles expriment l'estime dans laquelle elles tenaient l'intimée, ses collègues de travail directes.

3. En conclusion, l'appelant rapporte de façon suffisamment précise et convaincante la preuve des faits qu'il invoque à titre de motif grave dans le chef de l'intimée, à savoir, non pas la pathologie alcoolique elle-même qui ne peut lui être imputée à faute, mais bien ses effets répétés sur son comportement au travail, en raison de l'état d'imprégnation alcoolique dans lequel elle s'est régulièrement trouvée et encore, de façon considérable, le jour des faits, fait fautif et grave en raison des avertissements qui lui ont été adressés et de l'accompagnement dont elle a bénéficié.
- 3.1. Ces faits fautifs, par leur répétition et leur gravité, rendaient à l'évidence toute poursuite de la collaboration professionnelle au sein d'un service d'urgence immédiatement et définitivement impossible.

DISPOSITIF**PAR CES MOTIFS,****LA COUR,**

après en avoir délibéré,

statuant publiquement et contradictoirement,

vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

Déclare l'appel principal recevable et entièrement fondé, et l'appel incident recevable, mais non fondé.

Réformant le jugement dont appel, déboute l'intimée de tous ses chefs de demande dirigés contre l'appelant.

Condamne l'intimée aux dépens d'instance et d'appel, étant les indemnités de procédure d'instance et d'appel liquidées pour chacune d'entre elles à la somme de 2.750 €, soit la somme totale de 5.500 €.

•

•

•

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

M. Pierre LAMBILLON, Conseiller faisant fonction de Président,
M. Ronald BAERT, Conseiller social au titre d'employeur,
M. Philippe BOUDART, Conseiller social au titre d'employé,
qui ont assisté aux débats de la cause et délibéré conformément au prescrit légal,

assistés de Mme Sandrine THOMAS, Greffier.

Le Greffier

les Conseillers sociaux

le Président

S. THOMAS

R. BAERT & P. BOUDART

P. LAMBILLON

et prononcé en langue française à l'audience publique de la 6^{ème} Chambre de la Cour du travail de Liège, section de Liège, en l'aile sud du Palais de Justice de Liège, place Saint-Lambert, 30, le **ONZE JANVIER DEUX MILLE TREIZE**, par le Président,

assisté de M. Dominique VANDESANDE, Greffier.

Le Greffier

Le Président

D. VANDESANDE

P. LAMBILLON