



Numéro du répertoire 2019/
R.G. Trib. Trav. 15/1748/A-15/3026/A
Date du prononcé 29 avril 2019
Numéro du rôle 2018/AL/509 2018/AL/510
En cause de : P. P. C/ D. J. & STATION P. c/ D. J.

Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

N° d'ordre

Cour du travail de Liège

Division Liège

Chambre 3-A

Arrêt

Contrat de travail – motif grave - consommation d'alcool sur le lieu de travail – circonstances excluant la faute grave

DANS LA CAUSE RG 2018/AL/509

EN CAUSE :

Monsieur P. P., domicilié à

ci-après M. P., partie appelante au principal, partie intimée sur incident,
comparaissant par Maître Frédéric MINNE qui remplace Maître François LIGOT, avocat à
4000 LIEGE, place du Haut-Pré, 10

CONTRE :

Madame J. D., domiciliée à

ci-après Mme D., partie intimée au principal, partie appelante sur incident,

comparaissant par Maître Jean-Philippe BRUYERE, avocat à 4020 LIEGE, Quai des Ardenes,
7

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture
des débats le 4 mars 2019, notamment :

- le jugement attaqué, rendu le 23 avril 2018 par le tribunal du travail de Liège,
division Liège, 4^e chambre (R.G. : 15/1748/A-15/3026/A);

- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour le 09 août 2018
et notifiée à l'intimée au principal le lendemain par pli judiciaire ;

- le dossier de la procédure du tribunal du travail de Liège, division Liège, reçu au
greffe de la Cour le 14 août 2018 ;

- l'ordonnance de fixation prise sur base de l'article 747 du Code judiciaire le 27
septembre 2018 et notifiée par plis simples aux conseils des parties le 1^{er} octobre 2018,
fixant la cause à l'audience publique de la chambre 3-A du 4 mars 2019,

- les conclusions de l'intimée au principal remises au greffe de la Cour le 27
septembre 2018 ;

- les conclusions de l'appelant au principal remises au greffe de la Cour le 30 octobre 2018 ;

- le dossier de l'intimée au principal remis au greffe de la Cour le 14 décembre 2018 et celui de de l'appelant au principal déposé à l'audience du 4 mars 2019;

Entendu les conseils des parties en leurs explications à l'audience publique du 4 mars 2019.

•
• •

DANS LA CAUSE RG 2018/AL/510

EN CAUSE :

STATION P. SA, BCE 0475.003.258, dont le siège social est établi à 4360 OREYE, Grand Route, 79,
ci-après l'employeur ou la société, partie appelante,
comparaissant par Maître Frédéric MINNE qui remplace Maître François LIGOT, avocat à 4000 LIEGE, place du Haut-Pré, 10

CONTRE :

Madame J. D., domiciliée à
ci-après Mme D., partie intimée,
comparaissant par Maître Jean-Philippe BRUYERE, avocat à 4020 LIEGE, Quai des Ardennes, 7

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 4 mars 2019, notamment :

- le jugement attaqué, rendu le 23 avril 2018 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 4^e chambre (R.G. : 15/1.748/A et 15/3.026/A);

- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour le 9 août 2018 et notifiée à l'intimée au principal le lendemain par pli judiciaire ;

- l'ordonnance de fixation prise sur base de l'article 747 du Code judiciaire le 27 septembre 2018 et notifiée par plis simples aux conseils des parties le 1^{er} octobre 2018, fixant la cause à l'audience publique de la chambre 3-A du 4 mars 2019,

- les conclusions d'appel de l'intimée au principal remises au greffe de la Cour le 27 septembre 2018 ;

- les conclusions de l'appelant au principal remises au greffe de la Cour le 30 octobre 2018 ;

Entendu les conseils des parties en leurs explications à l'audience publique du 4 mars 2019.

•

• •

I. FAITS ET ANTÉCEDENTS DE LA PROCÉDURE

Mme D. a été employée au service d'une société exploitant une station-service du 12 septembre 2013 au 6 mars 2015. M. P. est l'administrateur délégué de la société qui emploie Mme D.

La société considère que Mme D. s'est rendue coupable de manquements graves sur son lieu de travail et l'a licenciée pour motif grave le 6 mars 2015.

Les motifs lui sont parvenus par un courrier du 9 mars 2015, rédigé comme suit :

« 1.

Nous faisons suite à notre décision de mettre fin à votre contrat de travail pour motifs graves, laquelle vous a été notifiée par courrier du 6 mars 2015.

Le 5 mars 2015, nous avons acquis la connaissance certaines de faits très graves qui ont totalement anéanti la confiance devant régner dans la relation de travail. Ces faits sont exposés ci-dessous.

2.

Ce jeudi 5 mars 2015, vous deviez prendre votre service à 14h pour le terminer à 22h.

2.1.

Il apparaît que rapidement après le début de votre service, sous prétexte de l'anniversaire d'un collègue, vous avez commencé à consommer des boissons alcoolisées, soit en l'espèce un mélange de vodka et de Redbull.

Cette consommation d'alcool a été confirmée par les vidéos prises par les caméras de sécurité sur lesquelles on vous voit ostensiblement vous servir un verre de vodka accompagné de Redbull.

2.2.

Peu de temps après, Monsieur P. a été informé par des clients de débordements de votre part eu égard à votre état d'ébriété avancé.

Outre votre état d'ivresse, ceux-ci se plaignaient notamment de votre grossièreté à leur égard et de vos réactions visiblement incontrôlées.

Une cliente s'est ainsi plainte du fait que vous n'ayez jamais donné suite à sa commande de sandwiches alors qu'elle vous a interpellée à plusieurs reprises.

Le visionnage de la vidéo de la caméra de surveillance située au-dessus de votre caisse fait notamment apparaître que face à une cliente ayant acheté un paquet de cigarette avec un billet de 10€, vous avez voulu lui rendre sa monnaie sur 100€ ! C'est uniquement suite à l'insistance de cette cliente que vous avez daigné reprendre les billets « excédentaires ».

Aux alentours de 16h30, M. P. s'est rendu dans le magasin afin de vous prier de rentrer chez vous.

Vous avez formellement refusé de suivre cette recommandation et avez proféré des insultes à son encontre.

Face à votre attitude, M. P. a quitté le magasin et est retourné dans son bureau afin de notamment prendre contact avec une travailleuse pour vous remplacer. Lorsque cette travailleuse s'est présentée au magasin pour vous remplacer, vous l'avez sèchement invectivée et avez même été jusqu'à lui tirer les cheveux.

2.4.

Quand M. P. est revenu au magasin, vous étiez sur le parking situé devant la porte d'entrée, en pleine discussion relativement animée avec une dame qui s'est avérée être votre mère.

Rapidement, celle-ci s'en est prise à M. P., en l'injuriant et en proférant des menaces à son encontre.

Après le départ de votre mère, vous avez à votre tour injurié M. P. et tenté de lui porter une gifle, que ce dernier a heureusement pu éviter.

2.5.

Suite à ce dernier incident, M. P. n'a eu d'autre choix que de faire appel aux services de police pour mettre un terme à cette situation devenue incontrôlable.

Les services de police sont arrivés sur place aux alentours de 20h30. Ils ont alors procédé à votre audition et sont parvenus à vous convaincre de quitter volontairement le magasin et de rentrer à votre domicile.

3.

Les faits dont question ci-dessus sont révélateurs d'un manque de conscience professionnelle de votre part, faisant fi des intérêts de l'entreprise et de vos collègues de travail et d'un manque de respect grave à l'égard de la personne de votre employeur et des clients.

Il est manifeste que lesdits faits constituent des manquements graves rendant immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle.

Par la présente, nous vous confirmons dès lors votre licenciement immédiat pour motifs graves.

Votre formulaire C4 ainsi que vos documents sociaux vous seront envoyés à bref délai.

Nous vous prions... »

Dès le 23 mars 2015, Mme D. a contesté son licenciement par la voix de son syndicat :

« (...) Nous contestons de la manière la plus formelle le caractère grave des faits que vous reprochez <à Mme D.> d'autant plus que vous étiez présent au moment des faits et que vous avez participé au « drink » offert par le collègue de Mme D. Par votre présence et votre participation à ce drink, vous avez donc avalisé le consommation de boissons alcoolisées et les conséquences qui pouvaient en résulter pour les participants, faits que vous ne pouvez donc qualifier de graves dès lors que vous couvrez la faute reprochée.

Par conséquent, et sans remettre en cause le licenciement, nous vous mettons officiellement en demeure de verser à Mme D. une indemnité compensatoire de préavis calculée eu égard à l'ancienneté acquise dans votre entreprise, soit une durée de préavis de 3 mois plus 8 semaines et d'établir son décompte de sortie (...) ».

Un échange de courriers entre les parties n'a pas permis de trouver un accord. Parallèlement à cet échange, Mme D. a, sans l'assistance de son syndicat ou d'un avocat, introduit dès le 23 mars 2015 une première requête, par laquelle elle contestait le motif grave, devant le Tribunal du travail de Liège, division de Liège, à l'encontre de M. P. Elle a, par la suite, précisé par ses conclusions qu'elle entendait bénéficier d'une part d'une indemnité compensatoire de préavis de 10.373,62€ bruts et d'une prime de fin d'année de 291,20€ bruts, sommes à majorer des intérêts de retard au taux légal depuis le 6 mars 2015. Elle demandait également la condamnation de M. P. aux dépens. M. P., quant à lui, demandait de dire la demande irrecevable.

Le 18 mai 2015, Mme D., cette fois assistée de son conseil, a déposé une seconde requête, dirigée contre la société. Elle demandait d'une part une indemnité compensatoire de préavis de 10.373,62€ bruts et une prime de fin d'année de 291,20€ bruts, sommes à majorer des intérêts de retard au taux légal depuis le 6 mars 2015. Elle demandait également la condamnation de la société aux dépens.

Par son jugement du 23 avril 2018, le Tribunal a décidé de joindre les recours. Il a déclaré le recours de Mme D. dirigé contre M. P. irrecevable, dès lors qu'il n'est pas l'employeur mais seulement l'administrateur-délégué de la société employeuse. Il a condamné Mme D. à verser à M. P. une indemnité de procédure de 1.210€ de ce chef. Il a, par contre, donné raison à Mme D. dans le cadre du second recours, dirigé contre la société, estimant que celle-ci n'apportait pas la preuve d'un motif grave. Le Tribunal a, dès lors, condamné la société à verser à Mme D. la somme de 10.373,62€ bruts à titre d'indemnité compensatoire

de préavis et la somme de 291,20€ bruts à titre de prime de fin d'année, sommes à majorer des intérêts de retard au taux légal depuis le 5 (*sic* !) mars 2015, sous déduction des charges sociales et fiscales propres à l'espèce. Il a enfin compensé les dépens, chacune des parties succombant dans une des deux procédures.

Ce jugement a fait l'objet de deux requêtes d'appel du même jour.

II. OBJET DE L'APPEL ET POSITION DES PARTIES

Dans la première affaire, enrôlée sous le numéro 2018/AL/509, appel est formé par M. P. personnellement. L'appel vise à faire dire que c'est à tort que le jugement entrepris a compensé les dépens des deux procédures jointes et qu'il y a lieu de condamner Mme D. aux dépens d'instance et d'appel, en ce compris l'indemnité de procédure visée à l'article 1022 du Code judiciaire.

A cet égard, Mme D. forme un appel incident et fait valoir que, la requête ayant été déclarée irrecevable, on ne peut pas soutenir que M. P. ait obtenu gain de cause. Elle ajoute que ce dernier, défendu par le même avocat que sa société, n'en a subi aucun préjudice. Elle s'oppose à la compensation des dépens d'instance et demande que l'indemnité de procédure prononcée à son encontre soit ramenée à 1€ symbolique ou, subsidiairement, au minimum de 750€.

La seconde requête d'appel, enrôlée sous le numéro 2018/AL/510, est formée par la société employeuse et a pour objet de faire dire que c'est à bon droit que Mme D. a été licenciée pour motif grave. Elle vise également à délaisser à Mme D. les dépens d'instance et d'appel. A cet égard, Mme D. demande quant à elle la confirmation du jugement. Chaque partie demande la condamnation de l'autre aux dépens.

III. LA DECISION DE LA COUR

III. 1. Recevabilité des appels

Il ne ressort pas des pièces du dossier que le jugement attaqué ait été signifié. Les appels principaux ont été introduits dans les formes et délai légaux. Les autres conditions de recevabilité sont également réunies. Il en va de même de l'appel incident. Les appels sont recevables.

III.2. Jonction des causes

La Cour constate que les deux dossiers inscrits sous les numéros de rôle général RG 2018/AL/509 et RG 2018/AL/540 concernent le même litige. Ils sont dès lors liés entre eux par un rapport si étroit qu'il y a intérêt à les instruire et les juger en même temps afin d'éviter des solutions qui seraient susceptibles d'être inconciliables si les causes étaient jugées séparément.

En application de l'article 30 du Code judiciaire, il y a lieu de les joindre.

III.3. Fondement

Problématique des dépens d'instance

Bien que les deux dossiers aient, à juste titre, été joints en raison de leur connexité, le litige opposant Mme D. à M. P. d'une part et Mme D. à la société d'autre part sont distincts. Il se justifiait donc de statuer sur deux indemnités de procédures distinctes¹.

Il se déduit implicitement mais certainement du jugement que, dans le litige qui opposait Mme D. à la société employeuse, le Tribunal a fixé l'indemnité de procédure due par la société à Mme D. à 1.210€ (montant réclamé). Dès lors que la détermination de ce montant n'est pas remise en cause, le jugement subsiste sur ce point.

Quant au litige qui opposait Mme D. à M. P. en sa qualité de personne physique, il était manifestement irrecevable. Mme D. a bel et bien succombé dans son action et les dépens lui incombent en application de l'article 1017 du Code judiciaire.

¹ Cass., 22 avril 2010, www.juridat.be.

Toutefois, c'est à raison que M. P. soulève qu'il n'y a pas lieu de compenser une somme due par Mme D. à M. P., d'une part, avec une somme due par la société employeuse à Mme D., d'autre part.

Statuant sur l'appel incident de Mme D. qui vise à voir réduire le montant de l'indemnité de procédure, la Cour n'aperçoit pas de base légale ou réglementaire pour la réduire à 1€ symbolique comme Mme D. le demande. Toutefois, à sa demande et en application de l'article 1022, alinéa 5, du Code judiciaire, il y a lieu de constater que la requête déclarée irrecevable a été introduite par Mme D. sans l'assistance de son avocat, qu'elle a été suivie rapidement d'une seconde requête dirigée contre la société employeuse, que M. P. et sa société ont été défendus par le même avocat et que M. P. ne démontre aucun préjudice spécifique du fait d'avoir dans un premier temps été erronément mis à la cause. Eu égard à ces circonstances, il serait manifestement déraisonnable de faire payer cette erreur à Mme D. 1.210€. Il y a lieu de ramener l'indemnité de procédure due par Mme D. à M. P. au minimum réglementaire, soit 750€.

Licenciement pour motif grave

Aux termes de l'article 32, 3°, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les engagements résultant de ces contrats prennent fin par la volonté de l'une des parties lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée ou qu'il existe un motif grave de rupture.

Conformément à l'article 35, alinéa 1er, de la loi du 3 juillet 1978, 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.

Selon l'alinéa 2 de la même disposition, 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.

Il est admis que pour apprécier le caractère de motif grave, il faut se poser la question de savoir si le comportement reproché permet ou non le maintien de la confiance indispensable dans les relations professionnelles, indépendamment du fait de savoir si la faute est de nature contractuelle ou si l'employeur a subi un préjudice². Pourvu qu'il ne méconnaisse pas

² Cass., 20 novembre 2006, www.juridat.be, Cass., 3 juin 1996, www.juridat.be, Cass., 6 mars 1995, *Pas.*, p. 278 ; Cass., 9 mars 1987, *Pas.*, p. 815.

la notion légale de motif grave, le juge apprécie souverainement la gravité de la faute et son incidence sur la possibilité de poursuivre la relation professionnelle³.

Dans son appréciation, le juge peut prendre en considération toutes les circonstances de nature à l'éclairer sur la gravité du fait fautif⁴. Il peut, à la condition de ne pas modifier les critères que la loi donne de cette notion, avoir égard à tous éléments de nature à fonder son appréciation⁵.

Il est indifférent que les circonstances en question soient ou non invoquées dans la notification des motifs⁶ et qu'elles soient ou non comprises dans le délai de trois jours antérieur au congé⁷.

Par contre, un fait ultérieur au congé ne peut influencer sur la gravité du motif invoqué et l'impossibilité immédiate et définitive qui en résulte⁸.

Néanmoins, dès lors que n'est pas apportée soit la preuve du fait reproché au travailleur et précédant de trois jours ouvrables ou moins le congé pour motif grave, soit la preuve de son caractère fautif, le juge n'a pas à tenir compte des faits se situant plus de trois jours ouvrables avant ledit congé⁹ ou de faits autres que ceux invoqués dans la notification des motifs.

Il est traditionnellement jugé que les comportements malhonnêtes, frauduleux ou déloyaux du travailleur à l'égard ou au préjudice de son employeur ont un caractère de motif grave de licenciement. Il en va notamment ainsi des actes effectifs de concurrence exercée pendant la durée du contrat - à plus forte raison quand elle est déloyale¹⁰, des faits de vols¹¹, de la rédaction de faux rapports d'activité ou de faux pointage¹² ou d'autres comportements du même ordre¹³.

³ Cass., 6 juin 2016, www.juridat.be.

⁴ Cass., 28 octobre 1987, *Pas.*, 1988, p. 238.

⁵ Cass., 6 juin 2016, www.juridat.be.

⁶ Cass., 21 mai 1990, www.juridat.be.

⁷ Cass., 6 septembre 2004, www.juridat.be.

⁸ Cass., 1er octobre 2012, www.juridat.be, *Pas.*, 2012, p. 1793, *Rev. dr. Santé*, 2013-14, p. 107, note S. TACK.

⁹ Cass., 2 décembre 1996, *Pas.*, n° 472 ; Cass., 27 novembre 1989, *Pas.*, 1989, p. 376.

¹⁰ W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, *Compendium social 2013-2014 – Droit du travail*, Kluwer, n° 4175 et les nombreuses références citées.

¹¹ *Idem*, n° 4176.

¹² *Idem*, n° 4213 et 4214.

¹³ *Idem*, n° 4195.

Délai de 3 jours et organe compétent pour licencier

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 stipule encore que le congé ne peut être donné pour motif grave lorsque le fait qui le justifie est connu de la partie qui donne le congé depuis trois jours ouvrables au moins.

Le point de départ de ce délai de trois jours est le moment où la partie qui donne le congé a acquis des faits reprochés une connaissance suffisante¹⁴. Le fait qui constitue le motif grave de rupture du contrat de travail est ainsi connu de la partie donnant congé lorsque celle-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances 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 justice¹⁵.

Il y a lieu de prendre en compte la connaissance effective et non le moment auquel cette prise de connaissance aurait pu ou dû avoir lieu¹⁶.

Cette prise de connaissance qui constitue le point de départ du délai doit avoir lieu dans le chef de la personne ou de l'organe compétent pour prendre la décision de licencier¹⁷, sans que l'entreprise puisse être tenue de s'organiser pour qu'elle soit informée plus tôt ou en temps utile¹⁸, sans que l'enquête que l'employeur prescrit doive être entamée sans délai et menée avec célérité¹⁹ et sans qu'il puisse être envisagé la possibilité d'un congé plus rapide mais irrégulier puisque notifié par une personne ou un organe incompétent.

De même, en vertu de l'alinéa 4 de l'article 35 précité, peut seul être invoqué pour justifier le congé le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables suivant ce congé.

La notification des motifs du congé pour motif grave doit, en vertu des alinéas 5, 6 et 7 de l'article 35 précité, avoir lieu par courrier recommandé, par exploit d'huissier ou par remise d'un écrit à l'autre partie, contre sa signature.

A l'inverse, la notification du congé proprement dit n'est, comme pour tous les autres congés, soumise à aucune condition de forme²⁰.

¹⁴ Cass., 11 janvier 1993, *J.T.T.*, p. 58, Cass., 23 mai 1973, *J.T.T.*, 212.

¹⁵ Cass., 22 octobre 2001, www.juridat.be, Cass. 14 mai 2001, *J.T.T.*, p. 390, Cass., 19 mars 2001, www.juridat.be, Cass. 14 octobre 1996, *J.T.T.*, p. 500, Cass. 11 janvier 1993, *J.T.T.*, p. 58.

¹⁶ Cass., 14 mai 2001, www.juridat.be, Cass., 25 avril 1988, www.juridat.be.

¹⁷ Cass., 7 décembre 1998, *Pas.*, n° 506, Cass., 24 juin 1996, *Pas.*, n° 254.

¹⁸ Cass., 7 décembre 1998, *Pas.*, n° 506, Cass., 13 mai 1991, *Pas.*, p. 803.

¹⁹ Cass., 17 janvier 2005, www.juridat.be.

²⁰ Cass., 15 juin 1981, *Pas.*, 1981, p. 1170.

L'article 35, alinéa 8, de la loi relative aux contrats de travail énonce enfin que c'est la partie qui invoque le motif grave qui doit en prouver la réalité, de même que le respect des délais dans lesquels le congé et les motifs ont été notifiés.

Selon l'article 39, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé par la même loi, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

Application au cas d'espèce

Il ne fait aucun doute dans le litige soumis à la Cour que le double délai de 3 jours a été respecté. Il n'est donc pas nécessaire de s'appesantir plus longtemps sur ce point.

Il convient par contre d'analyser de façon approfondie les éléments retenus par l'employeur au titre de motif grave et d'aborder les faits sans angélisme.

Le recours aux images de surveillance mises à disposition par l'employeur n'est pas nécessaire et la Cour n'y recourra pas. Il n'est, dès lors, pas nécessaire de se prononcer sur leur admissibilité.

S'il n'y a certainement pas matière à les écarter, la Cour tend à prendre avec un brin de recul les attestations de témoins produites par Mme D. qui la décrivent comme travaillant courageusement dans les rayons et à la caisse pendant que ses collègues et son chef buvaient. La Cour considère comme établi que Mme D. est devenue ivre le 5 mars 2015 en cours d'après-midi. Celle-ci reconnaît avoir pris un verre, sans pour autant être en état d'ébriété. Eu égard aux éléments de contexte du dossier (consommation de vodka sur le lieu de travail, appel d'une remplaçante pour la relever de ses fonctions, intervention de sa mère puis de la police), il y a lieu de considérer qu'elle avait bu plus que de raison et n'était plus entièrement maîtresse d'elle-même.

Toutefois, toujours en prenant avec un recul certain, mais sans les écarter, les attestations déposées par Mme D. décrivant M. P. comme présent et soûl le jour des faits, la Cour considère comme tout autant acquis que M. P. a bel et bien participé au drink offert par un de ses employés et qu'il avait bu plus d'alcool que de raison dans le magasin de la station-service. La première déclaration faite par M. P. à la police est un élément déterminant à ce sujet, malgré la courbe rentrante qu'il a tenté d'amorcer par sa seconde déclaration, faite 5

jours plus tard, où il soutient ne pas avoir été au courant du drink ni présent à son occasion. Les témoignages du jubilaire, dans un lien de subordination avec l'employeur, et de la belle-fille de M. P. ne peuvent se voir reconnaître une valeur probante suffisante pour faire contrepoids à cette première déclaration.

Il est manifeste que l'ensemble des comportements désinhibés, déplacés et outranciers que l'employeur reproche à Mme D. ne sont que la conséquence de son ivresse. En effet, il n'est aucunement soutenu que Mme D. aurait eu un comportement similaire si elle était restée sobre. C'est dès lors l'enivrement de Mme D. qui constitue le motif primaire de son licenciement et qui doit être jugé à l'aune du motif grave.

Si l'intoxication alcoolique sur le lieu de travail et les débordements qu'un tel état peut provoquer est, en règle, un comportement inacceptable²¹, il convient d'examiner les conditions dans lesquelles cette ébriété s'est présentée²². Les conditions dans lesquelles l'imprégnation alcoolique s'est réalisée méritent une particulière attention : lorsque l'imprégnation éthylique est apparue au cours d'une réception que l'employeur organise ou tolère, et au cours de laquelle il prévoit ou accepte la consommation d'alcool, de telle sorte que les travailleurs ont pu se sentir autorisés ou encouragés à en consommer, le caractère fautif de l'ivresse devra être apprécié avec plus de souplesse. Il en va d'autant plus ainsi lorsque la personne qui exerce l'autorité patronale donne elle-même l'exemple d'une consommation éthylique entraînant un état d'ébriété, qui peut implicitement mais certainement s'interpréter comme une autorisation donnée aux travailleurs à boire plus que de raison.

Dans le cas d'espèce, Mme D. a commis une faute en buvant de l'alcool sur son lieu de travail au point d'être grisée, mais cette faute a été en partie causée par l'exemple de son employeur qui était également ivre. L'attitude de Mme D. (son ivresse avérée et les reproches qui lui sont adressés par son employeur, à les supposer tous établis) constitue une faute, mais cette faute n'était pas grave au point de rendre immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre elle et son employeur.

²¹ C. trav. Liège, 9 avril 2003, inéd., R.G. n° 3364/00, cité par B. PATERNOSTRE, recueil de jurisprudence : le motif grave, Kluwer, mis à jour au 1^{er} octobre 2014.

²² Les nombreux exemples cités par B. PATERNOSTRE révèlent, surtout parmi les décisions plus anciennes, une certaine tolérance à l'égard de consommation d'alcool ponctuelle : ainsi, le fait pour un travailleur ayant une ancienneté importante et à qui pareil fait n'avait jamais été reproché de se trouver en état d'ivresse le matin avant de prendre le travail constitue un comportement peu compatible avec une exécution correcte de ce travail et à cet égard est fautif sans toutefois être un motif grave (C. trav. Mons, 15 septembre 1987, *J.T.T.*, 1988, p. 163 et *Chron. D.S.*, 1989, p. 27, note); à supposer même que l'employeur eût pu prouver que L. ait été en état d'ébriété, il échet de rappeler qu'un fait d'ébriété isolé est une faute mais n'est pas suffisamment grave pour justifier le licenciement sur-le-champ (Trib. trav. Mons, 15 février 1990, *J.T.T.*, 1990, p. 447).

C'est à tort qu'elle a été licenciée pour motif grave et le jugement entrepris doit être confirmé sur ce point. Une erreur matérielle doit toutefois être rectifiée : les intérêts courent à dater du 6 mars 2015 et non du 5 mars 2015.

III.4. Les dépens d'appel

En appel également, le litige opposant Mme D. à M. P. d'une part et Mme D. à la société d'autre part sont distincts, même si les dossiers ont été joints en raison de leur connexité. Il y a donc lieu de statuer sur deux indemnités de procédures distinctes²³.

Dans le litige qui oppose M. P. à Mme D. (RG 2018/AL/509), M. P. obtient gain de cause parce que la Cour reconnaît qu'il n'y avait pas lieu à compensation entre les deux volets du litige qui concernaient des parties différentes. Toutefois, Mme D. obtient également gain de cause dès lors qu'elle obtient la réduction de l'indemnité de procédure à 750€. Il s'en déduit que chaque partie a succombé sur quelque chef. La Cour décide dès lors de compenser les dépens d'appel, en ce compris la contribution de 20 € au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne avancée par M. P., entre Mme D. et M. P. en application de l'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire.

Dans le litige qui oppose la société à Mme D., la société succombe et il y a lieu de la condamner aux dépens d'appel, conformément à l'article 1017, alinéa 1 du Code judiciaire.

En l'espèce, les dépens sont composés de deux éléments :

- L'indemnité de procédure
- La contribution de 20€ au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Concernant l'indemnité de procédure, la Cour considère que l'action porte sur un enjeu situé entre 10.000 et 20.000€.

En application de l'article 4 de l'arrêté royal du 26 octobre 2007 fixant le tarif des indemnités de procédure visées à l'article 1022 du Code judiciaire et fixant la date d'entrée en vigueur des articles 1er à 13 de la loi du 21 avril 2007 relative à la répétibilité des honoraires et des frais d'avocat, l'indemnité de procédure doit être liquidée à 1.320€, soit le montant de base pour les demandes d'une valeur située entre 10.000€ et 20.000€.

²³ Cass., 22 avril 2010, www.juridat.be.

Quant à la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, sauf si la partie succombante bénéficie de l'aide juridique de deuxième ligne ou de l'assistance judiciaire, elle s'élève toujours à 20€. La société sera dès lors condamnée à garder cette contribution de 20€ à sa charge.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

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,

après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement,

- Dit l'appel principal et l'appel incident recevables dans la cause inscrite sous le numéro de rôle général 2018/AL/509
- Dit l'appel recevable et non fondé dans la cause inscrite sous le numéro de rôle général 2018/AL/510
- Ordonne la jonction des dossiers inscrits sous les numéros de rôle général RG 2018/AL/509 et RG 2018/AL/510
- Concernant le RG initial 2018/AL/509
 - o dit tant l'appel principal que l'appel incident fondés
 - o constate que le jugement entrepris condamnait implicitement mais certainement la société à verser une indemnité de procédure de 1.210€ à Mme D. sans que le jugement soit entrepris sur ce point, dit qu'il n'y avait pas lieu à compenser les dépens avec ceux d'un autre litige et condamne Mme D. à verser à M. P. une indemnité de 750€ pour la première instance
 - o compense les dépens (en ce compris la contribution de 20€ au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne) de M. P. et de Mme D. en degré d'appel
- Concernant le RG initial 2018/AL/510,
 - o dit l'appel non fondé, confirme la décision entreprise en ce qu'elle considère que la preuve du motif grave n'est pas rapportée et condamne la société à

verser à Mme D. les sommes réclamées majorées des intérêts demandés, ceux-ci commençant à courir le 6 mars 2015

- condamne la société aux dépens d'appel, soit l'indemnité de procédure de 1.320€ et la contribution de 20€ au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par Madame, Messieurs

Katrin STANGHERLIN, Conseillère faisant fonction de Présidente,
Jean-Benoît SCHEEN, Conseiller social au titre d'employeur,
Pierre DAVIN, Conseiller social au titre d'employé,
qui ont participé aux débats de la cause,
assistés de Sandrine THOMAS, greffier,
lesquels signent ci-dessous :

le Greffier,

les Conseillers sociaux,

la Présidente,

ET PRONONCÉ en langue française et en audience publique de la Chambre 3-A de la Cour du travail de Liège, division Liège, en l'annexe sud du Palais de Justice de Liège (salle du rez-de-chaussée), place Saint-Lambert, 30, à Liège, le vingt-neuf avril deux mille dix-neuf, par Madame Katrin STANGHERLIN, Conseillère faisant fonction de Présidente, assistée de Madame Sandrine THOMAS, Greffier, qui signent ci-dessous :

le Greffier,

la Présidente,