



ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE EXTRAORDINAIRE DU 20 NOVEMBRE
2013

R.G. 2012/AM/411

Contrat de travail d'employé

I. Licenciement pour motif grave d'un cadre en raison de son état allégué d'ébriété découvert par l'administrateur-délégué de la société après son irruption au sein du service des urgences d'un hôpital où ce travailleur avait été admis à la suite de son incapacité de travail, information dûment communiquée le matin même par le travailleur à son employeur.

Faits de la vie privée.

Ingérence illégale de l'employeur dans la vie privée du travailleur incompatible tant avec l'article 8 de la CEDH qu'avec l'article 22 la Constitution et l'article 17 du Traité international des droits civils et politiques.

Ingérence ne répondant pas au critère de légalité de telle sorte qu'in n'y a pas lieu de procéder au test de finalité et de proportionnalité.

Invocation, également, par l'employeur d'un fait découvert sur les lieux du travail mais non susceptible d'être prouvé par enquêtes en raison de son absence de pertinence (fait dont la matérialité est démentie par une pièce du dossier).

Illégalité de la démarche de l'employeur affectant la validité du constat opéré par ses soins au sein du service des urgences.

Irrégularité du licenciement ouvrant le droit au bénéfice pour le travailleur d'une indemnité compensatoire de préavis.

II. Licenciement qualifié d'abusif en raison de l'usage anormal par l'employeur de son pouvoir de licenciement dès lors qu'il l'a exercé dans un contexte constitutif de violation de la vie privée du travailleur. Dommage moral distinct du préjudice économique subi par le travailleur à l'occasion de son licenciement et évalué ex aequo et bono à 500 €.

Article 578, 1° du Code judiciaire

Arrêt contradictoire, définitif

EN CAUSE DE :

Monsieur P. A., domicilié à

Appelant,

Demandeur originaire, comparaissant par son conseil
Maître Régniers loco Maître Van Haesebroeck,
avocat à Erquelinnes ;

CONTRE :

LA S.A. T., dont les bureaux sont sis à

Intimée,

Défenderesse originaire, comparaissant par son
conseil Maître Henrotin, avocat à Mont-sur-
Marchienne ;

La Cour du travail, après en avoir délibéré, rend ce jour l'arrêt suivant :

R.G. 2012/AM/411

Vu, produites en forme régulière, les pièces de la procédure légalement requises et, notamment, la copie conforme du jugement entrepris ;

Vu, l'appel interjeté contre le jugement prononcé contradictoirement le 4 septembre 2012 par le tribunal du travail de Charleroi, section de Charleroi, appel formé par requête reçue au greffe le 7 novembre 2012 ;

Vu l'ordonnance de mise en état judiciaire prise sur pied de l'article 747, § 2 du Code judiciaire le 7 janvier 2013 et notifiée le même jour aux parties ;

Vu, pour Monsieur A., ses conclusions additionnelles et de synthèse d'appel déposées au greffe de la cour le 31 juillet 2013 ;

Vu, pour la S.A. T., ses nouvelles conclusions additionnelles et de synthèse reçues au greffe le 5 septembre 2013 ;

Entendu les conseils des parties, en leurs dires et moyens, à l'audience publique supplémentaire de la 2^{ème} chambre du 9 octobre 2013 ;

Vu le dossier des parties ;

★ ★ ★

RECEVABILITE DE LA REQUETE D'APPEL :

Par requête d'appel déposée au greffe de la cour le 7 novembre 2012, Monsieur A. a interjeté appel d'un jugement contradictoire prononcé le 4 septembre 2012 par le tribunal du travail de Charleroi, section de Charleroi.

L'appel, élevé à l'encontre de ce jugement dont il n'est pas soutenu qu'il ait été signifié, est recevable.

FONDEMENT :

1. Les faits de la cause.

Il appert des conclusions des parties, de leur dossier ainsi que des explications recueillies à l'audience que Monsieur A., né le1958, a été engagé en qualité d'employé polyvalent par la S.A. T. (une entreprise de toiture/zinguerie) aux termes d'un contrat de travail conclu le 2 juin 2009 à durée indéterminée et à temps plein prenant effet à cette date.

Il n'est pas contesté que Monsieur A. exerçait les fonctions de métreur-deviseur, c'est-à-dire qu'il était chargé de préparer les dossiers de

R.G. 2012/AM/411

soumission en réponse aux appels d'offres émanant d'institutions publiques.

Par courrier recommandé du 14 avril 2010, la S.A. T., lui a adressé un avertissement rédigé en ces termes :

Monsieur,

« Vous êtes au sein de notre entreprise depuis le 2 juin 2009 et à plusieurs reprises, nous vous avons dû vous convoquer dans notre bureau afin de vous rappeler à l'ordre concernant votre problème de boissons.

« Ce matin vous vous présentez au travail dans une tenue de « débraillé » et dans un état d'ébriété qui mettent en doute vos capacités de travail.

« Nous découvrons avec stupéfaction à votre arrivée que la soumission de Hamois dont l'ouverture est prévue à 10 heures du matin n'est pas prête, qu'une série de prix sont manquants et quant les pris sont indiqués, ceux-ci sont anormalement élevés. A 9 heures 15, nous prenons la décision de ne pas soumissionner, au vu des prix indiqués et qu'il ne sera pas possible d'être à Hamois dans les délais impartis.

« Vous annoncez également à Mr L., que vous allez tout mettre en œuvre pour la seconde soumission qui a lieu à Chapelle-lez-Herlaimont, prévue elle aussi ce même jour à 11 heures et pour laquelle vous n'avez toujours pas étudié le dossier.

Votre accoutumance à la boisson vous fait perdre toute notion à la normalité saine de l'exécution d'un bon travail.

« A ce jour aucune soumission que vous avez faite n'a été remportée.

« Nous ne pouvons plus et ne pourrons plus vous garder dans ces conditions indéfiniment. A la prochaine remarque, vous serez licencié pour faute grave.

« (...) ».

Monsieur A. adressa, en réponse, le 26 avril 2010, le courrier suivant :

« Concerne : votre recommandé du 14 avril 2010,

Monsieur T.,

J'accuse réception de votre recommandé du 14 avril dernier et je me vois contraint d'y répondre.

Lorsque vous recevrez la présente, j'aurai repris le travail suite à mon hospitalisation due à un manque énorme de vitamines B12 (Anémie pernicieuse ou anémie de Biemer) dont les symptômes sont entre autres: un manque d'équilibre, des fourmillements dans les membres, des douleurs, une fatigue chronique, un amaigrissement, des yeux injectés de sang, des absences momentanées, des allergies, etc...enfin des symptômes identiques à ceux présentés par un alcoolique encore sous influence.

R.G. 2012/AM/411

Le 14 avril dernier, je présentais ces symptômes, bien que levé depuis 5h30, j'avais éprouvé des difficultés à m'habiller sans tomber et en plus je sentais l'alcool. En effet, j'avais bu une(une seule) bistouille avant d'aller au bureau, ce qui m'a permis d'arriver au bureau sans trembler comme une feuille.

C'est parce qu'il y avait ce rendez-vous avec Monsieur C., ou sinon je ne me serais pas présenté mais je me serais fait hospitaliser directement, tellement j'étais mal.

La soumission de HAMOIS. :

La veille, bien qu'étant déjà très mal, j'avais terminé la soumission de Hamois, excepté un poste mineur de +/- 5000 € qui m'avais échappé. (+/- 500 m de gaines à 10€/lm). Les autres prix non complétés l'étaient à la demande orale et écrite de l'Architecte.

A 8 h 45, vous avez décidé de ne pas soumissionner pour des prix soi-disant anormalement élevés, et pour des prix manquants.

Qui vous a dit que les prix étaient anormalement élevés ? Qui peut se permettre, sans lire un cahier des charges, sans même savoir ce que contient un dossier ni les travaux qui sont concernés, d'affirmer à l'oeil que les prix sont trop élevés ? Personne ! ! !

Que vous décidiez de ne pas soumissionner est votre droit, Je ne le conteste pas. Je conteste les soi-disant raisons qui rejettent sur moi, la responsabilité de cette «non participation ».

Les seuls prix anormalement élevés m'avaient été transmis, la veille, par Monsieur C. Père.

Lors de cette soumission, nous aurions été classés 3èmes (info du jour même données par l'Architecte) devant des firmes comme Ko., D., etc...(8 à 10 participants).

La soumission de Chapelle-Lez-Herlaimont :

Monsieur L. savait-il que j'avais fait annuler en 2009, la 1^{ère} soumission relative aux corniches de l'hôtel de ville de Chapelle-lez-Herlaimont et donc que j'étais au courant du contenu du dossier. Mon seul problème pour cette soumission était d'avoir le temps matériel de calculer les prix avant 10 heures et j'y suis arrivé. Si j'avais été sous l'influence de l'alcool, je n'y serais jamais parvenu. (3èmes sur 8 soumissionnaires, les 2 premiers étant des entrepreneurs généraux de la région, les autres étant des couvreurs, dont E.). Monsieur L. savait-il que j'avais privilégié la soumission de Fleurus aux dépends des autres, beaucoup moins importantes et non prioritaires.

Je n'ai jamais été sous l'influence de l'alcool ou en état d'ébriété pendant les heures de travail depuis mon entrée dans votre société, même si j'en

R.G. 2012/AM/411

avais l'apparence ce jour-là et peut-être à d'autres occasions qui vous ont amené à me faire des remarques, et cela restera comme cela,

Jose espérer que les termes que vous avez utilisés dans votre courrier étaient inspirés par mon apparence débraillée et par ce qui précède, et que vous avez été induit involontairement en erreur. Quand au fait que vous mentionnez que je ne décroche pas de marchés, je suppose qu'il s'agit d'une phrase lancée sur le coup de la colère.

Je me permets d'espérer que la présente aura clarifié la situation et que je disposerai encore de votre confiance. Dans le cas contraire, je vous prierais de m'en avertir.

Veillez agréer, Monsieur T., l'expression de mon profond respect ».

En date du 17 mai 2010, Monsieur A. s'est vu signifier son congé pour motif grave aux termes d'un courrier recommandé rédigé comme suit :

« Monsieur,

Concerne : Notification de rupture pour faute grave

Notre lettre recommandée qui vous a été adressée le 14 avril 2010 n'a eu aucun effet sur vous.

Par la présente, nous vous notifions notre décision de mettre fin immédiatement à votre contrat de travail pour faute grave.

Cette rupture de contrat est effective à partir de ce jour, le 17 mai 2010, et ne s'accompagnera, conformément aux dispositions de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, de la notification d'aucun préavis ni du paiement d'une quelconque indemnité compensatoire de préavis.

Ce même jour vous contactez Mr W. Christian, salarié au sein de notre entreprise, pour l'informer de votre absence, que vous avez chuté et que vous serez absent. Mr W. nous informe de votre appel téléphonique. N'ayant aucune réponse de votre part, nous décidons de nous rendre à votre domicile. Là nous trouvons porte close et notre véhicule n'est pas devant votre immeuble. Nous essayons de vous contacter sur le GSM de la société, et là vous ne répondez pas, par contre sur votre privé, vous nous informez que vous êtes au service urgences de l'hôpital Tivoli à La Louvière. Nous nous y rendons et nous devons constater que vous êtes dans un état d'ébriété tel que vous ne tenez pas debout, vous êtes

R.G. 2012/AM/411

dans un état déplorable. Vous nous remettez le GSM de la société ainsi que les clefs de la voiture sans pouvoir nous préciser où elle se trouve exactement, vous marmonnez quelle se trouve à la Tombelle. Par pur hasard, une personne est présente et a entendu la conversation, il nous interpelle, apparemment cette personne vous connaît nous indique que le véhicule est garé sur le parking réservé à la clientèle du café de la Tombelle à Houdeng-Aimeries qui est votre quartier général.

Nous avons également découvert ce matin avec stupéfaction que la soumission qui concerne le bâtiment de la maison de repos et de soins « Quiétude » dont l'ouverture est prévue à 10 heures du matin n'est pas prête.

Ces faits relatés rendent définitivement et immédiatement la poursuite de toute collaboration professionnelle.

Vous recevrez prochainement votre décompte final ainsi que vos documents sociaux.

(...) ».

Le C4 délivré le 27 mai 2010 indiqua comme motif précis du chômage : « faute grave ».

Par lettre recommandée du 9 juin 2010, l'organisation syndicale de Monsieur A. contesta la gravité du motif invoqué et réclama une indemnité de rupture, demande rejetée par courrier en réponse du 11 juin 2010 de la S.A. T.. Cet état de fait contraignit Monsieur A. à assigner son ex-employeur en justice.

2. Rétroactes de la procédure.

Par citation signifiée le 10 mai 2011, Monsieur A. a assigné la S.A. T., devant le tribunal du travail de Charleroi aux fins de l'entendre condamner à lui verser les sommes suivantes :

- 17.951,47 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis égale à 4 mois de rémunération ;
- 15.000 € à titre de dommages et intérêts du chef de licenciement abusif ;
- 165,43 € à titre de rémunération pour le jour férié du 24 mai 2010 ;

La demande tendait également à obtenir la condamnation de la S.A. T. à lui délivrer le certificat de chômage C4 rectifié en ce qui concerne le motif du licenciement et la fiche relative à l'indemnité de rupture, endéans les 15 jours de la signification du jugement et ce sous peine d'une astreinte de 35 € par jour de retard et par document manquant.

Enfin, Monsieur A. sollicitait la condamnation de la S.A. T. aux frais et dépens de l'instance, liquidés par voie de conclusions, à 2.326,42 € étant les frais de citation (126,42 €) et l'indemnité de procédure (2.200 €).

R.G. 2012/AM/411

Par jugement prononcé le 4 septembre 2012, le tribunal du travail de Charleroi, a déclaré la demande de Monsieur A., en chacun de ses chefs, recevable mais non fondée.

Monsieur A. a interjeté appel de ce jugement.

GRIEFS ELEVES A L'ENCONTRE DU JUGEMENT DEFERE :

Monsieur A. fait grief au premier juge de ne pas avoir correctement apprécié l'ensemble des éléments et circonstances de la cause et de n'avoir pas répondu à l'ensemble des arguments qu'il avait soulevés en termes de conclusions.

Il estime, également, que le premier juge n'a pas fait une juste application du droit aux faits qui étaient soumis à son appréciation.

Monsieur A. reproche, à cet effet, au premier juge, d'avoir considéré que la faute qu'il aurait commise présente un caractère continu alors qu'il constate qu'il lui est reproché de s'être rendu coupable de manquements répétés lesquels ne sont, du reste, pas établis tout comme les reproches mentionnés aux termes de la lettre d'avertissement lui adressée par la S.A. T. le 14 avril 2010 et auxquels il a entendu répondre, en les contestant, par courrier du 26 avril 2010.

Du reste, relève Monsieur A., les faits antérieurs invoqués dans la lettre du 14 avril 2010 se situent largement au-delà du délai de trois jours prévu à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 et sont, par conséquent, tardifs.

De manière plus spécifique, Monsieur A. présente les faits litigieux du 17 mai 2010 de manière différente par rapport à la version soutenue par la S.A. T. puisqu'il prétend, en réalité, que le 17 mai 2010, vers 7 heures du matin, après qu'il eût prévenu Monsieur W. de son retard suite à des problèmes de santé, Monsieur T. lui a téléphoné pour lui notifier la rupture immédiate de son contrat de travail et lui signaler qu'il se chargeait de reprendre le véhicule de société.

Monsieur A. prétend qu'il a, alors, téléphoné à un ancien collègue Monsieur S. pour qu'il l'aide à récupérer une partie de ses effets dans la voiture et le conduise à l'hôpital du Tivoli.

Il ajoute que les frères T. se sont, ensuite, rendus au service des urgences de l'hôpital du Tivoli au sein duquel il avait été accueilli, afin de récupérer les clés du véhicule de société mis à sa disposition ainsi que son GSM professionnel.

Dans cette mesure, relève Monsieur A., vu la rupture intervenue, l'état dans lequel il se serait trouvé à l'hôpital est, évidemment, dénué de pertinence.

Monsieur A. estime que les contestations émises par la S.A. T. et portant sur la rupture verbale intervenue à l'occasion de l'appel téléphonique

R.G. 2012/AM/411

donné à Monsieur W. ne sont pas crédibles vu les démarches réalisées pour récupérer les clés du véhicule et le GSM.

Il considère que c'est à tort que le premier juge n'a pas tenu compte de cette circonstance qu'il offrait, du reste, à prouver par toutes voies de droit, témoignages compris, fait dont il sollicite toujours l'admission à preuve.

Monsieur A. estime, ainsi, que la S.A. T. a, donc tenté de justifier a posteriori le licenciement intervenu en alléguant de vains prétextes et de faux motifs.

Il relève que c'est également à tort que le premier juge a considéré qu'il n'établissait pas la faute commise par la S.A. T. dans l'exercice du droit de licenciement.

Monsieur A. soutient tout au contraire que le licenciement dont il a été victime présente un caractère abusif car la S.A. T. a agi avec précipitation, légèreté et mauvaise foi et qu'elle a, par ailleurs, porté atteinte à sa vie privée puisque ses administrateurs se sont rendus au service des urgences de l'hôpital du Tivoli (où il avait été accueilli pour se faire soigner) et ce aux fins de récupérer les clés du véhicule de société ainsi que le GSM professionnel dont il disposait.

Monsieur A. sollicite la réformation du jugement dont appel en toutes ses dispositions.

POSITION DE LA S.A. T.

La S.A. T. relève qu'il est reproché à Monsieur A., aux termes de la lettre de rupture :

- de s'être retrouvé à nouveau en état d'ébriété et de n'avoir pu, pour cette raison, se présenter au travail ;
- de ne plus se souvenir exactement de l'endroit où il avait garé la voiture de société mise à sa disposition laquelle fut, finalement retrouvée sur le parking du café « la Tombelle » ;
- de ne pas avoir préparé la soumission relative à la maison de repos « La Quiétude » dont l'ouverture était prévue à 10 heures du matin ce jour-là ;
- de ne pas avoir tenu compte de la lettre recommandée qui lui avait été adressée le 14 avril 2010.

En l'espèce, estime la S.A. T., Monsieur A. s'est rendu coupable de manquements répétés et les circonstances antérieures au délai légal de trois jours invoquées dans la lettre d'avertissement du 14 avril 2010 peuvent être prises en compte quand elles viennent étayer les faits récents qui ont entraîné la rupture.

Elle ajoute, que les faits antérieurs dénoncés aux termes de la lettre d'avertissement envoyée le 14 avril 2010 à Monsieur A. sont, du reste, confirmés par les attestations produites aux débats lesquelles révèlent que :

R.G. 2012/AM/411

- Monsieur A. se présentait quasiment tous les jours en état d'ébriété ;
- Il était régulièrement rappelé à l'ordre par ses supérieurs hiérarchiques ;
- Il faisait preuve de négligence dans son travail alors qu'il était chargé d'établir les prix des soumissions pour la société ;
- Il arrivait continuellement en retard au bureau ;
- Il agressait verbalement ses collègues ;
- Les clients se sont plaints de son comportement et ne désiraient plus « avoir affaire » à lui ;
- Il ternissait l'image de la société.

La S.A. T. fait valoir, en outre, l'existence de circonstances aggravantes à savoir que :

- Monsieur A. a reçu de nombreux avertissements oraux et un avertissement écrit ;
- Il n'avait pas une longue ancienneté et, dès le début de son engagement, il s'est présenté en état d'ébriété ;
- Il a eu un accrochage avec la voiture de société et s'est bien gardé d'en informer son employeur.

En tout état de cause, la S.A. T. conteste formellement la chronologie des faits qui se sont déroulés le 17 mai 2010 : tout au contraire, observe la S.A. T., Monsieur A. ne conteste pas que, se trouvant aux urgences de l'hôpital du Tivoli, il ne tenait pas debout et était dans un état déplorable ajoutant qu'il a restitué le GSM de la société ainsi que les clés du véhicule de société sans pouvoir préciser où celui-ci se trouvait exactement.

La S.A. T. se déclare disposée, pour le surplus, à rapporter la preuve, par toutes voies de droit, témoins y compris, des faits tels que décrits dans la lettre de licenciement lesquels ont ruiné la confiance entre parties rendant, de la sorte, immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la relation de travail.

C'est, dès lors, à juste titre, considère la S.A. T. que le premier juge a estimé que le licenciement pour motif grave était justifié.

A titre subsidiaire, la S.A. T. conteste la hauteur de l'indemnité compensatoire de préavis revendiquée par Monsieur A. : elle considère qu'une indemnité correspondante à trois mois de rémunération paraît satisfaisante.

D'autre part, la S.A. T. fait, également, valoir que le premier juge a débouté à bon droit Monsieur A. de sa demande d'indemnité pour licenciement abusif.

Elle estime démontrer qu'elle a suffisamment fait preuve de pertinence avant de prendre la décision de se séparer de Monsieur A. : les accusations lancées à son encontre par Monsieur A., selon lesquelles elle aurait agi avec précipitation, légèreté et mauvaise foi, sont, dès lors, non fondées.

La S.A. T. ajoute que même si les faits invoqués à l'appui du licenciement n'étaient pas constitutifs de fautes graves, il n'en demeure pas moins qu'ils

R.G. 2012/AM/411

seraient, sans conteste, suffisants pour justifier un licenciement pur et simple.

Enfin, la S.A. T. s'oppose à la demande de délivrance sous astreinte des documents sociaux dès lors qu'il n'existe pas de raison de croire que son secrétariat social refuserait de se soumettre à l'invitation lui adressée par la cour ou transmettrait les documents sociaux sollicités avec retard.

La S.A. T. conteste, également, être redevable de la rémunération du jour férié survenant dans la période de 30 jours suivant la fin du contrat dès lors que le contrat a été rompu pour motif grave.

Elle fait, également valoir qu'il serait normal que Monsieur A. n'obtiennent pas une indemnité de procédure calculée sur un montant surfait s'il ne devait triompher que sur un seul de ses chefs de demande.

La S.A. T. indique, également que la demande de preuve par témoins sollicitée par Monsieur A. ne saurait être accueillie puisque sauf à produire l'enregistrement de la communication téléphonique qu'il eut avec Monsieur Tiziano T., le fait selon lequel il aurait été licencié par téléphone ne pourrait être prouvé.

La S.A. T. postule la confirmation du jugement dont appel en toutes ses dispositions.

DISCUSSION – EN DROIT.

I. Fondement de la requête d'appel

I. 1. Quant au fondement du licenciement pour motif grave signifié à Monsieur A..

I. 1. a) Quant à la précision des fautes graves constitutives de motif grave.

Pour rappel, la lettre de rupture pour motif grave notifiée à Monsieur A. est rédigée comme suit :

« Monsieur,

Concerne : Notification de rupture pour faute grave

R.G. 2012/AM/411

Notre lettre recommandée qui vous a été adressée le 14 avril 2010 n'a eu aucun effet sur vous.

Par la présente, nous vous notifions notre décision de mettre fin immédiatement à votre contrat de travail pour faute grave.

Cette rupture de contrat est effective à partir de ce jour, le 17 mai 2010, et ne s'accompagnera, conformément aux dispositions de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, de la notification d'aucun préavis ni du paiement d'une quelconque indemnité compensatoire de préavis.

Ce même jour vous contactez Mr W. Christian, salarié au sein de notre entreprise, pour l'informer de votre absence, que vous avez chuté et que vous serez absent. Mr W. nous informe de votre appel téléphonique. N'ayant aucune réponse de votre part, nous décidons de nous rendre à votre domicile. Là nous trouvons porte close et notre véhicule n'est pas devant votre immeuble. Nous essayons de vous contacter sur le GSM de la société, et là vous ne répondez pas, par contre sur votre privé, vous nous informez que vous êtes au service d'urgences de l'hôpital Tivoli à La Louvière. Nous nous y rendons et nous devons constater que vous êtes dans un état d'ébriété tel que vous ne tenez pas debout, vous êtes dans un état déplorable. Vous nous remettez le GSM de la société ainsi que les clés de la voiture sans pouvoir nous préciser où elle se trouve exactement, vous marmonnez quelle se trouve à la Tombelle. Par pur hasard, une personne est présente et a entendu la conversation, il nous interpelle, apparemment cette personne vous connaît nous indique que le véhicule est garé sur le parking réservé à la clientèle du café de la Tombelle à Houdeng-Aimeries qui est votre quartier général.

Nous avons également découvert ce matin avec stupéfaction que la soumission qui concerne le bâtiment de la maison de repos et de soins « Quiétude » dont l'ouverture est prévue à 10 heures du matin n'est pas prête.

Ces faits relatés rendent définitivement et immédiatement la poursuite de toute collaboration professionnelle.

Vous recevrez prochainement votre décompte final ainsi que vos documents sociaux.

(...) ».

De manière classique, la jurisprudence exige que l'énonciation des fautes invoquées à l'appui du licenciement soit précise (C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, « Le licenciement pour motif grave », Bruxelles, Larcier, 2005, § 84).

La notification du motif grave doit être rédigée avec une précision suffisante pour informer le travailleur des faits qui lui sont reprochés et lui permettre de se défendre utilement, et aussi, au juge de vérifier que le motif plaidé devant lui s'identifie avec celui repris dans la notification de

R.G. 2012/AM/411

motif grave (C. trav. Bruxelles (4^e ch.), 12.01.2005, *Chr. D. S.*, 2005, p.214, §7 (souligné par nous). Dans le même sens : C. trav. Liège (section de Namur, 13^e ch.), 13.03.2003, R.G. 6.932/01, www.juridat.be; C. trav.

Liège (section de Namur, 3^e ch.), 21.05.2001, R.G. 28.039/99, www.juridat.be; C. trav. Mons (5^e ch.), 16.02.2001, R.G. 16.287, www.juridat.be ; C. trav. Mons (5^e ch.), 16.02.2001, R.G. 16.286, www.juridat.be ; C. trav. Mons (4^e ch.), 17.01.2001, R.G. 15.635, www.juridat.be ; Cass., 24.03.1980, *Pas.*, 1980, 1, p.900 ; Cass., 27.02.1978, *Pas.*, 1978, 1, p.737 ; Cass., 08.06.1977, *Pas.*, 1977, 1, p.1032 ; Cass., 02.06.1976, *Pas.*, 1976, I, p.1054 ; Cass., 16.12.1970, *Pas.*, 1971, p.369).

Toutefois, « *l'exigence de précision des motifs (...) ne peut (...) mener à un formalisme excessif et ne justifie pas que la notification mentionne les lieu et date de l'événement et de la prise de connaissance par l'employeur (...).* D'autre part, l'écrit de notification peut être complété par référence à d'autres éléments pourvu que l'ensemble permette d'apprécier avec certitude et précision les motifs justifiant le congé » (C. trav. Mons (2^e ch.), 04.09.2000, R.G. 14731, www.juridat.be (et les références citées). Dans le même sens : C. trav. Liège (5^{ème} ch.), 20.03.2006, R.G. 33.137-05, www.juridat.be, point 5.2.).

En effet, comme l'enseignant Claude WANTIEZ et Didier VOTQUENNE « *la notification ne doit pas contenir à elle seule l'ensemble des éléments pour autant que son contenu permette la double vérification exigée, à savoir que le travailleur a su avec précision pourquoi le contrat était rompu et que le juge est certain qu'il s'agit bien de ces faits. La notification doit contenir à tout le moins le « point de départ » de cette vérification* » (C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, op. cit., § 101).

En l'espèce, la lettre de rupture pour motif grave permet assurément tant à Monsieur A. qu'à la cour de céans d'appréhender adéquatement les trois fautes graves constitutives de motif grave invoquées par la S.A T. à savoir :

- a) s'être trouvé dans un état d'ébriété tel qu'il s'est vu contraint de se porter absent au travail ;
- b) ne pas pouvoir préciser l'endroit exact où il a garé le véhicule de société mis à sa disposition lequel fut retrouvé sur le parking du café « La Tombelle » ;
- c) n'avoir pas préparé la soumission relative à la maison de repos « La Quiétude » « dont l'ouverture était prévue pour le matin même ».

La lettre de rupture évoque, aussi, que le courrier recommandé qui fut adressé à Monsieur A. en date du 14 avril 2010 est resté sans effet.

En réalité, le courrier du 14 avril 2010 a entendu dénoncer le comportement adopté par Monsieur A. sur son lieu de travail dès lors qu'il lui était reproché de s'être présenté à plusieurs reprises au travail en état d'ébriété ainsi que sa négligence dans la gestion des « dossiers de soumission ».

La S.A. T. clôturait cet envoi par la mise en garde suivante adressée à Monsieur A. : « Nous ne pouvons plus et ne pourrons plus vous garder dans ces conditions indéfiniment. A la prochaine remarque, vous serez licencié pour faute grave ».

La référence au courrier du 14 avril 2010 mentionnée aux termes de la lettre de rupture poursuit l'objectif de démontrer, en réalité, que les fautes graves constitutives de motif grave découvertes par la S.A. T. le 17 mai 2010 sont le reflet d'un comportement répétitif puisqu'il avait déjà été dénoncé antérieurement.

En d'autres termes, contrairement à ce que prétend la S.A. T., l'absence de prise en compte par Monsieur A. du contenu de la lettre d'avertissement du 14 avril 2010 ne constitue pas une quatrième faute grave mais, au contraire, des circonstances susceptibles « d'éclairer » la gravité des faits invoqués dans la lettre de rupture pour motif grave.

I. 1. b) Quant au respect par la S.A. T. du double délai légal de 3 jours

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3/7/1978 dispose que « 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 3 jours ouvrables au moins ».

D'autre part, l'article 35, alinéa 4, de la loi du 3 juillet 1978 précise que « peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis et avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé ».

La loi permet donc à l'auteur du congé pour motif grave de décomposer celui-ci en deux temps : le congé suivi de la notification.

La Cour de cassation a rappelé ce principe (Cass., 6/2/1995, Pas. I, p. 141).

En l'espèce, le double délai est limité à un seul délai dès lors que la lettre de rupture contient, également, l'énonciation des fautes graves constitutives de motif grave.

En outre, la notification du motif grave se fait, à peine de nullité, par lettre recommandée (article 35, alinéa 5 de la loi du 3/7/1978). Il s'agit, par analogie avec ce que la Cour de Cassation a décidé s'agissant des alinéas 3 et 4 de l'article 35 de la loi du 3/7/1978 d'une disposition impérative : Cass., 22/5/2000, I, p. 943 et conclusions du Ministère public).

En l'espèce, il n'est pas contesté par Monsieur A. que les faits litigieux tels que mentionnés au terme de la lettre de rupture et qui sont relatifs à la découverte de son état allégué d'ébriété au service des urgences de l'hôpital du Tivoli se sont produits le 17 mai 2010.

R.G. 2012/AM/411

Il n'est pas davantage contesté que la rupture du contrat de travail advenu entre parties a été opérée par courrier recommandé posté le 17 mai 2010 et ce même si la S.A. T. s'est abstenue de produire aux débats le récépissé d'envoi recommandé permettant d'attester avec certitude la date d'envoi de la lettre de congé.

Il doit, dès lors, être conclu que la S.A. T. a respecté le délai de trois jours visé à l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 s'agissant des manquements liés à l'état d'ébriété allégué de Monsieur A. (soit les deux premiers faits).

Par contre, la Cour de cassation examinera ultérieurement (soit au sein du chapitre I 1 c) b) la problématique du respect du délai de trois jours pour le troisième manquement allégué (soit l'absence de préparation du dossier de soumission pour le dossier « La Quitéude »).

I. 1. c) Quant à la gravité des motifs invoqués par la S.A. T. pour justifier la rupture du contrat de travail pour motif grave.

A. Les principes applicables.

L'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 définit le motif grave comme suit : « *Est considéré comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ».

Il résulte de cette définition que la notion de motif grave implique la réunion de deux conditions, sur lesquelles s'articule le contrôle spécifique du juge du fond (C. trav. Mons (3^e ch.), 19.10.2004, R.G. 18.233, www.juridat.be. Dans le même sens : C. trav. Liège (15^e ch.), 02.02.2006, R.G. 32.891-04, www.juridat.be ; C. trav. Liège (5^e ch.), 21.12.2005, J.T.T., 2006, p.170 ; C. trav. Bruxelles (4^e ch.), 22.11.2005, J.T. T., 2006, p.218, point B.2 ;

C. trav. Bruxelles (2^e ch.), 18.11.2004, Chr. D. S., 2006, p.135. Voyez aussi : V. VANNES, Le contrat de travail. aspects théoriques et pratiques, Bruxelles, Bruylant, 1996, § 1048 et 1049) :

1. L'existence d'un fait fautif (Cass., 23.10.1989, Pas., 1990, 1, p.215 et J.T.T., 1989, p.432. Dans le même sens : C. trav. Liège (6^e ch.), 18.10.2004, R.G. 32.105-04, www.juridat.be et Ors., 2005, n°2, p.28 (sommaire) ;

2. La propension de cette faute à altérer immédiatement et définitivement la confiance réciproque des parties, qui est indispensable à l'exécution des relations professionnelles contractuelles (Cass., 09.03.1987, J.T.T., 1987, p. 128. Dans le même sens : C. trav. Bruxelles (4^e ch.), 24.12.2003, R.G. 32.226, www.juridat.be. Voyez aussi: C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, Le licenciement pour motif grave, Bruxelles, Larcier, 2012, p.20).

La Cour de cassation en conclut que « *cette disposition n'impose ni que la faute grave soit de nature contractuelle, ni qu'elle ait été commise à l'égard de l'employeur, ni que celui-ci ait subi un préjudice ; (...) 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* » (Cass., 06.03.1995, J.T. T., 1995, p.281, note C.

R.G. 2012/AM/411

WANTIEZ).

C'est donc le constat indéniable selon lequel la relation de travail ne peut plus être poursuivie même pour une très brève période qui est essentiel pour l'appréciation du motif grave (Cass., 1/6/1981, J.T.T., 1981, p. 285).

L'existence d'un motif grave fait l'objet d'une appréciation souveraine du juge du fond (Cass., 28/4/1997, Pas., I, p. 514) : il en découle donc que le contrôle du juge du fond s'opère, non seulement, sur la réalité du fait invoqué mais, encore, sur sa capacité à altérer immédiatement et définitivement la confiance réciproque des parties.

D'autre part, comme l'observe avec pertinence H. DEKKERS (« Le licenciement pour motif grave », Kluwer, 2006, p. 261) la faute grave sera appréciée non seulement au regard de sa gravité même mais, également, au regard des circonstances dans le cadre desquelles elle a été commise. C'est en ce sens que la Cour de cassation rappelle, de manière constante, que le fait qui justifie un congé sans préavis ni indemnité *« est le fait accompagné de toutes les circonstances qui seront de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave »* (Cass., 28 octobre 1987, Pas. 1988, I, p. 238).

« Ainsi, l'existence d'avertissements antérieurs adressés au travailleur peut entrer en ligne de compte pour apprécier la gravité des manquements » conclut H. DEKKERS.

Le juge ne pourra pas écarter ces circonstances évoquées dans la lettre d'énonciation des motifs graves au motif qu'elles se seraient produites longtemps avant la rupture ou n'auraient pas été considérées comme graves à l'époque où les faits se sont produits ou, encore, auraient fait l'objet d'une sanction disciplinaire.

La Cour de cassation a rappelé ces principes aux termes d'un arrêt prononcé le 06/09/2004 (J.T.T., 2005, p.140) : *« Des faits antérieurs peuvent constituer un éclaircissement du grief invoqué comme motif grave ; aucune disposition légale n'impose de délai dans lequel doivent s'être produits les faits antérieurs invoqués comme éclaircissement du motif grave »*.

Ces faits peuvent être de même nature que le motif grave (Cass., 28/03/1987, J.T.T., 1987, p. 494) ou de nature étrangère à celui-ci (Cass., 21/05/1990, Chr. D. Soc., 1990, p.11) mais il est requis qu'ils puissent déterminer la gravité de la ou des faute(s) grave(s) constitutive(s) de motif grave évoqué(s) dans la lettre de rupture.

La Cour de cassation cite, à titre d'éléments susceptibles d'éclairer la gravité du fait invoqué à titre de faute grave une lettre d'avertissement notifiée 9 mois avant le congé (Cass., 28/03/1988, J.T.T., 1989, p.82).

Il résulte qu'en cas de pluralité de motifs, l'employeur qui soutient que l'ensemble de ceux-ci constitue un motif grave unique devra prouver que le dernier fait intervenu dans le délai légal de 3 jours constitue en lui-même une faute.

Comme l'observent judicieusement CLAEYS et ENGELS (« Contrat de travail – Licenciement et Démission » - Kluwer, 2009, p. 243) « si le dernier fait connu dans le délai de trois jours ouvrables ne doit pas constituer en lui-même une faute grave mais peut constituer une faute grave compte tenu des « fautes » précédentes, le fait connu doit, toutefois, constituer une faute en soi et l'employeur doit démontrer la réalité de ce fait fautif pour que les faits et circonstances antérieurs puissent revivre et démontrer le caractère grave de la faute ».

Aussi, dès lors qu'il refuse le caractère de faute aux faits qui précèdent de trois jours ouvrables ou moins le congé pour motif grave, le juge n'a pas à examiner les faits se situant plus de trois jours ouvrables avant ledit congé, ceux-ci n'étant pas susceptibles d'avoir une incidence sur la gravité d'un comportement dont le caractère fautif est dénié (Cass., 07/04/2003, Pas, I, p. 739).

A noter, toutefois, que si, selon la thèse soutenue par la Cour de cassation, le juge ne peut décider d'écarter ces circonstances pour la seule raison qu'elles étaient connues depuis longtemps, il n'en demeure pas moins qu'il peut s'en écarter s'il estime que ces faits ne constituent pas des circonstances aggravantes permettant d'éclaircir le motif grave (Cass., 21/01/1991, J.T.T., 1991, p. 327).

B) Application des principes au cas d'espèce soumis à la cour de céans.

En déterminant la cause juridique du congé, la notification opérée par l'envoi de la lettre de rupture assure l'exercice du contrôle judiciaire dont elle en délimite les contours.

En l'espèce, la cour de céans est saisie exclusivement de l'examen du fondement du congé pour motif grave signifié par la S.A. T. à Monsieur A. aux termes de la lettre de rupture datée du 17 mai 2010.

Le litige soumis à la cour de céans présente en réalité la particularité suivante : les faits litigieux ont été constatés par la S.A. T. à l'occasion de la suspension du contrat de travail venu entre les parties et deux d'entre eux à la suite de la violation manifeste de la vie privée de Monsieur A. (argument soulevé à bon droit par ce dernier) par la S.A. T. (il s'agit plus précisément du fait relatif à la découverte de l'état allégué d'ébriété de Monsieur A. au service des urgences de l'hôpital du Tivoli et de « la perte » du souvenir par Monsieur A. du lieu de stationnement du véhicule de fonction mis à sa disposition en lien direct avec son état).

Par contre, le troisième manquement invoqué a trait à la découverte par la S.A. T., au cours de la matinée du 17 mai 2010, de l'absence de préparation par Monsieur A. du dossier de soumission relatif à la maison de repos « La Quiétude » alors que « l'ouverture (de la soumission) était prévue ce jour-là à 10 heures ».

R.G. 2012/AM/411

Il est acquis, au regard des éléments du dossier soumis à la cour de céans, que le 17 mai 2010, Monsieur A. a téléphoné à un collègue de travail, Monsieur Christian W., pour l'informer de son absence au travail ce jour-là en raison d'une chute dont il avait été victime à son domicile.

Le contrat de travail conclu entre les parties a donc été suspendu en raison même de l'état d'incapacité de travail allégué par Monsieur A. (article 31, § 1, de la loi du 3 juillet 1978).

Il n'est pas contesté que la S.A. T. a été immédiatement prévenue de cette situation par Monsieur W. puisqu'il est établi que l'administrateur – délégué de la S.A. T. a, aussitôt, entendu prendre contact avec Monsieur A. lequel, l'a avisé de son admission au services des urgences de l'hôpital du Tivoli où selon la thèse développée par la S.A. T., Monsieur A. fut découvert par l'administrateur-délégué de la société « dans un état d'ébriété tel qu'il ne tenait pas debout ».

La cour de céans n'ignore évidemment pas que les faits de la vie privée peuvent constituer une faute grave justifiant le licenciement pour motif grave d'un travailleur lorsqu'ils sont susceptibles d'exercer une influence sur la relation de travail. (A noter, toutefois, que le licenciement pour motif grave d'un travailleur malade n'est évidemment pas fondé si l'employeur entend considérer que le motif grave résulterait de la seule incapacité de travail du travailleur : cet état ne peut, par essence, servir de fondement à un licenciement pour motif grave s'il est justifié sur le plan médical).

La Cour de cassation a, en effet, décidé que l'existence d'un motif grave ne pouvait être répétée sur base de la seule circonstance selon laquelle le fait reproché constituait un acte de la vie privée sans examiner si ce fait rendait ou non impossible la poursuite des relations contractuelles (Cass., 9 mars 1986, Chr. Dr. Soc., 1987, P. 210).

Comme l'observe à juste titre S. GILSON « l'acte commis dans le cadre de la vie privée, fut-il fautif, ne peut constituer, selon nous, un motif grave de licenciement s'il n'est pas de nature à avoir un impact sur la relation de travail, impact qui doit être important puisqu'il doit rendre définitivement et immédiatement impossible la poursuite de la collaboration professionnelle » (S. GILSON « Motif grave et bonnes mœurs » in « Le congé pour motif grave », Anthemis, 2011, p. 341).

Encore faut-il, selon la cour de céans, que ces faits de la vie privée n'aient pas été constatés à la suite de la violation de la vie privée du travailleur.

Dans l'ordre juridique belge, trois dispositions érigent la vie privée en un droit fondamental :

- l'article 22 de la Constitution qui garantit le respect de la vie privée sauf dans les cas et conditions fixées par la loi ;
- l'article 8 de la Convention Européenne des Droits de l'Homme qui consacre le droit au respect de la vie privée et familiale, du domicile et de la correspondance et n'autorise les ingérences d'une autorité publique que pour autant qu'elles soient prévues par la loi et nécessaires en vue de protéger un but reconnu légitime ;

- l'article 17 du Pacte International des Droits Civils et Politiques qui prohibe les immixtions arbitraires ou illégales dans la vie privée, la famille, le domicile ou la correspondance et reconnaît aux individus le droit d'être protégé contre de telles immixtions.

L'article 8.2 de la Convention Européenne des Droits de l'Homme (CEDH) autorise des ingérences dans la vie privée des individus pour autant que trois conditions soient réunies :

1. L'ingérence doit poursuivre une des finalités énumérées à l'article 8.2. Parmi celles-ci figurent, notamment, la sécurité nationale, la sûreté publique, la défense de l'ordre et la prévention des infractions ;
2. L'ingérence doit être prévue par la loi sensu lato pour autant que l'instrument légal soit accessible et suffisamment précis (voir Cass., 02.05.1990, Pas., I, p.516) ;
3. L'ingérence doit être nécessaire et proportionnée au but recherché.

Le moyen qui invoque la violation de l'article 8 de la CEDH est d'ordre public et doit être examiné en premier lieu (C.E., n° 35352, arrêt du 29.06.1990, JLMB, 1991, p.194).

D'autre part, la Cour de cassation a précisé que « la disposition de l'article 8 § 1^{er} de la CEDH (qui précise que toute personne a droit notamment au respect de sa vie privée et familiale) énonce une norme qui, en règle, est suffisamment précise et complète pour produire des effets directs » (Cass., 10.05.1985, Pas., I, p.1122 ; dans le même sens, Cass., 19.09.1997, Pas., I, p.886).

S'il est vrai, toutefois, que la Cour de cassation ne semble pas s'être prononcée explicitement sur l'application directe de l'article 8 de la CEDH dans les relations de travail, elle semble toutefois l'avoir admis implicitement mais certainement à deux reprises, comme l'observe fort à propos J-F. NEVEN (« Les principes généraux : les dispositions internationales et constitutionnelles » in « Vie privée du travailleur et prérogatives patronales », Ed. du Jeune Barreau de Bruxelles, 2005, p.41) au terme de ses arrêts des 27 février 2001 (Pas., I, n° 117) et 2 mars 2005 (JT 2005, p.211) dès lors que la Cour n'a pas rejeté la deuxième branche du moyen fondé sur l'applicabilité directe de l'article 8 de la CEDH dans les relations de travail. Commentant la problématique de l'application directe de l'article 8 de la CEDH dans le contentieux des relations de travail, J-F. NEVEN (art. cit., p.38) observe que « l'effet protecteur de la Convention s'est progressivement étendu aux relations entre particuliers. Cette évolution est probablement indissociable du constat que les violations des droits de l'homme n'émanent pas exclusivement des pouvoirs publics et que s'agissant des possibilités d'ingérence dans la vie privée le pouvoir des grandes entreprises et des organisations professionnelles ne le cède guère à celui des Etats et cela d'autant moins que les agents les plus puissants de la vie économique maîtrisent les technologies les plus avancées de surveillance et d'enregistrement des données des personnes auxquelles ils s'intéressent ».

Comme l'observent parallèlement J. VELU et R. ERGEC (« La convention européenne des droits de l'homme », RPDB, compl. VII, 1990, n° 94, p.177), « la victime d'une violation imputable à un particulier peut se prévaloir en justice des règles de la Convention, indépendamment de celles du droit interne. Si le juge national refusait, à tort, de donner effet aux dispositions de la Convention, il risquerait d'engager la responsabilité internationale de l'Etat ».

Il n'est, dès lors, plus contesté aujourd'hui que l'article 8 de la CEDH constitue une norme caractérisée par un effet horizontal direct de telle sorte qu'il incombe au juge national de retenir la contrariété à l'article 8 de la CEDH comme cause de nullité d'un acte juridique ou comme fait générateur de responsabilité (en ce sens : J-F. NEVEN, art.cit., p.39; P. DE HERT, O. DE SCHUTTER et B. SMEESTERS, "Emploi, vie privée et technologies de surveillance", JTT, 2001, p.11 et les références citées citées par ces auteurs, note 92; O. DESCHUTTER et S. VAN DROOGHENBROECK, « Droit international des droits de l'homme devant le juge national » in « Les grands arrêts de la jurisprudence belge », Larcier, p. 210).

Pour rappel, l'état de santé du travailleur va entraîner la suspension du contrat de travail lorsque le travailleur informe son employeur de l'impossibilité qui est la sienne d'exécuter son contrat, obligation qui lui est imposée par l'article 31, § 1, de la loi du 3 juillet 1978.

L'information médicale transmise par le travailleur est fort succincte puisqu'elle est réduite à sa conséquence soit l'impossibilité pour le travailleur de fournir le travail convenu en raison de la maladie ou l'accident (voyez : N. HAUTENNE, K. ROSIER et S. GILSON « Les informations médicales dans la relation du travail » in « Actes du colloque du 10 mars 2005 – L'employeur et la vie privée du travailleur : in Orientations, numéro spécial 35^{ème} année p. 83).

La cause de l'incapacité doit simplement dépendre, au sens de l'article 31, § 1, de la loi du 3 juillet 1978 des suites d'une maladie ou d'un accident.

L'information est donc limitée à ce qui peut avoir une répercussion pour le contractant, tout autre élément, telle la nature de l'application, étant irrelevant.

Comme l'observent N. HAUTENNE, K. ROSIER et S. GILSON (art. cit. p. 83), « il s'agit-là d'une application du principe de proportionnalité de l'atteinte à la vie privée par rapport à l'objectif poursuivi ».

Ce principe est, du reste, maintenu dans le cadre du droit de contrôle de l'employeur de la réalité de l'incapacité de travail alléguée par le travailleur tel qu'il est règlementé par l'article 31, § 3 de la loi du 3 juillet 1978. Dès lors que le contrôle médical constitue une exception au droit de la protection de la vie privée, l'intervention du médecin-contrôleur mandaté par l'employeur est strictement limitée à son but à savoir la vérification de la réalité de l'incapacité de travail alléguée par le travailleur et attestée par le certificat médical de son médecin traitant.

R.G. 2012/AM/411

Cela signifie, dès lors, clairement qu'en dehors de l'intervention du médecin-contrôleur mandaté par l'employeur qui est soigneusement encadrée par la loi du 3 juillet 1978, il n'existe aucune norme de droit positif belge qui autoriserait l'ingérence d'un employeur dans l'exercice du droit au respect de la vie privée d'un travailleur se déclarant en état d'incapacité de travail.

L'article 31, § 3, alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978 étend, certes, la sphère de contrôle de l'employeur via le médecin-contrôleur en autorisant ce dernier à communiquer « les autres données médicales pour autant qu'elles soient nécessaires à l'application des dispositions de la présente loi ».

L'exposé des motifs de la loi prévoit, toutefois qu'il s'agit entre autres de la raison de l'incapacité de travail (maladie, accident de droit commun, accident de travail, accident sportif...) de telle sorte que l'étendue de ces informations médicales est limitée par un principe de finalité à savoir celui du paiement du salaire garanti (voyez « le projet de loi relatif à la médecine du contrôle » Doc. parl., Chr. repr. sess. 1998-1999, n° 2106/1, p. 3 ; N. HAUTENNE, K. ROSIER et S. GILSON, art. cit., p. 84).

Ainsi, la S.A. T., par l'entremise de son administrateur-délégué, s'est rendue coupable d'une ingérence non autorisée par une norme de droit positif dans la vie privée de Monsieur A. en faisant irruption au sein du service des urgences de l'hôpital du Tivoli pour y vérifier la réalité de son état d'incapacité de travail et, partant, son état d'(in)aptitude à l'exercice de ses fonctions ce jour-là.

Dès lors que l'ingérence patronale ne répond à aucun critère de légalité, elle contrevient à tout le moins à l'article 8 de la C.E.D.H. sans qu'il y ait lieu de procéder aux tests de finalité et de proportionnalité institués par le § 2 de cet article (voyez : F. LAMBINET « La surveillance et la condition de légalité à l'aune de l'article 22 de la Constitution et de l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme » in « Discipline et surveillance dans la relation de travail », Anthemis, 2013, p. 316).

L'agissement illégal de la S.A. T., perpétré par l'entremise de son administrateur-délégué, affecte la validité des constats opérés par ses soins le 17 mai 2010.

Aucun effet utile ne peut, dès lors, être attaché au constat selon lequel Monsieur A. se serait trouvé le 17 mai 2010 dans un état d'ébriété tel qu'il ne tenait pas « debout » et qu'il était, en raison de cet état, dans l'incapacité de préciser le lieu de stationnement du véhicule de société mis à sa disposition.

Ainsi, les deux premiers faits constitutifs de motif grave en lien avec l'état d'ébriété allégué de Monsieur A. ne peuvent servir de fondement à la mesure de licenciement pour motif grave signifié à ce dernier.

Il en va de même du troisième fait qui a trait à la découverte le jour même du 17 mai 2010 de l'absence de préparation de la soumission relative à la maison de repos « La Quiétude » alors que « l'ouverture de la soumission était prévue ce jour-là à 10 heures ».

R.G. 2012/AM/411

En effet, la S.A. T. soutient avoir découvert, ce matin-là, (soit le 17 mai 2010), dans ses bureaux, que Monsieur A. était en défaut d'avoir préparé ce dossier alors que l'auteur de l'appel d'offres avait arrêté la date de réunion prévue pour l'ouverture des enveloppes des soumissionnaires au 17 mai 2010 à 10 heures.

Monsieur A. conteste formellement cette accusation et produit, à l'appui de ses allégations, un document émanant de l'auteur de l'appel d'offres « détaillant le résultat de la soumission du 17 mai 2010 » duquel il résulte que l'offre émanant de la S.A. T. a été intégrée dans l'ensemble des dossiers de soumission rentrés puisqu'elle y figure classée en troisième position (pièce 13 dossier de Monsieur A.).

La S.A. T. propose de prouver, par toutes voies de droit, en ce compris par témoins le fait suivant : « Ce 17 mai 2010, il a, également, été constaté que la soumission qui concernait le bâtiment de la maison de repos et de soins « Quiétude » dont l'ouverture était prévue à 10 heures du matin n'était pas prête » (page 23 du dispositif des nouvelles conclusions additionnelles et de synthèse de la S.A. T.)

La S.A. T. supporte la charge de la preuve de sa prétention en vertu de l'article 35, alinéa 8, de la loi du 3 juillet 1976, c'est-à-dire qu'il lui incombe de prouver tout à la fois la matérialité de ce grief ainsi que la date de connaissance suffisante et certaine de ce manquement aux fins de vérifier le respect du délai de trois jours visé à l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978.

Dès lors qu'une des parties au litige sollicite l'autorisation de prouver par toutes voies de droit, en ce compris par témoins, un fait précis, pertinent et non contredit par les autres éléments du dossier, le juge est tenu impérativement de faire droit à pareille demande.

Il s'agit là d'un droit absolu reconnu à toute partie désireuse de prouver le fait allégué par ses soins et que le juge ne peut méconnaître dès lors que le fait soumis à preuve répond aux conditions requises de précision et de pertinence telles que prescrites par l'article 915 du Code judiciaire (Cass., 16 avril 1996, JTT 1996, p. 501).

Le fait soumis à preuve proposé par la S.A. T. ne répond assurément pas à la condition de pertinence telle que prescrit par l'article 915 du Code judiciaire car il n'est pas apte à faire la preuve des allégations soutenues par la S.A. T..

En effet, le fait soumis à preuve est directement contredit par le contenu de la pièce 13 du dossier de Monsieur A. étant une attestation rédigée par l'auteur de l'appel d'offres portant sur la réparation de la toiture du bâtiment de la maison de repos « La Quiétude » détaillant le résultat de la soumission du 17 mai 2010 « duquel il résulte que l'offre émanant de la S.A. T. a été intégrée dans l'ensemble des dossiers de soumission rentrés puisqu'elle y figure classée en troisième position.

R.G. 2012/AM/411

C'est dire que contrairement à ce qu'allègue la S.A. T., la réalité même du troisième manquement reproché à Monsieur A. aux termes de la lettre de rupture est démentie par l'attestation produite aux débats par Monsieur A. dont il n'est pas prétendu qu'elle serait entachée de faux.

Il s'impose, dès lors, de rejeter ce troisième manquement constitutif de motif grave, constat qui conduit la cour de céans à refuser d'examiner les faits évoqués dans la lettre d'avertissement du 14 avril 2010 à titre de « circonstances aggravantes » des manquements dont se serait rendu coupable Monsieur A. le 17 mai 2010, les griefs mentionnés dans la lettre d'avertissement n'étant pas susceptibles d'avoir une incidence sur la gravité d'un comportement (celui prétendument relevé le 17 mai 2010) dont le caractère fautif est dénié en raison des développements qui précèdent (Cass., 7 avril 2003, Pas. I, p. 739).

Dans le mesure où le licenciement pour motif grave signifié le 17 mai 2010 de Monsieur A. est irrégulier, celui-ci est en droit de prétendre au bénéfice d'une indemnité compensatoire de préavis conformément au prescrit de l'article 39, § 1, de la loi du 3 juillet 1978. Il s'impose de réformer le jugement dont appel en ce qu'il a conclu au fondement du licenciement prou motif grave signifié à Monsieur A. et, partant, de déclarer la requête d'appel fondée sur ce point.

I. 2. Quant au montant de l'indemnité compensatoire de préavis.

A titre subsidiaire, la S.A. T. estime que la durée du délai de préavis réclamée par Monsieur A. (soit 4 mois) est « manifestement exorbitante dès lors qu'il n'avait même pas un an d'ancienneté et que s'il avait été licencié sous l'emprise des dispositions de la nouvelle loi sur les délais de préavis, il n'aurait eu droit qu'à trois mois de préavis soit 13.463, 61 € bruts ».

Les parties s'accordent à reconnaître que la rémunération annuelle de base de référence de Monsieur A. s'élève à la somme de 53.854,43 € bruts : en effet, la S.A. T. ne conteste pas la hauteur de la rémunération annuelle de référence arrêtée à cette somme par Monsieur A. sur base des éléments suivants : $3.584,37 \times 13,92 + 3600$ € (valorisation du véhicule de société) + 300 € (valorisation du GSM de société) = 53.854,43 €.

L'article 82, § 3, de la loi du 3 juillet 1978 dispose que « lorsque la rémunération annuelle excède 30.327 € (au 1^{er} janvier 2010), les délais de préavis à observer pas l'employeur son fixés à défaut de convention par le juge ».

Il appartient, ainsi, à la cour de céans de déterminer la durée du délai de préavis convenable, au moment de la notification du congé, en tenant compte des critères d'âge, d'ancienneté, de fonction et de rémunération c'est-à-dire uniquement des éléments qui influencent le reclassement théorique, à l'exclusion des circonstances survenues après le congé en ce compris la découverte d'un nouvel emploi (Cass., 6 mars 2000, Pas., I, p. 512 ; Cass., 14 avril 2003, JTT, 2003, p. 357).

R.G. 2012/AM/411

En l'espèce, la cour de céans considère qu'eu égard à ces critères, Monsieur A. est en droit de se voir reconnaître le bénéfice d'un délai de préavis convenable fixé à trois mois, soit le minimum légal par l'article 82, § 3, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978.

Il s'impose, dès lors, de condamner la S.A. T., à verser à Monsieur A. la somme de 13.463,61 € bruts à majorer des intérêts légaux dus sur les montants bruts depuis le 17 mai 2010 jusqu'à parfait paiement.

I. 3. Quant au fondement du chef de demande portant sur le licenciement abusif.

A. Rappel des principes applicables

Si l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 détermine les conditions auxquelles doit répondre le licenciement d'un ouvrier pour ne pas être qualifié d'abusif et fixe le montant de l'indemnité à laquelle le travailleur peut prétendre dans l'hypothèse où la mesure de licenciement dont il a été victime a été qualifiée d'abusive, par contre, il n'existe aucune disposition de droit social traitant du licenciement abusif des employés.

C'est dès lors en vertu des principes de droit commun que le licenciement d'un employé peut être qualifié d'abusif.

Il peut être conclu à l'existence d'un abus de droit dans trois types de situation :

1. lorsque le titulaire d'un droit l'exerce dans le but de nuire à autrui,
2. lorsque le titulaire d'un droit l'exerce d'une manière anormale et dommageable, c'est-à-dire lorsqu'il occasionne un dommage à autrui en utilisant son droit d'une manière excédant les limites qu'un exercice normal impliquerait dans le chef d'une personne normalement prudente et diligente,
3. lorsque l'avantage que le titulaire d'un droit retire de l'exercice de celui-ci occasionne à autrui un inconvénient sans proportion aucune avec l'avantage qu'il a lui-même retiré de l'exercice de son droit (voyez C.T. Mons, 14.05.1992, JLMB, 1992, p. 1213 ; F. LAGASSE, « Le licenciement abusif des employés », Orientations 1993, p. 227 ; Cass. 19.03.1983, Pas. 1984, I, p. 55 et RCJB 1986, p. 282, Obs. J.L. FAGNART, « L'exécution de bonne foi des conventions » ; Cass., 30.01.1992, RCJB 1994, p. 185, obs. P.A. FORIERS, "Observations sur le thème de l'abus de droit en matière contractuelle").

Aux termes de sa note d'observation publiée sous l'arrêt de la Cour de Cassation rendu le 19 septembre 1983, J.L. FAGNART fait observer que la Cour de Cassation reconnaît un contenu autonome à l'article 1134 du Code civil qui « constitue une disposition qui régit, de façon effective, le comportement des parties dans l'exécution des contrats ».

J.L. FAGNART conclut sa note d'observation en faisant valoir « qu'alors qu'il est de bon goût aujourd'hui de proclamer que l'individu ne peut exercer ses droits qu'en fonction de l'intérêt d'autrui ou de l'intérêt

R.G. 2012/AM/411

général, l'arrêt du 19 septembre 1983 de la Cour de Cassation décide qu'il est légitime pour une partie d'exercer son droit dans son seul intérêt personnel, chacun pouvant user des droits avec égoïsme et nuire légitimement aux autres, à condition qu'il n'y ait pas d'abus » (J.L. FAGNART, « L'exécution de bonne foi des conventions », obs. Cour Cass., 19.09.1983, RCJB 1986, p. 285).

Le droit de licenciement constitue un « droit fonction », c'est-à-dire un droit dont l'employeur peut et doit faire usage seulement pour le plus grand bien de son entreprise, l'employeur en y recourant occasionnant, par la force des choses, un préjudice financier à son cocontractant de sorte qu'il ne peut utiliser ce droit dans une autre perspective (notamment à titre de représailles à l'encontre d'une revendication légitime formulée par le travailleur).

D'autre part, relève du souverain pouvoir d'appréciation de l'employeur, le soin d'engager la procédure de licenciement, les Cours et Tribunaux étant en effet sans pouvoir pour contrôler l'opportunité d'une décision patronale et, partant, s'immiscer dans l'organisation et la gestion d'une entreprise sous réserve toutefois de la vérification de l'absence d'abus de droit.

En effet, il ne découle cependant pas de ce pouvoir discrétionnaire que l'employeur puisse, s'écartant de tout impératif de gestion, décider d'une mesure de licenciement que rien ne justifierait, hormis une volonté de porter préjudice à un travailleur.

Aux fins de compléter ou de préciser les types de situation révélatrices d'abus de droit, il s'impose de rappeler que le caractère abusif du licenciement pourra également être déduit des circonstances entourant celui-ci, étant entendu qu'un licenciement ne peut être opéré dans des conditions de nature à porter atteinte à la compétence, à la réputation, au crédit ou à l'honorabilité du travailleur ou se dérouler dans un contexte empreint de vexation ou d'humiliation pour le travailleur ou constitutif de violation de la vie privée du travailleur.

Enfin, il va évidemment sans dire que le travailleur (employé) supporte la charge de la preuve de ses affirmations portant sur le caractère abusif de la mesure de licenciement dont il a été victime et ce en vertu des dispositions des articles 1315 du Code civil et 870 du Code judiciaire.

B. Application des principes au cas d'espèce.

Il est dûment établi (voir à ce sujet les développements consignés au sein du chapitre I. 1.c) que la S.A. T. a, par l'entremise de son administrateur-délégué, utilisé son droit de licenciement d'une manière anormale et dommageable : elle a, en effet, entendu licencier Monsieur A. en violant la vie privée de ce dernier, érigeant en faute grave constitutive de motif grave l'état d'ébriété de Monsieur A. qu'elle aurait découvert en se rendant aux urgences de l'hôpital du Tivoli, service au sein duquel Monsieur A. avait été admis après qu'il ait prévenu son employeur de l'impossibilité qui était la sienne de se présenter, ce jour-là, (soit le 17 mai 2010) sur son lieu de travail.

R.G. 2012/AM/411

Conformément aux principes du droit commun de la responsabilité civile, Monsieur A. est en droit de prétendre à la réparation du dommage moral subi (non réparé par l'octroi de l'indemnité compensatoire de préavis) en relation causale directe avec la faute commise par la S.A. T..

La cour apprécie en fait et, dès lors, souverainement, l'existence et l'étendue du dommage causé par un acte illicite ainsi que le montant de l'indemnité en réparation intégrale de celui-ci (Cass., 23 septembre 1997, Pas., I, p. 840) dès lors que le dommage est certain et ne consiste pas en la privation d'un avantage illicite (Cass., 14 mai 2003, J.L.M.B., 2003, P. 1493).

Le préjudice moral subi par Monsieur A. est évalué par la cour de céans ex aequo et bono à la somme de 500 €.

Ce chef de demande est fondé de telle sorte que le jugement dont appel doit être réformé quant à ce.

I. 4. Quant au fondement du chef de demande portant sur la rémunération d'un jour férié (24 mai 2010).

Par application du prescrit de l'article 14, § 1, 2° de l'arrêté royal du 18 avril 1974, la S.A. T. est redevable à Monsieur A. de la rémunération afférente au jour férié (soit le 24 mai 2010) survenant dans les 30 jours suivant la fin du contrat de travail.

La S.A. T. est, dès lors, condamnée à verser à Monsieur A., à ce titre, la somme brute non contestée de 165,43 € à majorer des intérêts légaux sur le montant brut à dater du 17 mai 2010 et ce jusqu'à parfait paiement.

Ce chef de demande est fondé de telle sorte que le jugement dont appel doit être réformé quant à ce.

I. 5. Quant aux dépens.

A. Position des parties.

La S.A. T. estime que même si la cour estimait n'avoir lieu à compenser les dépens si Monsieur A. succombe sur un des deux chefs de demande, il serait anormal qu'il obtienne le bénéfice d'une indemnité de procédure calculée « sur un montant auquel la cour de céans ne ferait pas droit ».

Elle postule la réduction de l'indemnité de procédure à la somme de 1210 € par instance.

Monsieur A. s'oppose à toute compensation des dépens car il s'agit d'une faculté offerte au juge et non d'une obligation.

B. Position de la cour de céans.

R.G. 2012/AM/411

La répétibilité des frais et honoraire d'avocat est dorénavant intégrée dans le droit judiciaire et non plus dans celui de la responsabilité civile. La jurisprudence de la Cour de Cassation n'est donc plus applicable depuis le 1^{er} janvier 2008 (G. MARY « La nouvelle réglementation relative à la répétibilité des frais et honoraires d'avocat », R.G.A.R., 2008, p. 14336 et ss.).

La répétibilité est règlementée par une loi du 21 avril 2007 et un arrêté royal du 26 octobre 2007 et intégré dans les dépens (nouvel article 1018, 6°, du Code judiciaire).

Conformément aux dispositions de la loi du 21 avril 2007, le montant de la demande est calculé sur base des principes édictés par les articles 557 à 562 du Code judiciaire relatifs à la détermination de la compétence et du ressort c'est-à-dire qu'il s'entend du montant réclamé dans l'acte introductif d'instance à l'exclusion des intérêts judiciaires et de tous dépens ainsi que des astreintes. Cependant, lorsque la demande a été modifiée en cours d'instance, le ressort sera déterminé par la somme demandée dans les dernières conclusions (article 618 du Code judiciaire – Cass., 19/02/2004, www.juridat.be).

Si chaque partie succombe, même partiellement, sur sa demande, le juge pourra compenser les dépens de chaque partie (article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire). La notion de « chef de demande » visée à l'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire, doit être interprétée comme signifiant « point litigieux » (voyez à ce sujet : B. DE CONINCK et J-F. VAN DROOGHENBROECK, « Indemnité de procédure et répartition des dépens », J.T., 2008, p. 581).

Enfin, le juge peut calculer l'indemnité de procédure sur base du montant alloué plutôt que du montant demandé si ce dernier résulte soit d'une surévaluation manifeste que n'aurait pas commise le justiciable normalement prudent et diligent, soit dans le seul but d'intégrer artificiellement le montant de la demande à une tranche supérieure. La sanction de l'abus de droit met le débiteur de l'indemnité de procédure à l'abri d'une condamnation dictée par la seule prétention du créancier (Cass., 17/11/2010, J.T., 2011, p. 35).

En l'espèce, le montant du chef de demande portant sur le licenciement abusif a fait l'objet d'une surévaluation manifeste.

La cour de céans estime, dès lors, qu'il s'impose de fixer l'indemnité de procédure due pour les procédures de première instance et d'appel au montant de base prévu dans la tranche comprise entre 10.000,01 € et 20.000 €, soit la somme de 1210 € (x 2).

I. 6. Quant au chef de demande portant sur la délivrance des documents sociaux.

Monsieur A. sollicite la délivrance sous astreinte du formulaire C.4. rectifié ainsi que celle de la fiche de rémunération détaillant l'indemnité compensatoire de préavis qui lui est due.

R.G. 2012/AM/411

Il n'y a pas lieu de condamner la S.A. T. à délivrer à Monsieur A. un nouveau formulaire C4 rectifié dans la mesure où le présent arrêt tient lieu de formulaire C 4 rectifié et pourra être communiqué à l'ONEM qui sera, partant, informé de l'issue du litige opposant Monsieur A. à son ex-employeur.

Par contre, la cour de céans entend faire droit à la demande portant sur la délivrance de la fiche de paie relative à l'indemnité de rupture dans les 15 jours de la signification du présent arrêt sans, toutefois, assortir cette obligation d'une astreinte ; en effet, Monsieur A. ne verse aux débats aucun élément permettant de craindre que la S.A. T. refuserait d'exécuter cette obligation légale ou l'accomplirait avec un retard non objectivement justifiable.

Ce chef de demande est fondé dans cette seule mesure.

Par ces motifs,

La Cour,

Statuant contradictoirement ;

Vu la loi du 15 juin 1935, sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24 ;

Déclare la requête d'appel recevable et en très large partie fondée ;

Réforme le jugement dont appel en toutes ses dispositions ;

Emendant et faisant ce que le premier juge eût dû faire, déclare les demandes originaires de Monsieur A. en très grande partie fondées ;

Condamne la S.A. T. à verser à Monsieur A. la somme de 13.463,61 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à trois mois de rémunération, somme à majorer des intérêts légaux dus sur les montants bruts depuis la date d'exigibilité des sommes dues (17 mai 2010) et ce jusqu'à parfait paiement ;

Condamne la S.A. T. à verser à Monsieur A. la somme de 500 € nets à titre de dommages et intérêts du chef de licenciement abusif, somme à majorer des intérêts légaux, dus à dater de la citation introductive d'instance correspondant à la première mise en demeure et ce jusqu'à parfait paiement ;

Condamne la S.A. T. à verser à Monsieur A. la somme de 165,43 € bruts, à titre de rémunération d'un jour férié (soit le 24 mai 2010), à majorer des intérêts légaux dus sur les montants bruts depuis la date d'exigibilité des sommes dues (17 mai 2010) et ce jusqu'à parfait paiement ;

R.G. 2012/AM/411

Condamne la S.A. T. à délivrer à Monsieur A. la fiche de paie relative à l'indemnité de rupture dans les 15 jours de la signification du présent arrêt ;

Condamne la S.A. T. aux frais et dépens des deux instances taxés par la cour de céans à la somme de 2546,42 € se ventilant comme suit :

- frais de citation : 126,42 € ;
- indemnité de procédure de base de première instance : 1210 € ;
- indemnité de procédure de base de degré d'appel : 1210 €.

Ainsi jugé et prononcé, en langue française, à l'audience publique extraordinaire du 20 novembre 2013 par le Président de la 2^{ème} Chambre de la cour du travail de Mons composée de :

Monsieur X. VLIEGHE, Conseiller président la Chambre,
Madame A. LECLERCQ, Conseiller social au titre d'employeur,
Monsieur M. CORDIER, Conseiller social au titre d'employé,
Madame C. TONDEUR, Greffier.

qui en ont préalablement signé la minute.