

Rép. n° :2018/ 5338

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT
DIVISION DE MOUSCRON**

**JUGEMENT
AUDIENCE PUBLIQUE SUPPLEMENTAIRE
DU VINGT ET UN DECEMBRE DEUX MILLE DIX-HUIT**

En cause de :

Monsieur E

*partie demanderesse,
représentée par Madame Paule GHIOT, délégué syndical dûment mandaté ;*

Contre :

L'OFFICE NATIONAL DE L'EMPLOI, en abrégé **ONEM**, dont l'inscription à la banque carrefour est reprise sous le n° 0206.737.484, dont le siège est établi à 1000 Bruxelles, boulevard de l'Empereur, 7 ,

*partie défenderesse ;
représentée par Maître Dominique LAMARQUE loco Maître Gaston DRAMAIX,
avocat au barreau de Tournai ;*

----oOo----

Le tribunal du travail du Hainaut, division de Mouscron, après en avoir délibéré, prononce le jugement suivant :

I. Eléments de procédure

La procédure s'est déroulée en langue française, en application de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

Le tribunal a entendu le représentant de la partie demanderesse en ses explications et le conseil de la partie défenderesse en sa plaidoirie à l'audience publique supplémentaire du 16 novembre 2018 ainsi que Madame Valérie FLAMME, substitut de l'auditeur du travail, en la lecture de son avis écrit auquel il ne fut pas répliqué.

Le dossier sur base duquel le tribunal a statué contient les principaux éléments suivants :

- la requête envoyée au greffe par pli recommandé déposé à la poste le 15 septembre 2010 et enregistrée au greffe le 16 septembre 2010 sous le numéro de rôle général 10/1676/A ;
- le dossier de l'information de l'auditorat ;
- les convocations adressées aux parties sur base de l'article 704 du Code judiciaire pour l'audience publique du 31 mai 2011, date à laquelle la cause fut renvoyée au rôle particulier ;
- l'omission de la cause du rôle général en date du 11 décembre 2015 en application de l'article 730, § 2, a) du Code judiciaire ;
- la réinscription de la cause à la demande du conseil de la partie défenderesse, en date du 25 avril 2017, sous le numéro de rôle général 17/567/A conformément à l'article 730, § 2, a), 3^{ème} alinéa du Code judiciaire ;
- les conclusions pour la partie défenderesse déposées au greffe le 2 mai 2017 ;
- l'ordonnance prononcée le 17 août 2017 sur base de l'article 747, § 2, alinéa 5 du Code judiciaire, fixant les délais d'échanger des conclusions et l'audience pour les plaidoiries au 2 mars 2018 ;
- la remise de la cause aux audiences publiques des 16 mars 2018, 15 juin 2018 et 16 novembre 2018 ;
- les conclusions et le dossier de pièces pour la partie demanderesse, reçus au greffe en télécopie le 9 novembre 2017 ;
- la pièce complémentaire pour la partie demanderesse, reçue au greffe en télécopie le 4 mai 2018 ;
- l'avis du Ministère public ;
- les procès-verbaux d'audience publique.

II. Compétence et recevabilité de la demande

La partie demanderesse a envoyé au greffe par pli recommandé déposé à la poste le 15 septembre 2010 une requête pour contester une décision de l'ONEM du 14 juin 2010 notifiée à une date indéterminée.

Le tribunal est compétent en application de l'article 580 du Code judiciaire.

Le recours est recevable quant à la forme et au délai au regard de l'article 704 du Code judiciaire et de l'article 23, alinéa 1^{er} de la loi du 11 avril 1995 visant à instituer la charte de l'assuré social.

III. Décision querellée du 14 juin 2010 et position de l'ONEM

Par l'acte administratif litigieux, l'ONEM décide d'exclure Monsieur D du bénéfice des allocations depuis le 23 avril 2010 pendant une période de 13 semaines parce qu'il a été licencié pour un motif équitable eu égard à son attitude fautive (articles 51 et 52 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage).

L'ONEM motive sa décision de la manière suivante :

« (...)

En ce qui concerne l'exclusion sur la base des articles 51 à 53 de l'arrêté royal précité :

La réglementation prévoit que le travailleur qui est licencié pour un motif équitable eu égard à son attitude fautive est considéré comme étant ou devenant chômeur par suite de circonstances dépendant de sa volonté (article 51). Il peut être exclu du bénéfice des allocations pendant 4 semaines au moins et 26 semaines au plus (article 52, § 1^{er}).

Vous demandez les allocations depuis le 23.04.2010 après avoir été licencié de l'emploi que vous occupiez pour le compte de la société de logements de Mouscron.

Il ressort que vous avez été licencié en raison d'un état d'ébriété. Vous êtes par conséquent devenu chômeur par suite de circonstances dépendant de votre volonté.

Dans votre cas, la durée de l'exclusion a été fixée à 13 semaines eu égard aux considérations suivantes :

- Les moyens de défense invoqués ne sont pas recevables. En effet, pas moins de 4 responsables de votre société ont pu constater votre état d'ébriété (que vous avez d'ailleurs reconnu dans un premier temps) et qui ne pouvait résulter que de la consommation d'une seule boisson alcoolisée.

- A votre décharge, il a été tenu compte de votre passé professionnel.

L'exclusion prend cours au 23.04.2010, date de votre demande (article 53, alinéa 1^{er}). »

IV. Recours et thèse de la partie demanderesse

Monsieur D : postule l'annulation de la décision litigieuse.

Il conteste avoir été impliqué dans un accident de circulation avec un tiers (et s'être rendu coupable d'un délit de fuite).

Il nie également s'être trouvé en état d'ivresse lors de l'exécution de son contrat de travail tout en admettant avoir consommé, le 16 mars 2010, des boissons alcoolisées durant l'heure de table (et une bière à son retour chez lui à la fin de sa journée de travail) alors qu'il suivait un traitement médicamenteux.

Il insiste sur le fait que le tribunal ne peut se prononcer que sur base de faits prouvés de manière indubitable, que la seule déclaration d'un employeur est insuffisante et que le doute doit profiter au travailleur.

Il ajoute n'avoir jamais fait l'objet de reproche ou d'avertissement au cours de son occupation au sein de la SCRL SOCIETE DE LOGEMENTS DE MOUSCRON et n'avoir jamais encouru de sanctions de l'ONEM.

A titre subsidiaire, il sollicite la réduction de la sanction au minimum légal de 4 semaines et/ou l'octroi d'un sursis.

V. Décision du tribunal**a) Les principes**

L'article 51, § 1^{er} de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage stipule que :

« Le travailleur qui est ou devient chômeur par suite de circonstances dépendant de sa volonté peut être exclu du bénéfice des allocations de chômage conformément aux dispositions des articles 52 à 54:

Par chômage par suite de circonstances dépendant de la volonté du travailleur, il faut entendre :

(...)

2°/ le licenciement pour un motif équitable eu égard à l'attitude fautive du travailleur ».

L'article 52, § 1^{er} de l'arrêté royal susvisé précise quant à lui que :

« Le travailleur peut être exclu du bénéfice des allocations pendant 4 semaines au moins et 26 semaines au plus s'il est ou devient chômeur par suite d'un licenciement au sens de l'article 51, § 1^{er}, alinéa 2. ».

Le licenciement pour motif équitable se définit comme étant le licenciement justifié par un fait fautif du travailleur, assez grave pour rendre les relations de travail difficiles, et dont le travailleur devait avoir conscience qu'il entraînerait son congédiement (B. GRAULICH et B. PALSTERMAN, Les droits et obligations du chômeur dans le nouveau code du chômage, Kluwer, 1993, p. 94).

Pour justifier une exclusion sur base de ces dispositions, il appartient donc à l'ONEM d'établir :

- une attitude fautive dans le chef du travailleur ;
- un lien de causalité entre la faute et le licenciement ;
- la conscience, dans le chef du travailleur, que son attitude fautive impliquait un risque de licenciement.

La décision prise sur base des articles 51 et 52 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 est une décision privative du droit aux allocations qui exige la preuve des griefs sur lesquels elle se fonde. Il importe pour l'ONEM, à qui incombe cette charge de la preuve, d'apporter tous les soins à la constitution de son dossier et ce d'autant que l'article 139 de l'arrêté royal précité met à sa disposition les moyens légaux nécessaires à cet effet.

b) Application des principes à la cause

En l'espèce, il apparaît des pièces et explications fournies par les parties ou recueillies par l'auditorat du travail dans le cadre de sa mission d'information que :

- Monsieur D. a travaillé pour compte de la SCRL SOCIETE DE LOGEMENTS DE MOUSCRON du 12 avril 2007 au 18 mars 2010 (date de son licenciement) ;

- le formulaire C4 introduit le 3 mai 2010 en vue du bénéfice des allocations de chômage à compter du 23 avril 2010 indique comme motif du chômage : « *ne convient plus au travail demandé* » (pièce 2.A dossier administratif ONEM) ;
- par courrier du 6 mai 2010 (pièce 3.A dossier administratif ONEM), l'ex-employeur de Monsieur D : transmet à l'ONEM une copie de la lettre de licenciement ;
- cette correspondance (pièce 3.B dossier administratif ONEM) explique que la rupture du contrat de travail a été décidée suite à une interpellation par les services de police saisis d'une plainte pour accident avec délit de fuite et en raison de la consommation de boissons alcoolisées au cours de la journée de travail durant laquelle l'accident dénoncé a eu lieu ;
- par courrier du 12 mai 2010, l'ONEM convoque Monsieur C pour être entendu le 26 mai 2010 concernant son licenciement du 18 mars 2010 (pièce 5 dossier administratif ONEM) ;
- un mandataire syndical est entendu au nom du demandeur et déclare « *Par rapport aux faits reprochés dans la lettre de licenciement, je conteste avoir accroché le véhicule d'un tiers et avoir commis un délit de fuite. J'ai d'ailleurs été contester ce fait 2 jours plus tard auprès de la police. La victime a d'ailleurs entre-temps retiré sa plainte. J'attends la confirmation du Tribunal de Police. Par rapport à mon état d'ivresse, un collègue peut attester que je n'ai bu qu'un verre à la Porte Ouverte chez Van Marcke et j'ai pu assumer mes fonctions dans l'après-midi (homme d'entretien dans la société de logement à bon marché). Il est vrai que j'ai bu une Duvel en rentrant de mon travail alors que je suis sous anxiole ce qui explique mon état d'apparence d'ébriété. Mon délégué syndical insiste sur le fait que c'est dans le cadre de ma vie privée et que je ne devais pas être rappelé par mon employeur. D'ailleurs je m'étais rendu à l'entretien d'après travail en moto. Mon délégué syndical demande que l'ONEM ne sanctionne pas vu que l'employeur ne prouve rien* » (pièces 7.A et 7.B dossier administratif ONEM) ;
- la partie demanderesse a introduit une action en licenciement abusif contre son ancien employeur et a été déboutée tant qu'en première instance qu'en degré d'appel ;
- par arrêt du 8 mai 2013 (pièce 4 dossier demandeur), la Cour du travail de Mons a jugé que le cumul des comportements inadéquats adoptés par le demandeur était constitutif d'un motif légitime de licenciement de manière telle que la présomption instituée par l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail était renversée.

*
* *
*

Le tribunal observe que la principale raison qui a poussé la SCRL SOCIETE DE LOGEMENTS DE MOUSCRON à rompre le contrat de travail du demandeur consiste en la consommation par celui-ci de boissons alcoolisées au cours d'une journée de travail et en l'implication dans un incident de circulation dénoncé aux services de police.

Force est de constater que Monsieur C ne conteste pas :

- avoir consommé des boissons alcoolisées au cours de la journée du 16 mars 2010 ;
- avoir pris le volant d'un véhicule de l'entreprise après avoir absorbé ce type de boissons ;
- qu'il était ce jour-là sous médication anxiolytique ;
- être conscient que le mélange médicaments – alcool accentue les effets de ce dernier.

Certes, la quantité d'alcool consommée n'est pas déterminée avec certitude.

A défaut d'éléments objectifs, il n'y a pas lieu d'avoir égard à l'évaluation subjective des dirigeants de l'employeur (lors de son audition par la police, Madame C. directrice des Logements bon marché, évoque quelques verres d'apéritifs et de vin (plus une bière) ainsi qu'un état d'ivresse avéré).

Les propres déclarations du demandeur peuvent par contre être utilisées pour déterminer a minima la quantité ingurgitée.

Le demandeur a successivement évoqué les « doses » suivantes :

- *une bière Duvel à l'issue de la journée de travail (déclaration actée par la police le 18 mars 2010) (pièce 6 dossier demandeur) ;
- *une verre à la porte ouverte chez Van Marcke et une Duvel au retour à la maison (déclaration par mandataire interposé dans les bureaux de l'ONEM le 26 mai 2010) (pièces 7.A et 7.B dossier administratif ONEM) ;
- *un apéritif et un verre de vin sur le temps de midi (conclusions du demandeur déposées au greffe le 9 novembre 2017 qui n'évoquent pas la consommation d'alcool (non pertinente) après la fin de la journée de travail).

Il est également admis que la dose d'alcool a été cumulée avec une médication qui a pour effet de renforcer les effets de l'alcool. (note de défense rédigée communiquée par le demandeur à l'ONEM – pièces 10.A et 10.B dossier administratif dans laquelle on lit : « *je prends une médication qui associée avec un alcool quelconque (une duvel par ex.) provoque un état plus rapide d'alcoolémie* »).

Il n'est enfin pas nié qu'après avoir assisté, sur l'heure de midi, à la porte ouverte d'un fournisseur durant laquelle il avait bu des boissons alcoolisées, Monsieur D a circulé avec un véhicule de son employeur en vue de prester une demi-journée de travail (déplacements chez des particuliers puis retour au siège de l'entreprise).

Il s'en déduit que le demandeur a sciemment conduit avec une camionnette de l'entreprise après avoir consommé un apéritif et un verre de vin et alors qu'il était sous un traitement médicamenteux pour lequel l'absorption d'alcool est déconseillé et qui renforce les effets négatifs de celui-ci.

Or, selon l'arrêt rendu dans le cadre de la procédure en licenciement abusif, le

règlement de travail dont Monsieur D. avait accusé réception stipulait que « le travailleur ne pourra conduire le véhicule sous l'influence de boissons alcoolisées ».

Dans ces circonstances, le tribunal estime que le demandeur a commis une faute, qui est à l'origine de son licenciement et qu'il avait (ou à tout le moins devait avoir) conscience que le comportement qu'il avait adopté impliquait un risque de licenciement.

Les campagnes de promotion de la santé et de la sécurité routière sur la dangerosité de la consommation de boissons alcoolisées par les usagers de la route (et sur celle de la prise simultanée de médicaments et d'alcool) sont à ce point anciennes et répandues que plus personne ne peut ignorer les recommandations en la matière.

Tout travailleur amené à prendre le volant dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail peut raisonnablement s'attendre à la remise en question par son employeur de son avenir professionnel en cas de conduite sous influence, sans qu'il soit nécessaire d'avoir été averti pour un (ou des) incident(s) antérieur(s). Vu la gravité potentielle de ce comportement, le premier manquement est susceptible de provoquer le licenciement.

La décision querellée doit être confirmée tant en son principe qu'au niveau de la hauteur de la sanction qui a été adéquatement fixée à un taux moyen.

La gravité du grief retenu (vu la dangerosité potentielle du comportement adopté) ne justifie pas l'octroi d'une mesure de faveur.

Le recours est déclaré non fondé.

**PAR CES MOTIFS,
Le tribunal du travail,
Statuant contradictoirement ,**

Vu, telle que modifiée à ce jour, la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire ;

Donnant acte aux parties, de leurs dires, dénégations ou réserves et rejetant comme non fondées, toutes conclusions, autres, plus amples ou contraires ;

Vu l'avis du Ministère public ;

Déclare le recours recevable et non fondé ;

Confirme la décision administrative de l'ONEM du 14 juin 2010 ; —

En application de l'article 1017 alinéa 2 du Code judiciaire, condamne l'ONEM aux frais et dépens de l'instance, non liquidés par la partie demanderesse.

Ainsi rendu et signé par la première chambre du tribunal du travail du Hainaut, division de Mouscron, composée de :

Vincent WAGNON, juge, président la première chambre ;
Jean-Luc RIVIERE, juge social au titre d'employeur ;
Jean-Noël FERME, juge social au titre de travailleur ouvrier ;
Françoise WALLEZ, greffier.

Monsieur Vincent WAGNON, juge président la première chambre, a, conformément à l'article 785, alinéa 2 du Code judiciaire, signé et constaté sur la minute du jugement l'impossibilité de signer du greffier Françoise WALLEZ, qui a concouru à ce jugement.

Et prononcé en audience publique de la première chambre du tribunal précité, le 21 décembre 2018, par Vincent WAGNON, juge, président la première chambre, avec l'assistance de Mélanie PICRON, greffier.



M. PICRON



J.-N. FERME



J.-L. RIVIERE



V. WAGNON