

Tribunal du Travail de Liège - Division Liège
Jugement de la Neuvième chambre du 08/12/2020

En cause :

Madame J

Partie demanderesse, ayant comparu par son conseil Maître Daniel DE LAVELEYE, avocat à 4020 LIEGE, quai de la Dérivation, 48/1

Contre :

LA SA LIEGE HOTEL, (BCE: 0873.170.046), dont le siège est établi rue de l'Aéroport, 14 à 4460 GRACE-HOLLOGNE

Partie défenderesse, ayant comparu par son conseil Maître Steven VANDEBROEK, avocat à 3500 HASSELT, Kolonel Dusartplein 34 bus 1

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats, et notamment la requête introductive d'instance reçue au greffe le 12 février 2020.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du 24 novembre 2020.

I. LA DEMANDE

Par requête du 12 février 2020, Madame J conteste la décision du 12 février 2019 de son ancien employeur, la SA LIEGE HOTEL, de la licencier pour motif grave et sollicite la condamnation de cette dernière au paiement des sommes de :

- Une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération¹
- 5.021,54 euros à titre d'indemnité de rupture correspondant à 10 semaines et trois jours de rémunération majorée de tous les avantages et de tous les éventuels pécules

Tous montants à majorer des intérêts et des dépens.

¹ À l'audience du 24 novembre 2020, tel qu'il a été acté à la feuille d'audience, le conseil de la requérante précise que la référence dans les conclusions à l'article 63 ancien de la loi du 3 Juillet 1978 est une erreur de plume.

La requérante sollicite, aussi, la délivrance des documents sociaux rectifiés et particulièrement du certificat de chômage C4.

II. RECEVABILITE

Il n'est pas contesté que la requête satisfasse aux conditions formelles de recevabilité.

La défenderesse soulève, néanmoins, l'exception d'obscuri libelli.

Elle estime, à la lecture de la requête, qu'aucun chef de demande n'est chiffré de telle sorte que la partie requérante, à son sens, n'a pas clairement défini l'objet de ses prétentions.

Elle estime que, partant, elle n'a pas pu développer adéquatement ses moyens de défense.

L'article 702,3° du code judiciaire dispose que :

« A peine de nullité, l'exploit de citation contient, outre les mentions prévues à l'article 43 : (...)

3° l'objet et l'exposé sommaire des moyens de la demande »

Aux termes de son premier acte de procédure, il faut et il suffit que le demandeur expose de manière succincte et claire l'objet de son action et les faits qu'il invoque de manière telle que la partie citée puisse préparer sa défense en connaissance de cause.

La cour du travail de Mons dans un arrêt du 16 mars 2016² relève que :

« Le moyen de nullité de la citation ne peut être accueilli si, en dépit du caractère sommaire de l'exposé des moyens qui figure dans la citation introductive d'instance, le défendeur a été en mesure de présenter en tous points sa défense de sorte qu'il doit être considéré que l'irrégularité dénoncée n'a pas nui à ses intérêts³.

Il est, en effet, interdit de prononcer la nullité d'un acte de procédure si le préjudice encouru par la partie qui s'en prévaut n'est pas réel et démontré par celle-ci⁴. »

En l'espèce, s'il n'y a aucun chef de demande qui soit chiffré dans l'acte introductif, le contexte de contestation du licenciement pour motif grave, la réclamation du principe d'une indemnisation de ce chef et du chef du licenciement manifestement déraisonnable ressortent à suffisance de la requête.

Le tribunal ne retiendra pas l'exception d'irrecevabilité.

² 2015/AM/69 sur www.terralaboris.be

³ H. BOULARBAH et consorts, « Droit judiciaire », Tome 2, Manuel de procédure civile, Larcier, 2015, p. 315, n° 3.26 ; C.T. Liège, 27/10/2004, JLMB, 2005, p. 441.

⁴ H. BOULARBAH, « Droit judiciaire privé – Questions spéciales de droit judiciaire privé », Tome 2, 2008-2009, p. 69

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délais légaux.

III. LES FAITS

La SA LIEGE HOTEL exploite le PARK INN by Radisson situé à Liège Airport.

Madame [] est entrée au service de cette dernière le 20 juillet 2011 dans le cadre d'un contrat de travail d'ouvrière, femme de chambre, à durée indéterminée.

Le 26 novembre 2018, la défenderesse met fin au contrat de travail moyennant la prestation d'un préavis de 40 jours et 15 semaines ayant pris cours le 3 septembre 2018.

Le 9 février 2019, une fête est donnée sur le lieu de travail.

La requérante aurait consommé de la cocaïne et en aurait proposé à une collègue de travail, Madame G [] .

Madame G [] déclare dans une attestation signée le 22 février 2019 :

« Lors de la fête du personnel du 09/02/2019, [] J' n'a proposé un verre de rhum dans sa chambre. Une fois sur place, elle a sorti de son sac de la cocaïne. Elle a ensuite tiré une ligne devant moi tout en m'en proposant. Puis, elle s'est ravisée car elle n'en avait plus. J'ai alors dit : « non ». Peu de temps après nous sommes redescendues. »

Le 12 février 2019, elle est licenciée pour motif grave dans les termes qui suivent :

« Le 26 novembre 2018 l'employeur LIEGE HOTEL SA a mis fin à votre contrat de travail moyennant un préavis d'une durée de 40 jours et 15 semaines, qui a débuté le lundi 3 décembre 2018, suite à des lacunes répétées observées dans l'exécution de votre travail.

Pendant la période de préavis, le 11 février. 2019, j'ai appris que des faits extrêmement graves vous sont reprochés.

Lors de la fête du personnel qui se tenait sur votre lieu de travail ce samedi 9 février 2019, Mademoiselle [] G [] s'est rendue avec vous durant l'apéritif dans la chambre mise à votre disposition.

Lorsqu'elle est sortie de la salle de bain après s'être maquillée, vous lui avez explicitement proposé de consommer de la cocaïne. Elle explique ensuite qu'après son refus, vous avez consommé vous-même en sa présence ladite cocaïne.

Pour rappel, selon la loi du 24 février 1921-mise à jour 16 novembre 2018 :

<< Seront punis des peines prévues à l'article 2bis et selon les distinctions qui y sont faites, ceux qui auront facilité à autrui l'usage à titre onéreux ou à titre gratuit des substances spécifiées à l'article 2bis, §1, soit en procurant à cet effet un local, soit par tout autre moyen, ou qui auront incité à cet usage.

Ces infractions constituent pour l'employeur un motif de faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur »

IV. DISCUSSION

La requérante conteste formellement les faits qui lui sont reprochés dont elle relève que s'ils étaient avérés, quod non, ils ne se seraient pas déroulés dans le cadre du contrat de travail. Elle conteste avoir consommé ou proposé la cocaïne, en veut pour preuve une analyse sanguine, relève qu'aucune faute ou a fortiori motif grave ne lui est imputable de telle sorte que rien ne rendait immédiatement et définitivement impossible la collaboration professionnelle. Elle estime son premier licenciement manifestement déraisonnable.

La défenderesse conclut à ce que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable au sens de la CCT 109. Elle estime établir une faute intrinsèquement grave rendant immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle.

V. DECISION DU TRIBUNAL

5.1. Le licenciement manifestement déraisonnable

5.1.1. En droit

La convention collective de travail n° 109 consacre le droit du travailleur à connaître les motifs de son licenciement et définit la notion de licenciement manifestement déraisonnable.

L'article 8 de la CCT 109 dispose que :

« Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. »

Cet article est commenté comme suit par les partenaires sociaux :

« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable. En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les

différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot « manifestement » à la notion de « déraisonnable » vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge. »

Selon la doctrine⁵ :

« Il faut donc non seulement que le licenciement repose sur l'aptitude du travailleur, sur sa conduite ou sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, mais encore qu'un employeur « normal et raisonnable » eut lui aussi pu opter pour le licenciement dans les mêmes circonstances »

Le tribunal du travail de Liège, division Dinant, a jugé le 20 mars 2017⁶ que :

« le licenciement sera régulier au sens de l'article 8 de la CCT n° 109 s'il se base sur un motif en lien avec l'aptitude, la conduite du travailleur ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise et si la décision de licencier aurait été prise par un employeur normal et prudent. (...) Le Tribunal est donc amené à vérifier la légalité du motif invoqué par l'employeur, sa réalité et le lien de causalité nécessaire entre le motif et le licenciement sachant toutefois que l'employeur est seul juge des nécessités de son entreprise, de la gestion de celle-ci et de la valeur de chaque travailleur, ce qui correspond au contrôle marginal prévu par l'article 8 de la CCT».

Le tribunal dans sa décision précitée relève la généalogie existant entre la CCT 109 et l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 aujourd'hui abrogé.

De nombreuses considérations ont amplement été développées à l'endroit de cet ancien article 63 qui concernait le licenciement « *présumé* » abusif du travailleur ouvrier.

La Cour de cassation, citée par la division de Dinant dans son jugement du 20 mars 2017, avait retenu qu' :

« un licenciement pour un motif lié à l'aptitude à la conduite de l'ouvrier est abusif si le motif est manifestement déraisonnable »⁷.

Il a été jugé⁸ que :

⁵ Sophie GERARD, Anne-Valérie MICHAUX, Erwin CRABEELS, La C.C.T. imposant la motivation du licenciement et sanctionnant le licenciement manifestement déraisonnable : une première lecture et déjà – de nombreuses questions », Chr. D.S. 2014, p. 146 cités notamment par TT Liège, div. Namur, 19 octobre 2016, RG 15/394/A (Inédit)

⁶ RG 15/ 1317/ A, Inédit

⁷ G. CHUFFART et A. AMERIAN, « Le licenciement abusif des ouvriers : une évolution nécessaire », J.T.T. 2012, pages 65 et suivantes ; Chr. D. S., 2011, pages 4 à 7 et C. WANTIEZ, observations sous les deux arrêts de cassation publiés au J.T.T. 2011, pages 8 et 9 ; C.T. Mons, 20.10.2014, RG 2013/AM/332

⁸ Trib. trav. Liège, div. Huy, 17 juin 2019, inédit, RG 18/161/A

« Sur base de cette disposition, il appartient au Tribunal de contrôler deux éléments :

1. Il doit tout d'abord vérifier si les motifs sont ou non en lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

2. Il doit ensuite contrôler l'exercice du droit de licencier de l'employeur par référence à ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. (...)

Le Tribunal doit se livrer uniquement à un contrôle marginal et ne peut donc substituer purement et simplement sa propre appréciation à celle de l'employeur. Il doit laisser à celui-ci la maîtrise de la gestion de son entreprise, seules les décisions manifestement déraisonnables pouvant être sanctionnées. »

Le motif invoqué doit être légitime, valable et raisonnable⁹.

L'appréciation de la légitimité du motif de licenciement fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service n'autorise pas le juge à substituer à ceux de l'employeur ses propres critères d'organisation de ce fonctionnement.¹⁰

Le licenciement doit être proportionné aux circonstances de la cause, raisonnable et légitime. Selon la doctrine :

« En ce qui concerne le critère de l'attitude, la jurisprudence de la Cour de cassation du 22 novembre 2010 nous paraît parfaitement applicable. Il faut en effet un motif valable de congé. L'employeur ne peut invoquer n'importe quelle « attitude ». Le motif du licenciement doit être raisonnable ou légitime, ce qui donne un contrôle de proportionnalité entre les faits qui sont invoqués et la décision de mettre fin au contrat de travail. Sans exiger que le comportement du travailleur pouvant justifier valablement un licenciement doive être fautif, parce qu'un licenciement décidé, par exemple, sur la base de l'attitude peut provenir d'un comportement non fautif de celui-ci, encore faut-il que la décision de l'employeur soit raisonnable ou légitime ».¹¹

La charge de la preuve incombe, selon les cas, à l'employeur ou au travailleur¹² :

⁹ M. JOURDAIN, Motif grave et licenciement abusif IN Le congé pour motif grave, sous la coord. de S. GILSON, Anthémis, Limal, 2011, pages 423 et svtes

¹⁰ C.Cass.16.02.2015, JTT 2015, pages 196 et suivantes et commentaires de S. GILSON, B.J.S. 2015, n°549, p. 7 qui conclut à un possible recul par rapport à la jurisprudence de la Cour de Cassation de 2010 en ce qui concerne le motif lié aux nécessités de l'entreprise par une réaffirmation de la conception classique de « l'interprétation mécanique » du motif à l'origine du licenciement

¹¹ L. DEAR et S. GILSON, « L'obligation de motiver le congé et le licenciement manifestement déraisonnable » in « L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés », Anthémis 2014, p. 227 cités par TT Liège, div. Namur, 19 octobre 2016.

¹² L. PELTZER, E. PLASCHAERT, « La motivation du licenciement des travailleurs : nouvelles règles pour tous les travailleurs

« Si l'employeur a correctement communiqué les motifs du licenciement sur demande du travailleur ou d'initiative, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve ;

Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas ou pas correctement communiqués au travailleur et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable ;

Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement ».

Concernant la charge de la preuve, trois hypothèses peuvent être envisagées :

- soit le travailleur n'a pas demandé et/ou n'a pas reçu spontanément la motivation de son licenciement et la charge de la preuve lui incombe intégralement, il devra prouver les motifs de son licenciement et le caractère déraisonnable de ces derniers ;
- soit le travailleur a demandé mais n'a pas reçu la motivation de son licenciement et la charge de la preuve incombe à l'employeur, il devra démontrer les motifs du licenciement et le caractère raisonnable de ces derniers ;
- soit le travailleur a demandé et a reçu, ou a reçu spontanément, la motivation de son licenciement et un partage de la charge de la preuve s'installe alors, l'employeur devra démontrer la véracité des motifs, le travailleur devra démontrer le caractère manifestement déraisonnable de ces derniers.

En l'espèce, on se trouve dans la troisième hypothèse, s'agissant d'un motif grave, la lettre de licenciement était motivée.

5.1.2. Application

La requérante précise que sa réclamation s'attache exclusivement au premier licenciement celui du 26 novembre 2018. Elle estime ce licenciement déraisonnable et, tout en reconnaissant un absentéisme assez important du fait d'un état de santé physique et psychique parfois défaillant, elle constate avoir été licenciée en représailles à celui-ci, le licenciement pouvant être considéré à la marge comme discriminatoire.

La vision de l'ancien employeur est toute autre dès lors qu'elle soutient que la requérante n'en pouvait plus physiquement et psychologiquement et souhaitait quitter son travail tout en étant licenciée notamment pour garder ses droits au chômage.

La requérante et la défenderesse ne nient pas que la tâche de femme de chambre soit ardue voire même harassante.

Le tribunal estime que, sur ce point par contre, la défenderesse rapporte la preuve d'une

depuis le 1^{er} avril 2014 », J.T. 2014, p. 387 cités notamment par TT Liège, div. Namur, 19 octobre 2016.

absence de ponctualité, d'un absentéisme assez important justifié parfois avec retard et ayant fait l'objet de plusieurs avertissements.

Cette dernière est, certes, à mettre en perspective avec plus de 7 années de collaboration. Si l'on ne peut raisonnablement justifier un licenciement par un état de santé défaillant, on peut par contre constater qu'un absentéisme important, même justifié et légitime, désorganise une entreprise.

Dans un récent arrêt du 10 janvier 2017, la Cour du travail de Mons¹³ pose la question du facteur Bradford, outil connu en gestion des ressources humaines et qui permet de quantifier l'absentéisme de courte durée et son impact sur l'organisation du travail. La Cour relève que :

« Le « Facteur Bradford » est un outil qui permet d'analyser l'absentéisme des travailleurs en mettant l'accent sur les absences fréquentes de courte durée.

Lorsqu'il est nécessaire de procéder à une réduction des effectifs pour cause de diminution du chiffre d'affaires ou dans le cadre d'une restructuration de l'entreprise, il est légitime d'opérer une sélection en se fondant sur le critère d'efficacité des différents travailleurs. Il n'y a donc aucun comportement générateur d'un abus de droit dans le chef de l'employeur qui effectue une telle sélection en se fondant sur un critère d'efficacité et en choisissant de licencier celui ou celle dont le rendement, indépendamment de toute faute, est incontestablement affecté par des absences répétées du chef de maladie ou d'incapacité, ces absences fussent-elles dûment justifiées par des certificats médicaux.

(...)

Le licenciement décidé dans le cadre de la restructuration sur base de ce critère, pertinent dans la mesure où l'absentéisme est perturbateur, n'est pas discriminatoire. ».

En l'espèce, les faits décrits peuvent avoir amené un employeur raisonnable à considérer que la poursuite de la relation n'était plus souhaitable. Il en va a fortiori ainsi lorsque l'employeur rapporte avec une certaine crédibilité des éléments permettant de penser que la requérante souhaitait être licenciée.

L'action sur ce point n'est pas fondée.

¹³ 2015/AM/306, sur www.juridat.be

5.2. Le motif grave

5.2.1. La notion de motif grave

L'article 35, al. 1er de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que:

« 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 et intérêts s'il y a lieu. »

L'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail dispose que :

« 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 résulte de cette disposition que la faute grave qui constitue un motif grave est celle dont l'intensité est telle qu'elle ne permet plus la poursuite de la relation contractuelle et qu'elle ne peut aboutir qu'à la rupture du contrat - immédiatement et définitivement - sans préavis ni indemnité.

Il est unanimement admis que le motif grave est :

- Une faute
- Intrinsèquement grave
- Qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration
- Sans que ce qui précède ait, forcément, causé un préjudice à l'employeur

L'intensité de la faute est proportionnelle à l'intensité de la sanction de telle sorte que toute faute n'est pas constitutive de motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Tout motif grave, par contre, autorise l'employeur à licencier pour motif grave sans que le tribunal puisse rechercher si la sanction est proportionnelle au motif.

En effet, dans son arrêt du 6 juin 2016, la Cour de cassation a rappelé qu'en liant la possibilité de poursuivre les relations professionnelles malgré la faute grave commise au critère, qui lui est étranger, de la disproportion entre cette faute et la perte de l'emploi, les juridictions rajoutent une condition à la loi.

Par ailleurs, la charge de la preuve du motif grave incombe à l'employeur.

Eu égard à la sanction extrême que constitue pour le travailleur un licenciement pour faute grave, la preuve des faits invoqués doit être rapportée de manière rigoureuse sans qu'un doute quant à leur existence, leur consistance ou leur imputabilité puisse subsister.

5.2.2. Les formes

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 dispose en ses alinéas 3 et suivant 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 trois jours ouvrables au moins.

Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.

A peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier de justice.

Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie .

La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier ; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4" .

La partie qui se prévaut d'un motif grave est censée procéder en deux temps d'abord en notifiant un congé qui n'est soumis à aucune forme particulière et ensuite par la dénonciation, dans le délai de rigueur de trois jours, des motifs dans un écrit qui est, lui, soumis au formalisme de l'article 35. Elle peut néanmoins procéder en un seul temps par une lettre contenant tant le congé que la notification des motifs.

Si le congé, lequel est un acte unilatéral réceptice, n'est donc soumis à aucune forme particulière¹⁴, la lettre de notification des motifs doit, à peine de nullité, observer les formes visées à l'alinéa 5 de l'article 35 précité. Lorsque la partie, en l'espèce l'employeur, opte pour un seul écrit, il doit, à peine de nullité, être notifié par pli recommandé ou par exploit d'huissier.¹⁵

5.2.3. Application

5.2.3.1. Quant aux formes

Il ne fait nul doute, en l'espèce, que la lettre de licenciement ait été adressée dans les formes et délais légaux, elle intervient le troisième jour qui suit le lendemain du jour des faits reprochés. Il n'y a dès lors nul besoin de s'appesantir sur ces points, le licenciement est régulier en la forme.

5.2.3.2. Quant aux faits

L'employeur doit rapporter la preuve de la réalité des faits et de leur gravité.

Deux éléments doivent être analysés :

¹⁴ Cass. 11.05.191, pas, 81, p1040

¹⁵ En ce sens, CT Mons, 17 décembre 2012, RG 2011/AM/ 397 sur www.terralaboris.be

- S'agit-il d'une faute contractuelle, est-on dans l'exécution du contrat de travail ? Et si la réponse à cette question est négative, s'agit-il d'un fait de vie privée pouvant avoir un impact sur la relation professionnelle ?
- La faute est-elle avérée et est-elle intrinsèquement grave ?

Dans l'hypothèse d'une fête d'entreprise, le travailleur n'exécute pas son contrat de travail, c'est un fait. Il est sur le lieu de travail avec ses collègues et ses supérieurs de telle sorte que certaines convenances doivent néanmoins continuer à être respectées.

Ici, la requérante est sur son lieu de travail mais dans un lieu privatif, une chambre mise à sa disposition, en présence d'une de ses collègues et à proximité d'autres de ses collègues et de sa direction. Il ne s'agit donc pas d'un fait purement privé survenu en un autre lieu que celui où s'accomplit ordinairement le travail et en présence d'autres personnes que les collègues de travail mais dont des éléments seraient parvenus aux oreilles de l'employeur néanmoins.

Le contour de l'exécution du contrat de travail n'est pas, personne n'en disconvient, si clair que cela, la très nombreuse et abondante jurisprudence en matière d'accidents du travail survenus lors de fêtes d'entreprise en témoigne.

Que l'on soit en dehors des heures de travail, c'est un fait. Que l'on doive, néanmoins, continuer à observer des convenances en est un autre, un motif grave peut survenir à l'occasion d'une fête d'entreprise particulièrement lorsque celle-ci se déroule dans l'entreprise.

La consommation de drogue sur le lieu de travail, même en dehors des heures mais à l'occasion d'une fête d'entreprise, est tout sauf anodine.

Au regard du règlement de travail, lequel en application de la CCT 100, interdit toute consommation de drogues ou d'alcool, la consommation et le fait d'en fournir ou de proposer d'en fournir à autrui, peut entraîner le licenciement pour motif dit «*impérieux*».

Le tribunal estime que si les faits étaient totalement avérés, ils ne le sont pas, la consommation occasionnelle d'un produit stupéfiant interdit en présence d'une collègue à l'occasion d'une fête d'entreprise, dans un lieu privatif, est de nature à décevoir un employeur mais ne rompt pas immédiatement et définitivement le lien de confiance.

En effet, l'employeur en permettant ainsi, notamment, la consommation d'alcool, peut-être au-delà du raisonnable, et en mettant des chambres à disposition de son personnel pour éviter la reprise de la route en état d'ébriété mais avec tout le caractère licencieux qui peut s'y attacher, a probablement induit un certain estompement de la norme.

Surabondamment, le tribunal constate que l'attestation de Madame G aurait justifié, à tout le moins, que cette dernière soit entendue sous la foi du serment pour préciser les contours de sa courte déclaration.

En l'état, le tribunal ne peut ni balayer cette attestation ni lui donner une foi certaine au-delà d'un doute raisonnable.

Les faits ne sont à ce stade pas suffisamment avérés et s'ils l'étaient, ne seraient pas suffisamment graves.

L'action est fondée sur ce point.

5.2.3. Indemnisation

La défenderesse s'acquittera de l'indemnité de rupture fixée au montant de 5.021,54 euros correspondant à 10 semaines et trois jours de rémunération laquelle n'est pas contestée fût-ce à titre subsidiaire.

Cette somme sera majorée des intérêts et tous les avantages et de tous les éventuels pécules au prorata dont le principe est acquis mais qui seront réservés à défaut de précision supplémentaire.

5.3. Les documents sociaux

La défenderesse délivrera, en application du présent jugement et par référence à celui-ci, un nouveau certificat de chômage C4 ainsi que les fiches de paies et autres documents sociaux afférents au paiement de l'indemnité de rupture.

5.4. Les dépens

Ces derniers seront réservés, le tribunal ne vidant pas intégralement sa saisine, mais taxés à la somme de 1.320 €.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement,

Dit l'action recevable, la déclare partiellement fondée.

En conséquence, condamne la SA LIEGE HOTEL à payer à Madame J la somme de 5.021,54 euros à majorer des intérêts depuis le 12 février 2019.

La condamne aux avantages et pécules afférents à cette dernière somme lesquels sont réservés.

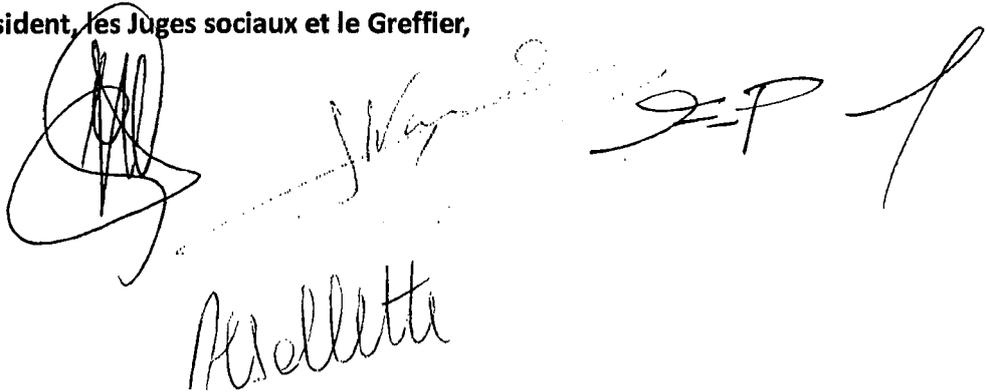
Réserve les dépens taxés à la somme de 1.320 € étant l'indemnité de procédure majorée de 20 € étant la contribution au fonds d'aide juridique de deuxième ligne et renvoie la cause au rôle.

**AINSI jugé par la Neuvième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division Liège
composée de:**

VAN PRAAG FABRICE, Juge, présidant la chambre,
LETTE LOUIS, Juge social employeur,
WEGIMONT JEAN-MARC, Juge social ouvrier,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le
**08/12/2020 par VAN PRAAG FABRICE, Juge, présidant la chambre, assisté de BOLLETTE
MARIE-CHRISTINE, Greffier,**

Le Président, les Juges sociaux et le Greffier,



The block contains three handwritten signatures. The first is a large, stylized signature on the left. The second is a signature in the middle, and the third is a signature on the right. Below these, the name 'Bollette' is written in a cursive script.