



numéro de répertoire
2021/
date du jugement
<u>09/11/2021</u>
numéro de rôle
R.G. : 20/ 2233/ A

☐ ne pas présenter à l'inspecteur

expédition

délivrée à	délivrée à	délivrée à
le €	le €	le €

**Tribunal du travail de
LIEGE, Division LIEGE**

Jugement

Neuvième chambre

présenté le

ne pas enregistrer

En cause :

Monsieur B

Partie demanderesse représentée par son organisation syndicale, la CSC Liège-Huy-Waremme, Service juridique, dont les bureaux sont établis à Liège, boulevard Saucy, 8-10 en la personne de Madame Hélène COLSON, déléguée et porteuse d'une procuration écrite (article 728 du Code judiciaire)

Contre :

LA SPRL CONSTRUCTION LOCATION SERVICE C.L.S., (BCE: 0880.922.326), dont le siège est établi rue L. Marechal, 194 à 4360 OREYE

Partie défenderesse, ayant comme conseil Maître Jean-François MICHEL, avocat à 4000 LIEGE, Rue des Wallons 258, et ayant comparu par Maître José MAUSEN, avocat se substituant à son confrère précité

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 31 juillet 2020.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du 12 octobre 2021.

I. LA DEMANDE

Par requête du 31 juillet 2020, Monsieur B conteste la décision du 7 août 2019 de son ancien employeur la SPRL CONSTRUCTION LOCATION SERVICE C.L.S. de le licencier pour motif grave et sollicite la condamnation de cette dernière au paiement d'une indemnité de rupture de 6 semaines de préavis, soit 7.033,60 € ainsi qu'au paiement des dépens.

II. RECEVABILITE

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

III. LES FAITS

LA SPRL CONSTRUCTION LOCATION SERVICE C.L.S. est active dans la location de véhicules camion-mixer avec pompe à béton et chauffeur à des producteurs de béton.

Monsieur B. y est entré le 1^{er} février 2018 dans le cadre d'un contrat de travail

d'ouvrier à durée indéterminée.

Les parties ne relatent pas de difficultés particulières dans la relation de travail.

Monsieur Bi... informera son employeur d'une suspension de son permis de conduire du 26 novembre au 6 décembre 2018 en raison d'une conduite en état d'intoxication alcoolique.

Cette dernière adresse un avertissement le 15 mars 2019 :

« Cet avertissement concerne votre retrait de permis pour alcoolémie du 26/11 au 06/12/18.

Nous vous signalons que nous avons fait l'impasse une fois mais nous ne la reproduirons pas.

Car en vous mettant dans cette situation, vous portez préjudice à notre société.

Nous espérons que ce rappel vous fera prendre conscience que vous êtes CHAUFFEUR PROFESSIONNEL.

Veuillez agréer..... ».

Par une décision du tribunal de police du 25 avril 2019, le requérant est condamné à :

- une peine de travail de 75 h ;
- une déchéance d'un mois du droit de conduire, tous véhicules à moteur avec un sursis pour 7 jours ce qui donne une déchéance effective de 23 jours dont à déduire un retrait immédiat du permis pendant 11 jours, soit une déchéance encore à prester de 12 jours ;
- l'obligation de présenter les examens de réintégration médicale et psychologique, mais limités aux véhicules de catégorie B+, BE et donc sans restriction en ce qui concerne les véhicules de catégorie C.

Le 5 août 2019, Monsieur B... remet à son employeur une analyse de sang réalisée le 25 juillet 2019 et qui comporte le dosage de la CDT (Carbohydrate Deficient Transferrin).¹

La mention suivante y figure :

« Des valeurs supérieures à 1,3 % sont associées à une consommation abusive chronique d'alcool. Ce résultat doit s'interpréter dans un contexte global ».

Le requérant est licencié le 7 août 2019 dans les termes suivants :

¹Un taux de CDT élevé est considéré comme étant le reflet d'une consommation anormale d'alcool susceptible d'engendrer un effet délétère chez un individu

- « Je soussigné Monsieur Si agissant en qualité d'employeur, vous notifie ma décision de mettre fin immédiatement à votre contrat de travail sans préavis ni indemnité et ce, pour faute grave.

Cette rupture de contrat est effective à partir de ce jour.

En date du 5 août 2019, j'ai en effet acquis la conviction que les faits décrits ci-après constituent une faute très grave rendant définitivement et immédiatement impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle.

Ces faits sont les suivants :

Suite à un contrôle routier pour alcoolémie au volant de votre voiture personnelle, vous avez eu un retrait de permis de 15 jours.

Nous vous avons envoyé un avertissement le 15 mars 2019 afin de vous informer que nous ne pourrions plus tolérer une telle situation car celle-ci engendre une perte de revenus pour la société.

Vous êtes un chauffeur professionnel, donc normalement conscient du danger de la route et de la tolérance zéro au volant.

Nous avons espéré que suite à cet incident, vous prendriez conscience de la gravité de vos actes, mais nous sommes bien désolés que ce retrait ne vous ait rien appris puisque ce 05/08/2019 vous nous avez apporté un document de chef VIAS qui vous déclare inapte à la conduite et ce pour tout type de véhicule pour une durée de minimum 6 mois....prise de sang confirmant une consommation chronique abusive d'alcool.

Nous ne pouvons plus vous faire confiance ni prendre le risque d'un éventuel accident.... ».

L'organisation syndicale du requérant y réagit comme suit le 23 août 2019 :

« Madame monsieur,

Notre affilié repris sous rubrique nous confie sa défense dans le cadre du licenciement pour faute grave dont il fait l'objet.

Pour rappel, notre affilié était occupé sous les liens d'un contrat de travail depuis le 1^{er} février 2018. Vous avez mis fin au contrat pour faute grave en date du 7 août 2019;

À la lecture de la lettre de rupture> nous contestons son licenciement La notion de faute de L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 doit être intrinsèquement grave. Les conséquences doivent par ailleurs, rendre la poursuite du contrat intenable pour Vautre partie, ne fut-ce que pendant un délai de préavis, Nous estimons que les faits invoqués ne répondent pas à la notion de faute telle que retenue en droit social

Au regard des éléments évoqués ci-dessus, nous vous demandons de revoir votre décision et de payer l'indemnité de rupture et équivalent à 10 semaines de préavis, soit 6.912€ bruts.

Sans réaction de votre part endéans la huitaine, nous introduirons un recours au tribunal du travail afin de réclamer les indemnités dues. »

Par courrier du 10 septembre 2019, le conseil de la défenderesse réagit comme suit :

- *« Ma cliente est une société qui loue des camions mixer et des pompes à béton à des producteurs de béton prêts à l'emploi.*

Le 15 mars 2019, elle a mis en demeure Monsieur B suite à son retrait de permis pour alcoolémie dans la mesure où chaque retrait de permis qu'il subit met en péril la situation de l'entreprise et lui porte préjudice.

Dans le délai de 3 jours prévus par la loi sur les contrats de travail, ma cliente a appris à nouveau que son chauffeur avait de nouveau eu un contrôle routier pour alcoolémie et qu'il se trouvait de nouveau sans permis, alors qu'il avait été mis en garde contre cela.

Cela signifie que donc, régulièrement, il doit conduire les véhicules de la société et qu'il se trouve empêché de le faire pour un comportement particulièrement fautif.

Il me paraît que la notion de l'article 35 que vous invoquez est bien rencontrée et les délais ont été respectés.

Ma cliente conteste dès lors la situation que vous invoquez.

Votre affilié a d'ailleurs écrit un courrier ne contestant pas à nouveau le fait qu'il avait commis une infraction de roulage pendant son temps libre et avec son véhicule personnel.... Et indiquant simplement qu'il fallait indiquer « plus de permis » sur le motif et qu'il l'aurait alors accepté.

Cela va évidemment de soi que c'est le motif pour lequel le motif grave a été donné. Ma cliente ne peut évidemment accepter, et elle y a fait référence, que son chauffeur soit régulièrement déchu du droit de conduire, alors qu'elle a émis un avertissement..... ».

L'action est introduite par requête du 31 juillet 2020.

IV. DISCUSSION

Monsieur B conteste être l'auteur d'une faute ou a fortiori d'un motif grave. Il estime qu'il s'agit d'un fait de vie privée qui n'a rien d'intrinsèquement grave. Il rappelle qu'il n'a jamais été en état d'ivresse ou d'imprégnation alcoolique au travail.

La SPRL CONSTRUCTION LOCATION SERVICE C.L.S. soutient un motif grave dans le chef de Monsieur B dont il relève qu'il a été dans l'incapacité d'accomplir son travail à défaut de permis de conduire, ce dernier étant suspendu et ce à deux reprises.

V. DECISION DU TRIBUNAL

5.1. Le motif grave

5.1.1. En droit

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 l'absence de 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.

5.1.2. Application

Les parties ne s'opposent sur aucun élément de faits lesquels sont constants, seule la gravité des faits retenus à titre de motif grave est contestée, le requérant ne se prévalant d'aucun argument tiré de la procédure, du respect des délais ou de la réalité des motifs de telle sorte qu'il appartient au tribunal de se limiter à l'examen de cette même gravité.

Contrairement, néanmoins, à la défenderesse, le tribunal a une lecture divergente des faits : il apparaît presque certain que le retrait de permis ait été la résultante d'un seul fait infractionnel, la première période de 15 jours correspondant au retrait à titre conservatoire opéré sur instruction du parquet et la seconde prononcée par le tribunal de police de 30 jours dont 7 avec sursis et sous déduction de la première période.

La défenderesse voit, dans la prise de sang du 25 juillet 2019, un élément de nature à rompre immédiatement et définitivement toute confiance qu'elle pouvait avoir dans le requérant.

Si le fait de constater que ce dernier a, dans le cadre de sa vie privée, une consommation problématique d'alcool à tel point qu'elle ait impacté durablement sa santé de telle sorte que l'enzyme hépatique CDT s'en trouve modifiée, peut inquiéter, il faut quand même raison garder.

Ce qu'un travailleur fait de sa vie privée, et à moins que ceci soit de nature à entacher la réputation de l'entreprise, ne relève en règle pas de la sphère d'appréciation de l'employeur.

Certes, il est couramment admis que des faits de vie privée, particulièrement des faits de mœurs, qui débordent dans la sphère professionnelle puissent constituer un motif légitime de licenciement le cas échéant pour motif grave.

Steve GILSON² écrit à ce propos qu' :

² S. GILSON, « Motif grave et bonne mœurs », in X., *Le congé pour motif grave, Notions, évolution, questions spéciales*, Limal, Anthémis, 2011, p. 341

« Il est désormais admis que des faits de la vie privée peuvent constituer un motif grave dès lors qu'ils rendent impossible la poursuite des relations contractuelles entre les parties. [...] cette adaptation du motif grave aux actes de la vie extraprofessionnelle est justifiée par l'évolution du droit, par sa nécessaire dépendance aux données économiques, sociales et politiques de la société. Ce sont les exigences nouvelles du monde du travail, plus particulièrement, celles de l'employeur dans les qualités professionnelles mais aussi morales et personnelles dans la personne du travailleur qui ont amené la jurisprudence à admettre que les fautes qu'il viendrait à commettre en dehors de la sphère contractuelle puissent justifier un licenciement pour motif grave.

Le fait qu'un acte soit étranger aux rapports de travail n'empêche donc pas qu'il puisse être invoqué dans le cadre de celui-ci. Encore faut-il toutefois qu'il soit susceptible d'avoir une influence sur la relation de travail : la faute doit rendre immédiatement et définitivement impossible la poursuite des relations contractuelles entre les parties. L'acte commis dans le cadre de la vie privée, fût-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 et immédiatement impossible la poursuite de la collaboration professionnelle »

Et comme l'exprime la 11^{ème} chambre du tribunal de céans ³:

« Rien n'exclut qu'un fait survenu dans la vie privée du travailleur puisse entraîner une rupture de confiance à l'égard de son employeur ».

Confronté à :

- un fait unique fait de conduite en état d'ébriété dans le cadre de la vie privée et avec son véhicule personnel
- ayant entraîné une suspension du permis de conduire et donc du contrat de travail
- même si une prise de sang révèle une consommation chronique d'alcool

mais sans que, pour autant, le requérant ait été surpris dans un tel état au travail, de quelque façon que ce soit, soit par une constatation des autorités, par une remarque d'un client soit encore constatation d'un collègue ou de l'employeur lui-même, n'est pas susceptible de permettre de constater une rupture du lien de confiance opérant immédiatement et définitivement.

L'inquiétude générée par l'alcoolisme apparent du requérant justifiait, certes, de mettre fin au contrat par application du principe de précaution mais ne justifie pas, par contre, un congé immédiat pour motif grave.

L'action est fondée.

³ 25 juin 2020 sur www.terralaboris.be

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement,

Dit l'action recevable, la déclare fondée.

Condamne la SPRL CONSTRUCTION LOCATION SERVICE C.L.S. à payer à Monsieur .
B la somme de 7.033,60 € correspondant à une indemnité compensatoire de
préavis de 6 semaines.

Condamne la SPRL CONSTRUCTION LOCATION SERVICE C.L.S. aux dépens étant la
contribution au fonds d'aide juridique de deuxième ligne de 20 euros.

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

VAN P	;	Juge, présidant la chambre,
L		Juge social employeur,
W	;	Juge social ouvrier,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le
09/11/2021 par VAN P ; Juge, présidant la chambre, assisté de B
l ; Greffier,

Le Président, les Juges sociaux et le Greffier,

