

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE NAMUR

2^{ème} chambre – Audience publique du 28 octobre 2008

JUGEMENT

R.G. n°04/121.406/A

EN CAUSE DE :

Monsieur Daniel M employé.

ayant pour conseil et comparaisant par Me Jean-Marie GYSELINX, avocat à Namur;

PARTIE DEMANDERESSE, d'une part ;

CONTRE :

**L'ASSOCIATION INTERCOMMUNALE DE SANTE DE LA BASSE
SAMBRE, association de communes régie par le décret du 5 décembre 1996, dont
le siège social est sis à 5060 Sambreville - Auvelais, rue Chère-Voie, 75,**

ayant pour conseil et comparaisant par Me Jean-Pierre LOTHE, avocat à Namur;

PARTIE DEFENDERESSE, d'autre part.

Vu la citation signifiée le 26 mars 2004 par l'Huissier de Justice Jean-Pierre Artoisenet, de résidence à Eghezée ;

Vu les conclusions, conclusions additionnelles et conclusions de synthèse des parties

Vu le procès-verbal d'audience;

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 relative à l'emploi des langues en matière judiciaire ;

Après avoir, à l'audience du 23 septembre 2008, entendu les parties en leurs explications, le Tribunal a déclaré les débats clos, mis la cause en délibéré et décidé qu'il serait statué à l'audience de ce jour.

I. LA PROCEDURE :

La procédure a été introduite par citation signifiée le 26 mars 2004 par l'Huissier de Justice Jean-Pierre Artoisenet, de résidence à Eghezée.

L'affaire a été introduite à l'audience de la première chambre du Tribunal du travail de Namur du 21 avril 2004, au cours de laquelle elle a été renvoyée au rôle général.

La partie défenderesse a déposé ses conclusions additionnelles le 19 février 2007. Elle a déposé ses conclusions principales et son dossier de pièces inventoriées lors de l'audience du 23 septembre 2008.

La partie demanderesse a déposé ses conclusions le 8 octobre 2007 et ses conclusions additionnelles et de synthèse le même jour. Elle a communiqué son dossier de pièces inventoriées au greffe du Tribunal, le 3 avril 2008.

Le 8 octobre 2007, les parties ont sollicité conjointement la fixation de l'affaire.

Par ordonnance du 28 février 2008, le Président du tribunal a distribué la cause à la 2^{ième} chambre, chambre pour employés. L'affaire a ensuite été fixée à l'audience du 23 septembre 2008.

Lors de l'audience du 23 septembre 2008, les parties n'ont pu être conciliées.

La cause a dès lors été plaidée puis prise en délibéré, lors de cette même audience.

II. LA DEMANDE :

Monsieur M , qui a été licencié pour motif grave, conteste le bien-fondé de la décision de son employeur et demande la condamnation de l'Association intercommunale de santé de la Basse Sambre (ci-après « l'A.I.S.B.S. ») au paiement d'une somme de 92.116,44 EUR brut, à titre d'indemnité compensatoire de préavis, somme à majorer des intérêts légaux et judiciaires.

Monsieur M sollicite également la condamnation de l'Association aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure. A l'audience, interrogées par le Tribunal, les parties se sont accordées sur le montant de base des nouvelles indemnités de procédure.

III. LES FAITS :

1.

L'A.I.S.B.S. exploite le Centre Hospitalier Régional du Val de Sambre, à Auvélais (ci-après « l'hôpital »).

Monsieur M est entré au service de l'A.I.S.B.S. en date du 30 juin 1977, en qualité d'électricien (**pièce n°1 du dossier de la défenderesse**).

Le 1^{er} août 1979, il fut désigné chef du service de sécurité, d'hygiène et d'embellissement, avec effet au 1^{er} septembre 1979 (**pièce n°2 du dossier de la défenderesse**). Monsieur M était tenu de consacrer la moitié de son temps de travail à l'exercice de cette mission spécifique, l'autre moitié étant dévolue à l'accomplissement d'une fonction de maintenance et de réparation du matériel médical.

2.

En date du 11 décembre 2003, vers 11h45, Monsieur M fut invité par deux de ses collègues, Messieurs F et L , à « prendre un verre » à la cafétéria de l'hôpital, à l'occasion de « sa fête » - le 11 décembre étant le jour de la Saint Daniel (**pièce n°10 du dossier du demandeur**).

Monsieur M prétend avoir consommé « quatre ou cinq » boissons alcoolisées, du porto, semble-t-il, « sans plus » (**conclusions du demandeur, p. 3**). C'est ce qu'affirment également ses deux collègues précités (**pièce n°10 du dossier du demandeur**).

3.

Vers 13 heures, Monsieur M a quitté la cafétéria de l'hôpital et s'est dirigé vers le parking de celui-ci. Aux dires des deux collègues qui l'accompagnaient, il vacillait et perdait l'équilibre, « chutant dans une des vasques de fleurs extérieures » (**pièce n°10 du dossier du demandeur**).

Monsieur M est ensuite monté dans son véhicule et, tentant de sortir du parking de l'hôpital, a accroché trois autres véhicules qui y circulaient ou étaient stationnés (**pièce n°18 du dossier de la défenderesse, procès-verbal du 13 janvier 2004**).

La police fut rapidement appelée à intervenir sur les lieux. Il ressort du procès-verbal dressé par les Inspecteurs Pirson et Vanrossomme que :

- à leur arrivée, Monsieur M , toujours dans son véhicule, semblait sous l'emprise de boissons alcoolisées ;
- il ne s'est pas rendu compte qu'il venait de percuter plusieurs véhicules ;
- il pouvait à peine sortir de sa voiture et ne savait marcher seul ;
- soumis à l'éthylomètre, Monsieur M présentait un taux de 1,56 mg/LAAE (ancien taux environ 3,5 g);
- son permis de conduire lui fut immédiatement retiré ;
- les policiers l'ont emmené au poste et, puisqu'il tenait à peine sur ses jambes, l'ont détenu administrativement le jour même, de 14h05 à 20h40.

4.

Par courrier recommandé du 12 décembre 2003, soit le lendemain des faits visés ci-dessus, l'A.I.S.B.S. a mis fin au contrat de travail de Monsieur M pour motif grave, précisé comme suit :

« Ce jeudi 11 décembre, vous avez passé la fin de la matinée dans la cafétéria de l'hôpital, à consommer des boissons alcoolisées.

Cette situation est doublement inacceptable : d'une part vous êtes censé effectuer des prestations de travail pour compte de votre employeur et non vous rendre dans un débit de boissons pendant vos heures de travail, d'autre part il est inadmissible, qu'étant au travail, vous consommiez de telles boissons alcoolisées. L'article 51 du règlement de travail précise bien qu'il est défendu de s'enivrer pendant les heures de service.

Cela étant, les quantités de boissons que vous avez absorbées étaient telles que quand vous avez quitté la cafétéria, un de vos collègues, constatant votre état, vous a proposé de vous reconduire à votre domicile, ce que vous avez refusé. Vous étiez sensé travailler jusque 17h.

Par la suite, différents collègues ont constaté que vous titubiez dans le hall d'entrée. Vous avez perdu l'équilibre, vous vous êtes accroché au muret pour ensuite vasciller (sic) dans les vasques de fleurs.

Alors que vous vous saviez sous l'emprise de l'alcool, vous avez pris le volant de votre voiture et vous avez embouti plusieurs voitures sur le parking de l'institution.

Il est à peine besoin de vous dire le caractère de publicité que votre état d'ivresse était alors patent pour toutes personnes se trouvant à proximité du lieu de l'accident et qui ont été appelées à le fréquenter par la suite.

Vous étiez par ailleurs intentionné de poursuivre votre route et c'est un collègue qui a dû enlever les clés du tableau de bord. La police, appelée sur les lieux, vous a embarqué.

Une telle attitude est parfaitement scandaleuse, d'autant que, se déroulant dans l'enceinte de l'établissement, elle a eu un retentissement immédiat en termes de contre-publicité, à l'égard de tous les patients et de toutes les personnes fréquentant notre institution.

Par ailleurs, nous devons également vous rappeler qu'en qualité de conseiller en prévention en sécurité et hygiène, vous devriez, plus que tout autre, être attentif aux risques que fait courir la consommation de boissons alcoolisées, tant sur la route que sur le lieu de travail alors même que, par votre comportement, c'est un véritable contre-exemple que vous donniez à l'ensemble du personnel.

Vous comprenez qu'il est bien évident que ces fautes graves rendent immédiatement et définitivement impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle entre vous et l'A.I.S.B.S.

Nous ne manquons pas de déplorer avoir été contraints d'aboutir à votre licenciement pour motifs graves, bien que nous n'ayons pas manqué, à de nombreuses reprises et depuis plusieurs années, de vous rappeler les règles élémentaires de travail dans un milieu hospitalier, autant de mises en gardes et rappels à l'ordre qui n'ont malheureusement jamais été, par vous, pris en compte.

Ainsi, et notamment dès, (sic)

Le 20 juin 2002, Monsieur B vous convoque dans son bureau pour vous faire part d'une série de tâches qui vous ont été demandées et qui en date du 20 juin 2002 étaient restées sans résultat (installation de panneaux en plexiglass (sic), fermeture des portes du rez-de-chaussée suite à un vol à un distributeur de boisson, suivi de l'incendie dans le service psychiatrie, questionnaire sur le prolongement de l'agrément).

Le 31 janvier 2003, Monsieur B vous convoque dans son bureau pour vous entretenir du suivi de divers dossiers et profite de l'occasion pour vous faire part de son inquiétude quant à votre santé (oubli de réunion et des motifs de celle-ci).

Le 14 novembre 2003, le commandant G demande à rencontrer le Directeur général pour se plaindre de toutes (sic) une série de dossiers demandés à Monsieur M et resté (sic) sans réponse.

Le 21 novembre 2003, Monsieur F adresse un courrier à l'attention de Monsieur E pour l'informer des difficultés qu'il rencontre vis-à-vis de votre personne et de votre intervention « incontrôlée » lors des problèmes rencontrés suite à la panne survenue au central téléphonique.

Le 21 novembre 2003, suite au courrier de Monsieur P et à l'interpellation du commandant G Monsieur B vous convoque dans son bureau pour vous permettre de vous expliquer. Monsieur B vous signale qu'il a été informé que lors de votre intervention au standard téléphonique vous n'étiez pas dans un état normal (propos incohérents, la voix n'était pas claire et odeur d'alcool). Monsieur B vous explique, également, le mécontentement du commandant G par rapport à un certain nombre de dossiers restés sans réponse. Monsieur B vous fait part de son inquiétude face à tous ces manquements ainsi qu'à vos absences fréquentes qui décapitent le service. Vous lui avouez que vous vivez une période difficile sur le plan personnel et que vous ne pouvez surmonter vos problèmes. Monsieur B conclu (sic) en vous demandant de mettre en œuvre les moyens nécessaires pour arriver à solutionner au mieux vos problèmes de santé.

Le 25 novembre 2003, Monsieur C adresse un courrier à l'attention de Monsieur B pour lui faire part de l'altercation qu'il a eu avec vous concernant la sécurisation de l'accès aux locaux des Archives Médicales. Monsieur C précise que vous lui avez tenu des propos grossiers et adopté une attitude négative de coopération.

Bien plus les faits graves qui se sont déroulés ce 11 décembre 2003 et tels qu'explicités précédemment, nous contraignent à vous notifier dès aujourd'hui notre (sic) congé pour motifs graves et à vous licencier immédiatement sans préavis ni indemnité.

Votre décompte final et vos documents sociaux vous seront envoyés prochainement.

Nous vous prions de croire, Monsieur, en l'assurance de nos sentiments distingués » (pièce n° 15 du dossier de la défenderesse).

IV. EXAMEN DE LA DEMANDE :

1. Le motif grave

1.1. Position des parties

Monsieur M estime que les faits qui lui sont reprochés ne constituent pas un motif grave de licenciement. Il prétend n'avoir consommé que quatre ou cinq verres d'alcool en deux heures de temps, mais que la prise simultanée de divers médicaments a pu en renforcer les effets. Il soutient que la grave maladie et le décès imminent de son père le rendaient dépressif. Monsieur M relève également qu'il n'avait jamais fait l'objet d'un avertissement au préalable et que, compte tenu de sa grande ancienneté, l'A.I.S.B.S. aurait au moins dû prendre la peine de l'entendre. S'agissant des faits antérieurs au délai de trois jours, invoqués par l'A.I.S.B.S. dans la lettre de notification des motifs, Monsieur M relève qu'ils ne sont pas de même nature que ceux du 11 décembre et ne peuvent donc être retenus. Au surplus, il estime que ces faits ne sont pas prouvés ou ne constituent pas des manquements.

L'A.I.S.B.S. juge fondée sa décision de licencier Monsieur M pour motif grave. Elle considère que, par son attitude du 11 décembre 2003, Monsieur M, qui était investi d'un poste de confiance, a gravement nui à son employeur et à sa réputation. S'agissant des faits antérieurs invoqués dans la lettre de notification des motifs, l'A.I.S.B.S. relève qu'ils ne doivent pas nécessairement être de même nature que le fait reproché dans le délai de trois jours. Enfin, l'A.I.S.B.S. soutient avoir fait preuve de patience à l'égard de Monsieur M et lui avoir donné la possibilité de s'expliquer sur ses manquements par le passé.

1.2. Examen par le Tribunal

En droit

En vertu de l'article 35, alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, « *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* ».

La partie qui invoque le motif grave doit en prouver la réalité.

Pour la Cour de cassation, le fait qui justifie le congé sans préavis est le fait accompagné de toutes les circonstances de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave. La gravité des faits allégués comme motif grave peut résulter de ou être fondée sur des faits survenus antérieurement (Cass., 3 juin 1996, *Bull.*, n°205).

Pour Viviane VANNES, « *la faute est appréciée in concreto ; ce qui signifie que son appréciation doit tenir compte de toutes les circonstances qui sont de nature à attribuer à un fait le caractère de motif grave : l'ancienneté du travailleur, les fonctions, l'importance des responsabilités dans l'entreprise, le passé professionnel ; le caractère isolé de la faute ou la propension du travailleur à commettre des fautes, les antécédents et les faits antérieurs au licenciement* » (V. Vannes, « Le contrat de travail, aspects théoriques et pratiques », 2^{ème} éd., Bruxelles, Bruylant, 2003, p.733).

Les faits reprochés au travailleur doivent donc toujours être considérés à la lumière de toutes les circonstances de l'espèce. Comme l'a jugé la Cour du travail de Liège, pour apprécier la gravité d'un comportement objectivement fautif, il faut replacer les faits dans leur contexte et vérifier si une cause d'excuse sérieuse, connue de l'autre partie, peut être invoquée avant qu'il soit procédé à la rupture du contrat (Cour trav. Liège (sect. Namur, 13^{ème} chambre), 23 mars 2004, R.G. n°7.167/02).

L'état d'ébriété, même caractérisé, d'un travailleur ne constitue pas nécessairement un motif grave de licenciement, en fonction des circonstances propres à l'espèce (Trib. trav. Nivelles, 2 décembre 1987, *J.L.M.B.*, 1988, p. 898). De la même manière, une consommation abusive d'alcool (ou de médicaments) ne s'analyse pas *ipso facto* en motif grave de rupture : les circonstances de la cause doivent être examinées par le juge (Cour trav. Bruxelles, 24 avril 2006, *Orientations*, 2006, liv. 8, p. 27). Pour Willy VAN EECKHOUTTE et Isabel PLETS, les circonstances concrètes jouent en effet un rôle important lors de l'appréciation de la gravité du manquement. Ainsi, il faut tenir compte de l'existence (ou non) d'avertissements écrits antérieurs et de la répétition (ou non) des faits. Le passé d'un travailleur et sa longue ancienneté peuvent constituer des circonstances atténuantes, tandis que ses responsabilités au sein de l'entreprise peuvent être une circonstance aggravante. Les deux auteurs estiment qu'un licenciement « impulsif » en raison d'un épisode d'ivresse du travailleur doit être déconseillé (W. Van Eeckhoutte et I. Plets, « Alcohol en drugs op de arbeidsplaats : een zichtbaar taboe ? », *Chr. D.S.*, 2000, p. 579).

Il en va en revanche autrement si l'alcoolisme du travailleur perdure depuis de nombreuses années, a donné lieu à de fréquents avertissements de la part de l'employeur et a provoqué des perturbations sur le lieu de travail. Dans ce cas, il peut constituer un motif grave de licenciement (Cour trav. Bruxelles, 12 janvier 2005, R.G. n°43.856).

En fait

1.

Monsieur M est entré au service de l'A.I.S.B.S. le 30 juin 1977. Au moment de son licenciement, intervenu le 12 décembre 2003, il avait acquis une ancienneté de 26 ans et demi au sein de l'institution.

A l'époque des faits qui lui sont reprochés, Monsieur M était soigné pour diverses affections, dont une dépression, ce qui fut confirmé par son médecin traitant, le docteur Hubert, en ces termes :

« Après avoir pris connaissance de la lettre de mon patient Mr. M Daniel (ci-annexée), je ne peux que confirmer l'exactitude de ce descriptif. Je confirme notamment toute la prise en charge médicale de longue date par mes soins et mes confrères spécialistes. Il est tout-à-fait vrai que ce patient n'a jamais présenté aucun problème d'éthylisme et qu'il n'a jamais fait montre de comportements pouvant être dangereux pour sa sécurité et celle de tiers » (pièce n°11 du dossier du demandeur).

Le Tribunal estime que cette attestation, au demeurant non contestée par l'A.I.S.B.S., est digne de foi. Il en ressort, d'une part, que Monsieur M était sous traitement médicamenteux important au moment des faits et, d'autre part, qu'il n'était manifestement pas coutumier d'une consommation exagérée ou chronique d'alcool.

Par ailleurs, il est établi que depuis le mois d'avril 2003, le père de Monsieur M était gravement malade. A l'époque des faits, en décembre 2003, il était en « phase terminale » de sa maladie et décèdera d'ailleurs une vingtaine de jours après le licenciement de Monsieur M , le 1^{er} janvier 2004 (pièces n° 8 et 9 et 11 du dossier du demandeur).

Il est donc manifeste que, fin 2003, Monsieur M était psychologiquement fort éprouvé et fragilisé.

2.

Le 11 décembre 2003, Monsieur M , invité par deux collègues qui voulaient le « reconforter », a consommé à la cantine de l'hôpital une quantité très importante de boissons alcoolisées. Contrairement à ce que Monsieur M prétend dans ses conclusions, le Tribunal pense qu'il ne s'est pas contenté de « quatre ou cinq verres » en deux heures de temps. La police ayant mesuré un taux de 1,56 mg/LAAE (ancien taux d'environ 3,5 g), il est tout-à-fait certain que Monsieur M a bu plus que de raison, et en tout cas bien davantage que « quelques verres ». Par ailleurs, la prise de médicaments n'était pas de nature à augmenter le taux d'alcool dans le sang, mais uniquement ses effets.

En état d'ivresse et titubant, d'après plusieurs témoins, Monsieur M s'est ensuite rendu au parking de l'hôpital et a pris le volant de son véhicule. Ayant perdu toute maîtrise et contrôle de lui, il a embouti trois autres voitures sur le parking de l'hôpital, sans faire de blessés, avant d'être appréhendé par la police, qui jugea nécessaire de le détenir administrativement jusqu'en début de soirée, tant il était incapable de se mouvoir normalement.

3.

Le Tribunal estime que la consommation de boissons alcoolisées sur le lieu de travail, en de telles quantités, est fautive. Ni Monsieur M , ni ses deux collègues, n'auraient dû s'y adonner et leur comportement est fortement critiquable. Au passage, le Tribunal s'étonne d'ailleurs de ce que l'A.I.S.B.S., qui assure la gestion d'un établissement de soins de santé, vende des boissons alcoolisées à son personnel (ou en

tolère la vente) durant les heures de travail - fût-ce dans la cafétéria - et que Monsieur M ait pu en consommer dans des proportions aussi astronomiques durant près de deux heures, sans que quiconque s'en émeuve...

Il est également fort regrettable que Monsieur M ait pris la décision de monter dans son véhicule et ait tenté de prendre la route. Ce faisant, il n'a assurément pas adopté le comportement responsable de l'homme normalement prudent et diligent, que son employeur était en droit d'attendre de lui, certainement eu égard à sa fonction de conseiller en prévention.

Aussi condamnable et fautive que soit l'attitude de Monsieur M, le Tribunal estime toutefois qu'eu égard à toutes les circonstances et au contexte particulier de l'espèce, elle ne constitue pas un motif grave de licenciement, pour les raisons suivantes.

Tout d'abord, il apparaît que l'attitude adoptée par Monsieur M le 11 décembre 2003 est isolée : l'A.I.S.B.S. n'établit pas que Monsieur M se serait trouvé précédemment en état d'ivresse ou même d'intoxication alcoolique sur le lieu de travail. A cet égard, le « procès verbal de la réunion du 21.11.2003 avec Monsieur M », dans lequel il est fait état de la constatation, par personnes interposées, que « *M. M n'était pas dans son état normal : ses propos étaient incohérents, sa voix n'était pas claire au téléphone et il sentait l'alcool* », n'est pas suffisamment probant : ces affirmations portent sur des impressions, ne démontrent pas avec certitude une consommation exagérée d'alcool et ont été immédiatement contestées par Monsieur M lors de la réunion (**pièce n° 13 du dossier de la défenderesse**).

Ensuite, il ne ressort d'aucun élément des dossiers déposés par les parties que Monsieur M aurait fait l'objet d'avertissements formels de la part de son employeur quant à un éventuel problème lié à une consommation d'alcool sur le lieu de travail, ni qu'un incident se soit produit par le passé en lien avec une telle consommation.

Cette absence d'avertissements antérieurs de la part de l'A.I.S.B.S., combinée à la déclaration du médecin traitant de Monsieur M (**pièce n° 11 du dossier du demandeur**), laisse penser que la consommation anormale dont il s'est rendu coupable le 11 décembre 2003 avait un caractère accidentel et isolé.

Le Tribunal estime en outre devoir tenir compte de la grande ancienneté de Monsieur M et de ses états de service au sein de l'institution.

Enfin, le Tribunal a égard aux lourdes difficultés personnelles auxquelles Monsieur M devait faire face aux moment des faits, à savoir la maladie grave et le décès imminent de son père et ses propres problèmes de santé. Ces circonstances pénibles ont pu l'amener, à l'invitation pour le moins « maladroite » de ses deux collègues, au regrettable débordement du 11 décembre 2003.

4.

Quant aux faits antérieurs à ceux qui se sont produits le 11 décembre 2003, invoqués par l'A.I.S.B.S. dans la lettre de notification du congé du 12 décembre 2003 (**pièce n° 15 du dossier de la défenderesse**), le Tribunal les a dûment considérés mais estime qu'ils ne sont pas de nature à conférer à la faute commise par Monsieur M le 11 décembre 2003 le caractère de motif grave.

En effet :

- lors de la réunion du 20 juin 2002 (près de 18 mois avant le licenciement du travailleur) l'A.I.S.B.S. n'a manifestement pas reproché des *manquements* à Monsieur M mais lui a rappelé certaines tâches à accomplir tandis que Monsieur M, de son côté, sollicitait de l'aide en vue de réaliser certaines d'entre elles qui, selon lui, dépassaient son champ de compétences (**pièce n° 5 du dossier de la défenderesse**) ;
- lors de la réunion du 31 janvier 2003, l'A.I.S.B.S. s'est prétendue inquiète de la santé de Monsieur M, qui se disait lui-même continuellement stressé. Il ne s'agit pas d'un manquement du travailleur. Une discussion est également survenue quant à un choix de chaussures de sécurité, l'équipement d'un bureau, le remplacement d'un PC et l'immobilisation d'un autre et la nécessité ou non d'une imprimante sur un site (**pièce n° 7 du dossier de la défenderesse**). Ici non plus, le Tribunal ne perçoit aucun manquement dans le chef de Monsieur M ;
- lors de la réunion du 21 novembre 2003, l'A.I.S.B.S. a reproché à Monsieur M le bien-fondé et la qualité son intervention de la veille à l'occasion d'une panne du central téléphonique. Il n'est pas établi que le comportement de Monsieur M a été fautif. Quant aux affirmations selon lesquelles « *ses propos étaient incohérents, sa voix n'était pas claire au téléphone et il sentait l'alcool* », elles ont été contestées par Monsieur M au moment-même et n'apparaissent pas suffisamment précises (voy. également ci-dessus). Au cours de cette même réunion, l'A.I.S.B.S. s'est dite inquiète de l'avancement du plan d'évacuation de l'hôpital et des absences fréquentes de Monsieur M pour raisons de santé. Monsieur M a fait savoir qu'il vivait une période difficile et ne pouvait surmonter ses problèmes (**pièce n°13 du dossier de la défenderesse**). Le Tribunal y voit une déficience et un aveu de détresse de Monsieur M pas une faute.

1.3. Conclusion

Le 11 décembre 2003, Monsieur M a commis des actes fort répréhensibles, fautifs et qui méritaient incontestablement une sanction, certainement eu égard à sa fonction de conseiller en prévention de l'institution.

L'A.I.S.B.S. a opté pour la sanction la plus sévère offerte par le droit du travail, à savoir le licenciement pour motif grave.

Toutefois, eu égard aux circonstances très particulières énoncées ci-dessus (à savoir la longue ancienneté du travailleur, l'absence d'avertissements ou de manquements antérieurs significatifs et sa situation personnelle et familiale très pénible au moment des faits), l'application du principe de proportionnalité aurait dû conduire l'A.I.S.B.S. à prendre une mesure moins extrême, qui aurait été aussi utile en termes de rappel à l'ordre du travailleur, de maintien de la discipline au sein de l'institution et de préservation de son image, tout en entraînant un dommage moindre pour Monsieur M .

L'A.I.S.B.S. aurait ainsi pu lui infliger, par exemple, une mise à pied de quelques jours.

Si, par ailleurs, elle estimait que Monsieur M n'était pas suffisamment compétent ou capable d'effectuer ses tâches de conseiller en prévention, l'A.I.S.B.S. disposait de la possibilité de l'écarter de cette fonction, dans le respect de la procédure prévue à cet effet par la loi du 20 décembre 2002.

2. L'indemnité compensatoire de préavis

Le Tribunal estimant que le licenciement de Monsieur M pour motif grave n'était pas fondé, ce dernier peut prétendre au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Monsieur M estime que le délai de préavis auquel il pouvait prétendre est de 27 mois et que l'indemnité compensatoire de préavis correspondante s'élève à 92.116,44 EUR brut.

L'A.I.S.B.S., quant à elle, n'a pas contesté cette durée ni ce montant, que ce soit en termes de conclusions, ou à l'audience.

Le Tribunal fait donc droit à la demande de Monsieur M , à concurrence du montant qu'il réclame.

3. Les intérêts

Les intérêts sont dus à dater de la date du licenciement, soit le 12 décembre 2003, sur le montant net correspondant.

4. L'indemnité de procédure

Lors de l'audience du 23 septembre 2008, les parties ont chacune postulé le paiement de l'indemnité de base.

Compte tenu de la valeur du litige, celle-ci s'élève à 3.000,00 EUR. Il y a lieu de l'accorder à Monsieur M

5. L'exécution provisoire

Monsieur M ne s'explique pas sur sa demande d'exécution provisoire du jugement. Il y a lieu de le débouter de cette demande.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL,

Statuant contradictoirement,

Dit la demande recevable et fondée ;

Condamne la partie défenderesse à verser au demandeur la somme de 92.116,44 EUR brut, à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts légaux et judiciaires sur le montant net correspondant ;

Condamne la partie défenderesse à verser au demandeur la somme de 3.131,83 EUR, à titre de dépens ;

Dit qu'il n'y a pas lieu de procéder à l'exécution provisoire du jugement.

AINSI jugé par MM.

**Olivier RIJCKAERT, juge suppléant président la deuxième chambre,
Jean-Marie HUBAUX, juge social représentant les employeurs,
Léon ETIENNE, juge social représentant les employés,**

J-M. HUBAUX

L. ETIENNE

Et prononcé le VINGT-HUIT OCTOBRE DEUX MILLE HUIT, à l'audience publique de la deuxième chambre du tribunal du travail de NAMUR, au palais de Justice de Namur, par Monsieur Olivier RIJCKAERT, précité, assisté de Madame Béatrice PETIT, greffier.

B. PETIT

O. RIJCKAERT