

* Contrat de travail – licenciement pour motif grave – protection diminution de carrière – motif (non) suffisant – appréciation de fait – art 35 LCT, art 101 L 22.1.1985, art 20 de la Convention collective de travail n° 77bis du 19 décembre 2001

COUR DU TRAVAIL DE LIEGE

ARRÊT

Audience publique du 1^{er} avril 2010

R.G. : 2007/AL/34754

15^{ème} Chambre

EN CAUSE :

LA S.A. ETABLISSEMENTS RISKIN, inscrite à la banque carrefour des entreprises sous le numéro 0407.418.905

APPELANTE au principal INTIMEE sur incident,
comparaissant par Maître Paul THOMAS, avocat à 4800 VERVIERS,
avenue de Spa, 17,

CONTRE :

S Jean

INTIMÉ au principal APPELANT sur incident,
comparaissant par Maître Philippe HANSOUL, avocat à 4000 LIEGE,
Mont Saint-Martin, 20.



Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 4 mars 2010, notamment :

- le jugement rendu contradictoirement entre parties le 9 janvier 2007 par le Tribunal du travail de LIEGE, 3^{ème} chambre (R.G. : 348.446);

- la requête de l'appelante reçue au greffe de la Cour de céans et notifiée dans le délai légal à l'intimé;

- les conclusions de la partie appelante reçues à ce greffe le 14 décembre 2009 et les conclusions de synthèse de la partie intimée y reçues le 5 février 2010;

- le dossier déposé par chacune des parties à l'audience du 4 mars 2010 à laquelle elles ont été entendues en leurs moyens ;



I.- ANTÉCÉDENTS PERTINENTS

L'appelante est une entreprise concessionnaire de poids lourds DAF.

Elle a occupé l'intimé à partir du 16.11.1987, d'abord comme ouvrier puis comme employé. Au moment des faits, l'intimé travaillait en qualité de magasinier dans un régime du crédit temps à concurrence de 1/5^{ème} de son temps de travail.

Il n'est pas contesté qu'une tension régnait entre l'intimé et un de ses collègues, le sieur D., et que l'appelante avait dû rappeler en janvier 2004 à ce dernier qu'il n'avait pas à se mêler des attributions du premier.

Selon ce sieur D., l'intimé venait régulièrement travailler et notamment les jeudis, sous l'influence de l'alcool. (pièce 6 du dossier de l'appelante)

L'intimé conteste ce reproche. Il produit une attestation de son médecin traitant qui certifie n'avoir jamais constaté chez lui un problème d'alcoolisme et une attestation d'un ancien collègue certifiant qu'il n'avait jamais vu l'intimé travailler en état d'ébriété. L'appelante ne soutient pas avoir jamais dû faire (avant le 9.9.2004) des remarques à l'intimé au sujet d'un travail sous influence de l'alcool.

Le jeudi 9.9.2004, l'intimé s'est présenté à 8 heures du matin au travail.

Selon le sieur D. (pièce 6), l'intimé avait alors « *la tête rouge, les yeux exorbités et(...) une odeur d'alcool très prononcée.* » Voulant l'aider dans son travail, il se serait fait insulter par l'intimé nécessitant une intervention du sieur G.R., fils de l'administrateur délégué.

Selon ce sieur G.R., le sieur D l'avait prévenu, dès son arrivée, que l'intimé « *présentait des symptômes d'une intoxication alcoolique importante* » ce dont il avait pu se persuader personnellement. Il avait alors demandé au sieur D. d'aider l'intimé dans son travail. L'intimé avait alors continué à insulter le sieur D.

Le sieur G.R. atteste alors en ce qui concerne la suite : « *Après avoir consulté mon père (administrateur-délégué) et Mr S (administrateur) et après que ceux-ci avaient pu voir l'état de (l'intimé), nous lui avons signalé qu'il était licencié pour motif grave. Nous lui avons alors demandé d'attendre la visite d'un médecin afin de constater son intoxication alcoolique. Après avoir fait mine d'accepter (l'intimé) s'est enfui avant l'arrivée du médecin.* »

Le médecin en question atteste que « *jeudi 9 septembre 2004 à 9h du matin (l'intimé) a quitté les lieux dès mon arrivée ne voulant pas se faire visiter* ».

Dans une lettre ouverte du 13.9.2004, l'intimé écrit, après avoir rappelé que suite à la réunion concernant la remise en place des fonctions attribuées et déterminées avec les responsables de l'appelante de janvier 2004, que : le sieur D « *exclusivement responsable informatique et ne pouvait plus en aucun cas avoir des contacts ni avec l'atelier, ni avec les clients magasin suite à des plaintes de ces deux services.*

Le jour des faits (...) Mr D. se trouvait au comptoir clients et je lui en ai fait la remarque ce qui provoqua chez Mr G.R. une colère immédiate et il me dit en ces termes : « Maintenant, J.S., tu m'emmerdes. Il y longtemps que j'en ai marre de toi. Tu prends tes affaires et tu fous le camp. Je ne veux plus te revoir ». J'obéis nonobstant et rentra chez moi. »

A la fin de cette matinée, l'intimé s'est rendu chez son médecin qui certifie le 11.9.2004 : « *avoir examiné (l'intimé) le 9 septembre 2004 en fin de matinée.*

Il apparaissait de l'anamnèse et de l'examen clinique que le patient présente un état de stress et d'anxiété consécutifs notamment à l'hospitalisation du papa une grande fatigue liée à des troubles de sommeil. De l'examen clinique réalisé, il ne ressortait aucun élément pouvant évoquer un état d'ébriété ou d'intoxication alcoolique. »

Par lettre recommandée du 9.9.2004, l'intimé est licencié pour motif grave en ces termes :

« Ce matin, vous êtes arrivés en état d'ébriété au garage. Votre état ne vous permettait pas de tenir votre fonction normalement. Vers 8h00, un de vos collègues de travail qui constatant la situation servait un client à votre place s'est vu injurié par vous. Vous vous êtes alors pris verbalement à Monsieur G.R., responsable de l'après-vente. Ensuite, alors que l'on vous avait demandé de vous calmer et d'attendre la visite du médecin, vous êtes reparti en voiture.

Vu les circonstances, nous mettons fin au contrat de travail qui nous lie à dater de ce jour pour motif grave. »

Par citation du 17.3.2005, modifiée par voie de conclusions, l'intimé réclame à l'appelante :

- 49.022,45 € (mais 40.022,45 € dans la motivation) à titre d'indemnité de rupture ;
- 16.676,05 € (mais 13.340,81 € dans la motivation) à titre d'indemnité de protection ;
- 2.500 € à titre d'indemnité pour abus du droit de licencier ;
- 1.796,98 € à titre de prime de fin d'année prorata temporis

II.- LE JUGEMENT CONTESTÉ

Par le jugement critiqué, les premiers juges ont dit l'action recevable et fondée sauf en ce qui concerne l'indemnité pour licenciement abusif.

En termes de dispositif du jugement, l'appelante est condamnée à payer à l'intimé :

- 49.022,45 € (mais 40.022,45 € dans la motivation) à titre d'indemnité de rupture ;
- 16.676,05 € (mais 13.340,81 € dans la motivation) à titre d'indemnité de protection ;
- 1.796,98 € à titre de prime de fin d'année prorata temporis
à majorer des intérêts légaux puis judiciaires.

Il ne ressort pas des pièces du dossier que le jugement aurait été signifié.

III.- LES APPELS

Par requête reçue au greffe de la cour en date du 6.4.2007, explicitée par voie de conclusions, l'appelante demande à la cour de réformer le jugement critiqué en déboutant l'intimé de son action originaire.

A titre subsidiaire, elle demande à pouvoir prouver le fait suivant :

« Le 9 septembre 2004, (l'intimé) est arrivé en état d'ébriété au garage. Son état ne lui permettait pas de tenir sa fonction normalement. Vers 8h00, un de ses collègues de travail qui constatant la situation servait un client à sa place s'est vu injurié par (l'intimé) en présence de clients. Ensuite, (l'intimé) s'en est pris verbalement à Monsieur G.R.. Ensuite, alors que l'on avait demandé à (l'intimé) de se calmer et d'attendre la visite du médecin, celui-ci est reparti en voiture. »

A titre encore plus subsidiaire, elle demande que l'indemnité de rupture soit réduite à 40.022,45 € et que la cour précise que toutes les sommes alloués se feront sous déduction des charges sociales et fiscales.

L'intimé introduit un appel incident en ce qui concerne l'indemnité de licenciement abusif.

Pour le surplus, il demande la confirmation du jugement en reconnaissant toutefois que, vu le régime du crédit temps à concurrence de 1/5^{ème} de son temps de travail, l'indemnité forfaitaire de protection s'élève à 13.340,81 € et l'indemnité de rupture à 40.022,45 €.

IV.- RECEVABILITÉ DES APPELS

Les appels, introduits dans les formes et délais légaux, sont recevables.

V.- APPRÉCIATION

1. Motif grave

L'article 35 de la loi sur les 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-intérêts s'il y a lieu.

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. (...) »

Pour qu'il y ait motif grave, il faut qu'il existe une faute grave dans le chef de celui à l'encontre duquel le motif grave est invoqué, faute qui rende immédiatement impossible les relations de travail parce qu'elle entraîne la perte de confiance dans les services du cocontractant.

Le juge apprécie de manière souveraine la gravité des faits constitutifs de motif grave (Cass. 28.4.1999, Pas., 197, I, 514).

L'appelante rappelle dans ces conclusions qu'elle retient, à titre de motif grave, dans le comportement de l'intimé :

- de l'insubordination
- des injures
- un état d'ébriété

a) L'insubordination

L'insubordination invoquée est le fait dans le chef de l'intimé d'être parti de son lieu de travail alors qu'il lui avait été demandé d'attendre l'arrivée d'un médecin pour constater son état d'ébriété.

Il résulte cependant de l'attestation du sieur G.R., responsable d'après vente et fils de l'administrateur délégué, qu'au moment où cette demande avait été formulée, le contrat de travail était déjà rompu (« *Après avoir consulté mon père (administrateur-délégué) et Mr S (administrateur) et après que ceux-ci avaient pu voir l'état de (l'intimé), nous lui avons signalé qu'il était licencié pour motif grave. Nous lui avons alors demandé d'attendre la visite d'un médecin afin de constater son intoxication alcoolique.* ») et que le lien de subordination inhérent au contrat avait ainsi disparu.

Aucune faute d'insubordination ne peut ainsi être retenue dans le chef de l'intimé.

b) Injures

W. van Eeckhoutte et V. Neuprez nous rappellent in Droit du travail – Compendium 09-10, T2, 3898, en ce qui concerne la précision du motif grave dans la lettre de licenciement, que :

« La jurisprudence exige de longue date que cette notification se fasse avec la plus grande précision. Cette précision n'est pas seulement nécessaire pour que l'autre partie soit informée des faits qui lui sont reprochés, mais aussi pour que le juge puisse examiner si le motif grave invoqué est suffisamment grave et si le motif qui est avancé devant lui est bien le même que celui qui est notifié à la partie qui a reçu le congé. (Cass., 2.6.1976, R.W., 1976-77, 1022 ; Cass., 27.2.1978, R.W. 1978-79,331).

(...)

Les descriptions suivantes ont été jugées insuffisamment précises:

- *Le congé pour motif grave d'un travailleur en raison d'injures proférées à l'encontre du directeur de l'entreprise, sans que la nature des injures (...) n'aient été précisée dans la notification (Cass. 2.6.1976, R.W., 1976-1977, 1022)»*

En l'espèce, l'appelante n'a pas non plus précisé dans sa lettre de rupture en quoi ces injures auraient consisté, méconnaissant ainsi l'exigence de précision.

Indépendamment du fait que l'on ne peut pallier, par l'audition de témoins ou d'autres moyens de preuve, l'imprécision avec laquelle la faute grave a été notifiée (C.T. Liège, 2.10.1997, JTT, 1999,261), l'appelante n'est pas plus explicite en ce qui concerne la nature des injures dans les faits qu'elle souhaite prouver.

La faute « d'injures » ne peut donc pas non plus être retenue.

c) L'état d'ébriété

Le sieur D est le seul à prétendre que l'intimé serait venu régulièrement travailler sous l'influence de l'alcool.

L'appelante ne prétend même pas avoir jamais dû faire, à ce sujet, une remarque auparavant à l'intimé.

De surcroît, cette affirmation est contredite par un ancien collègue de l'intimé dont le médecin traitant atteste également n'avoir jamais contesté un état d'alcoolisme chez l'intimé.

Un état généralisé d'ébriété au travail ne peut donc être retenu.

Les sieurs D. et G.R. sont formels dans leurs attestations pour soutenir que l'intimé s'était présenté le 9.9.2004 vers 8 heures du matin au travail sous l'influence de l'alcool.

Le médecin traitant de l'intimé qui l'a vu +/- 3 heures plus tard n'a, lui, pu constater aucun signe d'influence d'alcool dans le chef de l'intimé.

Si l'intimé était effectivement vers 8 heures du matin le jour des faits sous l'influence de l'alcool, ce qu'il conteste mais ce que l'appelante souhaite prouver, cet état, apparemment isolé de surcroît, ne peut avoir été aussi grave pour justifier un licenciement pour motif grave.

Une enquête ne se justifie pas.

Le motif grave n'est pas retenu.

L'appel n'est pas fondé sur ce point.

2. L'indemnité de rupture

Les conclusions d'instance de l'intimé ainsi que le jugement critiqué, retiennent dans leurs dispositifs la somme de 49.022,45€ alors que les calculs corrects dans les motivations aboutissent à 40.022,45 €.

Il s'agit manifestement d'une erreur matérielle.

Le montant de 40.022,45 €, qui correspond au 4/5^{ème} d'une indemnité de rupture complète correspondant à 18 mois de rémunération, délai qu'il y a lieu de retenir en application de l'article 82 §3 de la loi sur les contrats de travail en tenant compte des éléments de la cause et notamment de l'âge, de l'ancienneté et de la rémunération annuelle brute de l'intimé qui n'est pas contestée.

Il a lieu de préciser que de ce montant brut doivent être déduites les retenues sociales et fiscales.

L'appel est fondé dans cette mesure.

3. L'indemnité de protection pour crédit temps

Il n'est pas contesté qu'au moment de son licenciement, l'intimé travaillait dans régime du crédit temps à concurrence de 1/5^{ème} de son temps de travail.

En vertu de la législation en la matière et notamment l'article 101 de la loi 22.1.1985 et l'article 20 de la Convention collective de travail n° 77bis du 19 décembre 2001, lorsque les prestations de travail sont ainsi réduites, l'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail, sauf pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, ou pour motif suffisant. Est suffisant le motif qui a été reconnu tel par le juge et dont la nature et l'origine sont étrangères à la réduction visée. L'employeur qui résilie néanmoins le contrat de travail sans motif grave ni motif suffisant, est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de six mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.

L'indemnité en question ne peut être cependant cumulée avec les indemnités fixées par l'article 63, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978, l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, aux articles 16 à 18 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats- délégués du personnel ou l'indemnité due en cas de licenciement d'un délégué syndical.

En l'espèce, le motif grave n'a pas été retenu par la cour.

A supposer l'état d'ébriété en date du 9.9.2004 établi, la cour considère pour des raisons explicitées plus haut, à savoir qu'il s'agirait d'un fait isolé et de moindre importance, qu'il ne constituerait pas un motif suffisant au sens de la loi.

Une enquête ne se justifie pas.

L'appel n'est pas fondé sur ce point.

Les conclusions d'instance de l'intimé ainsi que le jugement critiqué, retiennent dans leurs dispositifs la somme de 16.676,05€ alors que les calculs corrects dans les motivations aboutissent à 13.340,81 €.

Il s'agit manifestement d'une erreur matérielle.

Le montant de 13.340,81 € n'est pas contesté.

S'agissant d'une indemnité de protection comparable à celles mentionnées aux articles 101 et 20 précités et avec lesquelles elle ne peut d'ailleurs pas être cumulée, elle n'est pas soumise aux cotisations sociales mais doit faire l'objet des retenues fiscales.

L'appel est fondé dans cette mesure.

4. Prime de fin d'année

Le motif grave n'étant pas retenu, la prime de fin d'année pro rata temporis dans le calcul n'est pas contesté est due.

L'appel n'est pas fondé.

5. Indemnité pour abus du droit de licencier

Comme chaque travailleur a le droit de démissionner de son travail, chaque employeur a le droit de licencier son travailleur.

Le dommage, tant matériel que moral, qui peut résulter d'une rupture pour motif grave non retenu du contrat de travail est censé être compensé par une indemnité de rupture.

Une indemnité complémentaire peut être due, si celui qui rompt le contrat crée par sa faute un préjudice extraordinaire qui n'est pas couvert par l'indemnité de rupture.

En l'espèce, un dommage distinct de celui indemnisé par l'indemnité de rupture n'est pas établi.

L'appel incident n'est pas fondé.

*
* * *

Chacune des parties succombant en partie, les dépens d'appel sont compensés.

PAR CES MOTIFS,

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment son article 24,

LA COUR, après en avoir délibéré et statuant contradictoirement :

Dit les appels recevables.

Dit l'appel principal partiellement fondé et l'appel incident non fondé.

Confirme le jugement critiqué sous les seules modifications que

- L'indemnité de rupture s'élève à 40.022, 45 € sous déduction des retenues sociales et fiscales ;
- L'indemnité de protection pour crédit-temps s'élève à 13.340,81 € sous déduction des retenues fiscales ;

Compense les dépens d'appel.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par la 15^e Chambre de la Cour du travail de Liège, section de Liège, composée de Messieurs

Heiner BARTH, Conseiller faisant fonction de Président,
Jean-Benoît SCHEEN, Conseiller social au titre d'employeur,
Georges SELS, Conseiller social au titre d'employé,
qui ont assisté aux débats de la cause,
assisté de Monsieur Gino SUSIN, Greffier

Le Greffier,

les Conseillers sociaux,

le Président,

et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre, en l'annexe du Palais de Justice de Liège, sise rue Saint Gilles, 90 c à 4000 LIEGE le **PREMIER AVRIL DEUX MILLE DIX** par le Président de la chambre assisté du Greffier.

Le Greffier,

le Président,