

numéro de répertoire 2023/9520
date du jugement 08/09/2023
numéro de rôle R.G. : 22/ 1295/ 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

Sixième chambre

présenté le
ne pas enregistrer

En cause :

Monsieur H

RN:

, domicilié

Partie demanderesse,

ayant comparu par son conseil, Maître MARTIN Véronique, avocat, à 4800
VERVIERS, Place Albert 1^{er}, 8

Contre :

La SCRL JOSKIN PIRARD HOLDING, ci-après la SCRL JOSKIN, BCE: 0453.428.775,
dont le siège social est établi rue de Wergifosse, 39 à 4630 SOUMAGNE

Partie défenderesse,

ayant comparu par Maître LACOMBLE Jean-Paul, avocat, se substituant à Maître
BIHAIN Luc, avocat, à 4031 ANGLEUR, Square des Conduites d'Eau 7

I. PROCEDURE

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 déposée au greffe le 22 avril 2022 ;
- l'ordonnance 74751 du Code judiciaire rendue par la 1^{ère} chambre bis du Tribunal de céans le 7 juin 2022 ;
- les conclusions de la SCRL JOSKIN PIRARD HOLDING reçues au greffe le 30 août 2022 ;
- les conclusions de M. H. reçues au greffe le 31 octobre 2022 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la SCRL JOSKIN PIRARD HOLDING reçues au greffe le 13 janvier 2023 ;
- les conclusions additionnelles de M. H. reçues au greffe le 24 février 2023 ;
- les conclusions de synthèse de la SCRL JOSKIN PIRARD HOLDING reçues au greffe le 14 avril 2023 ;
- le dossier de la SCRL JOSKIN PIRARD HOLDING reçu au greffe le 19 avril 2023 ;
- le dossier de M. H. transmis par envoi recommandé du 1^{er} juin 2023 et reçu au greffe le 5 juin 2023.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du
9 juin 2023.

II. OBJET DE LA DEMANDE

Par requête du 22 avril 2022, telle que modifiée par conclusions additionnelles du 24 février 2023, Monsieur H. sollicite condamnation de la SCRL JOSKIN, son ancien employeur, à lui payer les sommes suivantes :

- un montant provisionnel brut de 58.490,00 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- un montant provisionnel brut de 828, 53 € à titre de prime de fin d'année ;
- l'indemnité forfaitaire de 17 semaines de rémunération, en référence à l'article 9 de la CCT 109, soit 20.431,45 € provisionnel ;
- un montant provisionnel net de 2.500,00 € à titre de dommages et intérêts réparant le préjudice moral et physique subi par M. H. , victime de violence au travail ;
- les intérêts sur les montants bruts provisionnels postulés à dater de la rupture jusqu'à complet paiement.

III. RECEVABILITE

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

IV. EXPOSÉ DES FAITS

1.

Monsieur H. est au service de la SCRL JOSKIN depuis 2009. Il a été engagé en qualité de technico-commercial.

Depuis 2014, il occupait le poste de directeur commercial pour les pays anglophones et supervisait une équipe de travailleurs.

Madame L. est entrée au service de la SCRL JOSKIN en 2014 en qualité d'assistante commerciale interne. Elle dépendait de son responsable, Monsieur H.

2.

Le 7 mars 2022, Madame L. a demandé à s'entretenir avec Madame J. directrice des ressources humaines, à propos de modalités de télétravail.

Au cours de cette discussion, Madame L. se serait confiée à Madame J. en affirmant qu'elle était victime de harcèlement sur son lieu de travail.

3.

Le 8 mars 2022 à 14 heures, Madame L. J. convoqué Monsieur B. collègue de bureau de Madame L. à une réunion en présence du conseiller en prévention, Monsieur W.

Le même jour à 16 heures, Madame J. et Monsieur W. se sont rendus au domicile de Madame L. qui était en télétravail.

4.

Il ressort des courriels échangés entre Madame L. ; Madame J. et Monsieur W. après cette entrevue qui a eu lieu au domicile de Madame L. que cette dernière a confirmé ses propos de la veille, selon lesquels elle recevait de manière régulière des remarques déplacées et/ou à caractère sexuel de la part de son supérieur hiérarchique, Monsieur H.

Madame L. a notamment fait état :

- d'une photo qui aurait été prise sous le bureau par Monsieur H. alors qu'elle était en jupe, photo qui aurait circulé ensuite parmi les collègues ;
- d'images à caractère sexuel lui envoyées via WhatsApp par Monsieur H.
- de rumeurs lancées à son sujet par Monsieur H. ;
- de remarques déplacées et désobligeantes.

5.

Le 9 mars 2022, Monsieur H. a été convoqué à une réunion en présence de Monsieur V B. (directeur commercial), de J. (directeur général) et de J. (DRH).

Les parties divergent quant à la manière dont cet entretien s'est déroulé.

Ce qui est certain, c'est qu'à l'occasion de cet entretien, Monsieur H. a été informé des faits qui avaient été relatés par Madame L. à son égard.

Une lettre de démission a été rédigée de la main de Monsieur H. sur une feuille de bloc-notes, libellée comme suit :

« Par la présente, je souhaite démissionner de manière volontaire et immédiate, effectif à ce jour.

Je ne réclamerai pas d'indemnité quelconque par rapport à cette démission.

Je remets tous les biens professionnels aujourd'hui ».

La lettre est signée par Monsieur H.

Madame J. a apposé sur la lettre le cachet de la société et sa signature, avec mention manuscrite « pour réception et pour accord avec effet immédiat ».

Il fut demandé à Monsieur H. de remettre tous les effets appartenant à la société (téléphone, clé du bureau, clé du véhicule de fonction, puce électronique pour le carburant...).

Monsieur H. aurait alors fait un malaise.

6.

Monsieur B. reconduira Monsieur H. chez lui, avec son véhicule, en présence de Monsieur W. conseiller en prévention interne.

Monsieur B. et Monsieur W. resteront avec Monsieur H. qui était éprouvé par la situation, jusqu'à l'arrivée de son épouse, Madame T.

7.

Le lendemain des faits, soit le 10 mars 2022, Monsieur H. s'est rendu chez son médecin qui l'a placé en incapacité du 10 mars 2022 au 31 mars 2022.

Le médecin de Monsieur H. écrit que :

« Monsieur Hardy est dans un état psychologique tel, (état de choc intense) qu'il est incapable de prendre une décision sensée. Il a d'ailleurs fait plusieurs malaises, avec perte de connaissance, consécutifs à l'annonce des décisions prises par son employeur ».

8.

Par courrier du 10 mars 2022, le conseil de Monsieur H. a contesté la validité de sa démission, estimant qu'elle aurait été soutirée sous pression.

Par courrier du 18 mars 2022, le conseil de la SCRL JOSKIN a contesté cette version des faits, indiquant que Monsieur H. aurait immédiatement et spontanément reconnu les faits et qu'il aurait aussitôt pris la décision de démissionner.

Le conseil de Monsieur H. adressera un dernier courrier daté du 6 avril 2022 à la SCRL JOSKIN, qui restait sur sa position.

Les parties n'ayant pu se mettre d'accord, Monsieur H. a introduit la présente procédure par requête du 22 avril 2022.

V. POSITION DES PARTIES

Monsieur H. estime que sa démission est nulle et non avenue, son consentement ayant été vicié.

Ce vice de consentement résulterait des circonstances suivantes. Il aurait été convoqué à un entretien en présence de son supérieur hiérarchique, de la directrice des ressources humaines et du directeur général, sans avoir pu s'y préparer, entretien au cours duquel on lui aurait exposé des faits de harcèlement sexuel envers sa collègue, L. avec qui il aurait toujours entretenu des relations cordiales, sans que les protestations de Monsieur H. sur les faits reprochés ne soient prises en compte.

Cette situation l'aurait plongé dans un état de malaise profond, physique et mental, à tel point qu'il serait tombé au sol. Malgré tout cela, et au lieu de postposer l'entretien, le directeur général aurait continué à le mettre sous pression en proposant à Monsieur H. de démissionner pour lui éviter de faire l'objet d'un licenciement pour motif grave. La responsable des ressources humaines lui aurait alors dicté le texte de l'acte de démission, tandis qu'il aurait suivi aveuglément ses instructions, complètement abasourdi.

Monsieur H. sollicite par ailleurs une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, en application de la Convention collective de travail n°109.

Il estime également avoir été victime de violence au travail de la part du directeur général et de la directrice des ressources humaines, qui auraient profité de la détresse dans laquelle ils l'avaient placé pour lui soutirer la démission. Ce comportement fautif aurait causé un dommage moral dans son chef qu'il conviendrait de réparer.

Enfin, par conclusions principales, il postule le paiement de la prime de fin d'année.

La SCRL JOSKIN soutient pour sa part que Monsieur H. n'a pas contesté les faits lors de l'entretien litigieux mais qu'il a demandé à présenter sa démission pour partir plus honorablement. La SCRL JOSKIN estime qu'il appartient à Monsieur H. d'apporter la preuve certaine de la violence ou du dol dont il se prévaut.

La SCRL JOSKIN soutient qu'en tout état de cause, le fait de laisser le choix à un travailleur entre un licenciement pour faute grave ou une démission ne serait pas en soi illicite, sauf si les faits présentés étaient factices, anodins ou inexistantes.

Il n'appartiendrait pas au Tribunal, pour ce faire, de se prononcer sur l'existence ou non d'un motif grave susceptible de justifier un licenciement immédiat, mais bien d'apprécier si les faits litigieux étaient suffisamment graves pour ne pas conférer un caractère injuste ou illicite à la menace d'un licenciement pour faute grave.

En l'espèce, les pièces produites démontreraient à suffisance les éléments particulièrement accablants et graves ayant été rapportés à la direction par Madame L.

Par ailleurs, il ne saurait être question de licenciement manifestement déraisonnable, Monsieur H. ayant valablement démissionné.

Aucune indemnité ne serait due en compensation d'un préjudice moral puisque Monsieur H. ne démontre ni l'existence d'une faute dans le chef de la SCRL JOSKIN, ni celle d'un dommage ou d'un lien causal entre la prétendue faute et le dommage.

VI. FONDEMENT

VI.1. VALIDITÉ DE LA DÉMISSION

VI.1.1. En droit

1.

L'article 32, 3° de la loi du 3 juillet 1978 dispose qu'un contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut prendre fin par la volonté de l'une des parties.

Le congé est l'acte unilatéral par lequel une partie à un contrat de travail notifie à l'autre qu'elle met fin au contrat. Il est soumis aux mêmes conditions de validité que celles auxquelles sont soumis les contrats¹, à savoir : le consentement de la partie qui s'oblige, sa capacité juridique, un objet certain et une cause licite (Art. 5.27 du nouveau Code civil).

¹ Cass., 28 avril 1980, Pas., 1980, I., p. 1067 ; Cass., 23 mars 1998, J.T.T., 1998, p. 378 ; A. WITTER, « Eenzijdige beëindiging van arbeidsovereenkomst met tijdsbepaling of onder voorwaarde », J.T.T., 1996, p.262.

Il arrive que la validité du congé donné par le travailleur soit mise en cause, ce dernier invoquant que son consentement a été vicié, car donné sous la contrainte ou sous l'effet d'une violence morale ou d'une manœuvre dolosive.

2.

L'article 1109 de l'ancien Code civil dispose² :

« Il n'y a point de consentement valable, si consentement n'a été donné que par erreur ou s'il a été extorqué par violence ou surpris par dol ».

3.

Conformément à l'article 1116 de l'ancien Code civil :

« le dol est cause de la nullité de la convention lorsque les manœuvres pratiquées par l'une des parties sont telles qu'il est évident que sans ces manœuvres, l'autre partie n'aurait pas contracté. Il ne se présume pas, et doit être prouvé ».

Selon la Cour de cassation :

« Le dol (...) implique qu'un cocontractant utilise des artifices intentionnellement, en vue d'inciter la partie adverse à conclure le contrat ; (...) la réticence lors de la conclusion d'une convention peut, dans certaines circonstances, être constitutive de dol lorsque la partie ignorante du fait omis, n'aurait pas conclu le contrat si elle avait eu connaissance de ce fait. »³.

Celui qui veut obtenir la nullité de la convention ou de l'acte unilatéral qu'il a souscrit doit ainsi démontrer que l'autre partie a usé de manœuvres dans l'intention de tromper et que celles-ci ont déterminé son consentement à conclure le contrat ou à souscrire l'engagement unilatéral⁴.

4.

L'article 1112 du Code civil stipule:

« Il y a violence, lorsqu'elle est de nature à faire impression sur une personne raisonnable, et qu'elle peut lui inspirer la crainte d'exposer sa personne ou sa fortune à un mal considérable et présent ».

Il est unanimement admis que la violence doit répondre à quatre conditions simultanées :

1. elle doit avoir été déterminante dans le consentement ;
2. elle doit être de nature à faire impression sur une personne raisonnable compte tenu des circonstances de l'espèce; il faut donc apprécier *in concreto* le caractère raisonnable de la crainte ressentie eu égard à l'âge, au sexe et à la condition des personnes ;
3. elle doit faire naître la crainte d'un mal considérable ;

² Le nouveau Code civil, qui est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2023, contient dans les articles 5.33 et suivants le nouveau régime (similaire à l'ancien) des vices de consentement. Il n'est toutefois pas applicable au présent litige dont les faits sont antérieurs.

³ Cass., 30 juin 2005, RG n°C.04.0523.F; Cass., 16 septembre 1999, RG n° C.970301.N.

⁴ C. trav. Bruxelles, 6 juin 2016, RG n°2014/AB/408.

4. elle doit être injuste ou illicite, c'est-à-dire non motivée par l'exercice normal d'un droit et non fondée sur le simple fait de rapports de subordination morale ou économique normaux.

Concernant la dernière condition, la doctrine et la jurisprudence s'accordent pour dire que par lui seul, le fait qu'un employeur menace un travailleur de le licencier pour motif grave ne constitue pas une violence illégitime : il s'agit ici de la crainte provoquée par la menace de l'exercice d'un droit, menace provenant en outre d'une autorité légitime⁵.

La Cour de cassation enseigne de longue date que, s'agissant de placer un travailleur devant le choix entre un renvoi pour motif grave et une démission volontaire, ce fait n'est pas, en règle, constitutif d'une violence morale injuste entraînant un vice de consentement dans la mesure où la seule menace de licenciement du travailleur pour motif grave n'est pas, en soi, constitutive de violence morale, sauf si les faits reprochés sont réellement anodins ou factices⁶ (c'est le Tribunal qui souligne).

Une menace n'est pas injuste lorsque l'employeur peut raisonnablement considérer que les faits sur lesquels repose la menace constituent véritablement un motif grave de licenciement, indépendamment de la justesse de cette appréciation.

C'est pour cette raison que, sous réserve du caractère anodin, non fondé ou factice des faits, le juge du vice de consentement n'est pas saisi du contrôle du motif grave invoqué à titre de menace par l'employeur. Il n'exerce en effet sur le motif grave concerné qu'un contrôle 'marginal' dans le cadre de l'appréciation du caractère éventuellement injuste ou illicite de la violence alléguée⁷.

Dans un arrêt du 26 février 2016⁸, la Cour du travail de Mons a très justement rappelé ce qui suit :

« La situation 'économiquement faible' du salarié à l'égard de son employeur est en soi insuffisante pour considérer que le consentement est vicié.

Lorsqu'un travailleur invoque la nullité de sa démission donnée sous la menace d'un licenciement pour motif grave, il doit établir, soit que l'employeur a fait un usage abusif ou illicite de son droit d'invoquer un motif grave justifiant la rupture immédiate, ceci ne pouvant se déduire de la seule existence de cette menace ni de la circonstance que les faits reprochés seraient a posteriori considérés comme insuffisamment graves, soit que l'employeur a usé de manœuvres de nature à tromper une personne normalement attentive, qui l'ont déterminée à remettre sa démission.

Le juge saisi d'un litige relatif à la validité de la démission d'un travailleur sous la menace d'un licenciement pour motif grave doit se garder de le traiter comme s'il s'agissait d'un

⁵ C. trav. Bruxelles, 6 juin 2016, RG 2014/AB/408 citant C. GOUX, « La violence dans la formation des actes juridiques », in *La théorie générale des obligations, suite, Formation permanente CUP*, octobre 2002, p.324 et suiv et la jurisprudence citée ainsi que la jurisprudence citée par B. PATERNOSTRE, *Recueil de jurisprudence. Le Motif grave*, Kluwer, 2014, pp. 73-76.

⁶ Cass., 7 novembre 1977, *Pas.*, 1978, I, p.275.

⁷ C. trav. Liège (div. Liège), 2 août 2022, RG 2021/AL/561.

⁸ RG 2015/AM/131.

contentieux concernant directement pareil licenciement. Il n'exerce en effet sur le motif grave concerné qu'un contrôle « marginal » dans le cadre de l'appréciation du caractère éventuellement injuste ou illicite de la violence alléguée ».

5.

Depuis le 1^{er} novembre 2020, les règles déterminant la charge de la preuve sont contenues à l'article 8.4. du titre VIII du nouveau Code civil, qui dispose :

« Celui qui veut faire valoir une prétention en justice doit prouver les actes juridiques ou faits qui la fondent.

Celui qui se prétend libéré doit prouver les actes juridiques ou faits qui soutiennent sa prétention.

Toutes les parties doivent collaborer à l'administration de la preuve.

En cas de doute, celui qui a la charge de prouver les actes juridiques ou faits allégués par lui succombe au procès, sauf si la loi en dispose autrement.

Le juge peut déterminer, par un jugement spécialement motivé, dans des circonstances exceptionnelles, qui supporte la charge de prouver lorsque l'application des règles énoncées aux alinéas précédents serait manifestement déraisonnable. Le juge ne peut faire usage de cette faculté que s'il a ordonné toutes les mesures d'instruction utiles et a veillé à ce que les parties collaborent à l'administration de la preuve, sans pour autant obtenir de preuve suffisante ».

Il en découle que la partie qui se prétend libérée d'une obligation en se prévalant d'une violence ou d'un dol ayant vicié son consentement supporte la charge de la preuve de la réalité de ce vice de consentement⁹.

VI.1.2. En l'espèce

Les parties s'accordent pour dire que le 9 mars 2022, Monsieur H a été convoqué à une réunion en présence de Monsieur B. (directeur commercial), de Monsieur J (directeur général) et de Madame J (DRH), sans en avoir été préalablement informé.

Les parties divergent toutefois sur le déroulement de cet entretien.

L'employeur prétend qu'une fois mis au courant des faits relatés à son propos par Madame L, Monsieur H n'aurait pas contesté les faits, mais qu'il aurait demandé à présenter sa démission en rédigeant de sa main un courrier sur une feuille de bloc-notes disponible dans la salle de réunion.

Monsieur H prétend quant à lui avoir été complètement choqué par l'accusation brutale et imprévue à son encontre, à un tel point qu'il aurait eu du mal à respirer et serait tombé lourdement au sol en arrière. Après lui avoir annoncé qu'il disposait de toutes les pièces utiles

⁹ Cour trav. Liège, div. Liège, 27 mai 2022, RG 2021/AL/384, www.terralaboris.be.

démontrant le bien-fondé de l'accusation, l'employeur, au lieu de postposer l'entretien compte tenu de l'état physique préoccupant dans lequel il se serait trouvé, aurait poursuivi la pression en signalant qu'une solution plus honorable pouvait être envisagée, à savoir la démission. Madame J. lui aurait ensuite dicté le texte à écrire tandis que Monsieur H. affaibli, tremblant et déconnecté, aurait suivi aveuglément les instructions.

Le Tribunal estime que Monsieur H. ne démontre pas que lors de la signature de la lettre de démission, le 9 mars 2022, son consentement aurait été vicié par le dol ou la violence, eu égard aux éléments suivants.

Tout d'abord, Monsieur H. à qui incombe la charge de la preuve, reste en défaut de démontrer qu'il aurait été soumis à une menace, le cas échéant injuste, illicite ou illégitime, de licenciement pour faute grave et qu'il n'aurait pas, lui-même, pris l'initiative de démissionner.

Il est tout à fait plausible que, face à la gravité des accusations, accusations dont il ne peut pas être dit qu'elles soient sans fondement, Monsieur H. a estimé qu'il était préférable de ne pas devoir s'expliquer sur ses actes ni d'affronter sa direction, en préférant démissionner de son plein gré pour partir dignement et surtout discrètement.

Que l'employeur ait ou non explicitement menacé Monsieur H. d'un licenciement pour faute grave, il a en tout cas émis des accusations d'une gravité certaine à son encontre. Le ton était donné et Monsieur H. ne pouvait ignorer que son employeur envisageait de prendre des mesures lourdes de conséquence à son égard.

Il est clair aux yeux du Tribunal que la crainte d'un mal considérable était présente, à savoir la perte de son emploi d'une manière infamante et le risque d'une publicité des motifs de cette perte. Il fait donc peu de doutes que cette crainte ait été déterminante de son consentement¹⁰.

Pour qu'il soit question de violence au sens de l'article 1112 du Code civil, encore faut-il que la crainte éprouvée résulte d'une contrainte injuste ou illicite.

Or, comme rappelé *supra*, la simple menace de licencier pour faute grave ne constitue pas un acte de violence illicite, susceptible de vicier le consentement du travailleur qui choisit de démissionner, sauf si les faits invoqués par l'employeur sont anodins, factices ou manifestement sans fondement.

La question en litige n'est donc pas de savoir si le Tribunal aurait admis la gravité du fait invoqué à l'appui d'un licenciement pour motif grave, mais bien de savoir si Monsieur H. rapporte la preuve de ce qu'au moment de sa démission, les reproches exprimés à son égard n'étaient manifestement pas fondés, factices ou dépourvus de toute gravité.

Monsieur H. dépose des échanges de messages avec Madame L. qui attesteraient de la nature cordiale - voire amicale - de leur relation, qui serait incompatible avec des faits d'harcèlement sexuel au travail.

Cette affirmation ne saurait résister aux éléments accablants déposés par la SCRL JOSKIN.

¹⁰ Voir dans le même sens : C. trav. Liège (div. Liège), 2 août 2022, RG 2021/AL/561, www.terralaboris.be.

Tout d'abord, dans le courriel adressé à Madame J. par Madame L. (qui fait suite à l'entretien qui a eu lieu le 8 mars 2022 à 16 heures en présence de Madame J., DRH, et de Monsieur W. conseiller en prévention, au domicile de Madame L.), cette dernière relate des faits continus de harcèlement.

Madame L. fait état, notamment, de nombreux chuchotements à connotation sexuelle que Monsieur H. lui aurait glissés à l'oreille, ainsi que d'images à caractère sexuel envoyées sur WhatsApp ou encore une photo de son entrejambe que Monsieur H. aurait montré à tous ses collègues.

Le Tribunal n'a aucune raison de douter de la réalité de l'ensemble des déclarations faites par Madame L. dans ce courriel, compte tenu des autres éléments probants et concordants produits au dossier de la SCRL JOSKIN, dont notamment :

- Le compte-rendu de la réunion qui a eu lieu le 8 mars 2022 à 14h, en présence de Monsieur B., collègue de bureau de Madame L., à qui cette dernière se confiait, de Monsieur W. conseiller en prévention, et Madame J., DRH.

Dans ce compte rendu, rédigé par Monsieur W. on peut lire notamment qu' L. se confiait régulièrement à son collègue, (B. à propos des remarques déplacées que lui faisait Monsieur H.

Il y est par ailleurs indiqué :

« C. dit que A. n'est vraiment pas bien depuis 2-3 ans.

(...)

On demande à C pourquoi les autres personnes du bureau ne sont pas intervenues, mais vu que la situation dure depuis des années, intervenir est compliqué. Parfois après une blague de G., une personne va dire en soupirant « G. ...Pfff », mais rien de plus. De plus la majorité des paroles ne sont pas entendues par les collègues. C. n'a pas averti la direction car la situation le rend très mal à l'aise. Il ne savait pas comment procéder sans vexer A. et sans son consentement. Il sait également que s'il parle de la situation, A. ne lui parlerait plus ce qui serait encore pire pour A. car elle serait esseulée dans le bureau.

C. confirme qu'il y a plusieurs années, G. a pris une photo sous la table du bureau d' lorsqu'elle portait une robe. G. l'a montré à plusieurs (l'ensemble ?) des personnes du bureau. C. n'a pas osé le dire à A. car il ne savait pas comment aborder le sujet car il était trop gêné ». (...).

- L'échange WhatsApp intervenu le 23 février 2022, soit *in tempore non suspecto*, dans lequel Madame L. apporte le comportement déplacé de Monsieur H. à Monsieur B.

▪ Madame L. :

*« Mon chef — enfin notre chef,
Je pose une question par rapport à un lancement de machines de
production mais on attend réponse du dépt achat.
Le dept achat a mis un j aime sur le mail. En gros pas de réponse à notre
question.
Mon chef me répond tu aurais préféré un index ? Un auriculaire ? Vais
pas montrer un autre (allusion au majeur)
On peut même mettre 2 doigts si tu veux
Évidemment je ne t'ai rien dit »*

▪ Monsieur B :

*« Évidemment... Quelle tristesse ! Il y a des choses qui m'échappent
totalement
Je ne comprends pas de tels propos. Il espère qls chose ou il est vraiment
comme cela ? Je ne sais plus ! »*

▪ Madame L. :

*« Alors là je n'en sais rien.
Mais là je me suis dit que ça allait un peu loi
Moi : je ne sais pas ce que je vais manger ce soir (il sait que je vais au resto)
Sa réponse : moi  »*

- Les photos à caractère sexuel envoyées par Monsieur H. à Madame L.
accompagnées de commentaires complètement déplacés.

Monsieur H. a notamment envoyé une photo de plugs anaux équipés d'une lampe
sur l'extrémité sensée se situer à l'extérieur de la cavité anale, ainsi qu'une photo d'une
femme portant ledit plug anal sous sa jupe.

Il commente les photos comme suit : *« Idée cadeau pour ton anniversaire. Comme ça,
quand tu cours dans le noir, tu vois où tu mets les pieds ».*

Ce à quoi Madame L. a répondu *« Euh oui mais non ».*

Une autre photo envoyée par Monsieur H. à Madame L. représente un
homme et une femme assis l'un à côté de l'autre, chacun ayant la main dans le pantalon
de l'autre. L'image est légendée comme suit : *« Ton mec est censé faire mouiller ta
culotte, pas tes yeux. Ta copine est censée te rendre la bite dure, pas la vie ».*

Il a également envoyé une photo prise par lui d'un dessin fait à la main sur le coin d'une
feuille, représentant un sexe masculin en érection. Il écrit sous la photo : *« Tu vois quoi
là ? »* Ce à quoi Madame L. a répondu *« Euh un dessin tendancieux ».*

Le malaise de Madame L. est palpable dans ses réponses. Il convient de souligner que Monsieur H. était le chef hiérarchique de Madame L., ce qui n'était certainement pas de nature à encourager Madame L. à affronter Monsieur H. au risque de mettre sa situation en péril.

De toute évidence, le contenu de ces échanges dénote de faits graves, parfaitement intolérables dans le cadre de relations de travail, de sorte que la SCRL JOSKIN pouvait raisonnablement penser qu'ils étaient *a priori* constitutifs d'un motif grave.

Face aux éléments en sa possession, la direction se devait d'auditionner immédiatement Monsieur H. et de le mettre face à ces accusations basées sur des faits qui ne sont manifestement ni anodins, ni factices.

Ainsi, non seulement Monsieur H. ne démontre pas avoir été menacé de licenciement pour motif grave ou avoir été placé devant l'alternative entre un tel licenciement et une démission, mais quand bien même ce serait le cas, une telle situation ne serait pas constitutive de violence morale compte tenu de la réalité des faits et de leur gravité.

Monsieur H. ne démontre pas davantage que lors de la réunion du 9 mars 2022, il aurait fait l'objet de pressions injustifiées, de paroles ou d'actes particulièrement menaçants, ou qu'il aurait demandé et qu'il se serait vu refuser tout délai de réflexion ou toute possibilité de consulter un tiers.

Il produit aux débats un courriel de Monsieur B., dans lequel ce dernier écrit : « (...) j'espère que tu sauras surmonter cet immense choc et que tu iras bientôt mieux car l'état dans lequel je t'ai reconduit hier à la maison m'a profondément fait peur (...) ».

Il produit également une attestation émanant de son épouse, Madame T. qui explique notamment avoir retrouvé son mari « la tête entre les mains, blanc, livide, tremblant » tout en ajoutant que « Monsieur B. et Monsieur N. sont encore restés près de nous quelques minutes s'assurant que G. était accompagné et donc en sécurité. Ils sont repartis en encourageant G. afin qu'il ne se laisse pas aller ».

Ces éléments ne font qu'attester l'état de mal-être dans lequel se trouvait Monsieur H. après l'entretien, ce qui est parfaitement normal compte tenu des fautes qui lui avaient été reprochées lors de celui-ci.

Le fait que Monsieur H. se trouvait dans un état de choc ne démontre nullement qu'il venait de subir de la violence morale, du chantage ou des pressions injustifiables mais peut parfaitement s'expliquer par les circonstances telles qu'exposées à savoir qu'il venait de réaliser que ses comportements avaient été découverts et n'étaient pas considérés par l'employeur comme anodins, loin s'en faut.

Peut-être, ce n'est qu'une hypothèse, Monsieur H. décrit par son employeur comme un élément de valeur, par son ancienneté, ses compétences, ses performances se sentait-il un peu intouchable. Peut-être, aussi, a-t-il considéré, mais bien à tort, que ses comportements étaient discrets et, par ailleurs, anodins.

La Cour du travail de Liège a déjà eu l'occasion de préciser que l'émotion évidente et la tension auxquelles le travailleur a dû faire face le jour où il a signé l'acte de démission ne sont pas suffisants à lui avoir fait perdre son libre arbitre¹¹.

Dans le même sens, la Cour du travail de Bruxelles a jugé qu'un travailleur qui se retrouve confronté à plusieurs responsables hiérarchiques, qu'il s'agisse de membres de la direction ou de ressources humaines lui reprochant des faits graves, est nécessairement stressé. Le fait qu'une telle réunion soit difficile ne peut suffire à démontrer cette perte de toutes facultés mentales¹².

Monsieur H. invoque encore qu'on lui aurait dicté le texte de la démission. Il en veut pour preuve le caractère juridique et bien écrit de l'acte de démission, qui ne saurait émaner de lui au vu de son peu de connaissance en la matière.

L'acte de démission est rédigé comme suit :

« Par la présente, je souhaite démissionner de manière volontaire et immédiate, effectif à ce jour.

Je ne réclamerai pas d'indemnité quelconque par rapport à cette démission.

Je remets tous les biens professionnels aujourd'hui ».

Il est manifeste que ce court texte a pu être inspiré par l'employeur, ce fait avéré ne serait pas de nature à vicier le consentement.

Comme l'a judicieusement exprimé la Cour du travail de Bruxelles, la circonstance qu'un travailleur, après avoir exprimé qu'il souhaitait démissionner, se soit vu dicter les termes de la lettre de démission, ne fait pas la preuve de son absence de facultés mentales. Il n'est pas en soi anormal pour un non-juriste, qui a annoncé son intention de démissionner aux membres du service des ressources humaines, de leur demander ce qu'il devait écrire pour formaliser cette démission¹³.

Outre le fait que le langage utilisé n'est pas particulièrement recherché juridiquement, à supposer même que la lettre de démission ait été dictée à Monsieur H. ce qui est probable, il reste qu'en la rédigeant de sa main et en la signant, il s'en est approprié le contenu¹⁴.

C'est d'autant plus vrai que Monsieur H. était, comme rappelé supra, au service de la SCRL JOSKIN depuis 14 ans, qu'il y occupait le poste de directeur commercial pour les pays anglophones et qu'il supervisait une équipe de travailleurs, dont Madame L. Il était donc habitué aux processus de négociation et il était tout à fait à même d'évaluer les avantages et les inconvénients d'une démission.

Monsieur H. produit également deux certificats médicaux.

¹¹ Cour du travail de Liège, 12 janvier 2006, JTT, 2007, p. 49.

¹² Cour du travail de Bruxelles, 6 juin 2016, RG 2014/AB/408, www.terralaboris.be.

¹³ C. trav. Bruxelles, 6 juin 2016, RG 2014/AB/408, www.terralaboris.be.

¹⁴ Voir dans le même sens C. trav. Liège, 10 janvier 2017, RG 2016/AN/105.

Le premier date du 10 mars 2022 et prévoit :

*« Monsieur H est dans un état psychologique tel, (état de choc intense) qu'il est incapable de prendre une décision sensée.
Il a d'ailleurs fait plusieurs malaises, avec perte de connaissance, consécutifs à l'annonce des décisions prises par son employeur ».*

Le médecin de Monsieur H a effectivement pu constater que son patient était dans un état de choc lors de la consultation qui a eu lieu le lendemain des faits, ce qui est compréhensible au vu des événements s'étant déroulés la veille.

En revanche, le médecin n'était pas présent la veille lors de l'entretien litigieux. En affirmant que Monsieur H, aurait fait plusieurs malaises la veille avec perte de connaissance, il ne fait que relater les affirmations unilatérales de son patient.

Le deuxième certificat date du 16 février 2023, soit près d'un an après les faits litigieux, renseigne quant à lui :

« Monsieur H s'est présenté à ma consultation le 10/03/22, dans un état de détresse psychologique intense. Cet état de détresse intense fait suite à la violence de l'entretien qu'il a eu la veille, avec ses supérieurs.

Lorsque Mr H m'explique le déroulement de l'entretien, il est fort accablé et tout retourné de la situation. Cela s'apparente à un état de stress post-traumatique.

(...)

Il a d'ailleurs fait deux malaises, l'un dans le bureau, et le second, sur le chemin de retour du travail. J'estime donc que l'état de Mr H en date du 10/3/22, est tout à fait à mettre en rapport avec l'événement traumatisant qu'il a subi la veille ».

À nouveau, et de manière encore plus évidente, le médecin n'a fait que retranscrire ce qui lui a été rapporté par Monsieur H, près d'un an auparavant.

Ces documents médicaux ne sont pas de nature à établir qu'au moment où il a signé sa démission, Monsieur H, avait perdu toute capacité d'exprimer sa volonté.

En conclusion, la direction a réagi adéquatement face à la gravité des plaintes émanant de Madame L. et des documents à charge de Monsieur H, dont elle a eu connaissance la veille de l'entretien.

Monsieur H. ne démontre pas que son consentement aurait été vicié.

Il ne peut, dès lors, prétendre à une indemnité de préavis.

VI. II. LICENCIEMENT MANIFESTEMENT DÉRAISONNABLE

La rupture du contrat de travail ne trouve pas sa cause dans un licenciement mais dans une démission. Il ne saurait être question de licenciement manifestement déraisonnable, la CCT 109 ne trouvant pas à s'appliquer.

La demande est non fondée.

VI. III. DOMMAGES ET INTÉRÊTS EN RÉPARATION D'UN PRÉJUDICE MORAL

Monsieur H fait état d'un état de choc émotionnel ayant perduré de nombreux jours.

Le fait que Monsieur H se soit senti moralement au plus bas à la suite de la fin des relations de travail avec la SCRL JOSKIN dans un contexte de démission face à des accusations d'harcèlement sexuel est compréhensible.

Il reste toutefois en défaut de démontrer l'existence d'une faute dans le chef de la SCRL JOSKIN.

La demande est non fondée.

VI. IV. PRIME DE FIN D'ANNÉE

La rupture étant imputable à Monsieur H aucune prime de fin d'année n'est due.

La demande est non fondée.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement,

Dit la demande recevable, la déclare non fondée.

En déboute le requérant.

Le condamne aux dépens étant l'indemnité de procédure d'un montant de 4500 € et la contribution au fonds d'aide juridique de 2^{ème} ligne de 22 euros.

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

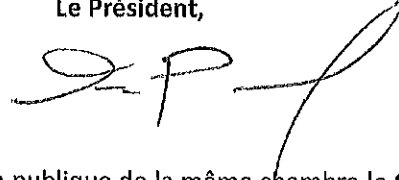
VAN PRAAG Fabrice,
BORREMANS Catherine,
PAUL Marc,

Juge présidant la chambre,
Juge social employeur,
Juge social employé,

Les Juges sociaux,



Le Président,



Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **08/09/2023** par **PICCININ Françoise**, Juge présidant la chambre, désignée pour le prononcé par ordonnance du Président (article 782bis CJ) avec l'assistance de **WALLRAF Nadine**, Greffier,

Le Greffier,



La Présidente,

