



Expédition

Numéro du répertoire
2023 /
Date du prononcé
08 juin 2023
Numéro du rôle
2023/AB/198
Décision dont appel
23/1/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

deuxième chambre extraordinaire

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL – licenciement travailleur protégé L.19.3.1991

Arrêt contradictoire

Définitif

L'EQUIPE ASBL, BCE 0407.621.318, dont le siège est établi à 1070 BRUXELLES, Rue de Veeweyde 60,

partie appelante,

représentée par Maître FLAHAUT Tatienne, substituant Maître BIHAIN Luc, avocat à 1160 AUDERGHEM, Boulevard du Souverain 280,

contre

Monsieur D M, NRN, domicilié à

partie intimée,

comparaissant personnellement assistée par Maître PETRE Marianne, avocate à 7100 LA LOUVIERE, Rue Hamoir 156

La FEDERATION GENERALE DU TRAVAIL DE BELGIQUE - FGTB, organisation représentative des travailleurs, BCE 0851.766.007, dont les bureaux sont établis à 1000 BRUXELLES, Rue Haute 42,

partie intimée,

représentée par Maître PETRE Marianne, avocate à 7100 LA LOUVIERE, Rue Hamoir 156

★

★

★

I. LES FAITS

1.

L'ASBL L'EQUIPE se présente comme un réseau de psychiatrie sociale qui regroupe plusieurs centres de jour, centres résidentiels, un centre ambulatoire, un hôpital de jour, une bibliothèque et un club pour les personnes en fragilité psychique. Elle occupe environ 200 travailleurs et travailleuses, selon les déclarations faites à l'audience.

Monsieur D M a été engagé par l'ASBL L'EQUIPE à partir du 3 février 2003, d'abord dans le cadre d'un contrat de travail de remplacement à temps partiel, puis d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein. Il a exercé la fonction de sociothérapeute jusqu'en juillet 2019 et de psychologue depuis lors. Jusqu'au 21 août 2022, il a été affecté au CRIT (Centre de réadaptation psychosociale et d'intégration au travail).

Monsieur D M a été élu représentant du personnel au comité pour la prévention et la protection au travail lors des élections sociales de 2020. Sa candidature avait été présentée par la FGTB.

2.

Le comportement de monsieur D M a été dénoncé par certains de ses collègues du CRIT. Monsieur D M a été entendu à ce sujet par sa hiérarchie le 4 et le 8 juillet 2022. La direction a également entendu chaque travailleur et travailleuse du CRIT à ce sujet au cours du mois de juillet 2022.

Monsieur D M a pris des congés du 18 au 31 juillet 2022. À son retour, le 1^{er} août, il a été à nouveau entendu par sa hiérarchie et un avertissement écrit lui a été envoyé. Les faits suivants étaient pointés dans la lettre d'avertissement : « Il s'agit, lors de relations individuelles sans témoin, de sous-entendus à caractère allusif, de propositions inappropriées, de menaces voilées, de regards insistants, de réflexions à caractère séducteur ou sexuel, de critiques du travail d'autrui ou de l'interlocutrice, de l'utilisation d'une référence à la hiérarchie pour appuyer vos propos, de déformation des propos et événements, de circulation de rumeurs, de questions sur des matières personnelles et intimes, de gestes déplacés ». La lettre d'avertissement faisait également état de l'incompréhension de monsieur D M face aux accusations de ses collègues.

Monsieur D M a été dispensé de prestations jusqu'au 5 août puis a pris de nouveaux congés. Le 22 août, il a repris le travail au sein d'un autre service de l'ASBL (Prélude) dans le cadre d'un remplacement.

Le 7 septembre 2022, ce remplacement a pris fin par le retour de la travailleuse remplacée et monsieur D M a été dispensé de prestations. Un nouvel entretien a eu lieu entre monsieur D M, accompagné d'une permanente de la FGTB, et sa direction, et une nouvelle affectation a été recherchée.

Le 14 septembre 2022, la direction de l'ASBL L'EQUIPE a écrit à la permanente syndicale de la FGTB : « Le Conseil d'Administration a pris une position claire concernant le dossier de D M qui rejoint les constatations que nous avons faites ensemble lors de notre dernier entretien. À savoir que la collaboration de D M est devenue, non seulement impossible avec les travailleurs du CRIT, mais également avec les travailleurs de l'ensemble de l'ASBL l'Equipe et Vives pour les raisons déjà évoquées ensemble précédemment ». Par la même lettre, l'ASBL L'EQUIPE a proposé d'affecter monsieur D M à une équipe mobile externe à l'ASBL, sous réserve de l'avis positif de la coordinatrice de cette équipe et à condition que monsieur D M ne participe plus aux séances du conseil d'entreprise et du comité pour la prévention et la protection au travail de l'ASBL et y soit remplacé par son suppléant. Cette proposition a été refusée.

Monsieur D M s'est trouvé en incapacité de travail du 12 septembre au 25 novembre 2022.

Le 27 septembre 2022, l'ASBL L'EQUIPE a reçu une lettre du service externe de prévention et de protection au travail (SEPPT) l'informant du dépôt d'une demande d'intervention psychosociale formelle à caractère principalement collectif par six membres du CRIT le 9 septembre 2022, en raison du comportement de monsieur D M . Dans cette lettre, le SEPPT a décrit la situation à risque telle qu'elle lui a été dépeinte par les plaignants :

- « L'agent ferait des apartés durant lesquelles (sic) il envenimerait des « petits » conflits »
- « Lorsque l'agent rencontre un désaccord ou un conflit avec un autre membre de l'équipe, il n'hésiterait pas à instaurer un climat de travail hostile envers cette personne. »
- « L'agent ferait preuve d'attitudes inadéquates envers les stagiaires »
- « L'agent aurait tenu des propos déplacés envers les collègues féminines »
- « L'agent aurait des comportements incitants (sic) à la mise en compétition avec les autres travailleurs et stagiaires masculins »
- « L'agent poserait des questions répétées et insistantes sur la vie privé (sic) et intime des collègues féminines » (statut marital, orientation sexuelle).
- « L'agent se montrerait peu disponible et peu enclin à partager des éléments sur ses suivis avec les patients. »
- « L'agent aurait mis en difficulté plusieurs de ses collègues par sa non-implication dans l'animation des ateliers »
- « L'agent exigerait certains privilèges auprès de ses collègues » (lui préparer un repas)
- « L'agent prendrait une position inadéquate au vu de sa fonction » (menacer indirectement les personnes et leurs emplois).

Pour chacun de ces « faits », des détails étaient donnés par la lettre du SEPPT.

Le SEPPT a recommandé une série de mesures de prévention.

Le 5 octobre 2022, la direction de l'ASBL L'EQUIPE a répondu au SEPPT que « tant la direction que le conseil d'administration sont informés de la situation » et qu'une série de mesures étaient envisagées et prises, notamment l'écartement de monsieur D M du CRIT ainsi que la rencontre individuelle de chaque travailleur et travailleuse du CRIT par les responsables hiérarchiques directs et la rédaction d'un rapport circonstancié.

Entre le 19 octobre et le 24 novembre 2022, onze membres du personnel ont établi des attestations écrites. L'ASBL L'EQUIPE affirme avoir reçu ces attestations le 25 novembre.

Monsieur D M , assisté par une permanente de la FGTB, a été entendu par la direction le 28 novembre. La direction a pris acte que lors de cet entretien, monsieur D M a refusé d'être entendu et de répondre oralement aux questions posées. Ces questions lui ont été alors transmises par écrit avec instruction d'y répondre pour le 1^{er} décembre à midi ; un dernier délai lui a été laissé jusqu'au 5 décembre à 11 heures, le conseil d'administration se réunissant l'après-midi.

Par une lettre recommandée du 2 décembre 2022, la FGTB a répondu que la réponse de l'ASBL L'EQUIPE aux demandes de précision émises le 3 août et le 12 septembre constituait un prérequis.

Le 5 décembre 2022, le conseil d'administration de l'ASBL L'EQUIPE, en réunion extraordinaire tenue en urgence, a entendu l'exposé de la direction au sujet des faits reprochés à monsieur D M et a décidé d'entamer une procédure judiciaire en reconnaissance d'un motif grave de licenciement.

3.

Par des courriers recommandés du 5 décembre 2022, adressés à monsieur D M et à la « FGTB Fédérale », l'ASBL L'EQUIPE leur a fait part de son intention de licencier monsieur D M pour motif grave dans le cadre de 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.

Une requête a été introduite le même jour auprès de la présidente du tribunal du travail francophone de Bruxelles.

II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

L'ASBL L'EQUIPE a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles de :

« Dire la demande de la concluante recevable et fondée ;

En application de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel au conseil d'entreprise et au comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel, reconnaître la gravité des motifs de rupture tels que mentionnés ci-dessus, de sorte qu'il puisse être mis fin au contrat de travail de Monsieur M sans préavis ni indemnité ;

*Condamner Monsieur M et la **FGTB** aux entiers dépens de l'instance: frais de citation (278,28 EUR) contribution au Fonds (24 EUR) et indemnité de procédure (1.800 EUR).»*

Par un jugement du 27 février 2023, le tribunal du travail francophone de Bruxelles a déclaré la demande irrecevable pour tardiveté et a condamné l'ASBL L'EQUIPE aux dépens de monsieur D M liquidés à 1.800 euros.

III. LES APPELS ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

L'appel principal

L'ASBL L'EQUIPE demande à la cour du travail de :

«

- *Dire l'appel recevable et fondé ;*

- *Réformer le jugement a quo en ce qu'il considère la demande de l'ASBL L'Equipe irrecevable car tardive ;*

- *En conséquence, reconnaître la gravité des motifs de rupture tels que mentionnés ci-dessus en application de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel au conseil d'entreprise et au comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel, de sorte qu'il puisse être mis fin au contrat de travail de Monsieur M sans préavis ni indemnité ;*
- *Condamner Monsieur M et la FGTB aux entiers dépens des deux instances: frais de citation (278,28 EUR) contribution au Fonds (24 EUR) et indemnités de procédure (1.800 EUR x 2). »*

L'appel incident

Monsieur D M et la FGTB demandent à la cour du travail de réformer le jugement attaqué uniquement en ce qu'il a déclaré l'action de l'ASBL L'EQUIPE recevable nonobstant le fait de ne pas avoir cité la FGTB, alors que l'action doit être déclarée irrecevable en application de l'article 17 du Code judiciaire.

Ils demandent la condamnation de l'ASBL L'EQUIPE aux frais et dépens de l'appel, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 1.800 euros.

IV. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

L'appel de l'ASBL L'EQUIPE a été interjeté par une requête envoyée au greffe de la cour du travail par une lettre recommandée à la poste du 10 mars 2023.

L'appel principal est recevable.

L'appel incident est recevable également, pour avoir été interjeté par monsieur D M dans ses premières conclusions d'appel.

Chaque partie a déposé ses conclusions ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 25 mai 2023 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

Il a été fait application de l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. La mise en cause de la FGTB

La FGTB a été citée régulièrement.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.

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 (...) impose la procédure à suivre par l'employeur qui demande au tribunal du travail la reconnaissance préalable d'un motif grave permettant de licencier un délégué du personnel.

Après la première phase de la procédure judiciaire (introduite sur requête) et la période de négociation imposée par la loi, l'employeur qui maintient sa décision de licencier doit saisir le président du tribunal du travail par citation selon les formes du référé (articles 6 et 7). Doivent être parties à cette procédure, l'employeur, le travailleur et l'organisation syndicale qui a présenté sa candidature (article 5, § 6 et Cass., 23 avril 2001, *J.T.T.*, 2001, p. 391).

En l'espèce, monsieur D M et la FGTB devaient donc être cités. Or, la citation a été signifiée le 22 décembre 2022 à monsieur D M et à « l'association sans but lucratif **F.G.T.B. SECRETARIAT GENERAL – A.B.V.V. ALGEMEEN SECRETARIAAT en abrégé FGTB**, BCE n°0923.971.817, -*organisation représentative des travailleurs qui a proposé la candidature de Monsieur D M lors des dernières élections sociales en 2020-*, dont le siège est établi à 1000 BRUXELLES, Rue Haute, 42 ».

Monsieur D M et la FGTB soutiennent que l'ASBL ainsi identifiée n'existe pas et que la FGTB n'était pas partie à la cause en première instance. Pour ce motif, ils soulèvent l'irrecevabilité de l'action intentée par l'ASBL L'EQUIPE par citation du 22 décembre 2022.

L'ASBL L'EQUIPE fait valoir que l'erreur commise dans l'identification de la FGTB n'affecte pas la validité de la citation ni la recevabilité de l'action.

2.

Il y a lieu de distinguer l'erreur commise dans l'identification du défendeur de l'erreur sur la personne du défendeur.

Le critère déterminant est la possibilité de douter de l'identité des parties à la procédure. Si le doute est permis, il y a erreur sur la personne du défendeur et la sanction d'irrecevabilité s'impose. Dans le cas contraire, il s'agit d'une simple erreur d'identification, c'est-à-dire d'une irrégularité dont la conséquence possible est la nullité de l'acte de procédure en vertu du régime des nullités établi par les articles 860 à 867 du Code judiciaire¹.

3.

En l'espèce, aucun doute n'est permis : la citation était destinée à viser la FGTB et l'a effectivement atteinte.

¹ Trib. entr. Hainaut, 1^{er} avril 2020, *J.T.*, 2020, p. 596 ; voyez également Cass., 29 juin 2006, R.G. n° C040290N et C040359N, *www.cass.be*, et *Pas.*, 2006, n° 1544 ; à comparer avec Cass., 27 septembre 2013, R.G. n° C120627 F et 120629F, *www.cass.be*; cette différence de traitement a été jugé non discriminatoire par la Cour constitutionnelle dans son arrêt n° 125/2014 du 19 septembre 2014 ; pour une synthèse de la problématique, voyez A. DECROËS, « Le défaut de qualité du défendeur et l'erreur dans la mention de son identité : *irrecevabilité* versus *nullité* », *J.T.*, 2009, p. 515 et les références y citées ainsi que L. DEAR et G. ELOY, « L'erreur dans l'identification de l'employeur mis à la cause et la déloyauté procédurale », *J.T.T.*, 2019, p. 241.

Il est vrai que la partie nommément citée : « l'association sans but lucratif F.G.T.B. SECRETARIAT GENERAL – A.B.V.V. ALGEMEEN SECRETARIAAT en abrégé FGTB » n'existe pas, comme la FGTB l'indique dans ses conclusions. Toutefois, il ressort manifestement de la citation et de la procédure sur requête qui l'a précédée (articles 4 et 5 de la loi) que l'ASBL L'EQUIPE a voulu diriger la citation contre monsieur D M et contre la FGTB en qualité d'organisation représentative des travailleurs qui a proposé la candidature de Monsieur D M lors des dernières élections sociales en 2020, comme indiqué dans la citation.

De manière tout aussi manifeste, la FGTB l'a bien compris. La citation a été signifiée à son siège, rue Haute, 42 à 1000 Bruxelles. Elle a comparu au cours de la procédure préliminaire sur requête. Son abstention de comparaître sur citation relève à l'évidence d'une stratégie et non de l'absence d'information quant à sa convocation en justice.

Ce comportement procédural est étonnant dès lors que la confusion commise par l'huissier de justice a été suscitée par la FGTB elle-même : non moins de 129 entités sont enregistrées à la BCE sous une dénomination comportant le sigle FGTB, dont quatre sont établies rue Haute, 42, à 1000 Bruxelles. Aucune d'entre elles n'est dénommée « FEDERATION GENERALE DU TRAVAIL DE BELGIQUE – FGTB », soit la dénomination sous laquelle la FGTB a conclu dans le cadre de la présente procédure. Le n° d'entreprise indiqué par la FGTB dans ses conclusions (0851.766.007) correspond, à la BCE, à l'entité « FEDERAAL A.B.V.V. F.G.T.B. FEDERALE » et non « FEDERATION GENERALE DU TRAVAIL DE BELGIQUE – FGTB ». La FGTB, qui soutient ici ne pouvoir être identifiée que sous la dénomination « La FEDERATION GENERALE DU TRAVAIL DE BELGIQUE – FGTB » ne conteste pas que la requête déposée dans la première phase de la procédure judiciaire (article 4 de la loi) l'a identifiée régulièrement, bien que sous la dénomination de « FGTB Fédérale ». La FGTB elle-même commet donc des confusions dans sa propre identification. Les statuts de cette entité ne sont pas publiés.

La requête introductive d'instance a donc à l'évidence atteint la partie contre laquelle elle était dirigée, à savoir la FGTB en sa qualité d'organisation représentative des travailleurs qui a proposé la candidature de Monsieur D M lors des dernières élections sociales en 2020.

4.

L'erreur commise par l'ASBL L'EQUIPE (et suscitée par la confusion créée par la FGTB) a porté sur l'identification, au moyen de sa forme, de son nom et de son n° d'entreprise, de la personne visée par la requête. Il n'y a, en revanche, pas eu erreur sur la personne visée.

En vertu de l'article 861 du Code judiciaire, l'irrégularité d'un acte de procédure n'entraîne sa nullité que si elle a nui aux intérêts de la partie qui l'invoque. En l'espèce, l'irrégularité commise dans l'identification de la FGTB n'a nullement nui. La citation a bien atteint la FGTB qui pouvait exercer son droit de se défendre sans aucune limitation.

Dès lors, en dépit de l'irrégularité commise, la citation ne peut être annulée et la FGTB était partie défenderesse en première instance. Le jugement attaqué sera confirmé sur ce point.

2. Le délai légal pour demander au tribunal la reconnaissance du motif grave

L'action intentée par l'ASBL L'EQUIPE est irrecevable en raison de sa tardiveté.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

2.1. Bref rappel des principes

1. Les principes relatifs au licenciement pour motif grave d'un travailleur protégé

1.

En vertu de l'article 2, § 1^{er}, de la loi du 19 mars 1991, les délégués du personnel et les candidats délégués du personnel ne peuvent être licenciés que pour un motif grave préalablement admis par la juridiction du travail ou pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par l'organe paritaire compétent.

L'article 4, § 1^{er}, de la loi du 19 mars 1991 impose à l'employeur qui envisage de licencier un travailleur pour motif grave d'entamer la procédure dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour au cours duquel il a eu connaissance du fait qui justifierait le licenciement.

C'est à l'employeur d'établir qu'il a respecté ce délai.

2.

Il faut considérer que le fait est connu de l'employeur lorsque celui-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice².

La connaissance suffisante des faits ne s'identifie pas à la possibilité, pour l'employeur, de se procurer les moyens de preuve de ce fait³. Le délai pour entamer la procédure de licenciement prend cours dès que les faits sont connus avec une certitude suffisante, même si la preuve n'en est acquise que plus tard.

Il peut, selon les circonstances de la cause, être nécessaire de procéder à une enquête permettant d'acquérir une certitude suffisante au sujet des faits. En pareil cas, le délai pour licencier prend cours à la fin de l'enquête. La loi n'impose pas que l'enquête soit entamée sans délai et menée avec célérité⁴.

Quel que soit son résultat, l'audition préalable du travailleur peut, selon les circonstances de la cause, constituer une mesure permettant à l'employeur d'acquérir une certitude suffisante au sujet des faits⁵. Lorsque l'audition préalable du travailleur est nécessaire pour permettre à l'employeur

² Cass., 22 octobre 2001, www.cass.be, RG n° S990206F ; Cass., 6 septembre 1999, www.cass.be, RG n° S980122F.

³ Cass., 22 janvier 1990, www.cass.be, RG n° 8681 ; Cass., 28 février 1983, www.cass.be, RG n° 72/2334 et 72/2394.

⁴ Cass., 17 janvier 2005, *Chr.D.S.*, p. 207 ; Cass., 15 juin 2015, *J.T.T.*, p. 486.

⁵ Cass., 5 novembre 1990, www.cass.be, n° 8937 ; Cass., 14 octobre 1996, *J.T.T.*, p. 500.

d'acquérir une certitude suffisante au sujet des faits, la circonstance que le travailleur ne se présente pas à l'audition ne fait pas perdre à celle-ci son caractère nécessaire⁶.

L'enquête sur les faits, l'audition du travailleur ou toute autre mesure d'instruction n'ont pour effet de postposer la prise de cours du délai dont l'employeur dispose pour entamer la procédure que pour autant que ces mesures soient nécessaires pour lui permettre d'acquérir une certitude suffisante au sujet des faits. Le délai pour entamer la procédure ne peut être différé par des vérifications superflues. Il prend cours dès que la connaissance suffisante des faits est acquise⁷.

3.

Le délai pour demander en justice la reconnaissance du motif grave prend cours au moment où le fait litigieux est parvenu à la connaissance de la personne qui a le pouvoir de rompre le contrat⁸.

Lorsque le pouvoir de licencier est détenu par un organe collégial délibérant, le délai prend cours, en règle, le jour où les faits sont valablement portés à la connaissance de cet organe réuni⁹.

2.2. Application des principes en l'espèce

1.

Il n'est pas contesté que la personne investie du pouvoir de demander en justice la reconnaissance du motif grave est, en l'espèce, le conseil d'administration de l'ASBL L'EQUIPE. S'agissant d'un organe collégial délibérant, le délai pour agir a pris cours le jour où les faits reprochés à monsieur D M dans le cadre de la présente procédure ont été valablement portés à la connaissance du conseil d'administration réuni.

Il incombe à l'ASBL L'EQUIPE d'établir la date de prise de cours du délai.

2.

Dès le 1^{er} août 2022, un avertissement écrit a été adressé par la direction de l'ASBL L'EQUIPE à monsieur D M en raison : « de sous-entendus à caractère allusif, de propositions inappropriées, de menaces voilées, de regards insistants, de réflexions à caractère séducteur ou sexuel, de critiques du travail d'autrui ou de l'interlocutrice, de l'utilisation d'une référence à la hiérarchie pour appuyer vos propos, de déformation des propos et événements, de circulation de rumeurs, de questions sur des matières personnelles et intimes, de gestes déplacés ». Ces faits sont fort semblables à ceux invoqués dans le cadre de la présente procédure, même s'ils sont résumés.

3.

⁶ O. DEPRINCE, « Licenciement pour motif grave : faut-il revenir encore sur la question de l'audition préalable ? », *Le congé pour motif grave*, coord. S. GILSON, Anthémis, 2011, p. 103.

⁷ C.trav. Liège, 20 mars 2008, *Chr.D.S.*, 2009, p. 43.

⁸ Cass., 7 décembre 1998, *J.T.T.*, 1999, p. 149.

⁹ C.trav. Mons, 25 novembre 2015, *J.T.T.*, 2016, p. 228 ; C.trav. Bruxelles, 14 mai 2013, *J.T.T.*, 2013, p. 366 ; C.trav. Liège, 28 juin 2011, *Chr.D.S.*, 2013/7, p. 373 ; C.trav. Liège, 23 novembre 1999, *Chr.D.S.*, 2001, p. 265.

Le 14 septembre 2022 au plus tard, le conseil d'administration de l'ASBL L'EQUIPE a eu connaissance de ces faits et a pris « une position claire » selon laquelle « la collaboration de D M est devenue, non seulement impossible avec les travailleurs du CRIT, mais également avec les travailleurs de l'ensemble de l'asbl (...) ». Cette position du conseil d'administration est pour le moins proche du critère caractéristique du motif grave de licenciement, étant l'impossibilité immédiate et définitive de toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

L'ASBL L'EQUIPE tente à présent de nuancer cette prise de position claire de son conseil d'administration du 14 septembre 2022, invoquant qu'une impossibilité de collaborer avec les travailleurs de l'ensemble de l'ASBL n'équivaldrait pas à l'impossibilité de collaborer avec l'ASBL elle-même. La nuance est ténue et il revient à l'ASBL L'EQUIPE de la prouver. Elle pourrait le faire en produisant les procès-verbaux des réunions de son conseil d'administration depuis cette époque afin de permettre à la cour d'apprécier l'étendue des informations dont le conseil a pu prendre connaissance et les décisions qu'il a prises à l'époque. Non seulement, ces procès-verbaux ne sont pas produits, mais on ignore même selon quelle périodicité le conseil d'administration se réunissait et si des réunions extraordinaires (autres que celle du 5 décembre) ont été tenues.

4.

La direction de l'ASBL L'EQUIPE a reçu, le 27 septembre 2022, le rapport du SEPPT énumérant les faits reprochés à monsieur D M par ses collègues.

Le conseil d'administration a pris connaissance des faits relevés dans le rapport du conseiller en prévention au plus tard le 5 octobre 2022 ; la direction elle-même l'a reconnu dans sa lettre au SEPPT du 5 octobre 2022.

Les faits invoqués à l'appui de la présente procédure sont fort semblables à ceux déjà détaillés dans le rapport du SEPPT du 27 septembre 2022. La comparaison montre que même s'ils sont formulés différemment, les faits évoqués sont en substance les mêmes :

- comportement déplacé/attitudes inadéquates
- attitude malsaine et propos sexistes/propos déplacés envers les collègues féminines, blagues et réflexions suscitant le malaise
- manipuler des membres du personnel/isoler ses collègues et se positionner ensuite comme une personne auprès de qui ils peuvent se confier
- diviser l'équipe et envenimer les relations/envenimer les petits conflits
- mensonges et rumeurs sur les collègues/climat de travail hostile
- dénigrement des collègues/discréditer les collègues.

Les quelques faits mentionnés à l'appui de la procédure judiciaire et qui n'étaient pas mentionnés, sous une formulation plus ou moins proche, dans le rapport du SEPPT, sont imprécis, en ce sens qu'il s'agit de généralités sans précision quant à la date ni à la personne concernée, de sorte qu'il n'est pas possible d'identifier précisément sur quoi porte le reproche ni de s'en défendre (« vous consacrez davantage de temps à vos projets personnels (par ex. : commande de personnes extérieures pour les djembés) plutôt qu'aux projets thérapeutiques, laissant parfois les plus jeunes complètement seuls dans leur travail »).

Les rares faits un tant soit peu précis invoqués à l'appui de la procédure judiciaire sont tirés de la déclaration écrite de madame L.F. datée du 9 novembre, dont on ignore quand et comment elle est parvenue à l'ASBL L'EQUIPE.

5.

L'ASBL L'EQUIPE fait valoir onze attestations rédigées par des membres du personnel du CRIT, qui auraient été remises à la direction le 25 novembre 2022, et dont sont tirés les faits invoqués à l'appui de la présente procédure.

L'ASBL L'EQUIPE n'établit toutefois pas la remise de ces attestations à cette date. Les attestations sont datées entre le 19 octobre et le 24 novembre 2022 et sont toutes établies sur un formulaire identique, ce qui permet de supposer qu'il a été fourni par l'ASBL L'EQUIPE (formulaire d'attestation inspiré de l'article 961/1 du Code judiciaire). La cour retient que très probablement, les attestations ont été demandées par la direction et lui ont été remises à leurs dates respectives, c'est-à-dire entre le 19 octobre et le 24 novembre 2022. L'ASBL L'EQUIPE ne prouve pas le contraire.

En tout état de cause, le contenu de ces attestations ne diffère pas, pour l'essentiel, de ce qui avait déjà été retenu dans le rapport du SEPPT du 27 septembre 2022. Ce n'est pas surprenant puisqu'entre le 9 septembre, date à laquelle le SEPPT a été saisi par les collègues de monsieur D M au sein du CRIT et la date à laquelle ceux-ci ont établi des attestations (entre le 19 octobre et le 24 novembre), monsieur D M n'a pas repris le travail au sein du CRIT ; il s'est trouvé soit en congé, soit en incapacité de travail, soit en dispense de prestations, soit brièvement affecté à un autre service (du 22 août au 7 septembre) à propos duquel aucun incident n'est relevé. Il n'a donc pu se produire aucun fait nouveau dont ses collègues auraient pu témoigner dans leurs attestations et non dans leur plainte auprès du SEPPT.

6.

L'ASBL L'EQUIPE fait grand cas du déni opposé par monsieur D M aux accusations de ses collègues, qui constituerait « la goutte qui a fait déborder le vase ».

Or, ce déni était déjà souligné dans la lettre d'avertissement du 1^{er} août 2022. Il ne s'agit nullement d'un élément nouveau.

7.

Enfin, l'ASBL L'EQUIPE soutient que le délai légal pour entamer la procédure de reconnaissance du motif grave n'a pris cours qu'après qu'elle a tenté de mener son enquête à son terme en entendant monsieur D M sur les faits qui lui étaient reprochés, et que monsieur D M a refusé de s'en expliquer.

S'il est effectivement généralement souhaitable d'entendre le travailleur avant de lancer la procédure et si une enquête, en ce compris l'audition du travailleur, peut être nécessaire pour acquérir une connaissance suffisante des faits, c'est en fonction des circonstances de la cause. Le seul critère déterminant la prise de cours du délai pour agir est la connaissance suffisante des faits ; dès le moment où celle-ci est acquise, des mesures d'investigation supplémentaires, même une audition, ne peuvent pas reporter la prise de cours du délai.

En l'occurrence, monsieur D M a été entendu à quatre reprises sur les faits dénoncés par ses collègues : les 4 et 8 juillet, le 1^{er} août et le 9 septembre 2022. Dès le 12 septembre 2022, la FGTB a fait valoir que les accusations portées étaient imprécises, arguant à raison que les accusations sont trop généralistes et ne permettent pas à monsieur D M de les comprendre ni d'y répondre.

Le questionnaire auquel il lui a été demandé de répondre par écrit après la réunion du 28 novembre présentait le même défaut : nombre des questions posées étaient très imprécises (p.ex. : Sinon comment décririez-vous vos contacts avec vos collègues ? Et vos contacts avec vos collègues féminines ? Quel est votre rapport avec les stagiaires et les plus jeunes de l'équipe ? Avez-vous déjà eu l'impression d'aller trop loin dans vos propos, votre attitude et/ou vos gestes ? Pensez-vous toujours respecter nos règles internes en matière de valeurs/conduite ?). Il est évident que la réponse à un tel questionnaire n'était pas de nature à permettre à l'ASBL L'EQUIPE d'acquérir une connaissance de faits précis.

Quant aux questions plus précises confrontant monsieur D M à certaines allégations contenues dans les attestations de ses collègues, elles étaient à la fois détaillées, citant des propos entre guillemets, mais imprécises en ce que ni la date ou même l'époque des faits, ni le nom des personnes concernées n'étaient indiqués. La FGTB a demandé la communication des attestations en question pour permettre à monsieur D M d'y répondre, en vain.

8.

L'ensemble des éléments énoncés ci-dessus porte à considérer que le conseil d'administration de l'ASBL L'EQUIPE avait une connaissance suffisante des faits invoqués à l'appui de la présente procédure dès le 14 septembre 2022 ou, à tout le moins, dès le 5 octobre 2022. Il appartient à l'ASBL L'EQUIPE de prouver qu'elle n'aurait eu une connaissance suffisante des faits qu'ultérieurement, ce qu'elle ne fait pas.

Les onze attestations vantées par l'ASBL L'EQUIPE relèvent de la collecte de preuves et non de la prise de connaissance de faits, qui étaient déjà connus.

La tentative d'entendre monsieur D M le 28 novembre, dans les circonstances déjà relevées, constituait une mesure superflue qui ne permet pas de faire naître un délai déjà expiré.

9.

Dès lors, la procédure judiciaire a été introduite largement au-delà du délai imposé par la loi. C'est à juste titre que le tribunal du travail a déclaré l'action irrecevable en raison de sa tardiveté.

VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare les appels principal et incident non fondés ; confirme les décisions prises par le jugement attaqué ;

Met à charge de l'ASBL L'EQUIPE les dépens de l'instance d'appel à ce jour, à savoir :

- **l'indemnité de procédure, liquidée à 1.800 euros**
- **la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, liquidée à 24 euros, déjà payée.**

Ainsi arrêté par :

**F. B , présidente de chambre,
M. P, conseiller social au titre d'employeur
Ph. VE, conseiller social au titre d'employé
Assistés de F. A, greffier**

M. P

Ph. V

F. A

F. B

et prononcé, en langue française à l’audience publique extraordinaire de la 2^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 08 juin 2023, où étaient présents :

F. B, présidente de chambre,

F. A, greffier

F. ALEXIS,

F. B ,