



N° d'ordre

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Numéro du répertoire

2018 /

R.G. Trib. Trav.

15/1041/A

Date du prononcé

13 février 2018

Numéro du rôle

2017/AN/22

En cause de :

**C. Jean-Yves
C/
SA BRANTANO NV**

Cour du travail de Liège Division Namur

6ème chambre

Arrêt

Contrat du travail – rupture – congé pour motif grave – notion – envoi
par un travailleur d'un courrier électronique à caractère sexuel ; loi
3/7/1978, art. 35 et 39

EN CAUSE :

Monsieur Jean-Yves C.

partie appelante représentée par Maître Jean-Marie GYSELINX, avocat à 5000 NAMUR, avenue Cardinal Mercier, 29

CONTRE :

SA BRANTANO NV, ayant son siège social à 9320 EREMBODEGEM, Industrieterrein Zuid II, Kwadelapstraat, 2, inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le numéro 0432.980.383,

partie intimée représentée par Maître Stéphanie ADAM, substituant Maître Vincent NEUPREZ, avocat à 4000 LIEGE, Quai de Rome 2

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

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

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 21 novembre 2016 par le tribunal du travail de Liège, division Dinant, 2e Chambre (R.G. 15/1041/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour du travail de Liège, division Namur, le 17 janvier 2017 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le même jour invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 21 février 2017 ;
- l'ordonnance basée sur l'article 747 §2 du Code judiciaire fixant les plaidoiries à l'audience publique du 21 février 2017 ;
- les conclusions principales de la partie intimée reçues au greffe de la Cour le 23 mars 2017 et celles de la partie appelante, déposées le 29 mai 2017 ;
- le dossier de pièces de la partie intimée reçu au greffe de la Cour le 4 octobre 2017 ;
- le dossier de la partie appelante reçu au greffe le 8 décembre 2017 ;

Les parties ont comparu et été entendues à l'audience publique du 12 décembre 2017 au cours de laquelle la cause a été prise en délibéré.

I LES ANTECEDENTS

1.

En première instance, monsieur C., ci-après dénommé monsieur C., demandait la condamnation de la s.a. Brantano, ci-après dénommée la Société, à lui payer 187.663,04 euros d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts.

Il demandait également les dépens et le bénéfice de l'exécution provisoire, sans caution ni cantonnement.

2.

Par un jugement du 21 novembre 2016, le tribunal du travail a dit la demande recevable et non fondée.

Le tribunal a condamné monsieur C. aux dépens de la Société, liquidés à 6.000 euros d'indemnité de procédure.

Il s'agit du jugement attaqué.

3.

Par son appel, monsieur C. demande la réformation du jugement et qu'il soit fait droit à sa demande originaire. Il demande également la condamnation de la Société aux dépens des deux instances.

La Société demande pour sa part les dépens d'appel.

II LES FAITS

4.

La Société est active dans le secteur de la grande distribution.

5.

Le 1^{er} novembre 1991, les parties ont conclu un contrat de travail d'employé à durée indéterminée et à temps plein. Monsieur C. était engagé en qualité de « responsable de district ».

Il a ensuite été promu au poste de « Intern audit manager », chargé de la supervision de tous les magasins situé en zone francophone, notamment au plan de la gestion du personnel.

6.

Le 23 janvier 2015, la Société a notifié à monsieur C. la rupture du contrat de travail pour motif grave.

Le 27 janvier 2015, par un double courrier recommandé, rédigé en néerlandais et en français, la Société a notifié les motifs du congé à monsieur C.

La version française de ce courrier était rédigée comme suit :

*« Cher monsieur (C.),
Cher Jean-Yves,*

Nous vous référons à notre lettre du vendredi 23 janvier 2015 dans laquelle nous vous faisons part de votre licenciement pour motif grave.

Vous trouverez ci-après la description des faits à la base de ce licenciement pour motif grave :

Le mercredi 21 janvier 2015, (madame V.), HR Manager, a été interpellée par (madame B), collaboratrice au service du personnel. Lors de cet entretien, cette dernière a affirmé que, depuis une semaine et demie environ, elle échangeait avec vous des e-mails à caractère sexiste, obscène et vulgaire. Elle a également ajouté qu'elle était en possession de selfies obscènes et pornographiques de vos parties génitales, selfies que vous lui aviez envoyés. Faisant suite à cet entretien, (madame V.) a immédiatement contacté (monsieur B.), administrateur et Directeur management services.

Le même soir, (madame B.) a envoyé les photos précitées à (madame V.), qui les a ensuite transmises à (monsieur V.), administrateur et Directeur général.

Vous trouverez ci-joints les e-mails et les photos en question. Il en ressort que ces e-mails ont été initialement envoyés par vous-même le mardi 20 janvier 2015 vers 9h 26. A ce moment, vous étiez présent au siège central et étiez supposé travailler.

Des mesures d'enquête complémentaires ont été prises le jeudi 22 janvier 2015. Le nombre d'e-mails que vous vous êtes échangés pendant les heures de travail a donc été contrôlé :

- 8 janvier 2015 : 31 e-mails ;*
- 9 janvier 2015 : 41 e-mails ;*
- 12 janvier 2015 : 74 e-mails ;*
- 13 janvier 2015 : 15 e-mails ;*
- 14 janvier 2015 : 23 e-mails ;*
- 15 janvier 2015 : 28 e-mails ;*
- 16 janvier 2015 : 6 e-mails ;*

- 19 janvier 2015 : 13 e-mails ;
- 20 janvier 2015 : 93 e-mails ;
- 21 janvier 2015 : 24 e-mails ;
- 22 janvier 2015 : 1 e-mail.

Ce récapitulatif, que vous trouverez en annexe, a été envoyé à (monsieur B.) dans le courant de la journée.

Le 23 janvier 2015, (monsieur B.) vous a téléphoné en vous priant de vous rendre au siège central le jour même étant donné que (monsieur V.) et lui-même souhaitent vous confronter avec les données précitées. Lors de cet entretien téléphonique, il vous a également été notifié que vous aviez droit à une assistance syndicale.

Lors de l'entretien du 23 janvier 2015 avec (messieurs B., V. et madame V.), vous avez été confronté avec les preuves recueillies et avez avoué à deux reprises avoir envoyé les photos obscènes et pornographiques de vos parties génitales.

Les faits susvisés doivent être considérés comme des manquements graves rendant immédiatement et définitivement impossible toute poursuite de notre collaboration professionnelle, à plus forte raison que vous occupez le poste d'Intern Audit Manager. En effet, celui-ci est absolument incompatible avec un tel comportement étant donné votre fonction d'exemple et l'autorité dont vous devez faire preuve lors de l'exercice de cette fonction.

Pour être exhaustif, nous vous rappelons également l'article 23 de notre règlement de travail et l'annexe « Politique relative à l'utilisation de l'informatique, de l'e-mail et d'Internet chez (la Société) », qui stipule que les moyens mis à disposition par (la Société) ne peuvent être utilisés pour des actes contraires aux bonnes mœurs. En outre, il est interdit de collecter ou d'envoyer, tant en interne qu'à l'extérieur, tout contenu (sous forme de texte ou d'image) à caractère diffamatoire, illégal, obscène, explicitement sexuel, intimidant ou dégradant à l'égard de tiers, surtout s'il s'agit de couleur de peau, d'origine, de sexe, de préférence sexuelle, d'âge, de handicap, de convictions religieuses ou politiques. Il est également interdit de télécharger du matériel pornographique ou autre matériel inconvenant sur Internet ou de le diffuser.

Nous nous réservons par ailleurs le droit de réclamer une indemnisation.

(...) »

7.

Monsieur C. a immédiatement contesté son licenciement et réclame une indemnité compensatoire de préavis.

III LA POSITION DES PARTIES

La position de monsieur C.

8.

Monsieur C. rappelle les faits. Il insiste sur le fait que c'est madame B. qui a pris l'initiative de lui faire des « avances » et de leur échange de mails à connotation « coquine ». Il expose que ces échanges ont été surpris par son épouse, qui a pris contact avec madame B. et que c'est dans ce contexte que cette dernière a dénoncé la situation à la direction de la Société.

9.

Monsieur C. conteste la gravité des faits qui lui sont reprochés à titre de motif grave. Il invoque divers éléments qui sont de nature à amoindrir cette gravité : son ancienneté de plus de 25 années de carrière exemplaire et le rôle actif joué par madame B. – qui n'a jamais déposé plainte à son encontre et n'était pas en relation hiérarchique avec lui - dans les échanges en cause.

Monsieur C. allègue que c'est vraisemblablement en raison d'une immixtion de la Société dans leur correspondance que madame B. a été invitée à dénoncer les faits en cause.

Il souligne qu'il n'a pas été mis en mesure de faire appel à une assistance syndicale lors de son audition du 23 janvier 2015. Il relève encore n'avoir pas été sanctionné par l'ONEm suite à son licenciement.

Monsieur C. insiste également sur la circonstance que madame B., qui était tout aussi coupable que lui, n'a pas été licenciée mais n'a fait l'objet que d'un avertissement écrit. Elle est toujours au service de la Société.

Monsieur C. indique encore que la situation économique de la Société était mauvaise et qu'il s'agit certainement du réel motif de son licenciement, la Société ayant prétexté d'un incident pour l'opérer à moindre coût.

Enfin, monsieur C. considère que la mesure prise à son égard revêt un caractère disproportionné par rapport aux faits commis, insistant sur l'évolution des mœurs en matière de sexualité ou de représentation de celle-ci.

La position de la Société

10.

La Société rappelle également les faits. Elle insiste sur les fonctions de cadre de monsieur C., de même que sur la différence d'âge, d'ancienneté et de position hiérarchique entre lui et madame B.

11.

La Société fait valoir que la régularité du congé n'est plus contestée par monsieur C.

12.

Quant aux faits eux-mêmes, à savoir l'envoi de trois messages contenant trois photos du sexe de monsieur C. accompagnées du commentaire « elle t'attend », la Société indique qu'ils ne sont pas contestés. Seule l'appréciation de leur gravité est en cause.

La Société considère cette gravité incontestable sous deux aspects.

D'une part, parce que de tels faits ne peuvent être admis dans le cadre professionnel, à plus forte raison dans le chef d'une personne exerçant une fonction d'autorité et à responsabilités (dans une entreprise employant très majoritairement des femmes). Pareil fait est une atteinte aux bonnes mœurs et un comportement que n'aurait pas un employé normalement prudent et avisé.

D'autre part, les faits constituent une violation manifeste des règles en vigueur au sein de l'entreprise, notamment de l'article 23 du règlement de travail. Ce dernier texte précise d'ailleurs que les manquements peuvent être sanctionnés par un congé pour motif grave.

La Société souligne que bon nombre des justifications avancées par monsieur C. ne sont pas crédibles. Elles n'ont d'ailleurs pas été invoquées lors de son audition le 23 janvier 2015 ou dans les courriers qui ont suivi son licenciement.

Il en va ainsi de l'affirmation selon laquelle c'est madame B. qui lui faisait des avances ou était à l'initiative de l'échange en cause. La Société renvoie à une attestation de madame B. qui présente une version différente de la situation.

La Société conteste également avoir pris connaissance illégalement de ces échanges et avoir demandé à madame B. de les lui dénoncer en échange d'une forme d'impunité. Aucun élément ne vient accréditer cette présentation des faits, qui n'a été avancée qu'en cours de procédure.

De même, l'ancienneté de monsieur C. reste sans incidence. Elle a plutôt un caractère de circonstance aggravante en l'espèce. La Société conteste du reste le caractère irréprochable de la carrière de monsieur C. : elle renvoie à un épisode similaire qui se serait déroulé précédemment.

La Société conteste que monsieur C. ait été empêché de se faire assister lors de son audition, pareille circonstance étant du reste sans incidence sur la gravité des faits.

Elle conteste enfin la discrimination invoquée entre monsieur C. et madame B., dont les responsabilités étaient moindres, de même que la volonté de se défaire de lui à bon compte que monsieur C. lui prête.

13.

De manière subsidiaire, la Société conteste le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis réclamée par monsieur C.

IV LA DECISION DE LA COUR DU TRAVAIL

La recevabilité de l'appel

14.

Il ne résulte d'aucun élément du dossier que le jugement attaqué aurait été signifié, ce qui aurait fait courir le délai d'appel prévu par l'article 1051 du Code judiciaire.

Les autres conditions de recevabilité de l'appel, spécialement celles énoncées à l'article 1057 du même code, sont également remplies.

15.

L'appel est recevable.

Le fondement de l'appel

16.

Conformément à l'article 35, alinéa 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978, 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.

17.

Selon l'alinéa 2 de la même disposition, 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 faute est la violation d'une règle de droit qui impose d'agir ou de s'abstenir de manière déterminée, ou encore le comportement, qui sans constituer une telle violation, s'analyse en

une erreur de conduite que n'aurait pas adopté une personne normalement prudente et diligente placé dans les mêmes circonstances¹.

Il est admis que pour apprécier le caractère de motif grave, il faut se poser la question de savoir si le comportement reproché permet ou non le maintien de la confiance indispensable dans les relations professionnelles, indépendamment du fait de savoir si la faute est de nature contractuelle ou si l'employeur a subi un préjudice².

Le juge apprécie souverainement la gravité de la faute et son incidence sur la possibilité de poursuivre la relation professionnelle. Il peut avoir égard à tous éléments de nature à fonder son appréciation, à la condition de ne pas modifier les critères légaux – par exemple en liant l'appréciation de la possibilité de poursuivre les relations professionnelles malgré la faute grave au critère, qui lui est étranger, de la disproportion entre cette faute et la perte de son emploi par le travailleur³.

Dans son appréciation, le juge peut prendre en considération toutes les circonstances de nature à l'éclairer sur la gravité du fait fautif⁴, qu'elles soient ou non invoquées dans la notification des motifs et qu'elles soient ou non comprises dans le délai de trois jours⁵. Aucune disposition légale n'impose un délai quelconque dans lequel les faits antérieurs invoqués pour éclairer le motif grave doivent s'être produits⁶. Par contre, dès lors que n'est pas apportée, soit la preuve du fait reproché au travailleur et précédant de trois jours ouvrables ou moins le congé pour motif grave, soit la preuve de son caractère fautif, le juge n'a pas à tenir compte des faits se situant plus de trois jours ouvrables avant ledit congé⁷ ou de faits autres que ceux invoqués dans la notification des motifs.

La qualification de motif grave que donnent de certains faits le contrat de travail ou le règlement de travail ne lie pas le juge⁸. Tout au plus, cette qualification peut constituer un indice de l'importance que les parties ont entendu attacher à certains faits.

18.

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 stipule encore que le congé ne peut être donné pour motif grave lorsque le fait qui le justifie est connu de la partie qui donne le congé depuis trois jours ouvrables au moins.

¹ Voy. Cass., 25 novembre 2002, S.000036.F, et concl. J.F. Leclercq.

² Cass., 6 mars 1995, *Pas.*, p. 278 ; Cass., 9 mars 1987, *Pas.*, p. 815.

³ Cass., 6 juin 2016, n° S.15.0067.F, *juridat.*

⁴ Cass., 28 octobre 1987, *Pas.*, 1988, p. 238.

⁵ C. Wantiez, *Le congé pour motif grave*, Larcier, 1998, 46 et ss.

⁶ Cass., 3 juin 1996, *Pas.*, n° 205 ; Cass., 6 septembre 2004, n° S.04.0008.N, *juridat.*

⁷ Cass., 2 décembre 1996, *Pas.*, n° 472 ; Cass., 27 novembre 1989, *Pas.*, 1989, p. 376 ; C. Wantiez, *Le congé pour motif grave*, Larcier, 1998, 49-50.

⁸ Voy. W. van Eeckhoutte, *Compendium social. Droit du travail '14-'15*, Waterloo, kluwer, 2014, p. 2190 et les références citées.

Le point de départ de ce délai de trois jours est le moment où la partie qui donne le congé a acquis des faits reprochés une connaissance suffisante⁹. Le fait qui constitue le motif grave de rupture du contrat de travail est ainsi connu de la partie donnant congé lorsque celle-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 justice¹⁰.

Il y a lieu de prendre en compte la connaissance effective et non le moment auquel cette prise de connaissance aurait pu ou dû avoir lieu¹¹.

Cette prise de connaissance qui constitue le point de départ du délai doit avoir lieu dans le chef de la personne ou de l'organe compétent pour prendre la décision de licencier¹², sans que l'entreprise puisse être tenue de s'organiser pour qu'elle soit informée plus tôt ou en temps utile¹³ et sans qu'il puisse être envisagé la possibilité d'un congé plus rapide mais irrégulier puisque notifié par une personne ou un organe incompétent.

19.

En vertu de l'alinéa 4 de l'article 35 précité, peut seul être invoqué pour justifier le congé le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables suivant ce congé.

20.

La notification des motifs du congé pour motif grave doit, en vertu des alinéas 5, 6 et 7 de l'article 35 précité, avoir lieu par courrier recommandé, par exploit d'huissier ou par remise d'un écrit à l'autre partie, contre sa signature.

A l'inverse, la notification du congé proprement dit n'est, comme pour tous les autres congés, soumise à aucune condition de forme¹⁴.

21.

Par ailleurs, les motifs graves doivent être exprimés de manière à permettre, d'une part, à la partie qui a reçu le congé de connaître avec exactitude les faits qui lui sont reprochés et, d'autre part, au juge d'apprécier la gravité du motif allégué dans la lettre notifiant le congé et de vérifier s'il s'identifie avec celui qui est invoqué devant lui¹⁵. Par contre, des faits qui ne sont pas mentionnés dans la notification du motif grave peuvent être pris en considération pour éclairer les faits invoqués comme motif grave.

⁹ Cass., 23 mai 1973, *J.T.T.*, 212 ; Cass., 11 janvier 1993, *J.T.T.*, p. 58.

¹⁰ Cass. 11 janvier 1993, *J.T.T.*, p. 58 ; Cass. 14 octobre 1996, *J.T.T.*, p. 500 ; Cass. 14 mai 2001, *J.T.T.*, p. 390.

¹¹ Cass., 14 mai 2001, n° S.99.0174.F, *juridat*.

¹² Cass, 24 juin 1996, *Pas.*, n° 254 ; Cass., 7 décembre 1998, *Pas.*, n° 506.

¹³ Cass., 13 mai 1991, *Pas.*, p. 803 ; Cass., 7 décembre 1998, *Pas.*, n° 506 ;

¹⁴ Cass., 15 juin 1981, *Pas.*, 1981, p. 1170.

¹⁵ Cass., 2 juin 1976, *Pas.*, p. 1054 ; Cass., 27 février 1978, *Pas.*, p. 737.

22.

L'article 35, alinéa 8, de la loi relative aux contrats de travail énonce enfin que c'est la partie qui invoque le motif grave qui doit en prouver la réalité, de même que le respect des délais dans lesquels le congé et les motifs ont été notifiés.

23.

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 n'impose par contre à l'employeur aucune obligation d'audition préalable du travailleur qu'il a l'intention de licencier pour motif grave.

24.

Selon l'article 39, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé par la même loi, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

25.

Selon l'article 16 de la loi du 3 juillet 1978, l'employeur et le travailleur se doivent le respect et des égards mutuels. Ils sont tenus d'assurer et d'observer le respect des convenances et des bonnes mœurs pendant l'exécution du contrat.

Aux termes de l'article 17, 1° et 2°, de la même loi, le travailleur a l'obligation d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenus et d'agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont données par l'employeur, ses mandataires ou ses préposés, en vue de l'exécution du contrat.

26.

En l'espèce, il n'est pas contesté que les délais prescrits aux alinéas 3 et 4 de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 ont été respectés.

En effet, alors que les faits invoqués à l'appui du congé ont eu lieu le mardi 20 janvier 2015, le congé a été donné le vendredi 23 janvier 2015 et ses motifs ont été notifiés par recommandé le mardi 27 janvier 2015.

27.

Il n'est pas non plus contesté que la notification des motifs du congé était suffisamment précise pour permettre à monsieur C. de connaître avec exactitude les faits qui lui sont reprochés et, d'autre part, au juge d'apprécier la gravité du motif allégué dans la lettre notifiant le congé et de vérifier s'il s'identifie avec celui qui est invoqué devant lui.

En outre, s'agissant de monsieur C., la notification a été précédée d'un entretien avec la direction de la Société au cours duquel les faits qui lui étaient reprochés lui ont également été exposés. La circonstance - contestée par la Société - que monsieur C. ait été privé de

l'assistance d'un représentant syndical à cette occasion est indifférente au plan de la régularité formelle du congé.

28.

S'agissant des faits eux-mêmes, il est acquis (voir la pièce 3 du dossier de la Société) que monsieur C. a, le mardi 20 janvier 2015 à 9 h 26 et 9 h 36, adressé à une employée de la Société, madame B., trois courriers électroniques. Chacun de ces courriers électroniques comportait en annexe une photographie, différente à chaque envoi, d'un sexe masculin en érection et en gros plan (il n'est pas contesté qu'il s'agit du sexe de monsieur C.). Les deux premiers envois étaient accompagnés du commentaire suivant « She's waiting for you » (« Elle t'attend »).

Ces envois ont été accomplis depuis l'adresse électronique professionnelle de monsieur C. (prénom.nom@Société.be) et à l'adresse électronique professionnelle de madame B.

Monsieur C. et madame B. étaient tous deux occupés au travail au moment de ces envois.

29.

Indépendamment de tout élément de contexte – spécialement de savoir si ces envois étaient désirés voire sollicités, des échanges auxquels ils faisaient suite, de leur nature ou de leur initiateur - ces faits constituent un manquement à l'obligation d'observer le respect des convenances et des bonnes mœurs pendant l'exécution du contrat, ainsi qu'à l'obligation d'exécuter son travail au temps convenu.

Ces faits constituent en outre, toujours indépendamment de tout contexte, une violation de la « *Politique relative à l'utilisation de l'informatique, de l'e-mail et d'Internet chez (la Société)* » (pièce 10 du dossier de la Société), c'est-à-dire des ordres et instructions donnés par l'employeur en vue de l'exécution du contrat. Pour autant que de besoin, la cour relève que la légalité de ces instructions n'est pas remise en question. Elles peuvent du reste se justifier notamment sur la base de l'article 16 de la loi du 3 juillet 1978 précité ou sur celle des dispositions en matière de bien-être au travail.

Enfin, les faits précisés au point qui précède constituent également un comportement que n'aurait pas adopté une personne normalement prudente et diligente placée dans les mêmes circonstances.

Pour le dire autrement, même entre adultes librement consentants, des activités à caractère ouvertement sexuel n'ont pas leur place durant le temps de travail et à l'aide des outils de travail.

Les faits sont donc fautifs.

30.

La cour considère que ces faits sont gravement fautifs.

Ils le sont intrinsèquement.

Ils le sont encore compte tenu des fonctions de cadre, investi d'un pouvoir de surveillance et donc - partiellement au moins - d'autorité, exercées par monsieur C. Ce pouvoir d'autorité hiérarchique implique en effet, au moins dans une certaine mesure et au moins dans l'intérêt de l'image interne de l'employeur, une attitude d'exemplarité. L'autorité implique d'autant plus une telle exemplarité qu'elle est susceptible d'ouvrir la porte à des formes plus ou moins détournées d'abus, quand bien même il n'est pas acquis que monsieur C. aurait effectivement abusé de son autorité ou de sa position hiérarchique en l'espèce.

Les faits sont encore gravement fautifs dans la mesure où la Société démontre que monsieur C. avait déjà précédemment adopté un comportement inconvenant à l'égard d'une autre membre du personnel de la Société. Ainsi, madame R. atteste (par écrit et dans le respect des formes prévues par l'article 961/2 du Code judiciaire ce qui donne à sa déclaration un certain crédit) que monsieur C. avait pris l'initiative, en 2011, de la contacter téléphoniquement sans motif, puis de lui adresser des courriers électroniques nombreux et à caractère progressivement personnel puis sexuel, en ce compris une « photo de nu », le tout alors que ces échanges n'étaient pas souhaités dans son chef et qu'elle se sentait mise sous pression par la position hiérarchique de monsieur C.: *« Les premiers mails étaient sympas, mais ensuite ça a commencé à devenir ennuyeux de communiquer toujours sur la même chose et à propos de ses fantasmes. J'ai aussi reçu une photo de nu. Comme je ne voulais plus de cela, je réagissais toujours moins et je disais que je n'avais pas le temps. Je ne savais pas comment lui dire que ça devait s'arrêter. J'avais peur qu'il ne se fâche et j'avais peur de perdre mon job. Finalement, les mails se sont arrêtés et je ne l'ai plus vu pendant tout un temps »* (pièce 13 du dossier de la Société).

31.

Les éléments que monsieur C. avance pour contester la gravité des faits (voy. le point 9 du présent arrêt) ne peuvent avoir cet effet.

A supposer même tous ces éléments invoqués par monsieur C. établis et même pris conjointement, ils ne retirent pas aux faits leur gravité intrinsèque.

Ainsi, par exemple, l'impossibilité, du reste non démontrée, de faire appel à un délégué syndical lors de l'audition du 23 janvier 2015 reste sans aucune incidence sur la gravité des faits. De même, l'appréciation de ces faits par l'Office national de l'emploi, au titre du motif équitable de licenciement, ne lie pas l'appréciation par les juridictions du motif grave. Dans le même ordre d'idée, l'invocation d'une discrimination entre monsieur C. et madame B. ne peut être suivie : madame B., qui a du reste été fermement rappelée à l'ordre par la Société, n'a pas été l'auteur d'envoi de la même nature que ceux qui ont justifié le congé.

En outre, un certain nombre de ces éléments sont inexacts ou dépourvus de crédibilité.

Ainsi, l'affirmation selon laquelle c'est madame B. qui aurait pris l'initiative de leurs échanges de courriers électroniques est formellement démentie par cette dernière dans son attestation écrite (voy. pièce 11 du dossier de la Société).

De même, l'affirmation que la Société aurait illégalement pris connaissance des échanges de courriers litigieux puis interpellé madame B. pour lui intimer ou l'inviter à les lui dénoncer (fictivement) est une simple allégation dépourvue de crédibilité.

Par ailleurs, l'affirmation selon laquelle la Société a saisi un prétexte pour licencier monsieur C. à moindre coût est également peu crédible. En tout état de cause, force est de constater que le prétendu prétexte consiste en des faits graves et effectivement commis par monsieur C.

Enfin, la circonstance que monsieur C. ait tenté d'influencer les déclarations de madame B. (voy. la pièce 14 du dossier de la Société) est également de nature à priver les allégations de monsieur C. de crédibilité.

32.

Eu égard à tout ce qui précède, la cour considère que c'est à juste titre que la Société a considéré que les faits allégués pour justifier le congé étaient de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle avec monsieur C.

La demande d'indemnité compensatoire de préavis qui repose entièrement sur le postulat inverse est non fondée.

33.

L'appel est non fondé.

Les dépens

34.

Les dépens sont à la charge de monsieur C., qui succombe intégralement, en application de l'article 1017 du Code judiciaire.

35.

Ces dépens sont limités aux indemnités de procédure des deux instances.

Ces indemnités de procédure doivent être fixées au montant de base prévu, compte tenu de l'enjeu du litige, par l'article 2 de l'arrêté royal du 26 octobre 2007 fixant le tarif des

indemnités de procédure visées à l'article 1022 du Code judiciaire et fixant la date d'entrée en vigueur des articles 1er à 13 de la loi du 21 avril 2007 relative à la répétibilité des honoraires et des frais d'avocat, soit deux fois 6.000 euros.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire et faisant application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire, spécialement de son article 24 ;

1.

Dit l'appel recevable et non fondé ;

Confirme le jugement attaqué dans toutes ses dispositions, en ce compris en ce qui concerne les dépens de première instance ;

2.

Délaisse à monsieur Jean-Yves C. ses propres dépens d'appel et le condamne aux dépens d'appel de la s.a. Brantano, liquidés à 6.000 euros d'indemnité de procédure.

Ainsi jugé par :

Hugo MORMONT, Président,

Patrick POCHET, Conseiller social au titre d'employeur,

Nicolas DINSART, Conseiller social au titre d'employé,

qui ont entendu les débats de la cause

et qui signent ci-dessous, assistés de M. Frédéric ALEXIS, Greffier:

Le Greffier

Les Conseillers sociaux,

Le Président,

et prononcé en langue française à l'audience publique de la SIXIEME CHAMBRE de la Cour du travail de Liège, division Namur, au Palais de Justice de Namur, place du Palais de Justice, 5, le treize février deux mille dix-huit,

par M. Hugo MORMONT, assisté de M. Frédéric ALEXIS,

qui signent ci-dessous :

Le Greffier,

le Président.