



N° d'ordre

Expédition

Numéro du répertoire 2021 / 230
R.G. Trib. Trav. 21/115/A
Date du prononcé 25 mai 2021
Numéro du rôle 2021/AN/54
En cause de : AGC GLASS EUROPE SA c/ C

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Cour du travail de Liège

Division Namur

Chambre 6-A

Arrêt

+ Contrats de travail – congé – candidat délégué du personnel – licenciement pour motif grave – propos tenus sur Facebook concernant une collègue féminine – liberté d'expression; Loi 19/3/1991, art. 10 et 11

COVER 01-00002153752-0001-0027-01-01-1



EN CAUSE :

AGC GLASS EUROPE SA, BCE 0413.638.187, dont le siège social est établi à 1348 LOUVAIN-LA-NEUVE, Avenue Jean Monnet 4, et disposant d'un siège d'exploitation sis à 5190 Jemeppe-sur-Sambre, rue de la Glacerie, 167,

partie appelante représentée par Maître

CONTRE :

Monsieur C, ouvrier et travailleur protégé en tant que candidat non-élu pour le Comité pour la Prévention et la Protection au travail, domicilié à

première partie intimée comparissant personnellement assisté de Maître

Fédération Générale du Travail de Belgique (FGTB), organisation représentative des travailleurs, dont les bureaux sont établis à 1000 BRUXELLES, Rue Haute 42,

seconde partie intimée représentée par

•
• •



INDICATIONS DE PROCEDURE

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

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 26 mars 2021 par le tribunal du travail de Liège – division Namur, 3^{ème} Chambre (R.G. 21/115/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour du travail de Liège, division Namur, le 09 avril 2021 par un envoi recommandé du 08 avril 2021 ;
- le dossier de pièces de la partie appelante reçu le 09 avril 2021 ;
- la notification de la requête d'appel conformément à l'article 11, § 1 de la loi du 19 mars 1991, le 12 avril 2021 ;
- l'avis, conforme à l'article 766 du Code judiciaire, adressé à l'Auditorat général près la Cour du travail de Liège le 12 avril 2021 ;
- l'ordonnance rendue conformément à la loi du 19 mars 1991, article 11, par le Premier Président le 12 avril 2021 et notifiée aux parties le jour même conformément aux dispositions de la Loi du 19 mars 1991 ;
- les conclusions des parties intimées reçues au greffe le 19 avril 2021 ;
- courriel du greffe adressé aux conseils des parties le 27 avril 2021 ;
- les conclusions et les pièces de la partie appelante reçues le 29 avril 2021 ;
- les conclusions de synthèse et les pièces des parties intimées reçues le 07 mai 2021 ;
- les dossiers de pièces des parties appelante et intimées redéposés à l'audience publique du 11 mai 2021.

Les parties ont comparu et été entendues lors de l'audience publique du 11 mai 2021 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

I LES ANTECEDENTS DU LITIGE

1.

Par sa requête du 27 janvier 2021 puis sa citation du 5 février 2021, la s.a. AGC Glass Europe, ci-après dénommée AGC, a demandé qu'il soit reconnu que les faits dénoncés dans ses envois recommandés et sa requête du 27 janvier 2021 constituent un motif grave de sorte que le contrat de travail de monsieur C ci-après monsieur C., puisse être rompu sans délai de préavis ni indemnité compensatoire de préavis. Elle demande également la condamnation de monsieur C. et de la Fédération générale du travail de Belgique, ci-après la FGTB, aux dépens.

PAGE 01-00002153752-0003-0027-01-01-4



Ces faits consistaient, en substance, en des messages sexistes ou inappropriés publiés, le 21 janvier 2021, sur le groupe Facebook « ».

2.

Par un jugement du 26 mars 2021, le tribunal du travail a dit la demande recevable mais non fondée et n'a ainsi pas autorisé le licenciement de monsieur C.

Il a délaissé à AGC ses propres dépens et l'a condamnée aux dépens, soit 1.440 euros d'indemnité de procédure pour les défendeurs et 20 euros de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Il s'agit du jugement attaqué.

3.

Par sa requête d'appel du 8 avril 2021, AGC demande la réformation du jugement, la reconnaissance de la gravité des motifs de rupture invoqués dans le courrier du 27 janvier 2021 et l'autorisation de mettre fin au contrat de travail de monsieur C., sans préavis ni indemnité. AGC demande également la condamnation de monsieur C. et de la FGTB aux dépens des deux instances.

4.

Monsieur C. et la FGTB sollicitent pour leur part la confirmation du jugement et les dépens d'appel.

II LES FAITS

Les faits constants de la cause, tels qu'ils résultent des pièces et conclusions déposées, peuvent se résumer comme suit.

5.

AGC est une société active dans la fabrication de verre plat à destination des secteurs automobile et de la construction. Elle exploite à Moustier-sur-Sambre une usine de fabrication de verre occupant un peu plus de 600 personnes, dont une trentaine de femmes, ainsi que monsieur C.



6.

Monsieur C. est entré au service de l'entreprise (alors Glaverbel) en 1997 en qualité d'ouvrier. Il y exerce les fonctions de contrôleur qualité.

7.

Aux élections sociales de 2016 et 2020, monsieur C. a été candidat sur les listes présentées par la FGTB pour le comité pour la prévention et la protection au travail. C'est à ce titre que son licenciement relève de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

8.

Monsieur C. fait partie d'un « groupe Facebook » dénommé « _____ ». Ce groupe compte quelque 520 membres, essentiellement des membres, actuels ou passés, du personnel d'AGC, mais également des personnes externes. Il s'agit d'un groupe privé, ce qui signifie que seuls les membres de ce groupe ont accès aux informations et messages qui y sont publiés. Ce groupe n'est géré par AGC mais par un ancien membre de son personnel.

9.

Les faits litigieux consistent en des messages publiés sur le groupe Facebook en question, dans le contexte du redémarrage d'une ligne de production de l'usine, après 15 mois d'arrêt.

A cette occasion, une petite cérémonie a eu lieu au sein de l'entreprise et des photos ont été prises puis projetées dans l'usine. Certaines de ces photos montraient le conseiller en prévention-médecin du travail, madame L., qui avait été associée aux travaux de redémarrage de cette ligne de production.

10.

Le jeudi 21 janvier, un membre du groupe Facebook se présentant sous le nom de « _____ » et dont l'identité réelle est inconnue a publié une de ces photos montrant notamment madame L, conseiller en prévention-médecin du travail de la société AGC, et vantant son action.

La publication en question était accompagnée d'un commentaire : « *Propagande de la direction actuelle. Concernant la ligne 4* » :





Suite à cette publication, un certain nombre de commentaires – globalement critiques à l'égard d'AGC - ont été émis par plusieurs membres du groupe.

Monsieur C. a pris part à ces échanges, sous un pseudonyme consistant en son prénom et trois consonnes de son nom¹, en écrivant :

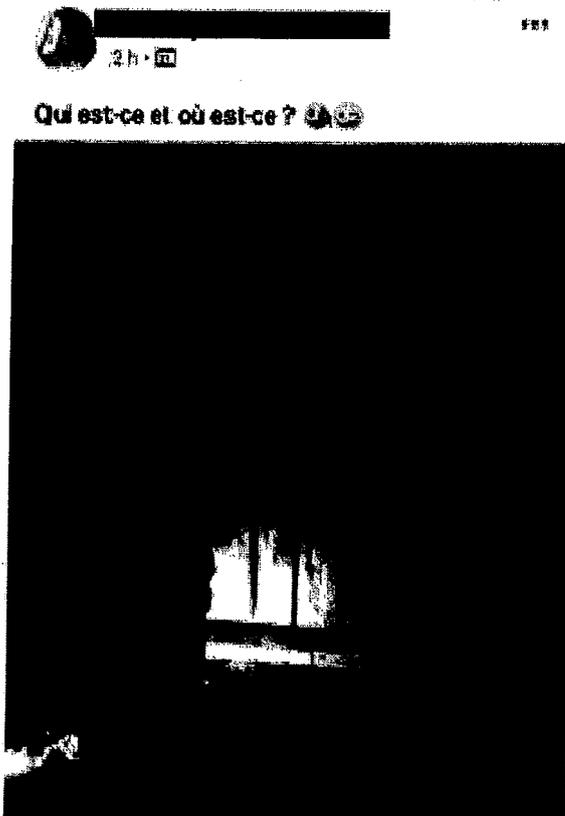
- suite à la photo en cause « *Il faut rire ou pleurer* » + deux « émojis »
- un peu plus loin : « *Et en plus elles jouent avec le feu sans gants...* »²
- quelques messages plus loin : « *Moi les femmes en uniforme ça m'excite !!* »
- un peu plus loin enfin en réponse à une question : « *Tu le sais bien . je suis un chaud lapin* » + deux « émojis »

Le même jour, une seconde photo sera également publiée sur le groupe Facebook, cette fois par une autre personne, montrant une personne seule dans un endroit sombre, avec comme commentaire : « *Qui est-ce et où est-ce ?* » :

¹ Son nom en compte sept.

² Les deux dames figurant sur la photo tiennent en effet une allumette géante destinée à évoquer le redémarrage de la ligne de production.





Cette photo a été suivie de l'échange de commentaires suivant, que la cour du travail reproduit intégralement :

- monsieur C. : « *Ca c'est dans le fond !* »
- C.D.³ : « *Four 4 carneaux vanne papillon* »
- C. A. : « *Facile... C'est la doctresse... .. Sans elle comment faire* » (ce message était suivi de deux « émojis »)
- monsieur C. en réponse à C.A. : « *dans un coin sombre comme ça... ça risque de taper dans le fond* » (ce message était suivi de deux « émojis » évoquant un rire aux larmes)
- C.A. en réponse à monsieur C. : un « émoji » évoquant également une franche hilarité suivie de « *Vu comme elle est mince tu risque de tout déchirer..* » et enfin d'un « émoji » clignant de l'œil
- monsieur C. en réponse à C.A. : « *wazaaaaa !* »

11.

L'après-midi du jeudi 21 janvier, ces photos et ces échanges ont circulé et été communiqués à la direction d'AGC et notamment à la responsable des ressources humaines, madame G., et au directeur de l'usine, monsieur K.

³ Il s'agit d'une autre personne que celle ayant publié la photo, avec les mêmes initiales toutefois.



12.

Le samedi 23 janvier 2021 en soirée, monsieur C. a publié sur le groupe Facebook un message d'excuses. Ce message était signé de ses nom et prénom, en toutes lettres cette fois.

Son collègue, monsieur A. en a fait autant un peu plus tard le même soir.

13.

Le lundi 25 janvier, monsieur C. a été entendu en présence de la responsable des ressources humaines, de son supérieur responsable du service qualité et d'un délégué syndical de la FGTB.

Un compte rendu de cette audition a été établi par AGC. Ce compte rendu fait état, en substance, de ce que monsieur C. aurait reconnu être l'auteur des messages précités, de ce qu'il les regrettait et présentait à nouveaux ses excuses.

Le même jour, des auditions similaires ont été tenues pour messieurs C. A. et J., dans les mêmes conditions.

14.

Au terme de cette audition, AGC a notifié à monsieur C. la rupture de son contrat de travail pour motif grave

15.

Le mardi 26 janvier 2021, AGC a notifié à monsieur C. les motifs de la rupture.

16.

Le même mardi 26 janvier, la FGTB a écrit à AGC pour contester ce licenciement. La FGTB indiquait que monsieur C. disposait de la qualité de travailleur protégé compte tenu de sa candidature aux élections sociales de 2020 et sollicitait sa réintégration immédiate.

17.

Le 27 janvier 2021, AGC a écrit à monsieur C. et à la FGTB pour accepter la réintégration du premier.

Ces courriers recommandés ont été doublés d'un courrier électronique du même jour au permanent syndical de la FGTB ayant signé le courrier du 26 janvier. Dans ce courrier électronique, AGC transmettait son courrier envoyé par recommandé et informait la FGTB de ce qu'elle introduirait une procédure judiciaire dans le cadre de la loi du 19 mars 1991.

18.

Toujours le mercredi 27 janvier 2021, AGC a saisi le président du tribunal du travail de Liège, introduisant la présente procédure.

PAGE 01-00002153752-0008-0027-01-01-4



19.

Le 29 janvier, AGC a proposé à monsieur C. de suspendre ses prestations de travail de commun accord, sans perte de rémunération et sans reconnaissance de responsabilité, ce que monsieur C. a refusé.

20.

Le 3 février 2021, madame L. a déposé plainte à l'égard de messieurs C., C.A. et A.J. des chefs de menace, harcèlement sexuel au travail, calomnie et diffamation.

Elle a exposé notamment avoir été informée des échanges cités ci-avant, ainsi que d'autres éléments dont elle considère qu'ils la concernaient également, par le directeur de l'usine, le vendredi 22 janvier 2021. Madame L. a également expliqué avoir ressenti un choc à l'annonce de la réintégration de monsieur C. et se demander comment elle pourrait travailler en le sachant dans l'usine. Elle a enfin indiqué poursuivre son travail avec anxiété.

21.

Le 5 février 2021, AGC a notifié à monsieur C. sa décision de suspendre l'exécution du contrat de travail pendant la procédure judiciaire.

III LA POSITION DES PARTIES

La position d'AGC

22.

AGC expose les faits de la cause et les antécédents de la procédure.

23.

En ce qui concerne le respect du délai de trois jours pour entamer la procédure, AGC rappelle les principes applicables et la nécessité pour l'employeur d'accomplir certaines vérifications, dont l'audition du travailleur concerné, avant de prendre la décision de licencier.

AGC considère avoir acquis cette connaissance suffisante le lundi 25 janvier 2021 avec l'audition de monsieur C., soit moins de trois jours ouvrables avant d'entamer la procédure. Ce n'est en effet que ce lundi 25 janvier qu'elle a acquis la certitude que les messages litigieux émanaient de monsieur C. et que ce dernier ne pouvait leur donner aucune justification acceptable.

Jusqu'alors, il n'était pas absolument certain que monsieur C. était le titulaire du compte Facebook dénommé de son prénom et de trois consonnes de son nom. Il n'était pas non plus



certain que ce compte n'avait pas été usurpé. Il était en outre envisageable que monsieur C. puisse avancer une justification à l'agression écrite de madame L.

AGC conteste les attestations déposées par monsieur C. selon lesquelles la décision de le licencier aurait été prise dès le vendredi 22. Un certain nombre d'éléments qu'elles comportent sont inexacts. Du reste, ces attestations émanent de membres de la FGTB qui est partie à la cause et responsable de la demande de réintégration peut-être prématurée de monsieur C.

24.

Quant aux faits eux-mêmes, AGC considère qu'ils sont établis et constitutifs d'un motif grave de licenciement.

Elle rappelle les principes qui régissent la matière, en insistant notamment sur le fait que la liberté d'expression des travailleurs n'est pas totale et ne peut aller jusqu'à couvrir des propos blessants ou offensants. Elle renvoie aux critères applicables à cet égard : caractère justifié des critiques, manière dont elle sont exprimées, publicité qui leur est donnée. AGC insiste également sur l'obligation pour les travailleurs de respecter les égards mutuels ainsi que les convenances et les bonnes mœurs pendant l'exécution de leur contrat, tandis que l'employeur est tenu de faire respecter ces règles et de protéger les travailleurs victimes de violence, de harcèlement ou de discrimination, indépendamment de toute infraction.

AGC relève que la jurisprudence a considéré à maintes reprises comme un motif grave les comportements inappropriés à l'égard d'un collègue.

Elle souligne également la jurisprudence qui considère qu'une publication sur Facebook dans un large groupe n'est pas couverte par le droit à la vie privée.

De manière concrète, AGC estime que les propos tenus par monsieur C. sont sexistes, salaces et brutaux à l'égard d'une collègue de travail nommément visée, le docteur L. et ce d'une manière publique puisque dans un groupe de 524 personnes, dont des femmes, des personnes extérieures à l'entreprise et des personnes que monsieur C. ne connaît même pas.

Ces faits ne seraient pas contestés dans leur matérialité. Leur caractère fautif serait tout aussi évident, ce d'autant plus qu'ils sont en contravention avec le règlement de travail et le code d'éthique d'AGC ou sa politique d'utilisation des médias sociaux, tout comme avec les objectifs de lutte contre le sexisme qu'affiche la FGTB. Ces propos offensants ne seraient ainsi pas couverts par la liberté d'expression, le droit à l'humour ou au respect de la vie privée.

AGC expose que monsieur C. devait savoir que ces propos étaient susceptibles d'être rapportés à la personne concernée et qu'ils étaient de nature à l'offenser gravement. Ces



propos ont du reste amené madame L. à déposer plainte et ont causé un certain émoi au sein de l'entreprise. Les excuses publiques peu spontanées de monsieur C. n'enlèveraient rien à la gravité des faits. AGC renvoie encore à plusieurs événements postérieurs aux faits et qui démontrent que monsieur C. n'en aurait pas pris la mesure : absence d'excuses personnelles à madame L., attitude victorieuse lors de sa réintégration, refus d'accepter une dispense de prestations, provocation à l'égard d'infirmières, reproches dirigés contre madame L., etc.

Enfin, AGC fait valoir que la réintégration de monsieur C. ne démontre nullement que la relation de travail pouvait être poursuivie. Cette réintégration n'a eu lieu que pour entamer la procédure justifiée par la qualité de travailleur protégé.

La position de monsieur C. et de la FGTB

25.

Les intimés exposent également les faits de la cause. Ils insistent sur le fait que le groupe Facebook litigieux est un groupe privé et fermé, auquel tout le monde n'a donc pas accès. Ils font également valoir que ce n'est pas monsieur C. qui est l'auteur des photos qui ont donné lieu aux reproches formés par AGC. Il s'est borné à les commenter, avec d'autres. Ils font encore valoir que seuls les propos tenus par monsieur C. lui-même peuvent lui être reprochés, non ceux formulés par d'autres comme monsieur C.A.

Dans leur exposé des faits, les intimés font valoir que la décision de licencier monsieur C. avait déjà été adoptée le vendredi 22 janvier 2021, comme cela ressort d'attestations qu'ils déposent. Ils dénoncent également les pressions dont monsieur C. a été l'objet, après sa réintégration, pour accepter une suspension de son contrat de travail et font valoir que son refus était parfaitement légitime.

26.

Les intimés font valoir en premier lieu que la procédure a été introduite tardivement, au-delà du délai de trois jours ouvrables prescrit par la loi du 19 mars 1991.

En effet, AGC s'était forgé une conviction et avait pris la décision de licencier dès le vendredi 22 janvier 2021, ce qu'elle a fait le lundi 25. Deux représentants syndicaux attestent ainsi de ce que la décision était déjà prise le vendredi 22, ce dont il se déduit que l'employeur avait une connaissance suffisante des faits. Les intimés font également valoir que les courriers de licenciement étaient déjà préparés avant l'audition de monsieur C. et de ses collègues. Ils relèvent que le compte-rendu d'audition n'est qu'un document unilatéral établi par AGC et qui n'en reflète pas la teneur véritable. Les intimés insistent également sur le fait que le courrier de notification des motifs de licenciement du 26 janvier mentionne expressément une prise de connaissance le jeudi 21 janvier.



27.

Quant au fond, les intimés rappellent les principes en matière de définition du motif grave de licenciement.

Ils font valoir que monsieur C. n'a pas commis de faute mais exclusivement fait usage de son droit de s'exprimer librement. Cette liberté d'expression, largement consacrée en droit, existe en effet même dans la relation de travail. Elle englobe notamment le droit de critique et le droit à l'humour.

Ils soulignent que ce n'est pas monsieur C. qui a publié les photos en cause et qu'il n'est personnellement responsable que de ses seuls écrits. Rien dans ceux-ci ne serait blessant, offensant ou dénigrant, ni pour AGC ni pour les membres de son personnel. Il s'agit uniquement de propos tenus entre collègues sur le ton de l'humour ou de la boutade, dans un milieu ouvrier coutumier de ce genre de blagues salaces. Les propos de monsieur C. s'inscrivaient du reste dans un climat social particulier de tension et de mal-être du personnel ouvrier, se sentant moins considéré que les cadres et les employés. Ils font encore valoir le caractère privé et fermé du groupe Facebook, qui formait ainsi une enceinte coutumière de ce type d'humour entre hommes. Ils soulignent encore qu'il s'agit d'échanges spontanés qui s'apparentent au style oral. Les intimés contestent également que monsieur C. ait jamais évoqué un viol, ni à plus forte raison incité à un tel acte. Ils font valoir que l'éventuel mauvais goût de ses propos est indifférent et du reste totalement subjectif. Ils insistent encore sur les excuses que monsieur C. a présentées dès le samedi 23 janvier 2021 et sur sa volonté de s'excuser personnellement auprès de madame L., ce dont il a été empêché par la direction d'AGC. Les intimés évoquent enfin l'absence d'antécédents de monsieur C. tout au long de son importante carrière au sein de la société. Ils contestent également diverses circonstances aggravantes avancées par AGC : consignes de l'employeur quant à l'usage des réseaux sociaux, départ de certains membres du groupe, émoi causé au sein de l'entreprise, nécessité d'un garde du corps lors du retour au travail de monsieur C., etc.

Pour tous ces motifs, les faits reprochés à monsieur C. ne seraient pas fautifs.

En tout état de cause, et pour les mêmes raisons, ces faits ne seraient pas constitutifs d'une faute grave justifiant un licenciement immédiat, compte tenu également du passé professionnel irréprochable de monsieur C. et de son peu de contacts professionnels avec madame L.

28.

Les intimés demandent également la condamnation d'AGC aux dépens ou, subsidiairement, leur compensation ou leur réduction.

PAGE 01-00002153752-0012-0027-01-01-4



IV LA DECISION DE LA COUR DU TRAVAIL

La recevabilité de l'appel

29.

Selon l'article 11, § 1er, de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel, il peut être interjeté appel contre le jugement définitif rendu par le tribunal du travail, par voie de requête, dans les dix jours ouvrables de la notification. Cette requête est introduite par lettre recommandée à la poste et est envoyée par le greffe à toutes les parties. La cour du travail est censée être saisie le jour du dépôt de la lettre à la poste.

Par dérogation à l'article 1057 du Code judiciaire, la requête contient l'exposé des moyens de l'appel. Seuls les moyens formulés dans la requête sont recevables⁴. En vertu de cette disposition, le juge ne peut se saisir d'office d'un moyen que la partie appelante n'aurait pas invoqué dans sa requête d'appel⁵. Au sens de cette disposition, est notamment un moyen de l'appel l'indication de ce qui, dans le jugement définitif entrepris, est, selon l'appelant, contraire à la loi⁶.

Le dossier complet de l'appelant doit être déposé au greffe dans les trois jours ouvrables qui suivent l'envoi de la requête.

30.

En l'espèce, il n'est pas allégué que l'appel n'aurait pas été formé dans le délai prévu à l'article 11, § 1^{er}, de la loi du 19 mars 1991.

Les autres formalités imposées par cette disposition ont été respectées.

31.

L'appel est recevable.

Le fondement de l'appel

Les principes

⁴ Voy. Cass., 24 novembre 1997, *Pas.*, n° 499 et concl. J.F. Leclercq.

⁵ Cass., 31 janvier 2005, *Pas.*, n° 63.

⁶ Cass., 19 juin 1995, *Pas.*, p. 650.



32.

Aux termes de l'article 4, § 1^{er}, de la loi du 19 mars 1991, l'employeur qui envisage de licencier un délégué du personnel ou un candidat délégué du personnel pour motif grave doit en informer l'intéressé et l'organisation qui l'a présenté par lettre recommandée à la poste envoyée dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour au cours duquel il a eu connaissance du fait qui justifierait le licenciement. Il doit également, dans le même délai, saisir, par requête, le président du tribunal du travail.

Comme en matière de licenciement pour motif grave d'un travailleur n'ayant pas la qualité de délégué du personnel ou candidat délégué du personnel, le point de départ du délai de trois jours est le moment où la partie qui veut donner le congé a acquis des faits reprochés une connaissance suffisante⁷. Le fait qui constitue le motif grave de rupture du contrat de travail est ainsi connu de cette partie lorsqu'elle 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 justice⁸.

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 lieu⁹.

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 licencier¹⁰, sans que l'entreprise puisse être tenue de s'organiser pour qu'elle soit informée plus tôt ou en temps utile¹¹ 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.

33.

Conformément à l'article 4, § 3, de la loi du 19 mars 1991 le motif grave qui peut justifier que l'employeur soit autorisé à licencier s'entend des faits qui rendraient toute collaboration professionnelle définitivement impossible à partir du moment où ils auraient été reconnus exacts et suffisamment graves par les juridictions du travail. En aucun cas, il ne peut s'agir de faits liés à l'exercice du mandat du délégué du personnel.

Par référence à ce qui est admis dans le cadre du motif grave de licenciement de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, 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

⁷ Cass., 23 mai 1973, *J.T.T.*, 212 ; Cass., 11 janvier 1993, *J.T.T.*, p. 58.

⁸ 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.

⁹ Cass., 14 mai 2001, n° S.99.0174.F, *juridat*.

¹⁰ Cass, 24 juin 1996, *Pas.*, n° 254 ; Cass., 7 décembre 1998, *Pas.*, n° 506.

¹¹ Cass., 13 mai 1991, *Pas.*, p. 803 ; Cass., 7 décembre 1998, *Pas.*, n° 506 ;



du fait de savoir si la faute est de nature contractuelle ou si l'employeur a subi un préjudice¹².

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 travailleur¹³.

La qualification de motif grave que donnent de certains faits le contrat de travail ou le règlement de travail ne lie pas le juge¹⁴. Tout au plus, cette qualification peut constituer un indice de l'importance que les parties ont entendu attacher à certains faits.

34.

Il découle de la qualité de demandeur en autorisation de licencier de l'employeur comme de l'application de l'article 35, alinéa 8, alinéa 8, de la loi relative aux contrats de travail que c'est la partie qui invoque le motif grave qui doit en prouver la réalité, de même que la régularité de la procédure visant à sa reconnaissance en ce compris le respect du délai de trois jours visé à l'article 4, § 1^{er}, précité.

Le délai de trois jours pour introduire la procédure

35.

Il est acquis que les faits avancés à l'appui de la demande d'autorisation de licencier pour motif grave - qui consistent dans les commentaires émis par monsieur C. suite à la publication de photos sur Facebook, ces commentaires ayant été relatés au point 10 du présent arrêt – ont eu lieu le jeudi 21 janvier 2021.

Il est également acquis que la direction d'AGC a été informée de l'existence de ces publications – et d'autres publications ou commentaires ne concernant pas monsieur C. – le même jour dans l'après-midi.

36.

Il est à noter toutefois qu'à ce stade, monsieur C. n'était pas nommément identifié. Ses publications se faisaient sous un pseudonyme formé de son prénom suivi de trois consonnes de son nom, le tout accompagné d'une photo de son visage mais d'un format fort réduit. Il pouvait subsister un doute sur le fait qu'il s'agissait de lui à ce moment.

¹² Cass., 6 mars 1995, *Pas.*, p. 278 ; Cass., 9 mars 1987, *Pas.*, p. 815.

¹³ Cass., 6 juin 2016, n° S.15.0067.F, *juridat*.

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



Par ailleurs, il pouvait également être envisagé que son compte Facebook ait été utilisé par un tiers, par exemple un proche utilisant son compte, ou qu'il s'agisse d'un compte l'évoquant mais créé par quelqu'un souhaitant se faire passer pour lui.

S'il existait évidemment déjà des présomptions que les publications litigieuses émanaient de monsieur C., il ne peut donc être pas considéré que l'employeur disposait, dès le jeudi 21 ou le vendredi 22 janvier 2021, d'une connaissance suffisante des faits et de leur imputabilité à monsieur C.

Ce n'est que le samedi 23, lorsqu'il a publié, toujours depuis le même compte Facebook, un message d'excuses signé de ses nom et prénom au complet que monsieur C. pouvait être identifié comme l'auteur des publications litigieuses avec une certitude suffisante pour en tirer des conséquences.

Partant, c'est au plus tôt à cette date que l'employeur avait une connaissance suffisante des faits.

37.

La cour du travail rejoint en outre AGC lorsqu'elle soutient qu'il était nécessaire, pour apprécier pleinement les faits, d'entendre monsieur C. à leur sujet – ce qui a été fait le lundi 25 janvier – afin de savoir s'il confirmait de vive voix en être l'auteur et quelle justification il pouvait éventuellement leur donner.

38.

La circonstance que le compte-rendu de l'audition de monsieur C. ait été établi unilatéralement par AGC ne remet pas en cause ce qui précède. Elle ne modifie en effet en rien les éléments d'information dont disposait AGC avant cette audition. Du reste, la thèse actuellement soutenue par monsieur C. n'est pas réellement incompatible avec la teneur de ce compte-rendu.

Le fait que le courrier de licenciement pour motif grave de monsieur C., qui lui a été lu et remis au terme de son audition, ait été préparé avant celle-ci ne remet pas non plus en cause ce qui précède. Il n'est pas anormal que l'employeur ait envisagé que l'audition de monsieur C. débouche sur la décision de le licencier et ainsi rédigé le courrier à lui notifier en cette hypothèse.

Le courrier de notification des motifs graves du 26 janvier 2021 ne remet pas non plus en cause ce qui précède. Il ne comporte en effet aucune reconnaissance de ce que AGC aurait eu, dès le jeudi 21 ou le vendredi 22, une connaissance suffisante des faits au sens de l'article 4, § 1^{er}, de la loi du 19 mars 1991. Il ne fait en effet état que d'une connaissance – incontestée – des faits dans leur matérialité avant d'évoquer ensuite les mesures ultérieures (prise de connaissance du message d'excuses et audition) qui ont permis d'acquérir la connaissance des faits au sens de l'article 4, § 1^{er}, de la loi du 19 mars 1991. Du reste, la



question de savoir si la connaissance des faits était suffisante au sens de l'article 4, § 1^{er}, de la loi du 19 mars 1991 est une question de droit - ou plus exactement d'application du droit aux circonstances de la cause – et donc non susceptible d'aveu ou de reconnaissance¹⁵.

Enfin, les deux attestations déposées par les intimés (pièce 3 de leur dossier) ne remettent pas non plus en cause l'analyse faite aux deux points qui précèdent. D'une part, parce que leur contenu est pour partie contesté et que leur caractère probant doit être apprécié avec grande circonspection s'agissant d'attestations qui émanent de membres de la FGTB, qui est partie à la cause. D'autre part, parce que ces attestations peuvent s'interpréter comme exprimant qu'il existait dans le chef d'AGC, dès vendredi 22, une intention de licencier pour motif grave si les faits devaient être confirmés et imputés à des membres de son personnel déterminés. La réalité de cette intention ne montre pas qu'il existait déjà une connaissance suffisante de l'identité des personnes concernées. Ces attestations ne permettent en effet pas d'affirmer qu'AGC connaissait déjà avec certitude l'identité de monsieur C. et le fait qu'il était formellement l'auteur des publications litigieuses susceptibles de lui être imputées.

39.

AGC ayant acquis la connaissance des faits, au sens de l'article 4, § 1^{er}, de la loi du 19 mars 1991, au plus tôt le samedi 23 janvier 2021, la procédure entamée le mercredi 27 janvier l'a été dans le délai prescrit par cette disposition légale.

Il n'est par ailleurs pas contesté qu'AGC a, ce mercredi 27 janvier 2021, régulièrement informé tant monsieur C. que la FGTB.

40.

La procédure suivie par AGC est ainsi régulière.

Les faits reprochés à monsieur C.

41.

Les faits avancés par AGC à l'appui de sa demande d'autorisation de licencier monsieur C. consistent dans les commentaires décrits ci-avant (point 10 du présent arrêt) publiés par monsieur C. le 21 janvier 2021 sur le groupe Facebook « *AGC - Groupe de travail* ». On le rappelle, ce groupe est un « groupe privé », c'est-à-dire dont le contenu n'est visible que de ses seuls membres. Il est composé de 520 personnes environ, essentiellement des travailleurs d'AGC et des anciens travailleurs, mais aussi des personnes extérieures à l'entreprise. Parmi ces membres figurent un nombre significatif de femmes (80 selon les affirmations d'AGC non contredites par les intimés), mais pas madame L. Enfin, ce groupe

¹⁵ L'aveu ne peut avoir pour objet la solution qui doit, en droit, être donnée à la contestation et le juge n'est pas lié par les conséquences en droit que l'auteur d'un aveu déduit de celui-ci (N. Verheyden, *Droit de la preuve*, Bruxelles, Larcier, 1991, p. 317 ; Cass., 20 avril 1961, *Pas.*, 1961, p. 889 ; Cass., 14 février 1986, *Pas.*, 1986, p. 737 ; Cass., 17 juin 2005, n° C.03.0608.N, *Juridat.be* ; Cass., 24 juin 1999, *Pas.*, 1999, I, p. 394).



n'est pas administré par AGC ou par des responsables de la société mais par un ancien travailleur.

42.

Les faits, dans leur matérialité, sont acquis au débat. Les intimés n'en contestent pas la réalité, ni n'avancent que leur preuve aurait été obtenue de manière irrégulière.

43.

Au-delà de leur simple matérialité, ces faits appellent d'emblée une forme d'interprétation avant d'être éventuellement qualifiés de faute ou de motif grave de licenciement.

44.

S'agissant des réactions à la première photo, elles peuvent se comprendre comme la manifestation par monsieur C. d'une forme d'excitation sexuelle dirigée vers les deux femmes représentées et qui étaient en tenue de travail. Ces deux femmes étaient identifiables et parmi elles figurait madame L. Les termes « *Moi les femmes en uniforme ça m'excite !!* » puis « *Tu le sais bien je suis un chaud lapin* », même accompagnés d' « émojis », peuvent difficilement se comprendre autrement.

45.

En ce qui concerne les commentaires publiés sous la seconde photo, ils sont encore plus explicites.

A cet égard et contrairement à ce qu'a estimé le tribunal qui n'a cité que les commentaires de monsieur C. lui-même, la cour du travail considère que, si monsieur C. n'est responsable que de ses propres propos, ceux-ci ne peuvent toutefois pas être abstraits de la séquence dans laquelle ils prennent place. Les commentaires de monsieur C. prennent en effet explicitement la forme de réponses à ceux de monsieur C.A. et ne peuvent donc pas être appréciés isolément de ces derniers, même s'ils ne se confondent pas avec eux.

L'expression « taper dans le fond » évoque, comme les parties le reconnaissent toutes, un acte sexuel. Enoncée en réponse directe à la désignation par monsieur C.A. de « la doctoresse », c'est-à-dire sans doute possible et sans contestation madame L., ces termes évoquent ainsi un acte sexuel avec cette dernière.

Par ailleurs, l'expression « wazaaaa ! » est quant à elle une interjection évoquant une forme de joie, d'approbation ou d'enthousiasme. Enoncée, en réponse à la phrase « Vu comme elle est mince tu risque de tout déchirer.. » et à la suite des répliques précédentes, elle marque ainsi, certes de manière fruste, une forme d'adhésion joyeuse à l'idée de « déchirer » madame L. au cours d'un acte sexuel. La cour du travail admet que ces derniers termes n'évoquent pas nécessairement un acte sexuel non consenti, c'est-à-dire un viol. L'acte sexuel qu'ils évoquent l'est toutefois en des termes globalement peu marqués par la réciprocité et peu respectueux de la personne concernée, à savoir madame L.

PAGE 01-00002153752-0018-0027-01-01-4



46.

En outre, si les propos litigieux ont été tenus au sein d'un groupe Facebook « privé », c'est-à-dire dont le contenu n'est accessible qu'aux seuls membres, il doit être relevé que ce groupe comporte pas moins de 520 personnes environ, membres du personnel d'AGC, anciens membres du personnel ou même tiers à l'entreprise. Un nombre significatif de ces membres étaient des femmes. Certaines de ces personnes étaient des ouvriers comme monsieur C., d'autres des employés d'AGC, d'autres encore des cadres, etc. Ces personnes formaient donc un « public » diversifié plutôt que totalement homogène et acquis ou accoutumé aux commentaires reprochés à monsieur C.

Il doit encore être noté que l'administration de ce groupe n'appartenait ni à AGC ni à monsieur C. Ce dernier n'en avait donc pas agréé tous les membres. AGC invoque à cet égard, sans être contredite sur ce point, que ces 520 personnes ne sont pas toutes des « amis » de monsieur C. - cette notion ayant du reste sur les réseaux sociaux une acceptation particulièrement large qui devrait plutôt s'entendre de « connaissance ».

Dans ces conditions, et même si n'importe qui ne pouvait pas avoir accès aux commentaires concernés, il est difficile de les considérer comme strictement privés, c'est-à-dire émis dans un cénacle restreint, amical, intime ou contrôlé par monsieur C. Il s'agit plutôt de propos « publics »¹⁶, tenus à un très grand nombre de personnes, dont certaines inconnues de leur émetteur et non agréées par celui-ci, et susceptibles – comme tout ce qui est énoncé sur les réseaux sociaux – d'être plus largement répercutés encore, notamment auprès de l'employeur de monsieur C. ou de la collègue dont il était question.

La cour du travail veut bien admettre que monsieur C. n'en avait pas forcément pleinement conscience au moment où il les écrivait – ce que constitue incontestablement un danger des

¹⁶ Dans le contexte de savoir si des injures étaient publiques, la Cour de cassation de France a considéré que tel n'était pas le cas lorsqu'elles avaient été émises sur un compte Facebook accessible aux seules personnes agréées par l'auteur et en nombre très restreint (Cass. Fr., 10 avril 2013, n° 344, www.courdecassation.fr, obs A. Cassart in *R.D.T.I.*, 2013, p. 101), aucune de ces deux circonstances n'étant rencontrées en l'espèce. S'agissant de publications sur Facebook, la doctrine retient que l'utilisateur ne peut raisonnablement croire au caractère privé des contenus qu'il diffuse que s'il a lui-même la maîtrise de leur publicité et que le nombre de ses amis, c'est-à-dire des destinataires, reste très limité (J. Clesse et F. Kéfer, *op. cit.*, p. 344 et les références citées ; A. Cassart, *op. cit.*, p. 104 ; C. trav. Bruxelles, 3 septembre 2013, *J.T.T.*, 2013, p. 497 ; C.E., 28 novembre 2017, n° 239.993, *Bridoux*). De manière générale, la vie privée n'est en effet protégée que pour autant que la personne en cause ait pu nourrir l'espérance que son droit à la protection s'appliquait à la situation rencontrée et que cette espérance puisse être considérée comme raisonnable eu égard aux faits de la cause et à l'évolution des mentalités (Cr.E.D.H., 17 juillet 2003, *Perry*, §§ 37 à 42 ; Cr.E.D.H., 25 septembre 2001, *P.G. et J.H.*, § 57 ; Cr.E.D.H., 24 septembre 2009, *Von Hannover*, § 51; *Katz v. United States*, 389, US, 347 (1967) ; Voy. aussi, Cass., 9 septembre 2008, n° P.08.0276.N, *juridat*, avec les concl. de l'av. gén. Timperman ; F. Kéfer et S. Cornélis, « L'arrêt Copland ou l'espérance légitime du travailleur quant au caractère privé de ses communications », *R.T.D.H.*, 2009, p. 770 ; F. Raepsaet, « Les attentes raisonnables en matière de vie privée », *J.T.T.*, 2011, p. 145 ; C. Preumont, « Les médias sociaux à l'épreuve du droit du travail », *J.T.T.*, 2011, n° 12 ; A. Farcy, « Vie privée et liberté d'expression : application aux publications et « likes » sur Facebook d'un travailleur », *R.D.T.I.*, 2018, p. 117).



réseaux sociaux, encore accru par l'immédiateté et la spontanéité des échanges qu'ils comportent généralement – mais il devait néanmoins savoir, et donc assumer, que ses propos étaient publics plutôt que strictement privés.

Enfin, les propos litigieux ont été émis par écrit, c'est-à-dire d'une façon pérenne et susceptible d'être lue (et relue) sans limite dans le temps¹⁷. A nouveau, la cour peut imaginer que monsieur C. n'en avait pas nécessairement conscience au moment de leur émission, mais il n'en reste pas moins qu'il devait savoir que ses propos avaient cette nature.

47.

En résumé, les faits reprochés à monsieur C. consistent à avoir, publiquement devant 520 lecteurs potentiels environ, fait état d'une forme d'excitation sexuelle à l'égard de deux collègues, dont madame L., puis d'avoir, dans le même contexte, évoqué un acte sexuel avec cette dernière et dans des conditions non respectueuses (« taper dans le fond », « tout déchirer ») de celle-ci.

Le caractère fautif des faits

48.

Selon l'article 16 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'employeur et le travailleur se doivent le respect et des égards mutuels.

Aux termes de l'article 17 de la même loi, le travailleur a l'obligation de s'abstenir de tout ce qui pourrait nuire, soit à sa propre sécurité, soit à celle de ses compagnons, de l'employeur ou de tiers. La notion de sécurité doit s'entendre en un sens large, englobant le bien-être au travail au sens de l'article 4 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, c'est-à-dire notamment la santé des travailleurs et les aspects psychosociaux du travail.

49.

Outre ces dispositions de nature contractuelle, les parties à la relation de travail sont également tenues par les règles relatives à la responsabilité civile extra-contractuelles, dont l'article 1382 du Code civil selon lequel tout fait de l'homme qui cause à autrui un dommage oblige celui par la faute duquel il est arrivé à le réparer.

¹⁷ C. Preumont, *op. cit.*, n° 24.



50.

Monsieur C. invoque que les faits qui lui sont reprochés par AGC n'auraient pas de caractère fautif dans la mesure où ils procéderaient de l'exercice de la liberté d'expression garantie, notamment, par l'article 10 de la Convention européenne des droits de l'homme¹⁸.

51.

Selon cette disposition, toute personne a droit à la liberté d'expression. Ce droit comprend la liberté d'opinion et la liberté de recevoir ou de communiquer des informations ou des idées sans qu'il puisse y avoir ingérence d'autorités publiques et sans considération de frontière. (...)

L'exercice de ces libertés comportant des devoirs et des responsabilités peut être soumis à certaines formalités, conditions, restrictions ou sanctions prévues par la loi, qui constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique, à la sécurité nationale, à l'intégrité territoriale ou à la sûreté publique, à la défense de l'ordre et à la prévention du crime, à la protection de la santé ou de la morale, à la protection de la réputation ou des droits d'autrui, pour empêcher la divulgation d'informations confidentielles ou pour garantir l'autorité et l'impartialité du pouvoir judiciaire.

52.

Comme l'alinéa 2 de l'article 10 précité le prévoit explicitement, la liberté d'expression comporte des limites et son exercice des devoirs et des responsabilités. Ainsi par exemple, le contexte de la relation de travail, mais aussi la vie sociale en général, conduit à des limitations du droit de s'exprimer librement¹⁹.

Ces limites doivent répondre à une triple condition de légalité, de finalité et de proportionnalité.

53.

Les articles 16 et 17 de la loi relative aux contrats de travail, de même que l'article 1382 du Code civil, peuvent fonder certaines restrictions à la liberté d'expression des travailleurs ou engendrer une forme de responsabilité lors de son exercice.

Ces restrictions et responsabilités ont ainsi une base légale.

¹⁸ Cette liberté est également assurée par d'autres dispositions (article 19 de la Constitution notamment). Dans la mesure où seul l'article 10 de la Convention européenne des droits de l'homme est discuté par les parties et où les autres dispositions concernées offrent des garanties et des limites comparables à cet article, la cour s'en tiendra à l'examen de celui-ci.

¹⁹ J. Clesse et F. Kéfer, « Examen de jurisprudence (2013-2019). Contrat de travail », *R.C.J.B.*, 2020, p. 330 ; Q. Cordier, « Le droit à la liberté d'expression du travailleur salarié : le devoir de loyauté et le *whistle-blowing* », *Rev. Dr. Lg.*, 2017, p. 495.



Par ailleurs, justifiées par la protection de la santé, de la morale, de la réputation ou des droits d'autrui, et notamment d'autres travailleurs²⁰, elles répondent à l'exigence de finalité qu'impose l'article 10, alinéa 2, de la Convention européenne des droits de l'homme.

S'agissant de la condition de proportionnalité, elle impose de réaliser un arbitrage entre la liberté d'expression et les finalités précitées qui peuvent justifier qu'elle soit limitée ou donne lieu à certaines responsabilités²¹. Cet équilibre est notamment fonction du caractère dénigrant ou insultant de ce qui est exprimé, de même que du degré de publicité des propos ou encore de la finalité poursuivie par leur auteur. Ainsi, l'humour, la liberté syndicale, le droit de critique, de caricature ou de satire, de même que la mission des « lanceurs d'alerte »²² peuvent justifier une liberté d'expression plus large et, partant, des limites ou des causes de responsabilités repoussées.

54.

En l'espèce, la cour prend en considération, pour apprécier le caractère légitime ou fautif de l'expression de monsieur C. dans les faits qui lui sont reprochés par AGC, les éléments suivants.

a)

Comme déjà indiqué, les propos de monsieur C. avaient un caractère public certain, plutôt que privé ou intime. Ces propos étaient susceptibles d'atteindre plus de 520 lecteurs, non agréés et même pour certains non connus de monsieur C. et provenant d'horizons ou d'origine non uniformes. Ces propos, tenus par écrit sur Facebook étaient de nature permanente et également susceptibles d'être répercutés plus largement qu'à leurs seuls 520 destinataires initiaux, notamment au sein de l'entreprise ou auprès de la personne qu'ils concernaient – ce qui a du reste été le cas.

b)

Les propos de monsieur C. étaient de nature à offenser ou à humilier la personne qu'ils concernaient, à porter atteinte à son honneur ou à son bien-être au travail. Ils ont eu cet effet et on peine à suivre les conclusions des intimés qui affirment ne pas comprendre (p. 51) en quoi les propos de monsieur C. ont pu être blessants, offensants ou menaçants.

²⁰ Cr.E.D.H. (gde. ch.), 12 septembre 2011, *Palomo Sanchez et autres c. Espagne*.

²¹ Voy. C. trav. Bruxelles, 23 octobre 2018, *J.T.T.*, 2019, n° 3.

²² CrEDH, 27 juillet 2011, n° 28.274/08, *Heinisch c. Allemagne*. Selon la Cour, doivent entrer en ligne de compte l'intérêt des informations divulguées, les autres moyens de leur divulgation, l'authenticité des informations divulguées (et en particulier la question de savoir si des informations inexacts ont été divulguées de manière délibérée ou par imprudence), la bonne foi du donneur d'alerte et le préjudice causé à l'employeur. Voy. également L. Rottiers, « La protection du « sonneur de tocsin » (*whistleblower*) enfin assurée par la jurisprudence belge? », note sous C. trav. Liège, 26 novembre 2012, *Chr.D.S.*, 2013, p. 173, ainsi que cet arrêt, J. Clesse et F. Kéfer, *op. cit.*, p. 336 ; C. trav. Bruxelles, 22 juin 2016, R.G. ; 2014/AB/560.



c)

Les propos en cause ne constituaient nullement un exercice de la liberté syndicale, du droit de critique ou de satire, pas davantage qu'ils ne relevaient de la mission d'un « lanceur d'alerte ».

Si monsieur C. expose que ses propos s'inscrivaient dans un climat social difficile au sein de l'entreprise, amenant le personnel ouvrier à se juger peu considéré, force est de constater qu'ils n'ont pas grand-chose à voir avec la dénonciation, la critique ou le dévoilement de ce climat allégué, dans lequel madame L. paraît ne porter aucune responsabilité.

Enfin, si la cour admet que l'humour et les goûts en la matière relèvent d'une incontestable subjectivité, elle peine toutefois à comprendre comment l'évocation publique et irrespectueuse d'une forme d'excitation ou d'actes sexuels à l'égard d'une collègue relève de ce registre, dont le but devrait de faire rire plus ou moins largement. Les propos de monsieur C. ne comportent notamment ni jeu de mots ni trait d'esprit qui pourrait les justifier. Au reste, l'échange entre monsieur C. et C.A. reproduit ci-dessus (point 10 du présent arrêt) s'est achevé sur le dernier commentaire de monsieur C. et n'a pas provoqué de réaction d'approbation (aucun « like »). En bref, il paraît bien n'avoir fait rire que les deux intéressés.

55.

Au regard de ce qui précède, les faits reprochés à monsieur C. sont fautifs, tant au regard des articles 16 et 17 de la loi du 3 juillet 1978 que par rapport à la norme de la faute civile extracontractuelle qu'énonce l'article 1382 du Code civil.

La gravité de la faute et ses conséquences

56.

Dans l'appréciation de la gravité de la faute de monsieur C., doivent être retenues toutes les circonstances de la cause invoquées par les parties et notamment celles exposées ci-après.

a)

Parmi les éléments de nature à donner à la faute un caractère de gravité, il doit être retenu en premier lieu que les propos de monsieur C. revêtent, par eux-mêmes, une nature offensante.

Il doit également être retenu le caractère public de ces propos dès lors qu'ils ont été adressés, par écrit et donc de manière pérenne, à un groupe de 520 personnes environ, non choisies ni même toutes connues par monsieur C., ce groupe étant en outre de nature diversifiée (il comporte en effet tant des membres du personnel d'AGC que des tiers à l'entreprise, des hommes comme des femmes, etc.). Le caractère très diversifié du groupe, de même que le caractère écrit et permanent des propos, empêchent monsieur C. – même



s'il n'en avait pas conscience – d'invoquer que ces propos relevaient d'un mode d'expression propre à un certain milieu (ouvrier, rigoureusement masculin, etc.) ou à certaines circonstances (humour de salle de garde ou de vestiaire, etc.). Ces circonstances jouent un rôle particulièrement important et la cour insiste sur le fait que les mêmes propos tenus dans d'autres circonstances auraient ainsi pu être non fautifs ou d'une bien moindre gravité.

De même, les propos reprochés à monsieur C. voient leur gravité largement alourdie par le fait qu'ils visent une personne déterminée et identifiable - à l'honneur de qui il est donc porté atteinte – sans qu'aucun motif ne justifie qu'elle soit ainsi visée. A nouveau, la cour insiste sur le fait que la gravité des propos en cause aurait été considérablement moindre si tel n'avait pas été le cas.

Par ailleurs, et en conséquence de ce qui vient d'être relevé, il doit être noté que les propos de monsieur C. ont effectivement blessé la personne qu'ils concernaient, soit madame L. L'offense a été telle qu'elle l'a amenée à porter plainte. Dans cette plainte, madame L. a exposé être sous le choc, se demander comment elle pourrait encore travailler sachant que monsieur C. était encore dans l'usine et expliqué poursuivre son travail avec anxiété (pièce 32 du dossier d'AGC).

La cour relève encore, comme déjà fait précédemment, que les propos de monsieur C. ne relevaient pas du droit de critique, de liberté syndicale, de caricature ou de satire, pas davantage que de la mission d'un lanceur d'alerte ou encore du registre de l'humour.

Il doit enfin être noté que les propos reprochés à monsieur C., puisqu'ils visaient une collègue qu'il est susceptible de rencontrer lors de l'exécution du travail, ont eu un impact dans la sphère contractuelle et dans la relation entre lui et AGC, compte tenu notamment de l'obligation de cette dernière d'assurer le bien-être au travail de ses salariés.

b)

Au titre d'élément atténuant, doit être retenu le fait que les propos litigieux n'ont pas été énoncés sur les lieux du travail ou dans le cadre de l'exécution du contrat. Ils relevaient donc de la sphère non-professionnelle. Ce constat est néanmoins largement nuancé par ceux, déjà évoqués, que le groupe Facebook en cause comportait de nombreux collègues ou proches de l'entreprise, qu'était visée une collègue de monsieur C. et que ces propos ont par conséquent eu un impact dans la relation contractuelle.

Il doit également être pris en compte la longue ancienneté de monsieur C. et l'absence de reproches antérieurs ou d'antécédents « disciplinaires » dans l'entreprise, de même que le caractère isolé du manquement.

La cour prend encore en considérations les excuses formulées par monsieur C. sur le groupe Facebook qui avait accueilli les commentaires litigieux.



c)

Par contre, comme déjà indiqué, la cour ne prend pas en compte le climat social prétendument tendu ou difficile dans entreprise. A le supposer établi, il ne constitue nullement une justification des propos de monsieur C. qui sont sans lien avec ce climat allégué.

De même, il ne peut être retenu le refus de monsieur C. d'accepter une dispense de ses prestations entre sa réintégration et le 5 février 2021 – date à laquelle AGC a pu suspendre l'exécution du contrat de travail. Monsieur C. disposait du droit de refuser cette dispense de prestations et, dans le contexte du litige, n'en a pas abusé.

d)

Enfin, la cour relève que la réintégration de monsieur C. par AGC ne comportait pas de renonciation à introduire la présente procédure. Cette réintégration n'a été accomplie que dans la très courte attente que la procédure – qui était annoncée à la FGTB en même temps que l'acceptation de la réintégration de monsieur C. - soit introduite.

Cette réintégration n'est ainsi pas contradictoire avec le caractère de motif grave des faits ni ne constitue une renonciation à l'invoquer.

57.

Au regard de l'ensemble de ce qui précède, les faits avancés par AGC tels qu'ils ont été décrits et perçus par la cour (points 10 et 43 à 47 du présent arrêt), et qui ne sont pas liés à l'exercice du mandat du délégué du personnel, rendaient toute collaboration professionnelle définitivement impossible et justifient le congé pour motif grave.

58.

La demande et l'appel qui visent à obtenir cette reconnaissance et l'autorisation de licencier pour motif grave sont fondés.

Les dépens

59.

Les dépens sont à la charge des intimés, parties succombantes, par application de l'article 1017 du Code judiciaire. Ils sont réglés au dispositif du présent arrêt conformément à la demande d'AGC. Il n'y a pas de motif de réduire le montant des indemnités de procédure, ce compte tenu des capacités financières de la FGTB.



Le Greffier,

Le Conseiller social,

Le Président,

et prononcé en langue française à l'audience publique de la **CHAMBRE 6-A** de la Cour du travail de Liège, division Namur, au Palais de Justice de Namur, à 5000 NAMUR, Place du Palais de Justice, 5, le **25 mai 2021**,

par M. , assisté de

qui signent ci-dessous :

Le Greffier,

le Président.

