



N° d'ordre

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Numéro du répertoire

2022 /

R.G. Trib. Trav.

16/2079/A

Date du prononcé

19 mai 2022

Numéro du rôle

2021/AN/20

En cause de :

V A
C/
L J D R SPRL

Cour du travail de Liège

Division Namur

Chambre 6B

Arrêt

***Droit social – droit du travail –contrat de travail - licenciement pour motif grave –faits d’exhibitionnisme – loi 3/07/1978 – art 35.**

EN CAUSE :

V A, RRN, domicilié à,
partie appelante, ci-après dénommée Monsieur V.
représentée par monsieur DE S P, délégué syndical, porteur de procuration

CONTRE :

L J D R SPRL, BCE, dont le siège social est,
partie intimée, ci-après dénommée la SPRL J.
représentée par Maître

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 17 mars 2022, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 13 octobre 2020 par le tribunal du travail de Liège, division Namur, 3e Chambre (R.G. 16/2079/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour du travail de Liège, division Namur, le 09 février 2021 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 15 février 2021 invitant les parties à comparaître à l’audience publique du 16 mars 2021;
- l’ordonnance basée sur l’article 747 §2 du Code judiciaire fixant les plaidoiries à l’audience publique du 17 mars 2022 ;
- les conclusions, conclusions additionnelles et de synthèse et les conclusions de synthèse de la partie intimée, déposées au greffe de la Cour respectivement les 17 mai 2021, 30 septembre 2021 et 24 janvier 2022 ainsi que son dossier de pièces réceptionné au greffe de la cour le 14 mars 2022;

- les conclusions et conclusions de synthèse de la partie appelante, déposées au greffe de la Cour respectivement les 20 juillet 2021 et 22 novembre 2021 ainsi que son dossier de pièces déposé le 14 juillet 2021;
- les dossiers de pièces déposés par la partie appelante à l'audience du 17 mars 2022.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 17 mars 2022 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

1. ACTION ORIGINNAIRE

Par requête contradictoire réceptionnée au greffe du tribunal du travail de Liège, division Namur, le 26 octobre 2016, Monsieur V. contestait le motif grave pour lequel il avait été licencié et sollicitait la condamnation de son employeur à lui verser la somme brute de 5.656,09 € à titre d'indemnité de rupture, augmentée des intérêts légaux et judiciaires à dater du 18 novembre 2015 ainsi que la délivrance de la fiche de salaire et de la fiche de rémunération 281.10, relatives à cette indemnité de rupture, sous peine d'une astreinte de 5 € par jour et par document manquant, à dater de neuvième jour suivant la signification du jugement à intervenir, le tout à augmenter des dépens.

2. LE JUGEMENT

Par jugement du 13 octobre 2020, le tribunal du travail a estimé les faits reprochés dans le chef de Monsieur V. établis et a par conséquent,

- dit ses demandes recevables mais non fondées ;
- condamné Monsieur V. aux dépens, liquidés à la somme de 1.080,00 € d'indemnités de procédure et à la contribution de 20,00 € destinée au Fonds d'aide juridique de deuxième ligne.

Le tribunal a estimé que, bien que l'enquête pénale s'avérait incomplète, la SPRL J. pouvait s'appuyer sur les éléments de celle-ci. Or, le récit de la jeune Cl. est constant, la psychologue qui la suit indique qu'elle a reçu des informations concernant des faits d'attouchements et la psychiatre François indique qu'elle est suivie pour des troubles anxio-dépressifs, suite à un évènement qui l'a profondément marquée et pour lesquelles elle est encore marquée.

3. L'OBJET DE L'APPEL

Par requête déposée au greffe le 9 février 2021, Monsieur V. interjetait appel du jugement, estimant que c'est à tort que le premier juge a écarté tous les éléments du dossier qui était de nature à le disculper et a rejeté la demande uniquement en se basant sur l'attestation

des deux psychologues. Or, ces deux psychologues sont loin d'être impartiales puisqu'elles ont suivi la jeune fille.

Il sollicite de la cour la réformation du jugement et la condamnation de la SPRL à :

- lui verser la somme de brute de 5.656,09 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, augmentée des intérêts légaux à dater du 18 novembre 2015 et judiciaires ;
 - lui délivrer la fiche de salaire et la fiche de rémunération 281.10 relatives à cette indemnité de rupture, sous peine d'une astreinte de 5 € par jour et par document manquant à dater de neuvième jour suivant la signification de l'arrêt à intervenir ;
- le tout à augmenter des dépens.

4. LES FAITS

Monsieur V. a été engagé par la SPRL J. le 4 novembre 2013, en qualité d'ouvrier semi-qualifié pour l'entretien de parcs et de jardins, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée temps plein.

Le 18 novembre 2015, la SPRL J. le licencie pour motif grave libellé en ces termes (extraits):

« Le 15 octobre, (...) pendant mon absence, mon ouvrier A. V aurait alors baissé son pantalon, enlevé son slip et montré son sexe à ma fille. Il lui aurait demandé s'il voulait bien montrer le sien. Ce qu'elle a refusé ».

La cour relève l'utilisation du conditionnel dans ce courrier.

Le 18 novembre, Monsieur V. adresse un mail à son employeur en contestant les faits. Il indique *« tu me demande de choisir AVANT MIDI d'être licencié pour faute grave (?!) ou de remettre ma démission. Je ne peux accepter ni l'un ni l'autre puisque je n'ai rien à me reprocher. Je me retrouve néanmoins sans travail à présent et accusé de choses TRES GRAVE (...) J'aurais préféré que nous en parlions ensemble, puisque tu es au courant apparemment depuis plus d'un mois, au lieu de m'anéantir ainsi en portant les faits NON FONDE devant la police ».*(sic !)

Le gérant de la SPRL prétend que le 15 octobre 2015, sa fille qui l'accompagnait sur chantiers, a préféré rester sur place, alors qu'il devait s'absenter, et est ainsi restée en compagnie de Monsieur V. et des ouvriers du sous-traitant. C'est pendant son absence que les faits se seraient déroulés. A son retour sur chantier, Cl. aurait dit à son père : *« Tu ne me dois plus jamais me laisser seule, A. m'a montré ses parties intimes »*. Étant à la fois très occupé par son travail et loin d'imaginer ce genre de chose, Monsieur C. a voulu relativiser et a répondu en la questionnant *« tu l'as vu faire pipi ? »*. Alors qu'ils étaient sur le chemin du

retour, Cl. lui indiqua que pendant qu'il effectuait un aller-retour en camion pour évacuer des déblais, Monsieur V. avait baissé son pantalon, et lui avait montré son sexe. Monsieur C. n'a, dans un premier temps, pas prêté attention à ces quelques mots mais le dimanche 15 novembre 2015 en soirée, Cl. est revenue d'initiative sur cet incident en s'en ouvrant auprès de sa mère, avec davantage de détails.

Sa mère, Madame D., a alors immédiatement contacté Monsieur C. dont elle était séparée. Le lendemain, Madame D. lui a expliqué ce que Cl. lui avait raconté la veille. Ils se sont alors rendus, avec leur fille, à la police pour déposer plainte.

Les parents ont déclaré que la veille leur fille avait annoncé à sa mère que :

« Un jour, sur un chantier de papa, je me suis retrouvée seule avec A.. Il a baissé son pantalon, son slip et m'a montré son sexe. Il m'a ensuite demandé de lui montrer le mien, mais j'ai dit non. Je suis rentrée dans la maison du client, c'est dégoûtant ».

Par la suite, les parents se sont constitués personnes lésées.

Il a été procédé à une audition vidéo filmée de la jeune fille âgée de 10 ans, le 3 février 2016, en compagnie de Madame De. (Inspecteur principal) et d'un expert psychologue, présent en régie.

Cl. a déclaré :

« En fait, mon papa était parti avec son camion, après, on, je suis partie un peu dans la forêtavec lui dans la forêt, (...) et après, il m'a montré ses parties intimes... et voilà... et après, je suis allée dans la maison parce que il y a un monsieur qui m'avait dit que je pouvais y aller, un monsieur qui avait deux grands chiens et voilà...

(...)

Il m'a dit viens... il a aussi dit que c'était un secret mais moi, je l'ai quand même dit et voilà

(...)

Il a enlevé son pantalon et voilà... Je veux dire enlever là (la mineure désigne ses mi-cuisses) jusque-là (la mineure désigne ses mi cuisses) »

Lorsqu'il lui a été demandé ce que sont les « parties intimes », elle a précisé :

« C'est ce que personne ne peut voir... je sais mais.... des garçons ? Attends je sais... le zizi ».

A celle de savoir s'il avait dit quelque chose :

« Il avait dit que c'était un secret mais moi, je l'ai quand même dit à papa, après papa, il m'a pas cru et je l'ai dit à maman et maman m'a cru... oui, il avait dit est-ce

que tu as déjà vu ça et après, j'ai dit non et après, je suis partie (...) Après mon papa était revenu alors il travaillait et voilà .

(...)

Ah oui, il m'avait dit et toi tu peux me le faire, et moi j'ai dit non... ce qu'il m'a fait... il m'a dit d'abaisser aussi moi mon pantalon et moi, je l'ai pas fait et après, on est sorti de la forêt et m'avait dit est-ce que tu avais déjà vu ça et après, on a peu marché et après, je suis allée dans la maison ».

A celle de savoir comment était le zizi d'A., elle a répondu :

« Je me souviens, je peux le dire... gros, voilà ».

À celle de savoir s'il y avait des témoins, Cl. répond :

« euh, oui un très sympa, que lui il travaillait avec mon papa et tout. Il y en avait plein d'autres mais ils travaillaient, ils ne regardaient pas »

Cl. a précisé comment elle a expliqué les faits :

« A ma maman j'ai tout expliqué... j'ai dit... qu'il m'avait montré des oiseaux, après, on avait marché, ah voilà, après il faisait pipi et après, il m'a montré... et voilà ».

Elle termine son audition en ajoutant :

« Ah oui, aussi des fois dans mon lit, je repense à ça... ses parties intimes et tout, toute l'histoire et voilà... »

Auditionné par la police, Monsieur V. indique avoir une fille de 8 ans. Il précise de son côté être choqué par cette histoire, avoir perdu son travail à cause de cela du jour au lendemain, un mois après les faits. Il indique être étonné que Monsieur C. n'ait rien dit durant un mois. À sa place, il aurait réagi bien avant. Il précise le contexte familial puisque le couple est en instance de divorce. Il conteste formellement les faits. Il confirme avoir travaillé sur le chantier de Glabais et y avoir travaillé avec une équipe de cinq portugais, un sous-traitant et en présence du client, de son épouse et du concierge. Il indique qu'il n'est pas possible qu'il se soit retrouvé seul dans la forêt avec Cl. parce qu'il était trop occupé. Il reconnaît qu'il lui arrive d'uriner dans la forêt mais pas en présence Cl. Si Cl. l'a vu, il n'a pas remarqué sa présence. Il mentionne que ce jour-là, il y avait d'autres personnes présentes qui pourraient attester de sa version.

Le 11 avril 2016, il est entendu pour être informé que le magistrat a la possibilité de lui proposer une audition utilisant la technique du polygraphe. Il en prend acte et maintient sa déclaration par rapport aux faits qui lui sont reprochés.

La plainte pénale a été classée sans suite sans que les parties ne sollicitent des devoirs complémentaires.

5. POSITION DES PARTIES

Monsieur V. conteste les faits qui lui sont reprochés.

Il reproche aux premiers juges de s'être basé sur les attestations des deux psychologues qui attestent de la crédibilité de la fille du gérant, écartant tous les autres éléments du dossier, notamment les conclusions de l'expert Schieppers, le fait que Cl. vivait dans un climat familial en instance de séparation et avait des difficultés relationnelles avec sa maman. Il relève que l'information pénale a été particulièrement bâclée.

À titre subsidiaire, il indique qu'il n'y a pas lieu de suspendre le cours des intérêts pour la période du 12 février 2019 au 9 février 2021.

Quant à l'astreinte, il se réfère à la sagesse de la cour.

La SPRL J. fait valoir que le licenciement est régulier puisqu'elle n'a eu de réelle connaissance des faits que le 16 novembre 2015, ce qui a incité le gérant à déposer plainte auprès de la police.

Elle estime que les faits sont établis eu égard aux :

- témoignage libre de Cl. devant les policiers qui ne laisse subsister aucun doute quant à la réalité des événements ;
- déclarations faites à sa mère le 15 novembre 2015 ;
- attestations des psychologues ;
- traumatisme vécu par Cl. qui persiste encore près de 5 ans après les faits.

De telles révélations sont de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible la poursuite des relations contractuelles.

La SPRL J. sollicite la confirmation du jugement et la condamnation de Monsieur V. aux dépens, à titre subsidiaire l'autorisation d'auditionner Mademoiselle Cl. pour expliquer ce qu'elle a vécu, à titre plus subsidiaire ordonné la réalisation d'une expertise par un expert ou un collègue d'experts, soit un médecin pédopsychiatre ou un psychologue afin de confirmer les attestations et les conclusions du docteur François et de la psychologue de l'école.

6. DECISION DE LA COUR

6.1 Recevabilité de l'appel

Il ne ressort d'aucune pièce portée à la connaissance de la Cour que le jugement dont appel a fait l'objet d'une signification.

L'appel du 9 février 2021, introduit dans les formes et délai, est recevable.

6.2 Fondement

6.2.1 En droit

L'article 35 de la loi du 3.7.1978 sur les contrats de travail dispose :

" Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.

Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins.

Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.

A peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier de justice.

Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie . La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier ; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4" .

Quant à la précision des motifs

Dans la mesure où il licencie un travailleur pour faute grave, l'employeur doit établir qu'il a respecté le formalisme prévu par cet article, notamment la notification des motifs, leur précision et les deux délais de trois jours. Il doit également apporter la preuve de la

matérialité des faits (voir *infra*).

La jurisprudence exige que la lettre de notification des motifs soit suffisamment précise pour que la personne qui se voit notifier la rupture pour faute grave sache exactement ce qui lui est reproché et puisse préparer sa défense et pour que le juge puisse apprécier la gravité de la faute.¹

L'exigence de précision n'exige cependant pas que la date à laquelle les faits se sont déroulés² et celle où l'auteur en a eu connaissance soient mentionnés dans l'acte de dénonciation³. Le fait que cette date soit reprise dans la lettre de notification permet généralement de vérifier si le délai trois jours entre la connaissance des faits et le licenciement est effectif.

La précision des motifs ne doit pas résulter de la seule lettre recommandée mais peut découler d'autres éléments pour autant que l'ensemble de ceux-ci permette d'apprécier les motifs de rupture avec certitude et précision⁴. Le juge peut prendre en considération des faits qui ne sont pas mentionnés dans la lettre de congé lorsqu'ils sont de nature à l'éclairer sur la gravité du motif invoqué⁵.

Il ne peut toutefois être suppléé par des témoignages à l'imprécision de la notification des motifs graves.⁶

Quant aux délais de trois jours

Le congé doit intervenir dans les trois jours de la connaissance des faits par la personne compétente pour licencier. Ce délai prend cours au moment où cette personne a la connaissance effective des faits et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère de faute grave⁷. Il ne correspond pas nécessairement au moment où cette personne aurait pu ou dû en prendre connaissance⁸ ou au moment où les faits peuvent être prouvés⁹.

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 définit le motif grave comme une faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

¹ Cass. 27 février 1978, *JTT*, 1979, 43 ; Cass. 24 mars 1980, *Pas.* 80, 900; CT Liège, 24 mars 1986, *chr. dr. soc.*, 1986, 275, CT Liège, (Namur), 13 mars 2003, RG 69 32/01, www.juridat.be

² Cass 8 juin 1977, *Pas* 1977, I, 1032 ;

³ Cass 24 mars 1980, *Pas.*, 1980, I, 900 ; CT Bruxelles, 11 janvier 1978, *JTT*, 1978, 201 ; CT Mons, 19 novembre 2012, *JTT* 2013, 111.

⁴ CT Mons 16 mai 1991, *JTT*, 327 ; CT Liège, 26 juin 2013, section Neufchâteau, RG 2012/ au/ 065

⁵ Cass.28 octobre 1987, *JTT*, 1987, 494 ; Cass 21 mai 1990, *JTT*, 1990, 435

⁶ CT Mons 28 mars 2017, RG 2016/AM /92 ; CT Bruxelles, 3 janvier 2012, RG 2010/AB/842

⁷ Cass. 14 octobre 1996, *JTT*, 1996, 501 ; Cass, 22 octobre 2001, *JT*, 2002, 197 ; Cass. 15.06.2015, S 130095.N, www.juridat.be ; CT Liège, 27 février 2015, *JTT* 2015, 236

⁸ Cass. 28.02.1994, *JTT*, 1994, p.286 ; Cass. 15 juin 2015, *JTT*, 2015, 486.

⁹ CT Liège, 24 avril 1997, *chr dr soc.*, 1998, 79.

Il appartient à l'auteur de la rupture pour motif grave de prouver l'existence de la faute et son caractère grave.

En effet, pour qu'il y ait faute grave, il faut :

- une faute ;
- de caractère grave ;
- qui soit de nature à rendre impossible immédiatement et définitivement toute collaboration professionnelle.

Dans l'appréciation de la faute grave, il y a lieu d'appliquer le critère de proportionnalité. Ce critère impose à l'employeur d'agir avec modération et sans réaction excessive et de tenir compte des circonstances propres au cas d'espèce, par exemple l'ancienneté du travailleur, ses antécédents, ses capacités professionnelles¹⁰, le stress auquel il doit faire face ou éventuellement la responsabilité de l'employeur dans la survenance de la faute¹¹. En revanche, il est admis que dès que la faute grave est reconnue, l'employeur a le droit de licencier sans préavis ni indemnité sans tenir compte des conséquences de la sanction¹².

D'aucuns prétendent qu'il ne convient plus d'apprécier la faute grave eu égard au critère de proportionnalité suite à l'arrêt de la Cour de Cassation du 6.06.2016¹³. Toutefois, cet arrêt insiste sur le fait de ne pas tenir compte des conséquences de la rupture du contrat de travail qui pourraient paraître disproportionnées et non d'une éventuelle disproportion dans l'appréciation de la faute elle-même¹⁴.

L'appréciation de la gravité se fait *in concreto*. La notion de faute n'est pas limitée aux manquements contractuels ou à une obligation légale mais s'étend à toute erreur de conduite que ne commettrait pas un employeur ou un travailleur normalement prudent et avisé¹⁵. Des faits de la vie privée peuvent être constitutifs de faute grave si ceux-ci rendent impossible la poursuite des relations contractuelles parce que la relation confiance est irrévocablement rompue¹⁶.

6.2.2 Application en l'espèce

¹⁰ Cfr la jurisprudence citée in W Van Eeckhoutte et N. Neuprez, Compendium social, 2009-2010, TII, p.2019 et sv.

¹¹ Voy. à ce sujet l'intéressant article de H. Deckers, « Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : une fausse évidence ? », in *Le congé pour motif grave, Notion, évolutions, questions spéciales*, sous la coordination scientifique de Steve Gilson, Anthémis, Limal, 2011, plus spécifiquement p.270.

¹² H. Deckers, op. cit. p. 278 et sv..

¹³ Cass. 6 juin 2016, S150067F, www.juridat.be

¹⁴ Cfr en ce sens F. Lambinet et S Gilson « L'appréciation du motif grave par le juge : du bon usage de la proportionnalité », *BJS*, 2017, 577, p 6 et Cl. Wantiez, note sous Cass., 6 juin 2016, *JTT*, 2016, p. 351 et s.

¹⁵ Cass. 26 juin 2006, *JTT*, 2006, p. 404

¹⁶ Cass. 9 mars 1987, *JTT*, 1987, p.128

L'appel ne porte pas sur les formalités du licenciement (non-respect du délai trois jours ou imprécision des motifs justifiant le licenciement immédiat).

C'est à juste titre que le tribunal indique que les faits d'attouchements (et non d'exhibition) ne pourraient en aucun cas servir de base au licenciement pour motif grave puisqu'ils sont évoqués pour la première fois le 8 février 2016 suite à l'audition vidéo filmée. La jeune fille ne les a pas mentionnés durant l'audition alors qu'elle prétend avoir tout dit à sa maman, contrairement aux déclarations qu'elle aurait faites à son père par la suite.

Monsieur V. ne conteste pas la gravité des faits mais bien leur matérialité. Il conteste les avoir commis.

Alors que le tribunal indique que compte tenu de la gravité des accusations portées à l'encontre de Monsieur V, il s'impose de faire preuve de la plus grande rigueur en se référant uniquement aux pièces contenues dans les dossiers respectifs des parties (en se gardant de toute interprétation inconciliable avec les termes de celles-ci), il estime les faits établis sur base des déclarations de Cl. qu'il considère comme constantes et sur les attestations de la psychologue qui la suit dans le cadre scolaire et celle de la psychiatre François consultée postérieurement.

Or, on peut difficilement parler de déclarations constantes de Cl. dès lors que les seules déclarations directes rapportées sont celles de son audition du 3 février 2016 à la police. Les autres déclarations auxquelles il est fait référence, sont des déclarations indirectes, après que Monsieur C. ait pris lui-même contact avec ces personnes ¹⁷.

En revanche, c'est à raison que le tribunal écarte les attestations de l'épouse de Monsieur C. et de la compagne Monsieur V. vu leur lien de parenté ou relationnel et leur intérêt dans la présente cause.

Concernant l'analyse de l'expert Schieppers, c'est à tort que le tribunal écarte celle-ci, estimant que ce dernier ne se prononce ni dans un sens ni dans un autre et que l'on ne peut faire aucune déduction du détachement dont Cl. a fait preuve pendant son audition.

La cour estime, au contraire, que son analyse permet de déceler un doute, si ténu soit-il, quant à l'imputabilité des faits qui sont reprochés à Monsieur V. Dans cette hypothèse, le doute doit lui profiter.

En effet, la cour relève les éléments suivants :

- Alors que Monsieur C. a été informé des faits un mois avant le 15 novembre 2015, étonnamment, il ne semble pas avoir prêté beaucoup de crédibilité aux déclarations de sa fille à l'époque ; la lettre de motif grave est d'ailleurs libellée au conditionnel;

¹⁷ voir page huit des conclusions de synthèse

- Au niveau pénal, le dossier a été classé sans suite sans qu'aucun devoir complémentaire n'ait été réalisé. Le tribunal relève d'ailleurs que l'enquête pénale est incomplète. Il n'appartenait pas à Monsieur V. de demander des devoirs complémentaires qui risquaient de le charger contrairement aux parents de la jeune Cl. qui se sont portés personnes lésées et ont eu accès au dossier. Bien qu'ils prétendent par la suite qu'il y a eu des attouchements dont leur fille subirait encore des conséquences, il est interpellant qu'ils n'aient pas sollicité une analyse de crédibilité telle que proposée par l'expert psychologue.
- Contrairement à ce que soutient le tribunal, l'expert-psychologue, en précisant qu'il paraît prématuré de se prononcer sur la question de **la crédibilité de la parole** de la jeune fille, n'écarte pas le doute.
- Les déclarations de la jeune fille dans le cadre de son audition sont peu précises, ce que relève l'expert Schippers qui indique que la mineure semble détachée par rapport aux faits, non concernée par les faits et cherche ses réponses (nombreux long silence avant que la mineure ne réponde). Il indique que l'émotion est dysharmonique (non en lien avec un traumatisme), l'adolescente est très décontractée, baille, s'étend et rigole. Le tribunal précise que ses déclarations sont constantes mais les seules déclarations directes déposées au dossier sont celles faites à la police...Rien n'indique que Cl. évoque encore ces faits 5 ans plus tard.
- Même s'il n'est pas significatif, le vocabulaire utilisé (« parties intimes ») est assez étonnant pour une jeune fille de 10 ans dont l'accès lexical est déficient (voir attestation de la logopède).
- Alors qu'il s'agit de faits graves, le parquet a classé sans suite la plainte pénale. La cour estime, contrairement au tribunal, ne pas pouvoir se baser sur les deux attestations (des psychologue et neuropédiatre) déposées. D'une part, celles-ci sont particulièrement succinctes, il ne s'agit pas de rapports permettant de préciser avec suffisamment de rigueur, les déclarations relatées et la nature des faits éventuellement subis par Cl. et de son auteur. Concernant la psychologue Bronckaert qui indique avoir été informée de faits d'attouchements, de contacts physiques non désirés avec un ouvrier du papa de Cl., il convient de relever qu'elle suit Cl. dans le cadre du suivi psychologique au sein de l'école d'enseignement spécialisé. On peut donc supposer qu'elle ne travaillait pas sur cet aspect psychologique de Cl. Il ne suffit pas de dire que le discours et les détails plaident pour une crédibilité de Cl. sans s'étendre davantage. L'attestation ne permet pas de savoir comment les faits ont été portés à sa connaissance (en quels termes, ...), si c'est à une période contemporaine des faits ou ultérieurement et si cela lui a été rapporté spontanément et à plusieurs reprises par Cl. elle-même... Il a par ailleurs été rappelé que seuls les faits d'exhibitionnisme peuvent être abordés en l'espèce.

Concernant l'attestation de la pédopsychiatre François, la cour peut difficilement se baser sur un certificat de 8 lignes déposé au dossier pour conclure à la crédibilité de Cl. d'autant qu'à ce stade, il n'est plus possible pour Monsieur V. d'obtenir une contre-expertise devant le tribunal du travail. La cour ne prétend pas que Cl. n'a pas subi un jour des faits qu'elle a vécus comme traumatisants, encore faut-il que la SPRL rapporte la preuve certaine de ceux-ci et leur imputabilité dans le chef de Monsieur V.

- Enfin, la cour ne connaît ni le milieu familial si ce n'est qu'elle constate que le couple était en voie de séparation au moment des faits et que Cl. rencontrait des difficultés avec sa maman, ni l'état d'esprit de Cl. à cette époque, mais elle ne peut écarter la possibilité que Cl. ait fait de fausses déclarations pour diverses raisons (attirer l'attention dans le cadre d'un contexte familial difficile, vengeance à l'égard de la fille de Monsieur V. qu'elle décrit comme embêtante ou « faisant sa chef », élément repris par l'expert psychologue, ...) ou même opéré un transfert sur la personne de Monsieur V.

La SPRL J. demande que la cour procède à l'audition de la jeune fille. Non seulement, la cour estime ne pas avoir les compétences nécessaires pour déterminer la crédibilité de Cl. mais ce témoignage ne sera pas recevable dès lors qu'il existe un lien de parenté entre Monsieur C. et Cl.. De même, il n'est techniquement pas possible de procéder à une expertise psychologique d'une tierce personne dans le cadre d'un litige civil entre un travailleur et son employeur, en l'occurrence la SPRL J.

En conclusion, la cour estime qu'il persiste un doute, si ténu soit-il, quant aux faits reprochés dans le chef de Monsieur V. Le motif grave n'est par conséquent pas rapporté à suffisance.

Dans ces conditions, une indemnité compensatoire de préavis est due. Le montant réclamé n'est pas contesté et apparaît correctement chiffré soit la somme de 5656, 09€ (12 x38 x12, 4037€).

6.3 La demande de suspension des intérêts

La période de latence entre le 12 février (date à laquelle la cause a été mise en continuation en première instance) et le 9 février 2021, date à laquelle Monsieur V. a fait appel est due aux aléas de la procédure judiciaire et aucune faute ne peut être imputée à Monsieur V. qui n'est pas responsable de la clôture du dossier pénal ni des dates de fixation. Quant au délai entre le prononcé du jugement et l'acte d'appel, l'employeur pouvait faire signifier le jugement pour faire débiter le délai d'appel plus rapidement, ce qu'il n'a pas fait.

En l'absence de faute dans le chef de Monsieur V. , il n'y a pas lieu de suspendre les intérêts.

6.4.Quant aux documents sociaux à délivrer sous astreinte.

La SPRL J. s'oppose à cette demande. Elle n'a jamais été prise en défaut de produire les documents sociaux et aucun élément ne permet de croire qu'elle ne s'exécutera pas.

Monsieur V. s'en réfère d'ailleurs à la sagesse de la cour dans ses dernières conclusions.

Il y a lieu de condamner la SPRL à la délivrance des documents sociaux mais sans l'astreinte.

6.5 Dépens

Les dépens sont à charge de la partie succombante.

Ils sont composés de la contribution de 20 € destinée au fonds d'aide juridique de 2^{ème} ligne, uniquement pour l'appel, celle-ci n'étant pas d'application lors de l'introduction de la demande en 1^{ère} instance (voir articles 4 et 5 de la loi du 19 mars 2017), Monsieur ne pouvant prétendre à une indemnité de procédure, étant représenté par un délégué syndical.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement ;

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré ;

Donnant acte aux parties, de leurs dires, dénégations ou réserves et rejetant comme non fondées, toutes conclusions, autres, plus amples ou contraires ;

Déclare l'appel principal fondé ;

Réforme le jugement dont appel en ce qu'il a estimé que l'employeur apporte la preuve d'une faute grave dans le chef de Monsieur V et a déclaré non fondée la demande de paiement de l'indemnité de rupture.

Condamne la SPRL au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 12 semaines, soit la somme de 5.656,09 €, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires à dater du 18 novembre 2015.

Condamne la SPRL à délivrer la fiche de salaire et la fiche 281.10 relatives à l'indemnité de rupture .

Condamne la SPRL à rembourser à Monsieur V, à titre de dépens, la somme de 20 € destinée au fonds d'aide juridique de 2^{ème} ligne versée au greffe de la cour le 12 février 2021.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

AG, conseiller faisant fonction de président,
PP, conseiller social au titre d'employeur,
FD, conseiller social au titre d'ouvrier,
Assistés de CD, greffier

PP,

FD,

CD,

AG

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 6-B Chambre de la Cour du travail de Liège, division Namur, Place du Palais de Justice 5 à 5000, Namur, le 19 mai 2022, où étaient présents :

AG, conseiller faisant fonction de président,
Assistée de CD, greffier

CD,

AG