

Numéro de rôle : 18/1565/A
Numéro de répertoire : <i>20/208</i>
Chambre : 3ème
Parties en cause : Ets Franz Colruyt SA
Type de Jgt Jgt cont définitif

Expédition

Délivrée à :	Délivrée à :
Le :	Le :

Appel

Formé le :
Par :

TRIBUNAL DU TRAVAIL
DU HAINAUT
Division de Charleroi

JUGEMENT

Audience publique du
6 janvier 2020

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 18/1565/A - Jugement du 6 janvier 2020

La 3ème chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, après en avoir délibéré, a rendu le jugement suivant :

EN CAUSE DE : **Monsieur** s L

6000 CHARLEROI

partie demanderesse comparaissant par Maître Nilles et Maître Andaloussi Youssra, Avocats.

CONTRE : **La SA Etablissements Franz Colruyt-Etablissements Franz Colruyt**

inscrite à la BCE sous le n°0400.378.485,
dont le siège social est sis
Edingensesteenweg, 196

à 1500 HALLE

Partie défenderesse comparaissant par Maître Raskin, Avocat loco Maître Verlinden Antoon, Avocat.

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et ses modifications dont il a été fait application ;

Vu la citation introductive d'instance signifiée le 27 juin 2018 par l'huissier de justice suppléant Joachim JANSSENS de VAREBEKE, remplaçant Maître Emmanuel DEBRAY, Huissier de Justice à Woluwe Saint Pierre pour l'audience du 3 septembre 2018 ;

Vu la fixation de la cause sur la base de l'article 747 § 1er du Code judiciaire à l'audience du 2 décembre 2019, à laquelle les parties ont été entendues en leurs dires et moyens ;

Vu les conclusions additionnelles et de synthèse du demandeur déposées au greffe le 14 mai 2019 ;

Vu les conclusions de synthèse de la défenderesse reçues au greffe le 14 juin 2019 ;

Vu le dossier des parties ;

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 18/1565/A - Jugement du 6 janvier 2020

Objet de la demande

L'action tend à la condamnation de la défenderesse à payer au demandeur les sommes suivantes :

- 26.626,03€ brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à augmenter des intérêts au taux légal à dater du 28 juin 2017;
- 1.093,93€ brut à titre de prime de fin d'année 2017 ;
- 2.890,28€ à titre de frais et dépens.

Est également sollicitée l'exécution provisoire nonobstant tout recours et sans caution.

Tentative de conciliation

La tentative de conciliation prévue à l'article 734 du Code judiciaire a eu lieu à l'audience du 2 décembre 2019 et n'a pas abouti.

Faits.

Le demandeur a été engagé par la défenderesse dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée en qualité de magasinier-vendeur à partir du 26 octobre 2009.

Il a été convenu que l'ancienneté débute à partir du 25 mai 2009 (pièces 1 des dossiers des parties).

Par un courrier recommandé du 22 juin 2017, le demandeur s'est vu infliger un jour de mise à pied (pièce 1.4 du dossier du demandeur et pièce 5 du dossier de la défenderesse).

Ce courrier est libellé comme suit :

«

Ce vendredi 9 juin 2017, vous avez eu un entretien avec votre gérant, N P, à propos de votre comportement tout à fait inacceptable envers vos collègues féminines sur les réseaux sociaux et en magasin. Vous vous êtes, en effet, livrés des jeux de séductions tout à fait inappropriés sur votre lieu de travail avec des étudiantes et avez continué sur Facebook provoquant de la sorte un sentiment de profond malaise auprès de vos collègues vu le caractère répétitif de vos agissements.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 18/1565/A - Jugement du 6 janvier 2020

Compte-tenu de la gravité des faits, votre manager de région, T. A. a demandé à votre gérant de vous infliger un jour de mise à pied et de vous envoyer le compte-rendu de l'entretien par recommandé :

En voici le contenu :

« But :

Faire le compte rendu de notre entretien de ce 9/06/2017 concernant ton attitude envers les étudiantes de notre magasin.

Conclusion :

J'ai de nouveau un entretien avec toi concernant cette fois-ci des propos choquants et des invitations déplacées envers 2 étudiantes de notre magasin.

N. et T. m'ont fait part ce 09/06 de leur sentiment de malaise avec toi et ce à cause de demandes et autres sous-entendus à répétition (en magasin et sur Facebook) qui font qu'aujourd'hui elles se sentent mal rien qu'à l'idée de devoir travailler ici à Gilly en même temps que toi.

Sache que je suis choqué et en colère en entendant ce qu'elles me disent bien que, selon tes dires, tout ceci n'est qu'humour.

Tu as, de plus, utilisé les données Colruyt pour arriver à tes fins. Tu reconnais en effet avoir analysé les horaires pour retrouver le nom de famille de N. et la contacter sur Facebook.

tu as déjà été sévèrement averti par le passé pour d'autres faits voir com127.842.713 et il est clair que tout ceci doit cesser de suite.

Contenu :

Ce 09/06 à 16 h 00, alors qu'elle avait fini sa journée, N. demande à me parler. Je lui demande donc ce qu'elle a à me dire et voici ce qu'elle m'explique.

Il y a quelques temps, tu as décidé de la contacter sur Facebook pour lui dire que tu la trouvais jolie. Elle t'a remercié d'une manière polie mais froide afin de te faire comprendre que c'était assez gênant et qu'il ne fallait rien attendre en retour.

Ce jour, alors que tu travaillais avec elle, tu as de nouveau « attaqué » mais cette fois-ci de manière plus directe en lui demandant si ça ne la gênerait pas de sortir avec un homme plus petit qu'elle (toi donc). Elle t'a répondu oui (afin une fois de plus de couper court) et c'est alors que tu lui as demandé si ça la gênerait toujours si l'homme en question était plus petit qu'elle mais qu'il en avait une grande...

N. travaillait pour la 1^{ère} fois avec toi et tes avances et autres insinuations (sur Facebook et en magasin) ont immédiatement eu (ce qui est normal) un impact sur elle. Tu as reconnu tout ce que N. te m'a expliqué au bureau.

J'ai ensuite appelé T. car apparemment elle avait aussi eu affaire à toi. Je lui ai posé la question suivante : « comment cela se passe avec : ici à Gilly ? ». Sa réaction m'a laissé sans voix et elle a commencé à se livrer.

Depuis des semaines maintenant, elle a à subir des avances sur Facebook comme des

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 18/1565/A - Jugement du 6 janvier 2020

« T. je t'aime bien et je pense qu'il faut dire aux gens qu'on aime bien qu'on les aime bien »,
« T. j'aime bien quand tu es en magasin je dois te le dire »,... Elle m'a fourni des preuves écrites de conversation sur Facebook.

Aussi, elle m'a fait part de son inquiétude car tu es allé jusqu'à lui dire qu'elle avait de beaux géraniums sur la façade de sa maison alors qu'elle ne t'a jamais dit où elle habitait. Elle m'a aussi confié qu'elle se cachait derrière les voitures si elle te voyait au loin dans la rue tant elle se sent mal et harcelée.

Je lui demande ensuite si en magasin il se passe aussi des choses et elle me dit que oui. Tu lui as dit qu'il n'y avait pas de hasard si vous vous étiez rencontré ici, que l'amour n'a pas d'âge, que c'est dommage qu'elle soit en couple,...

Tout ce petit jeu dure depuis des semaines et elle n'osait pas en parler. Elle me dit se sentir harcelée car les demandes et autres sous-entendus sont régulièrement répétés.

Je t'ai donc appelé ce jour pour avoir des réponses et tu n'as pas nié les faits. Tu me confirmes les dire de l'une et de l'autre et tu me confirmes aussi que tes avances sur Facebook étaient sérieuses mais qu'ici en magasin c'est pour rigoler. Je ne peux pas entendre cela et je ne te comprends pas. Tantôt sérieux tantôt pas.

Tu n'as d'autre choix selon moi que de me dire que c'est de l'humour et vu la réaction des petites et le nombre de fois où tu m'as dit je m'excuse, je ne te crois pas.

Tu prétends être en couple et avoir 20 ans de plus que ces 2 filles et donc qu'il n'y a aucun risque. Là aussi, je ne suis pas d'accord et ces 2 arguments ne signifient finalement pas grand-chose.

Ce que tu fais est tout bonnement intolérable et je me dois d'intervenir.

En plus, tu te sers des données de la firme (horaires affichés) pour les contacter en dehors et mettre ainsi la pression par tes invitations incessantes. Le mal-être chez nos deux students est évident et je ne peux tolérer cela.

, nous sommes arrivés aujourd'hui à une situation où la confiance est plus que sérieusement érodée. »

Nous ne pouvons plus tolérer ce genre de situation. C'est pour cette raison et vu la gravité des faits qui vous sont reprochés, que T. A. vous inflige une sanction d'un jour de mise à pied qui aura lieu le mercredi 28 juin 2017.

Concrètement, cela signifie que vous ne viendrez pas travailler ce jour-là et que le salaire correspondant à cette journée sera versé au fonds de solidarité. De plus, votre manager de région a également décidé de vous changer de magasin.

veuillez considérer ce recommandé comme un très sérieux avertissement. Nous partons du principe que vous discernez suffisamment la gravité des événements et que nous ne devons plus revenir là-dessus à l'avenir. Par conséquent, nous devons très vite constater une amélioration significative et durable de votre part au niveau de votre attitude et comportement.

Nous tenons également à vous rappeler que vous avez déjà été averti par recommandé le 26 février 2016 quant aux non-respect des instructions de travail.

En conséquence, dans le cas où nous devons à nouveau constater un non-respect des instructions de travail ou tout écart de comportement de votre part, nous n'hésiterons pas à mettre un terme à notre collaboration pour faute grave. Nous espérons vivement que vous tiendrez compte de ce très sérieux avertissement.

Cordialement [...].

Le demandeur n'a, à l'époque, pas réagi à ce courrier.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 18/1565/A – Jugement du 6 janvier 2020

La défenderesse a mis fin au contrat de travail pour motif grave par courrier recommandé du 28 juin 2017 (pièce II.1 du dossier du demandeur et pièce 6 du dossier de la défenderesse).

La défenderesse libelle comme suit les motifs graves de licenciement dans une lettre recommandée du 30 juin 2017 (pièce 7 du dossier de la défenderesse):

« Yves,

À la suite de l'entretien qui s'est tenu ce mercredi 28 juin 2017, dans la succursale du Colruyt de Dampremy avec T. A. i, Manager régional, nous vous confirmons par la présente notre décision de mettre immédiatement un terme à votre contrat de travail pour motif grave. Les faits qui ont directement permis d'invoquer le motif grave sont les suivants :

En date du 9 juin 2017, vous avez eu un entretien avec votre gérant, N. P. , à propos de votre comportement tout à fait inacceptable envers vos collègues féminines sur les réseaux sociaux et en magasin. Il lui a été effectivement rapporté que vous vous êtes livré à des jeux de séduction tout à fait inappropriés sur votre lieu de travail avec 2 étudiantes et avez ensuite continué sur Facebook; provoquant de la sorte un sentiment de profond malaise auprès de vos collègues vu le caractère répétitif de vos agissements.

En effet, une première étudiante s'est plainte du fait que vous lui avez proposé de « l'acheter » sur Facebook suite à un test présent sur le site en février 2016. En octobre 2016, vous avez effectué des commentaires concernant la façade de l'habitation de cette même étudiante; ceci avait inquiété l'étudiante en question puisqu'elle ne vous a jamais communiqué son adresse et n'est jamais revenue chez elle en votre compagnie. En février 2017, vous avez exprimé votre satisfaction sur le fait que cette étudiante venait de rompre avec son compagnon lui mentionnant que « c'était un signe ». Le soir même, vous lui avez envoyé un message sur Facebook lui mentionnant que vous « l'aimiez bien » et « j'aime quand tu es en magasin ». Nous ne pouvons tolérer ce genre de comportement.

Une deuxième étudiante nous a également fait part de votre comportement inexcusable. En effet, vous avez contacté cette étudiante sur Facebook alors même qu'elle ne vous connaissait pas. Vous avez réussi à la contacter grâce à des informations trouvées sur votre lieu de travail. Vous avez ensuite travaillé ensemble en magasin et lui avez demandé s'il était possible qu'elle sorte avec un homme plus petit qu'elle. Vous avez également dit être petit mais « avoir un gros sexe ». L'étudiante, choquée, a quitté son poste de travail afin de ne plus travailler avec vous.

Les faits qui vous sont reprochés nous ont été confirmés par écrits par les deux étudiantes concernées.

Le 20 juin 2017, suite à ces informations, votre manager de réunion, T. A. a pris la décision de vous infliger un jour de mise à pied.

Le samedi 24 juin 2017, votre gérant, N. P. a été mis au courant de nouvelles informations à votre sujet et concernant des propos tout à fait inacceptables au préjudice d'une troisième étudiante, et ce également sur votre lieu de travail.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 18/1565/A - Jugement du 6 janvier 2020

Il a en effet été informé qu'en décembre 2015, alors que cette troisième étudiante était dans l'escalier menant aux locaux sociaux de votre magasin, vous lui avez délibérément touché les fesses contre sa volonté ; provoquant de la sorte l'indignation de l'étudiante. Elle vous a alors confronté à votre acte et vous a demandé de ne plus jamais avoir ce comportement à son égard. Elle a fait part de votre comportement à un responsable et lui a demandé de ne pas en parler à votre chef; la situation étant pour elle réglée. Nous ne pouvons tolérer ce genre d'agissement.

Quelque temps après, vous avez ensuite de nouveau eu un comportement inacceptable en demandant à cette même étudiante « pourquoi elle était avec une autre femme ? », « si elle avait déjà essayé un homme, un vrai ? » et lui avez également tenu des propos irrespectueux (« il y a du monde au balcon », « avec tes cheveux comme ça, tu es sexy »).

Ayant appris, ce samedi 24 juin 2017, que plusieurs de ses collègues avaient été victimes de vos agissements et comportements harcelants, cette étudiante a décidé de parler avec son gérant et de l'informer des situations vécues afin que d'autres collaboratrices ne soient à leur tour victimes.

Ayant pris connaissance de ces faits également très graves, T. Ai votre manager de région, vous a convoqué pour un entretien ce mercredi 28 juin 2017.

Ces faits ont été répétés à l'encontre de jeunes étudiantes. En outre, et malgré le fait que ces étudiantes vous aient demandé à plusieurs reprises d'y mettre fin, vous avez continué à agir de la sorte, y compris via les médias sociaux. Ceci est pour nous totalement inacceptable. Par vos agissements, vous avez créé un environnement de travail déplaisant, inquiétant et même menaçant pour ces jeunes étudiantes. Nous ne pouvons absolument pas tolérer dans nos magasins de tels agissements qui constituent sans nul doute du harcèlement sexuel. Il va de soi que toute confiance en vous a totalement disparu et que les faits qui vous sont reprochés rendent immédiatement et définitivement impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle.

C'est la raison pour laquelle nous avons décidé de vous licencier pour motif grave. ».

Par courrier recommandé de son conseil du 22 juin 2018, le demandeur a fait valoir le non - respect du délai de trois jours et a contesté les motifs de licenciement (pièce II.3 du dossier du demandeur).

Fondement

1. Quant à l'indemnité de rupture

1.1. Quant au respect du double délai de trois jours

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 18/1565/A - Jugement du 6 janvier 2020

Rappel des principes applicables

L'article 35 de la loi sur les contrats de travail dispose dans ses 3 premiers alinéas que :

« 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.

(...)

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.

»

V.VANNE enseigne que :

« Lorsque le contrat est rompu par l'employeur, le point de départ du délai légal ne commence à courir qu'à partir du moment où la personne compétente pour rompre le contrat a connaissance des faits commis par le travailleur. Il ne suffit pas que le supérieur hiérarchique du travailleur ait connaissance des faits ; il faut que « l'autorité » compétente pour licencier ait été informée des faits considérés comme graves » (V. VANNES, « Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques », Bruylant 2003, pages 748 et 749).

La lettre de rupture pour motif grave doit être expédiée dans les 3 jours ouvrables suivant le moment où les personnes investies du pouvoir de rupture ont eu connaissance des faits.

Il a déjà été jugé que *« Lorsque le juge du fond considère, sur la base des éléments portés à sa connaissance, que l'auteur de la rupture a acquis une connaissance suffisante au cours des trois jours précédant l'envoi du congé, il ne méconnaît pas la loi en décidant qu'il appartient alors au demandeur d'apporter la preuve d'une date éventuellement différente à laquelle l'autre partie aurait eu une connaissance déjà suffisante des faits »* (Cass., 4 décembre 1989, J.T.T., 1990, p. 92).

En l'espèce

La défenderesse précise, dans la lettre recommandée du 30 juin 2017 énonçant les motifs de rupture, que c'est le samedi 24 juin 2017 qu'elle a eu connaissance du comportement adopté par le demandeur en 2015 à l'égard d'une troisième étudiante, J , J.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 18/1565/A - Jugement du 6 janvier 2020

Ce fait est attesté par la nommée J. J. dans une déclaration écrite, datée du 24 juin 2017.

Le demandeur fait valoir que la date mentionnée sur cette déclaration a été « tipexée » tant au-dessus du document qu'à la fin de celui-ci.

Il estime en conséquence qu'il n'y a aucune certitude quant à la date à laquelle Mme J. a communiqué l'information à sa direction.

S'il est exact que la date mentionnée tant au-dessus de la déclaration écrite qu'en dessous de celle-ci semble avoir été « tipexée » à l'emplacement du chiffre 4 (ce qui peut éventuellement s'expliquer par une simple rectification d'une erreur matérielle), il n'en reste pas moins que le témoin précise, dans le corps de sa déclaration, que : « En connaissance qu'il avait recommencé avec une nouvelle étudiante, je suis est allée trouver mon gérant N le samedi 24 juin pour lui expliquer ce que j'avais vécu avec cette personne ».

Le Tribunal estime qu'il n'y a pas lieu d'écarter cette déclaration, laquelle est claire et détaillée.

Le témoin a en outre eu l'attention attirée sur le fait qu'une fausse attestation de sa part l'exposait à des sanctions pénales.

Il résulte de la déclaration de Mme J. que la personne investie du pouvoir de licencier au sein de la défenderesse a eu connaissance des faits litigieux survenus en décembre 2015 au plus tôt le 24 juin 2017.

Le demandeur n'apporte quant à lui pas la preuve d'une date éventuellement différente à laquelle la défenderesse aurait eu une connaissance suffisante des faits.

Le délai de trois jours a par conséquent été respecté.

1.2. Le motif grave ne peut concerner des faits déjà sanctionnés

Le demandeur fait valoir que :

- Il est communément admis en jurisprudence que l'employeur qui prend à l'égard d'un travailleur une sanction disciplinaire n'est plus habilité à invoquer les mêmes faits pour justifier le congé pour motif grave ;
- il a déjà fait l'objet d'un avertissement et d'une mise à pied le 20 juin 2017 pour le même motif que celui notifié à la base du licenciement.

En l'espèce, les faits situés dans le délai de 3 jours ouvrables précédant le licenciement et

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 18/1565/A - Jugement du 6 janvier 2020

justifiant ce dernier sont les faits décrits par le témoin J. dans sa déclaration du 24 juin 2017.

Ces faits sont différents de ceux ayant justifié l'avertissement et la mise à pied du 22 juin 2017.

Le demandeur ne peut donc pas être suivi lorsqu'il soutient qu'il a été sanctionné deux fois pour les mêmes faits.

1.3. Quant à la réalité et à la gravité des faits reprochés

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 énonce notamment que :

« 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...

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier... ».

La preuve de l'existence d'un motif grave peut être apportée par toutes voies de droit.

La faute commise doit être intrinsèquement grave.

Selon la Cour de Cassation en effet : *« pour qu'il y ait faute grave, il suffit que le comportement du travailleur constitue une faute d'une gravité telle qu'elle empêche immédiatement et définitivement la continuation des relations professionnelles »* ; cfr Cass. 9 mars 1987, J.T.T. 1987, pp. 128 ; Cass. 9 mars 1995, J.T.T. 1995, p. 281).

Ainsi, *« il ne suffit pas que le travailleur ait commis une faute grave, mais il faut encore que cette faute, en raison de sa gravité particulière et de ses effets sur les relations de travail, ne permette plus à la partie qui la subit d'avoir confiance dans les services de l'autre »*, cfr. V. VANNES, La rupture du contrat de travail pour motif grave, in Contrats de travail – 20^{ème} anniversaire de la loi du 3 juillet 1978, éd. Jeune Barreau de Bruxelles 1998, p. 216 et suivantes.

Il appartient au Tribunal d'apprécier souverainement en fait si le manquement constitue un motif grave au sens de la loi (Cass., 8 février 1988, J.T.T. 1988, p. 157 et Cass., 6 novembre 1987, J.T.T., 1989, p. 482).

En l'espèce, les faits reprochés au demandeur dans la lettre du 30 juin 2017 sont notamment libellés comme suit :

« en décembre 2015, alors que cette troisième étudiante était dans l'escalier menant aux locaux sociaux de votre magasin, vous lui avez délibérément touché les fesses contre sa volonté ; provoquant de la sorte l'indignation de l'étudiante. Elle vous a alors confronté à votre acte et vous a demandé de ne plus jamais avoir ce comportement à son égard.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 18/1565/A - Jugement du 6 janvier 2020

Elle a fait part de votre comportement à un responsable et lui a demandé de ne pas en parler à votre chef; la situation étant pour elle réglée. Nous ne pouvons tolérer ce genre d'agissement.

Quelque temps après, vous avez ensuite de nouveau eu un comportement inacceptable en demandant à cette même étudiante « pourquoi elle était avec une autre femme ? », « si elle avait déjà essayé un homme, un vrai ? » et lui avez également tenu des propos irrespectueux (« il y a du monde au balcon », « avec tes cheveux comme ça, tu es sexy »).

Ces faits sont établis par la déclaration écrite de Mme J. J.

Celle-ci déclare en effet :

« En décembre 2015, je montais les escaliers pour rejoindre le réfectoire L. me suivait c'est à ce moment là qu'il m'a mis la main aux fesses. Je me suis retournée surprise et mal alaise sur ce qu'il venait de se passer je lui ai dit clairement que c'était la première et dernière fois que cela arrivait. Ce jour là j'en ai parler à une personne responsable qui était un premier vendeur chez nous quand je lui en ai parler je lui ai dit de ne rien dire et rien faire car je ne voulais pas avoir d'ennui et que je réglerais cela seule. Quelques temps après L. avait quelques insinuations déplacées à mon propos. C'est une personne sans gêne qui ne s'arrêtait jamais j'ai du lui dire plusieurs fois que ses questions me dérangent et que cela ne lui regardais pas. Ses questions et ses propos tournaient à l'harcèlement du style pourquoi es-tu avec une femme regarde moi je suis un mec bien... Il me demandait souvent si j'avais déjà essayé un homme, un vrai ! des fois en insistant. Il me faisais des compliments déplacé du style que j'avais du monde au balcon que j'étais jolie avec mes cheveux comme sa que j'étais sexy ! Ce sentiment d'être mal alaise quand il déposait son regard sur moi... » (sic).

Le demandeur n'apporte par ailleurs pas la preuve que, comme il le soutient, il s'agissait d'un geste maladroit qui n'était pas délibérément dirigé vers les fesses de Mme J.

La déclaration de celle-ci ne fait d'ailleurs pas état, de la part du demandeur, de dénégation, à l'époque, quant au caractère intentionnel de son geste. Au contraire, ses insinuations ultérieures corroborent le caractère intentionnel de ce geste.

Le Tribunal estime que le fait de mettre la main aux fesses d'un(e) collègue, contre sa volonté, est un comportement manifestement inacceptable.

Ce comportement est d'autant plus inacceptable en l'espèce que :

- une grande différence d'âge sépare le demandeur de J. J. ;
- celle-ci était étudiante et pouvait donc craindre de ne pas être reprise si elle se plaignait (voir sa déclaration : « je lui ai dit de ne rien dire et rien faire car je ne voulais pas avoir d'ennui et que je réglerais cela seule ») ;
- le demandeur a continué à adopter un comportement déplacé alors même que Mme J. lui avait clairement demandé d'arrêter.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 18/1565/A - Jugement du 6 janvier 2020

Le fait que « l'ambiance de travail était très empreinte de grivoiserie et de blagues de tous genres, parfois orientées sous la ceinture, tant en magasin que sur les réseaux sociaux » - à le supposer établi- n'est en aucune manière de nature à justifier le fait de mettre la main aux fesses d'un(e) collègue de travail.

Il ne s'agit en l'espèce nullement d'actes humoristiques mais d'avances claires à caractère sexuel, non sollicitées ni provoquées.

La faute commise est en l'espèce d'une gravité telle qu'elle a rendu impossible la poursuite des relations professionnelles.

Le chef de demande relatif à l'indemnité de rupture est non fondé.

2. Quant à la prime de fin d'année 2017

Ce chef de demande est non fondé vu les considérations émises ci-dessus en ce qui concerne le motif grave.

3. Quant à l'exécution provisoire

Le Tribunal ne déroge pas à l'application des articles 1397 et suivants du code judiciaire.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

statuant contradictoirement,

Dit la demande recevable mais non fondée.

Condamne le demandeur aux frais et dépens de l'instance liquidés à 2.400€ pour la défenderesse et lui délaisse les siens propres.

Dit n'y avoir lieu à déroger aux articles 1397 et suivants du Code judiciaire.

Ainsi rendu et signé par la 3^{ème} chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, composée de :

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 18/1565/A - Jugement du 6 janvier 2020

Mme MARCOTTE

Juge au Tribunal du travail du Hainaut, division
Charleroi

Mme LAMBIOTTE

présidant la 3ème chambre,

M. ROSA

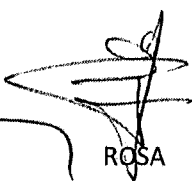
Juge social suppléant au titre d'employeur,

Mme TEMMERMAN

Juge social au titre d'employé,

Greffier Chef de Service.


TEMMERMAN


ROSA

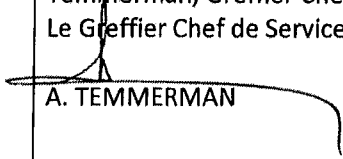

LAMBIOTTE

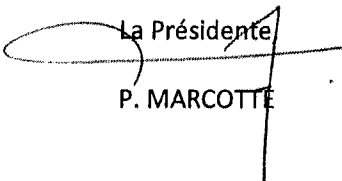

MARCOTTE

En application de l'article 785 du Code judiciaire, il a été constaté l'impossibilité pour Madame Lambiotte, Juge social suppléant au titre d'employeur, de signer le présent jugement.

Et prononcé en audience publique du **6 janvier 2020** de la **3ème chambre** du Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, par Mme Marcotte, Juge, président de chambre, assistée de Mme Temmerman, Greffier Chef de Service.

Le Greffier Chef de Service ,


A. TEMMERMAN


La Présidente

P. MARCOTTE