



Numéro de répertoire: 2018 /
Date du prononcé: 15 janvier 2018
Numéro de rôle: 16/1195/A
Matière : Contrat de travail employé
Type de jugement : Définitif

Expédition délivrée le	Expédition délivrée le
à	à
Me	Me
Reg. Expéd. n°	Reg. Expéd. n°
Droits acquités :	Droits acquités :

Tribunal du travail de Liège

Division Dinant

2^{ème} chambre

Jugement

En cause de :**Monsieur Pascal G.**

Comparaissant personnellement et assisté par Maître Laura LEMAIRE loco Maître Pierre LEMAIRE, avocat à 6000 Charleroi, rue Tumelaire, 65

Partie demanderesse**Contre :**

La RÉSIDENCE L'ÉVEIL DES SENS SPRL, BCE n°0835.757.443, dont le siège social est établi à 5660 Couvin, rue Marcel Moreau, 19

Ayant pour conseil Maître Nathalie LUYX, avocat à 7000 Mons, rue du Gouvernement, 46 et comparaissant par Maître France LAMBINET, avocat à Namur.

Partie défenderesse**Indications de procédure**

Revu les antécédents de la procédure, notamment :

- la requête introductive d'instance reçue au greffe par courrier recommandé et les convocations adressées aux parties sur pied de l'article 1034 sexies du Code judiciaire ;
- l'ordonnance 747 §1 CJ rendue le 16/01/2017 ;
- les conclusions de la Résidence l'Eveil des Sens SPRL reçues au greffe le 27/02/2017 ;
- les conclusions de Monsieur G. reçues au greffe le 05/05/2017 ;
- les conclusions additionnelles de la Résidence l'Eveil des Sens SPRL reçues au greffe le 30/06/2017 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de Monsieur G. reçues au greffe le 30/08/2017 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la Résidence l'Eveil des Sens SPRL reçues au greffe le 03/11/2017 ;
- le dossier de pièces de Monsieur G.;
- le dossier de pièces de la Résidence l'Eveil des Sens SPRL ;
- le procès-verbal d'audiences publiques ;

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire;

Aucune conciliation préalable, telle que prévue à l'article 734 du Code judiciaire, n'a pu être établie ;

Après avoir entendu les conseils des parties à l'audience publique du 18/12/2017, le Tribunal a déclaré les débats clos, pris l'affaire en délibéré et fixé le prononcé du jugement à l'audience publique de ce jour ;

I. OBJET DE L'ACTION

Par requête contradictoire du 9 décembre 2016, M. G. conteste le licenciement pour motif grave dont il a fait l'objet le 24 juin 2016 et poursuit la condamnation de la s.p.r.l. Résidence L'Éveil des Sens à lui payer les sommes suivantes :

- 13.416,92€ bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
- 684,95€ bruts provisionnel à titre de prime de fin d'année,
- 1.907,30€ bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable,

Le tout à augmenter des intérêts légaux à dater du 24 juin 2016 et des dépens.

M. G. sollicite que le motif de licenciement repris au certificat de chômage soit modifié.

Par voies de conclusions principales déposées le 5 mai 2017, M. G. poursuit également la condamnation de la s.p.r.l. Résidence L'Éveil des Sens à lui restituer des effets personnels sous peine d'une astreinte de 50€/jour de retard.

II. DISCUSSION

A. Les faits

Le 3 mars 2014, M. G. est engagé par la s.p.r.l. Résidence L'Éveil des Sens dans le cadre d'un contrat de travail employé à temps plein et à durée indéterminée en qualité de directeur.

Le 24 juin 2016, la Résidence L'Éveil des Sens notifie à M. G. sa décision de le licencier pour faute grave dont les motifs suivants lui ont été communiqués par courrier recommandé du 28 juin 2016 :

« (...) Pour rappel, vous avez été engagé date du 3 mars 2014 afin d'exercer la fonction de directeur pédagogique.

Cette fonction impliquait évidemment que je devais pouvoir miser en vous une confiance totale, a fortiori dans notre secteur d'activités, soit l'hébergement de personnes handicapées.

Or, ce jeudi 23 juin 2016, alors que vous n'étiez pas présent sur le lieu de travail, plusieurs employées se sont présentées afin de dénoncer les agissements dont vous vous rendez coupable depuis de nombreux mois et qui leur est devenu totalement insupportable.

J'ai appris à cette occasion que :

- *Vous êtes coutumier de harcèlement sexuel à l'égard d'une partie du personnel féminin, et ce tant durant leurs heures de prestation qu'en dehors de celles-ci.*
- *J'ai entendu plusieurs travailleuses (Moline S. ; Marine B., Déborah N., Sarah B.) qui ont exhibé les sms que vous leur adressiez et qui m'ont rapporté les propos que vous leur teniez, ainsi que les gestes déplacés que vous aviez à leur égard.*

- De manière systématique, vous commencez par les complimenter, les mettre en valeur, vous ne leur laissez pas de répit, mais lorsqu'elles refusaient vos avances, vous les menaciez de manière à peine voilée et vous tentiez de dresser les autres membres du personnel contre elles, afin d'obtenir un motif de licenciement à leur encontre.
Certaines d'entre elles vivent dans la peur de perdre leur emploi si elles n'abondent pas dans votre sens.
- Vous minimisez vos actes en considérant qu'il s'agit de 'l'humour d'un sexologue'.
- D'autres travailleurs évoquent également un harcèlement moral constant de votre part.

Cette attitude est évidemment inacceptable au sein d'une entreprise, a fortiori compte tenu de votre pouvoir d'autorité sur ces employées.

La confiance que je misais en vous a été rompue brutalement, ce qui justifie votre licenciement sur-le-champ, sans indemnité ni préavis. »

B. Quant au respect du délai de trois jours

1. Position des parties

M. G. souligne que l'employeur aurait été informé des faits reprochés le 23 juin 2016. Or, à cette date, tous les employés et résidents étaient en camp pour la semaine. Il n'est donc pas possible qu'il ait pu être prévenu. Les justifications fournies par la s.p.r.l. Résidence L'Éveil des Sens ne sont pas convaincantes. Les faits reprochés constituent de plus un manquement continu. Il appartient dès lors à l'employeur d'apporter la preuve que les dits faits persistaient encore trois jours ouvrables avant le 24 juin 2016 – quod non.

La s.p.r.l. Résidence L'Éveil des Sens apporte la preuve qu'elle n'a été avertie des faits que le 23 juin 2016. En cas de manquement continu, la position de M. G. n'est valable que quand des avertissements ou courriers de mise en demeure lui ont déjà été transmis – quod non.

2. Position du Tribunal

L'article 35 alinéa 3 dispose que « 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 le congé, depuis trois jours ouvrables au moins. ».

Cette exigence a été tempérée par la Cour de cassation qui a érigé en principe que le délai prend cours au moment où cette connaissance est devenue certaine. (Cass., 21 mars 1968, Pas. 1968, I, p. 897)

Ainsi, « Au sens de l'article 35 alinéa 3 de la loi du 3 juillet 1978, le fait qui constitue le motif grave de rupture du contrat de travail est connu de la partie donnant congé lorsque celle-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un

motif grave, une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice. » (Voir Cass., 22 octobre 2002, Cass., 6 septembre 1999, Cass., 14 mai 2001, www.cass.be) (c'est le Tribunal qui souligne)

La connaissance est acquise au moment où l'employeur peut prendre une décision en connaissance de cause, c'est-à-dire au moment où il a une certitude suffisante de la réalité et de la gravité du fait entouré de toutes les circonstances de nature à lui attribuer le caractère de motif grave. Il peut donc prendre toutes mesures d'instruction pour acquérir la connaissance certaine que le travailleur est responsable des faits qui lui sont reprochés. (c'est le Tribunal qui souligne)

De la circonstance que le licenciement a été décidé à la suite d'un entretien portant sur des faits qui étaient déjà connus de l'employeur, il ne peut être déduit que celui-ci disposait déjà, avant cet entretien, de tous les éléments d'appréciation nécessaires pour prendre une décision en connaissance de cause. (C. trav. Mons, 13 septembre 2005, *J.T.T.* 2006, liv. 935, p. 14)

La connaissance suffisante du fait invoqué comme motif grave ne s'identifie cependant pas à la possibilité pour l'employeur de se prouver les moyens de preuve du fait, s'agissant de deux choses distinctes.

Ainsi, la Cour de cassation, saisie de la régularité de requêtes en autorisation de licencier pour motif grave un travailleur protégé, a relevé que les motifs graves invoqués dans la requête du 14 mars 1988 étaient les mêmes que ceux invoqués dans celle du 27 juin 1988. Elle en a conclu que « quels que soient les moyens de preuve éventuellement nouveaux de ceux-ci, que l'employeur avait pu se procurer dans l'entre-temps, il n'en demeure pas moins vrai que le motif grave invoqué restait le même ensemble de plusieurs faits que précédemment, apparemment constitutifs de faux en écritures, de vol et de manquements au règlement de travail; Attendu que, partant, l'arrêt n'a pu décider, sans violer la disposition de l'article 1bis, § 2, alinéa 2, de la loi précitée du 10 juin 1952, que la défenderesse était autorisée à licencier le demandeur pour motif grave; » (*Cass., RG 8681, 22 janvier 1990, J.T.T. 1990, p. 89*)

Le délai légal ne court donc pas à dater du fait ou à dater de la simple connaissance du fait fautif puisque l'auteur de la rupture doit, pour prendre une décision en connaissance de cause, connaître les circonstances dans lesquelles le fait a été posé afin d'apprécier la gravité éventuelle du comportement.

La détermination du moment où l'auteur de la rupture a une connaissance suffisante de la faute grave est donc une question de fait laissée à l'appréciation du juge de fond. (*Cass., 19 juin 1974, Pas., 1974,1, p. 1074.*)

Sur le point de la connaissance suffisante des faits qui se distingue de la problématique relative à leur preuve, la juridiction doit vérifier si la postposition éventuelle du point de départ du délai de trois jours endéans lequel l'employeur doit prendre attitude est pleinement justifiée étant entendu que la charge de cette

preuve incombe à l'employeur. (C. trav. Mons (3e ch.) n° 19.427, 4 avril 2006, J.T.T. 2006, liv. 954, p. 325)

En résumé, aux termes de l'art. 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le congé ne peut plus être donné lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé depuis trois jours ouvrables au moins.

Ledit délai de trois jours ouvrables ne commence à courir que lorsque la personne qui a le pouvoir de licencier a acquis une connaissance suffisante des faits.

La preuve du respect de ce délai incombe à la partie qui invoque le motif grave.

Ces trois éléments sont fonction des circonstances propres à chaque espèce et doivent s'arbitrer logiquement, humainement et rationnellement sans nécessairement y voir un ajout à la loi mais le souci bien légitime d'agir en parfaite connaissance de cause. En d'autres termes, le congé, parce qu'il doit être de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible toute relation contractuelle, doit nécessairement s'inscrire dans cette immédiateté contenue dans l'intervalle de trois jours ouvrables tout en s'assortissant de circonstances intrinsèques à l'espèce. De la sorte, il ne peut pas être différé par l'exécution de vérifications superflues comme il ne peut se donner dans la précipitation. (C. trav. Mons 27 mars 1997, J.L.M.B. 1997, p. 1621)

Lorsque le fait qui justifierait le licenciement constitue un manquement continu du travailleur, le moment à partir duquel ce manquement en cours rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle relève de l'appréciation de l'employeur. (Voir cass.23/05/2005, www.cass.be, cass.28/05/2001 www.cass.be, cass. 19/09/94 www.cass.be, cass 8/04/2002, www.cass.be)

Il appartient donc à la partie de décider du moment où le manquement est devenu insupportable et où il rend définitivement impossible la poursuite des relations contractuelles.

L'évaluation du moment où le congé est notifié doit être pertinente et raisonnable. Elle est soumise à l'appréciation du juge.

En l'espèce, le Tribunal considère que la s.p.r.l. Résidence L'Éveil des Sens apporte la preuve à suffisance de droit du respect du délai de trois jours.

Le Tribunal en veut pour preuve les attestations suivantes :

- Mme J. : « Mr R. ayant été informé des faits par l'infirmière m'a téléphoné le 23 juin 2016 afin d'avoir ma version des faits. » (voir pièce n° 13 du dossier de la s.p.r.l. Résidence L'Éveil des Sens)
- Mme B. : « J'ai prévenu Monsieur R. par téléphone le 23 juin car j'étais en maladie. » (voir pièce n° 18 du dossier de la s.p.r.l. Résidence L'Éveil des Sens)
- Mme N. : « (...) Par cet acte, l'infirmière, Mme Nadia A., s'est interrogée. Je me suis confiée auprès d'elle. Celle-ci a apporté les faits auprès de Monsieur R. le 23/06/16 et ce dernier a directement pris contact avec moi. » (voir pièce n° 21 du dossier de la s.p.r.l. Résidence L'Éveil des Sens)

C. Quant à la précision des motifs

1. Position des parties

M. G. considère que la lettre de licenciement n'énonce pas les motifs de manière précise. Il s'agit d'une série d'insinuations à propos de faits qui restent inaccessibles au lecteur. Les termes utilisés sont généraux, aucun fait ou date précis n'est mentionné. Il lui a donc été impossible de connaître les faits précis qui lui étaient reprochés de manière à se défendre utilement.

La s.p.r.I. Résidence L'Éveil des Sens souligne avoir respecté l'obligation de précision des motifs. Les faits sont énoncés : harcèlement sexuel et moral à l'égard de certains membres du personnel féminin, menace de licenciement si refus des avances, minimisation des actes, circonstance aggravante du fait de son pouvoir d'autorité.

2. Position du Tribunal

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que « *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.* »

Ainsi, la lettre de rupture doit énoncer avec précision les faits reprochés.

La précision des motifs imposée à l'auteur de la rupture a un double objet : elle doit permettre au travailleur d'être informé des causes de son licenciement pour motif grave et elle doit permettre au juge d'apprécier la réalité de leur gravité et de vérifier si les motifs invoqués devant lui s'identifient à ceux qui ont été notifiés.

Ainsi, il est de jurisprudence constante que « *Si le degré de précision requis pour que la notification des motifs graves soit valable n'exige pas que la lettre énonçant ces motifs permette de situer la date des faits ou le lieu où ils se sont déroulés, elle doit cependant les qualifier de telle manière que le travailleur puisse connaître exactement ce qui lui est reproché sans équivoque possible et soit en mesure de se défendre en justifiant son attitude.* » (C. trav. Liège 22 février 1995, J.T.T. 1995, p. 285, C. trav. Mons (2e ch.) 4 septembre 2000, J.T.T. 2001, p. 87, C. trav. Bruxelles 9 juin 1993, J.T.T. 1994, p. 74.)

« *Si toutes les circonstances justifiant le congé ne doivent pas être détaillées dans la lettre les exposant, il n'empêche que celle-ci doit contenir un minimum d'éléments permettant de connaître la nature des faits reprochés. Elle ne doit pas reprendre à elle seule l'ensemble des éléments, ni nécessairement permettre de situer à quelle époque les faits se sont passés, mais bien énoncer de façon suffisamment circonstanciée les faits, pour que l'employé puisse cerner ce qui lui est reproché et que le juge puisse exercer son contrôle. Ainsi, lorsque le congé a été suivi du dépôt d'une plainte pénale au cours de laquelle le travailleur concerné a été entendu, une simple allusion est suffisante.* » (C. trav. Liège (8e ch.) 19 février 2004, J.L.M.B. 2005, p. 341)

« *La mention contenue dans la lettre de congé ('compte tenu des événements de ce jour') est évidemment laconique mais suffisante compte tenu du fait que lesdits événements ne laissent place à aucun doute puisque non seulement une plainte pénale a été déposée le jour même mais encore la travailleuse a été entendue dès le lendemain sur les faits en question.* » (C. trav. Liège (3e ch.) 21 mai 2001, J.T.T. 2002, liv. 825, 180; , Chron. D.S. 2001, p. 458)

Si la description des faits constitutifs de motifs graves doit être claire et précise, « *une description exagérée des faits va au-delà de ce qui paraît raisonnable et voulu par la loi.* » (P. BLONDIAU, Th CLAYES, B. MAIGAIN, Chronique de jurisprudence, J.T.T. 93, p. 503)

Un formalisme est donc requis mais un formalisme excessif nuit à la sanction de motif grave.

« *La précision de l'énonciation des motifs graves ne doit pas nécessairement résulter de la seule notification de ceux-ci, le contenu de celle-ci peut être complété par une référence à d'autres éléments pour autant que l'ensemble permette d'apprécier avec certitude et précision les motifs ayant justifié le congé.* » (C. trav. Mons 24 novembre 1993, J.T.T. 1994, 73)

En l'espèce, le Tribunal considère que la lettre de motivation du licenciement pour motif grave du 28 juin 2016 énonce de manière suffisamment précise les faits reprochés à M. G., lui permettant ainsi de pouvoir se défendre utilement.

Ainsi, l'employeur a clairement mentionné des faits de harcèlement sexuel en citant le nom des différentes victimes, se déroulant lors des prestations comme en dehors, décrivant la méthode employée (compliments puis menaces en cas des refus) et le moyen utilisé (sms, gestes déplacés).

D. Quant au licenciement pour motif grave

1. Position des parties

M. G. conteste les faits lui reprochés de même que d'avoir envoyé des lettres de menace. La s.p.r.l. Résidence L'Éveil des Sens reste d'ailleurs bien en défaut de prouver ses allégations. Les faits relatés dans les différentes attestations sont vagues et non datés dans le temps. Il y a même lieu de douter de la spontanéité des témoignages qui présentent des similitudes troublantes. Si des faits douteux s'étaient déroulés dans son bureau, sa collègue qui travaille dans le même local aurait été avisée. En fait, il est victime d'une cabale montée par M. R.. Il était au courant d'informations délicates dans le cadre d'une enquête menée par l'AVIQ qui pouvait se terminer par un retrait d'agrément.

La s.p.r.l. Résidence L'Éveil des Sens fait valoir que, si M. G. ne pouvait licencier le personnel, il pouvait à tout le moins peser de son poids auprès des administrateurs pour les pousser à rompre un contrat de travail. A l'appui de ses affirmations, elle dépose toute une série de témoignages concordants des différentes travailleuses ayant fait l'objet des gestes et propos déplacés de M. G.. Le fait que certaines attestations ne soient pas datées ne change rien au fond. M. G. a, suite à son licenciement, envoyé des courriers de menace à plusieurs personnes. M. G. ne démontre en rien qu'une cabale était montée contre lui.

2. Position du Tribunal

a) En droit

L'article 35 alinéa 2 dispose que « *Est considéré comme constituant un motif grave, toute faute qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ».

Le droit du travail connaît un régime de résiliation du contrat de travail fondé sur les caractéristiques spécifiques des relations professionnelles et sur le particularisme du contrat de travail, contrat conclu *intuitu personae*, où les qualités personnelles des parties contractantes sont considérées comme fondamentales et essentielles.

Le fondement légal de ce droit de rupture spécifique est évident.

Le contrat de travail est un contrat à prestations successives dont l'exécution repose sur des relations personnelles et constantes entre l'employeur et le travailleur mais qui est probablement surtout fondé sur la confiance réciproque que pareilles relations impliquent.

La notion légale de « motif grave » implique que les éléments suivants soient réunis :

1) le motif grave doit être constitutif de « faute » : celle-ci peut résulter d'un comportement actif ou passif ;

2) cette faute doit être intrinsèquement 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 (Cass., 9 mars 1987, *J.T.T.*, 1987, p. 128 ; Cass., 9 mars 1995, *J.T.T.*, 1995, p. 281)

3) elle doit entraîner l'impossibilité de poursuivre la relation de travail laquelle est déterminée par la perte de confiance de la personne qui la subit envers son auteur : ainsi, il ne suffit pas que le travailleur ait commis une faute grave ; encore faut-il que cette faute, en raison de sa gravité particulière et de ses effets sur les rapports de travail, ne permette plus à la partie qui la subit d'avoir confiance dans les services de l'autre. (Voir « La rupture du contrat pour motif grave » V.Vannes, in *Contrat de travail, 20^{ème} anniversaire de la loi du 3 juillet 1978*, p. 209 et suivantes).

Il est par ailleurs de jurisprudence constante qu'il existe une hiérarchie dans la gravité des fautes pouvant entraîner un licenciement de telle sorte que l'exigence de proportionnalité entre la faute commise et la sanction commande de reconnaître que certaines de ces fautes ne sont pas de nature à empêcher la poursuite immédiate des relations contractuelles. (Voir notamment Claeys et Engels in « La rupture du contrat de travail –Chronique de jurisprudence 2002-2005 », p 162.) (c'est le Tribunal qui souligne)

En effet, il se déduit de l'intensité requise pour que la faute grave soit un motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, que le licenciement immédiat sans préavis ni indemnité est une sanction que l'employeur doit appliquer avec la pondération requise, sans précipitation ni réaction excessive, le licenciement pour motif grave devant être exclus lorsque les parties auraient pu aplanir le différend par une mise au point, une discussion voire un avertissement. (C.Trav. Liège, 7 mars 2000, *Chron.D.S.*, 2001, p. 234) (c'est le Tribunal qui souligne)

C'est à l'employeur de prouver le motif grave qu'il invoque.

La preuve du motif grave — qui incombe à l'employeur — doit être apportée de manière rigoureuse. (C.trav. Bruxelles (vac.) n° 51.049, 14 août 2008, J.T.T. 2009, p.125)

Dès lors, tout doute doit profiter au destinataire du congé. (voir S. GILSON, K. ROSIER, A. FRANKART et M. GLORIEUX, La preuve du motif grave, in *Le congé pour motif grave, notions évolutions, questions spéciales*, Ed. Anthémis 2011, p. 178)

b) En l'espèce

L'article 32 ter de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dispose que

« Pour l'application de la présente loi, on entend par :

3° harcèlement sexuel au travail: tout comportement non désiré verbal, non verbal ou corporel à connotation sexuelle, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »

Le Tribunal considère que les faits reprochés à M. G. sont démontrés à suffisance de droit par la s.p.r.l. Résidence L'Éveil des Sens.

Le Tribunal en veut pour preuve les témoignages concordants suivants :

- Mme S. : « (...) il (NDLR : M. G.) m'a envoyé des sms à caractère intime des mots et à caractère malsain d'ordre intime et corporelle. (...)Par après il me complimentait sur ma tenue et lorsqu'il me disait bonjour en me serrant la main il me caressait la main. La deuxième fois où il m'a envoyé des sms, c'était lors du souper du personnel. C'était un sms à caractère malsain d'ordre intime et corporelle. Je lui ai demandé d'arrêter sinon j'allais prévenir les administrateurs (...). Il m'a convoqué dans son bureau où il m'a dit que seul le directeur pouvait virer les employés et que les administrateurs n'avaient rien à dire. Il m'a ensuite reproché ma posture envers lui (...) » (voir pièce n° 10 du dossier de la s.p.r.l. Résidence L'Éveil des Sens)(sic)
- Mme J. : « (...) L'harcèlement sexuel à commencer comme cela : vous êtes jolie aujourd'hui, vous êtes bien habillée, vos cheveux sont jolis etc... J'ai remarqué qu'il avait une drôle de façon de serrer la main. Il me regardait droit dans les yeux et me faisait une caresse dans le creux de la main. (...) il ne faisait pas ça qu'avec moi. Lorsqu'il m'interpelle, il pose sa main sur mon épaule et bien souvent il faisait une caresse. (...)
Il est sexologue de base et bien souvent, il faisait des blagues en rapport avec le sexe (...) Dernièrement en réunion, je mangeais et j'ai voulu prendre la parole. J'ai dit attendez, j'avale. Directement il m'a dit : ha bon ? je ne savais pas !
(...) Au mois de décembre, nous avons fait un repas du personnel. Je suis arrivée et salué tout le monde. Mr G. m'a regardé plusieurs fois des pieds à la tête en me disant que j'étais magnifique, séduisante. Je me suis assise à table derrière lui. Nous étions dos à dos. Je me suis abaissée pour prendre une cigarette dans mon sac il m'a dit : arrêtez de me faire des invitations comme ça. Je lui ai dit qu'il n'avait qu'à pas regarder. Il m'a répondu vous croyez que je vais me gêner pour regarder ? (...)

Je passe près de lui pour aller au fumoir et là, il s'approche et place sa main sur mon ventre et me dit que je suis sexy et désirable.

- *(...) Depuis le mois de septembre, je ne suis plus la meilleure éducatrice. (...) je ne suis pas la bonne personne lors d'une crise des résidents, j'empêche ma collègue d'évoluer, je prends trop de place à ses côtés, etc... » (voir pièce n° 14 du dossier de la s.p.r.l. Résidence L'Éveil des Sens)(sic)*
- *Mme B. : « (...) Il m'a tout de suite couper la parole pour me dire que j'étais magnifique que j'avait de très beau yeux, que je le fesait craquer, que je lui fesait beaucoup d'effet. (...) Il m'a répondu que d'avoir un conjoint n'était un problème que lui avait une femme et que cela ne le dérangerait pas, qu'il voulait absolument aller boire un verre avec moi en extérieur (...) il s'en foutait de mon dossier qu'il était trop envouter par mes yeux, qu'il lui fessait un effet fout et que de plus il voulait toucher ma peau qu'elle avais l'aire si douce. (...) Quant Céline s'est absente 2 min pour me photocopier des document il ma bien fait comprendre que si j'en parlait à quelqu'un il me ferait rater tout mon stage qu'il en avai le pouvoir.(...) » (voir pièce n° 16 du dossier de la s.p.r.l. Résidence L'Éveil des Sens)(sic)*
- *Mme B. : « (...) Pour dire bonjour, il avait une manière très particulière, il me serrait la main normalement puis la retenait en me caressant la paume de la main jusqu'à mes doigts. Il fesait sa à la plus part de mes collègues féminine. (...)Une fois revenu de vacance il ma convoquer en profitant que Céline (la chef) ne sois pas la. Il a commencer a me dire que plusieurs de mes collègues se demandait pourquoi j'étais encore la, qu'il n'était plus crédible au yeux de mes collègues et que j'avais casser l'amour, la relation et la confiance. (...) Je suis rentrée dans son bureau à 14h15 et n'en n'est sorti que à 16h. Monsieur G. ne voulait pas me laisser sortir temps que je répondant pas à sa demande. (...)*
- *Monsieur G. n'a pas accepter le refut de ma part et a commencer a demander à des collègues de me surveiller pour me faire virer car il n'avait pas de motif contre moi. » (voir pièce n° 19 du dossier de la s.p.r.l. Résidence L'Éveil des Sens)(sic)*
- *Mme N. : « Cela se passait de manière très discrète. (...) Le soir il voulait que nous fassions des veillées entre nous (sans les résidents), l'alcool était autorisé et il s'amusait à faire des petits jeux, à tour de rôle nous devons dire ce qui nous plaisais chez un homme ou chez une femme, le soir il passait dans la chambre des intervenantes dire bonne nuit (nous étions pourtant dans notre lit en pyjama) ! (...) » (voir pièce n° 23 du dossier de la s.p.r.l. Résidence L'Éveil des Sens)(sic)*

Le Tribunal relève également les témoignages suivants, dans le cadre d'une enquête pénale qui s'est déroulée en 2015, confirmant la personnalité de M. G., personne décrite comme étant un manipulateur, un prédateur, et le mode opératoire décrit par les témoins ci-dessus (compliments, gestes déplacés, manoeuvre d'intimidation en cas de refus, dévalorisation du travailleur) :

- *Mme B. : « (...) Je suis en incapacité de travail parce que Mr G. m'a rétrogradée pour des motifs farfelus mais aussi et surtout parce que je l'ai dénoncé à Mr R., administrateur de l'institution. (...) Je vous précise que Mr G. est un beau parleur. (...) Il était très gentil avec moi et me complimentait par rapport à mon travail mais aussi sur mon physique, ma manière de m'habiller ou de me maquiller. Ces propos me mettaient assez mal à l'aise par rapport à*

ma fonction. (...)il me faisait part de sa vie personnelle voire sexuelle. (...) J'étais si mal à l'aise que j'en suis arrivée à ne plus me maquiller, mettre des jupes. (...) au fil des jours, les réflexions 'bienveillantes' ont diminué. » (voir dossier de l'Auditorat)

- *Mme J. : « (...) En fait je ne répondais pas aux avances de Pascal G.. Il m'a touchée à deux reprises pendant le service. J'ai à cet effet déposé plainte à la police de FLOWAL. »*
- *« (...) Lorsque j'ai signé mon nouveau contrat CDD vers le mois d'octobre, mon directeur, à savoir G. Pascal, a commencé à avoir des gestes déplacés. Au début, il me faisait des bisous sur la main pour me dire bonjour au lieu de me saluer directement. (...) il m'a demandé d'aller dans le couloir avec lui et il a lors remonté ma manche et m'a embrassé le bras en partant de mon poignet jusqu'à l'épaule. (...) Il m'a répondu que c'était amical et que demain il irait peut-être plus haut. (...) il est descendu et a fermé la porte de la pièce dans laquelle je me trouvais et m'a dit imaginez-vous ce qu'on pourrait faire là maintenant sur la table, ma femme n'est pas jalouse car nous sommes un couple libertin (...) Alors que j'étais en train de 'maîtriser' un patient récalcitrant, Monsieur G. est venu derrière moi et a caressé mes fesses à plusieurs reprises. (...) A partir de ce nouveau refus, G. Pascal s'est livré à du harcèlement moral. (...) En sortant je lui ai dit que je ne me laisserais pas faire, il est sorti et m'a attrapée dans le couloir, il m'a collé au mur, il m'a dit que si j'ouvrais ma gueule, il connaissait des personnes à l'extérieur, que je ne m'en sortirais pas comme ça, qu'il ferait brûler ma maison et qu'il ferait brûler la friterie de ma maman à Hanzinelle, il m'a ensuite léché la bouche et a caressé mon sexe avant de me faire un clin d'œil. » (voir dossier de l'Auditorat)*

Il a été jugé que :

- Lors de l'appréciation du motif grave les faits ne sont pas à eux seuls déterminants, mais bien les circonstances que le travailleur est éducateur, qu'il se trouve dans une relation d'autorité à l'égard des enfants de l'institution, que les enfants de l'internat sont vulnérables à la suite de ce qu'ils ont vécu et qu'il apparaît également que ceux-ci n'osaient pas réagir par peur de leur éducateur. (C. trav. Bruxelles (3e ch.) 5 octobre 2007 J.T.T. 2008, p. 114)
- L'intimidation sexuelle, en paroles et en actes, exercée par un supérieur hiérarchique à l'égard de 2 travailleuses, constitue un motif grave qui justifie le licenciement de celui-ci. (Trib. trav. Gand 17 juin 1994 Chron. D.S. 1994,p. 376)
- Est un motif grave le fait pour un supérieur hiérarchique d'avoir des gestes déplacés à l'égard de ses collaboratrices ou d'abuser de son autorité pour qu'elles cèdent à ses avances. (Trib. trav. Tournai (2e ch.) 8 décembre 2000 J.T.T. 2001, p. 85)

Tel est bien le cas en l'espèce, M. G. ne s'en prenant qu'à de jeunes travailleuses (toutes nées entre 1990 et 1995), plus fragiles, plus influençables et moins au fait des pouvoirs des uns et des autres au sein de l'institution auprès desquelles il a un rapport d'autorité en sa qualité de directeur. En effet, le fait que M. G. ne pouvait effectivement licencier un membre du personnel ne l'empêchait pas de faire pression à ce sujet pour tenter d'obtenir ce qu'il voulait.

La lecture des témoignages déposés par l'employeur combinée aux déclarations un peu plus anciennes de différents travailleurs dans le cadre de l'enquête pénale confirme le comportement odieux et totalement déplacé de M. G..

Le Tribunal n'a aucune raison de mettre en doute les déclarations des travailleuses qui mettent en exergue des pratiques douteuses et inadmissibles dans le chef de M. G.. La problématique du harcèlement – moral ou sexuel - est qu'il se pratique porte fermée en l'absence de tout témoin. Le fait que toutes les déclarations concordent les rend d'autant plus crédibles, certaines travailleuses n'étant par ailleurs plus au sein de l'institution au moment de la rédaction.

L'argument de M. G. selon lequel une cabale aurait été montée contre lui afin d'éviter qu'il fournisse des informations importantes à l'AVIQ dans le cadre de l'enquête menée par ses services ne résiste pas à l'analyse : d'une part, la plainte auprès de l'AVIQ n'émane pas de lui, d'autre part l'enquête révèle que son travail et son attitude à l'égard des travailleurs laissaient à désirer.

Le Tribunal n'aperçoit donc pas les motifs qui auraient poussés les administrateurs de la s.p.r.l. Résidence L'Éveil des Sens à licencier M. G. sur le champ si ce n'est le souci de protéger les jeunes travailleuses.

Le recours n'est pas fondé.

E. Quant au licenciement manifestement déraisonnable

1. Position des parties

M. G. soutient que la décision de le licencier est intervenue de manière précipitée sans qu'il soit préalablement entendu. Il a été informé de son licenciement par un préposé qui lui a interdit l'accès à la résidence.

La s.p.r.l. Résidence L'Éveil des Sens considère sa décision juste et fondée. Le licenciement est en lien avec la conduite inacceptable de M. G..

2. Position du Tribunal

L'article 8 de la CCT n° 109 concernant la motivation du licenciement prévoit que « *Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.* »

Ainsi, l'indemnité à titre de licenciement manifestement déraisonnable sera due moyennant le respect des conditions cumulatives suivantes :

- Le licenciement ne présente aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service (Ce libellé étant le même que celui figurant dans l'article 63 abrogé de la loi relative aux contrats de travail concernant le

licenciement abusif, la jurisprudence en la matière présente encore une certaine pertinence) ; et

- Le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Le commentaire de l'article précise que « *Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.*

En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable: il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot "manifestement" à la notion de "déraisonnable" vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge. »

P. CRAHAY relève que le contrôle judiciaire présentera plusieurs facettes :

1. la vérification que les motifs avancés rentrent dans une des trois catégories de motif légitime,
2. La vérification de l'exactitude de ces motifs,
3. La vérification que les faits dont se prévaut l'employeur sont la cause réelle du licenciement (le lien causal entre les faits et le licenciement),
4. De manière marginale seulement, la vérification qu'un employeur raisonnable n'aurait pas décidé un licenciement dans une situation analogue. (voir P. CRAHAY, « Motivation du licenciement et licenciement manifestement déraisonnable », Orientations, n°4, 2014, p. 9)

L'article 10 stipule que « *En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante:*

- *Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.*
- *Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable. »*

Le travailleur qui, après avoir pris connaissance des motifs de son licenciement, allègue sur la base des motifs invoqués ou en dépit de ces derniers, le caractère

manifestement déraisonnable du licenciement devra apporter la preuve de ses allégations. C'est donc à lui qu'il incombe, en premier lieu, la charge de la preuve. Mais ce principe n'implique nullement que l'employeur puisse rester passif. Il peut en effet être amené à démontrer la réalité des motifs communiqués ou de tout autre motif invoqué ultérieurement. (voir W. VAN EECKHOUTE, « L'obligation de motivation de la C.C.T. n° 109. Qui doit fournir la preuve de quoi ? », *SocialEye News*, Kluwer, 18 février 2014)

Le licenciement de M. G. étant en lien avec sa conduite n'est manifestement pas déraisonnable, nonobstant le fait qu'il n'ait pas été entendu au préalable.

F. Quant à la restitution des effets personnels

M. G. prétend n'avoir pu récupérer des effets personnels puisque l'accès au bâtiment lui a été interdit. La s.p.r.l. Résidence L'Éveil des Sens explique que M. G. est venu avec sa femme, Mme B., début du mois de juillet 2016 dans les locaux pour reprendre ses affaires.

Face à ses versions contraires et en l'absence de documents pertinents, le Tribunal rejette la demande.

DÉCISION DU TRIBUNAL

Après avoir entendu les parties, le tribunal prononce le jugement suivant :

Dit le recours **non fondé**,

Déboute M. G. de ses demandes,

Le condamne aux dépens liquidés dans le chef de la s.p.r.l. Résidence L'Éveil des Sens à 2.400€.

Ainsi jugé et signé avant la prononciation par la 2^{ème} chambre du Tribunal du travail de Liège division Dinant composée de :

Madame Françoise PICCININ, Juge président la chambre

Monsieur Paul DE KEYSER, Juge social employeur

Monsieur Yves DEMOITIE, Juge social employé

qui ont assisté aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature, de **Monsieur Yohann BALZAT**, greffier

Le Greffier
Y. BALZAT

Les Juges Sociaux
P. DE KEYSER Y. DEMOITIE

Le Juge président la chambre
Fr. PICCININ

Et prononcé en langue française, à l'audience publique de la 2^{ème} chambre du Tribunal du travail de Liège Division Dinant, du quinze janvier deux mille dix-huit au Palais de Justice sis à 5500 Dinant, Place du Palais de Justice par **Madame Françoise PICCININ**, Juge, assistée de **Monsieur Yohann BALZAT**, greffier, qui signe ci-dessous.

Le Greffier,
Y. BALZAT