



Numéro de répertoire
2018/
Date de la prononciation
16/02/2018
SA BEPCO PARTS C/ F M 18/31/A

Expédié le	Notifié aux parties
à	
Rôle	
Coût	
RDR N°	le

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE

division de Huy

Septième chambre

Jugement

En cause de :

La SA BEPCO PARTS, dont le siège social est établi à 4480 ENGIS, rue Chaumont, 4 D, inscrite à la BCE sous le numéro BE04862.427.110

PARTIE DEMANDERESSE : ayant pour conseil Maîtres Bart ADRIAENS, avocat dont l'étude est sise à 8500 COURTRAI, Ring Bedrijvenpark, Brugsesteenweg, 225 et Kevin DIEU, avocat dont l'étude est sise à 1160 BRUXELLES, boulevard du Souverain, 280 – comparaisant par Maître DIEU, avocat

Contre :

1. Monsieur M F, domicilié à, rue

PARTIE DEFENDERESSE : comparaisant personnellement, assisté de ses conseils Maîtres Xavier MERCIER et Anthony THONON, avocats dont l'étude est sise à 4500 HUY, chaussée de Liège, 33 –

2. La FEDERATION GENERALE DU TRAVAIL DE BELGIQUE, en abrégé F.G.T.B., dont les bureaux sont établis à 1000 BRUXELLES, rue Haute, 42

PARTIE DEFENDERESSE : ayant pour conseils Maîtres Xavier MERCIER et Anthony THONON, avocats dont l'étude est sise à 4500 HUY, chaussée de Liège, 33 – comparaisants

* * *

PROCEDURE

Vu la fixation régulière de la cause.

Les conseils des parties sont entendus à l'audience publique du 13 février 2018.

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats le 13/02/2018 et notamment :

- la requête déposée au greffe du Tribunal du Travail de Liège le 05/12/2017
- l'ordonnance rendue le 18/12/2017 par le Président du Tribunal du Travail de Liège se déclarant compétent pour connaître de la demande, recevant la requête, mentionnant la non conciliation des parties, disant pour droit que le contrat de travail ne sera pas suspendu pendant la durée de la procédure relative à la reconnaissance du motif grave, en application de l'article 5 § 3 de la loi du 19 mars 1991 et ordonnant l'exécution provisoire de la présente ordonnance, sans caution ni cantonnement
- la citation comme en référé du 20/12/2017

- l'ordonnance rendue le 09/01/2018 constatant l'absence de conciliation, fixant des délais dans lesquels les conclusions doivent être déposées avec dépôt de pièces en original au greffe de la division de Huy, distribuant la cause à la Division de Huy et fixant la cause à l'audience de la 7^{ème} chambre de la division de Huy du Tribunal du Travail de Liège le mardi 13 février 2018 à 9h30
- les conclusions de la SA BEPCO PARTS déposées au greffe le 16/01/2018 (fax) et le 18/01/2018 (original)
- le dossier de pièces de la SA BEPCO PARTS déposé au greffe le 16/01/2018 (fax) et le 18/01/2018 (original)
- les conclusions de synthèse de Monsieur M F et de la FGTB déposées au greffe le 06/02/2018
- le dossier de pièces de Monsieur M F et de la FGTB déposé à l'audience du 13/02/2018

Vu les dispositions de la loi du 15.6.1935, relatives à l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu la non conciliation des parties

OBJETS DE LA DEMANDE

Par requête déposée au greffe le 06/12/2017, la SA BEPCO PARTS sollicite, en application des articles 4 et 5 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité et d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel, convoque les parties indiquées à l'effet d'être informées sur la portée de la procédure à suivre (article 5, paragraphe 2) et afin de tenter de les concilier (article 5, paragraphe 3), autoriser la suspension de l'exécution du contrat de travail de ce travailleur protégé pendant la durée de la procédure relative à la reconnaissance du motif grave. L'Ordonnance Présidentielle du 18.12.2017 a statué sur ce chef de demande.

Par citation du 20 décembre 2017, la S.A. BEPCO PARTS a sollicité du tribunal du travail de Liège, division Huy, qu'en application de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité et d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel, la reconnaissance de la gravité des motifs exposés dans la requête de sorte qu'il puisse être mis fin au contrat de travail de Monsieur F pour motif grave, sans préavis ni indemnité.

Tel est l'objet de la demande qui est tranchée par la présente décision.

RECEVABILITE

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délais prescrits par la loi.

HISTORIQUE DU LITIGE

Monsieur M F est occupé au service de la SA BEPCO PARTS en qualité d'ouvrier.

Monsieur M F a la qualité de candidat dans le cadre des élections sociales en 2016 pour le Comité pour la Prévention et la Protection au Travail et le Conseil d'Entreprise, présenté par la F.G.T.B., et la qualité de membre suppléant au Comité pour la Prévention et la Protection au Travail et de membre suppléant au Conseil d'Entreprise.

Dans le cadre de la procédure prévue par la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel, la SA BEPCO PARTS informe le président du tribunal du travail de son intention de procéder au licenciement pour motif grave de ce travailleur protégé.

Les faits reprochés à Monsieur M F ont été portés à sa connaissance par courrier recommandé du 4 décembre 2017, courrier libellé comme suit¹:

« Cher Monsieur,

Nous sommes contraints de donner suite aux faits graves dont nous avons été informés à votre propos.

Vu votre qualité de candidat aux élections sociales de 2016 pour le Comité pour la Prévention et la Protection au Travail et le Conseil d'Entreprise, ainsi que votre qualité de membre suppléant du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail et de membre suppléant du Conseil d'Entreprise, nous vous communiquons, conformément à la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel, notre intention de vous licencier pour motif grave.

¹ Par choix du Tribunal, les noms de famille des tiers aux parties sont réduits à la première lettre, dans un souci d'anonymisation.

Les fautes graves que vous avez commises, qui rompent tout lien de confiance et qui rendent définitivement impossible toute collaboration future, peuvent être résumées comme suit.

1.

Ce jeudi 30 novembre 2017, vous avez reconnu avoir participé à la publicité d'une image pornographique répugnante auprès de votre collègue Madame M.

Cette image répugnante montre en effet un homme noir qui tient son pénis devant les yeux et sur le nez d'une très jeune fille qui porte un appareil dentaire et qui sourit.

Nous avons annexé cette photo au présent courrier et elle en fait partie intégrante.

Le vendredi 17 novembre 2017, vous travailliez selon la pause 14h-22h avec Monsieur R., Monsieur B., Monsieur T. et Madame M.

L'un de vos collègues, Monsieur B., a affiché cette image pornographique répugnante sur l'ordinateur de Madame M. pendant son absence. En revenant à sa place, Madame M. a pris connaissance de cette photo et, paniquée (puisque'elle était affichée sur son ordinateur de travail), et sachant que cela provenait de l'un des quatre hommes présents sur place, a appelé tout le monde.

Vous, tout comme vos trois autres collègues masculins, trouviez cela marrant et n'avez pas hésité à rigoler de la situation, ce qui n'a pas manqué de choquer encore davantage Madame M.

Vous avez ensuite, avec vos trois collègues masculins, voulu poursuivre cette attitude inacceptable en imprimant la photo (depuis donc l'ordinateur professionnel de Madame M.), ce que vous avez effectivement fait. Vous avez ensuite déclaré : « ah ça vient d'être imprimé mais je t'ai mis sur une mauvaise imprimante », ce qui n'a pas manqué, à nouveau, de vous faire rire.

Malgré l'attitude outrée de Madame M., vous avez donc pris un malin plaisir à continuer de l'embarrasser. Vous auriez pourtant pu supprimer cette image plutôt que de l'imprimer.

Vous êtes ensuite redescendu avec vos collègues «comme si de rien n'était».

Madame M. a tenté par tous les moyens de retrouver cette image, en vain, puisqu'elle avait été imprimée sur une imprimante de notre société-mère (TVH).

Même Monsieur B. qui a affiché l'image pornographique répugnante, ce qu'il reconnaît, estime que vous (et vos deux autres collègues masculins) « en avez remis une couche », ce qui démontre d'autant plus le caractère grave de vos agissements.

Nous ne pouvons évidemment pas tolérer une telle attitude au sein de notre entreprise, attitude qui pourrait être assimilée à du harcèlement sexuel.

2.

Ces faits sont d'autant plus inacceptables que vous avez parfaitement connaissance de l'article 54 de notre règlement de travail qui dispose notamment ce qui suit :

« Les faits et les comportements suivants peuvent être considérés par l'entreprise comme motif grave justifiant un licenciement immédiat sans préavis ni indemnité et ce, sous réserve du pouvoir d'appréciation des juridictions du travail :

(...)

La diffusion de quelle que manière que ce soit d'images ou de textes à caractère raciste ou pornographique (sur le serveur de l'entreprise)

(...)

Toute forme de violence ou de harcèlement entre les personnes

(...)

Tout comportement dans l'entreprise contraire à la morale »

Vous ne pouviez donc pas ignorer que votre comportement était de nature à justifier votre licenciement pour motif grave.

De plus, l'article 16 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que l'employeur et le travailleur « sont tenus d'assurer et d'observer le respect des convenances et des bonnes moeurs pendant l'exécution du contrat de travail ». Vous n'avez donc clairement pas respecté l'une de vos obligations légales.

3.

Madame M. a été choquée par les événements, notamment car elle voyait cette photo comme une photo d'une mineure qui avait encore son appareil dentaire alors que Madame M. a elle-même des enfants.

Elle nous a également expliqué qu'étant actuellement la seule femme dans l'équipe (eu égard à l'absence de longue durée de Madame C.), si elle souhaitait s'intégrer dans l'équipe, elle était contrainte d'accepter des blagues déplacées qui lui sont faites verbalement. En effet, il y a déjà eu par le passé, à plusieurs reprises, des blagues déplacées faisant référence notamment à un pénis (« on fait des durites, t'aime bien ça hein », « elle va faire une durite, oh t'as vu c'est une grosse... »). Même s'il devait s'avérer que vous n'auriez pas activement participé à de telles pratiques, il n'en demeure pas moins que vous ne vous en êtes en tout cas pas distancié et/ou que vous n'y avez pas mis fin.

A nouveau, ceci n'est pas acceptable. Une travailleuse ne doit pas, contre son gré, accepter les blagues déplacées de ses collègues masculins.

4.

Ces faits sont d'autant plus graves pour deux raisons : d'une part, vous n'avez pas hésité à mentir à votre employeur sur les circonstances de l'événement et d'autre part, vous avez banalisé ces faits, comme s'ils étaient logiques et qu'ils pouvaient donc se reproduire.

4.1.

Vous nous avez en effet mentis à plusieurs reprises puisque vous avez déclaré :

- qu'une autre personne avait imprimé la photo ;*
- que vous êtes monté voir la photo et êtes reparti tout de suite ;*
- que Monsieur R. a essayé d'effacer le plus vite possible la photo, qu'il a réussi assez vite et que vous êtes redescendus.*

Vous avez donc nié l'impression de la photo, alors que vous en étiez l'auteur.

4.2.

Vous considérez vos agissements et ceux de vos collègues comme normaux puisque vous avez déclaré ce qui suit :

« J'étais au courant mais je ne vois pas pourquoi je dois dénoncer mes collègues.

En tant que délégué, je ne suis pas là pour dénoncer mes collègues mais bien pour les défendre je trouve donc normal de ne pas dénoncer de telles attitudes. »

Une telle déclaration est très évocatrice de votre état d'esprit, de votre banalisation inacceptable des faits et du fait que la nécessaire confiance que nous devons pouvoir avoir en vous est rompue. Ceci est d'autant plus le cas que vous reconnaissez pourtant vous-même que « vous trouvez cela dommage pour Madame M. ».

A vous entendre, vous ne considérez donc pas Madame M. comme l'une de vos collègues puisque vous ne l'avez pas défendue (vous prétendez pourtant être représentant du personnel pour « défendre vos collègues »).

De plus, vous avez refusé de dénoncer les faits (et pour cause, vous étiez directement impliqué) prétextant votre qualité de représentant des travailleurs. Nous considérons ceci comme d'autant plus inacceptable puisque c'est précisément ce qui est attendu des représentants des travailleurs : la représentation et la protection de tous les travailleurs, qui plus est en tant que membre du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail. Vous devez donc avoir une attitude exemplaire à cet égard, ce qui n'est à l'évidence pas le cas.

Madame M. nous a d'ailleurs confirmé que de tels faits n'étaient pas isolés et votre attitude confirme malheureusement que de tels faits pourraient se reproduire, ce que nous ne pouvons pas accepter. Nous ne voulons et ne pouvons pas risquer que de tels faits se reproduisent ou que des faits encore plus graves puissent se produire.

5.

Vos agissements, qu'ils soient pris séparément ou dans leur ensemble, constituent des fautes graves. Ils sont de nature à rompre immédiatement et définitivement la confiance que nous devons pouvoir avoir en vous.

Nous informons dès aujourd'hui votre organisation syndicale de notre intention de vous licencier pour motif grave.

En outre, nous adressons dès aujourd'hui une requête au tribunal du travail, tel que prévu dans la procédure de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier.

Nous vous prions de recevoir, cher Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués. »

Vous trouverez également en annexe à la présente requête la photo pornographique répugnante dont question ci-avant et elle en fait partie intégrante.

L'organisation syndicale de Monsieur M F (la F.G.T.B.) a également été mise au courant du licenciement projeté par une lettre recommandée du même jour.

Ces deux lettres sont jointes en copie à la présente.

La SA BEPCO PARTS demande au président du tribunal du travail de convoquer les parties comme prévu à l'article 5 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier.

Si le président constate que les parties ne peuvent être conciliées, la SA BEPCO PARTS demande au président l'autorisation de suspendre l'exécution du contrat de travail pendant la durée de la procédure relative à la reconnaissance du motif grave. Le Président du Tribunal n'a pas fait droit à cette demande de suspension.

DISCUSSION

Il n'est contesté par personne qu'il convient de vérifier concrètement si l'article 35 de la loi organique relative au contrat de travail peut être appliqué au cas d'espèce.

Selon cet article :

« 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.) »

A. Respect du délai repris à l'article 35 :

Le Tribunal constate que les témoins du complexe de fait, à la base de la présente procédure, ont tous été entendus en date du 30.11.2017.

Il n'est donc pas abusif de considérer que dans un dossier où la précision des faits a toute son importance², il aura fallu à l'employeur attendre ce jour du 30.11.2017, pour pouvoir avoir une connaissance suffisante des faits.

Le courrier recommandé du 04.12.2017³ adressé au défendeur l'a bien été dans le délai utile visé par l'article 35 de la loi du 03.07.1978.

Le délai de 3 jours ouvrables ne commence, en effet pas à courir dès que l'employeur nourrit certains soupçons ou certaines présomptions mais il ne commence à courir que lorsque l'employeur a une connaissance certaine⁴, et précise.

Par ailleurs, nonobstant la thèse défendue par le défendeur, la publication d'offres d'emploi n'est pas spécialement pertinente pour avancer la date de prise de connaissance des faits par l'employeur, en ce qu'il n'est pas clairement établi que ces offres visaient, à priori, les quatre travailleurs concernés par les faits du 17.11.2017, alors qu'à le supposer établi – quod non- , cela n'empêchait pas encore l'employeur de revoir son analyse des faits, à l'aune des auditions réalisées l'après-midi du 30.11.2017.

B. Respect du formalisme de l'article 35 :

Il n'est pas contesté que le courrier du 04.12.2017 a bien été adressé par pli recommandé, dans le respect de la loi.

C. La condition de fond : l'existence du motif grave.

Le courrier du 04.12.2017 reprend plusieurs éléments reprochés au défendeur, et constituant, selon le demandeur, un motif grave (soit une faute d'une certaine gravité, générant la perte de confiance immédiate de l'employeur envers son travailleur) :

Avant de se pencher sur la qualification d'une éventuelle faute, encore convient-il de vérifier la matérialité des faits reprochés au défendeur.

² Plusieurs personnes sont concernées, avec des implications diverses dans la matérialité des faits reprochés.

³ Le 03.12.2017 étant un dimanche

⁴ Voyez la jurisprudence citée par W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, *Compendium. Droit du travail contenant des annotations fiscales*, Waterloo, Kluwer, 2016-2017, p. 2254.

C.1. Participer à la publicité d'une image pornographique auprès de Madame M. :

Il convient de retracer le plus fidèlement possible les faits du 17.11.2017 sur base des éléments disponibles, soit l'audition de Madame M. , et celles des quatre autres travailleurs, témoins des faits.

Selon Madame M. :

date : 30 novembre 2017 de 14 heures à 14h30

J'ai demandé à vous voir ce jour pour vous faire part de mon sentiment désagréable par rapport à l'attitude de mes collègues G B..., N T..., M F... et C R.... Ce vendredi 17 novembre vers 19h45 j'ai eu un souci avec mes bacs et j'ai quitté mon poste de travail pour aller voir au rez-de-chaussée ce qui se passait et éventuellement reprendre de nouveaux bacs. Lorsque je suis revenu à mon poste de travail vers 20 heures, mon écran affichait une image qui m'a fortement choqué par son caractère pornographique, et en plus, on voyait que c'était une mineure, elle avait encore un appareil dentaire ! J'ai des enfants, vous comprenez...

Mes collègues cités ci-dessus trouvent cela marrant et ont même voulu l'imprimer mais ils se sont trompés d'imprimante. J'ai cherché à beaucoup d'endroits après l'impression pour éviter que d'autres personnes voient cette image mais je n'ai rien trouvé.

Vous comprenez que depuis la maladie de Joëlle je suis la seule femme dans le service et que si je veux m'intégrer dans l'équipe je dois accepter leurs blagues déplacées, souvent orales.

Par exemple : on fait des durites, t'aime bien ça hein, c'est comique (Ca a l'air d'un sexe)

je ne voulais pas vous en parler mais étant donné que vous m'interpellez à ce sujet...

je pense que cet événement est celui de trop mais j'aimerais malgré tout rester dans mon équipe, j'y suis depuis quatre ans. J'adore mon travail et la société et si cela devient trop difficile je vous préviendrai. Quand Denis mon team leader ou Ludovic, son backup, sont là, les choses sont plus faciles mais ils ne peuvent pas être pris en permanence.

Je vous remercie de m'avoir écouté et espère que vous pourrez intervenir pour faire cesser ces comportements qui me choquent énormément et que je trouve personnellement inacceptable.

Signature...

Selon C R. :

jeudi 30 novembre 2017 début 14h30 à 15 heures

Vous m'interpellez ce jour concernant les faits repris sous rubrique. Il n'y a jamais eu de blague à caractère sexuel dans le service.

Je ne vois pas de quoi vous me parlez. Il n'y a jamais de blagues déplacées dans notre service.

Maintenant que vous me montrez la photo, oui, mais ce n'est pas moi ! C'est G B... qui a voulu faire une blague à W il a fait cela pour rire. Chacun a un humour différent, c'est vrai qu'au moment même ça m'a fait marrer. Je pense qu'il a fait cela individuellement il n'en a parlé à personne auparavant. Le but était que cela fasse rire.

Ça s'est passé quand on faisait 14- 22 il y a + / -15 jours. Un moment W descend et nous dit « j'ai un problème mon ordinateur ». Je suis monté avec N T... et j'ai voulu enlever l'image de l'ordi mais ce n'est pas moi qui ai mis l'image sur son écran. Je n'ai pas pensé à supprimer l'historique.

Ça fait rire certains.

Qui ? Un peu tout le monde (M F..., N T..., G B...).

Je suis allé sur l'ordi, j'ai essayé de fermer pour bouger cette photo-là, j'ai peut-être appuyé sur une touche qui ne fallait pas pour l'imprimer.

Après j'ai réintégré mon poste de travail et j'ai continué ma journée.

Je ne suis pas venu vous trouver, je ne savais pas que cela allait prendre une telle ampleur.

Lui est libre et approuvé,

Signature

Selon G B. :

Jeudi 30 novembre 2017 début 15h15 à 15h40 :

Vous m'interpellez ce jour concernant les faits repris sous rubrique.

J'ai fait une blague à W quand elle a quitté son poste de travail, j'ai mis une photo pornographique sur son écran. Je suis allé sur Internet et j'ai installé l'image sur son écran. W a appelé C, Mike et N pour qu'ils viennent voir et ça fait rire tout le monde (W, M, C, N et moi).

Après cela, je suis retourné à mon poste et ils sont restés à trois (N, M et C) autour de W à rigoler de cela. Donc, si quelqu'un imprimé quelque chose, ce n'est pas moi !

Tous les trois (M, C N) voulaient imprimer la photo, et j'ai entendu qu'il parlait d'un CTRL p pour imprimer et là j'ai bien vu à la tête de W qu'elle n'était pas contente. M a dit : « ah ça vient d'être imprimé mais je l'ai mis sur une mauvaise imprimante. Pour fermer l'image, il suffisait de cliquer sur la croix alors s'ils ont imprimé l'image s'était volontairement.

Ils ont même rigolé sur le fait que l'image était peut-être partie dans les bureaux. W, quant à elle, à chercher partout où elle pourrait être pour que cette image ne

tombe pas dans n'importe quelle main. À la base c'est moi qui ai lancé l'histoire mais la suite je n'y suis pour rien.

Je ne sais plus ce qui s'est passé après.

On rigole souvent avec W là-dessus, par exemple va faire une durite, oh tu as vu c'est une grosse...

Je ne savais pas que ça allait prendre une telle ampleur, à croire qu'ils n'ont jamais vu un sexe. Moi, J'ai peut-être démarré la blague mais les autres ont remis une couche.

Je n'avais rien prémédité.

Lu et approuvé,

signature

Selon le défendeur :

jeudi 30 novembre 2017 début 15h45 à 16h15

vous m'interpellez ce jour concernant les faits repris sous rubrique.

Je sais de quoi vous me parlez. Les deux premières personnes se sont dénoncées.

Une a publié la photo et une autre là imprimée sans le faire exprès. J'étais au courant mais je ne vois pas pourquoi je dois dénoncer mes collègues. En tant que délégué, je ne suis pas là pour dénoncer mes collègues mais bien pour les défendre je trouve donc normal de ne pas dénoncer de telles attitudes.

W-Rose nous a appelé car elle était paniquée car c'était mis en fond d'écran.

Je ne savais pas que c'était G avant aujourd'hui.

Ça s'est passé il y a 15 jours de cela.

N, C et moi sommes montés ensemble mais on est parti de suite. C a essayé de l'effacer le plus vite possible, il a réussi assez vite à effacer la photo et nous sommes redescendus les trois ensembles au rez-de-chaussée.

On fait des blagues il faut assumer après, je trouve ça dommage pour W-Rose, c'est une femme d'un certain âge, pas loin de la pension.

Forcément y en a qui ont rigolé et d'autres pas, j'ai entendu des rires mais je ne sais pas qui. Moi, ça ne m'a pas fait rire du tout mais je n'ai rien dit à mes collègues.

J'ai trouvé la photo dégueulasse.

Je ne trouvais pas cela bien.

Lu et approuvé,

Signature

Selon N T. :

jeudi 30 novembre 2017 début 16 heures à 16h45

vous m'interpellez ce jour concernant les faits repris sous rubrique.

Je comprends pourquoi vous voulez m'interpellez mais je suis droit dans mes bottes.

W-Rose nous a appelé pour nous demander de l'aider il y a +/- 15 jours.

Nous (C, M et moi) sommes montés voir il y avait une image pornographique sur son écran. Ça nous a fait rire et C a pris la souris pour effacer l'image. On est resté quelques minutes sur les lieux et ensuite M et moi sommes redescendus. Quand nous sommes redescendus la photo n'était pas encore supprimée et ont on n'en a plus reparlé quand C est revenu.

Ce n'est pas à moi c'est les autres, en plus C s'est occupé de supprimer la photo le problème est donc résolu.

Du sexe on n'en voit tous les jours que ce soit de la vidéo ou des photos mais ça ne doit pas être dans le domaine professionnel.

On n'en a plus jamais parlé, c'est qu'une photo.

Lu et approuvé, signature

Si les différentes versions sont globalement concordantes sur le déroulement des faits, il existe cependant des incohérences sur des questions précises (ex. : qui redescend avec qui, et après combien de temps,...).

L'article 35 prévoit bien qu'il appartient à la partie qui invoque le motif grave de l'établir, soit, *in casus*, l'employeur.

Cette charge de la preuve n'est naturellement pas neutre, dans un contexte factuel globalement bien établi, mais où les détails sont, eux, sujet à des interprétations différentes selon le témoin interrogé⁵.

Il ressort, raisonnablement, de l'étude des dépositions reprises ci-dessus que c'est bel et bien Monsieur G B. qui est l'auteur matériel de la publication d'une photo pornographique sur l'écran d'ordinateur de Madame M. (cela ressort tant de sa propre déclaration que de la déclaration de Monsieur C R.) alors qu'il ressort également de ces deux déclarations que cette publicité a été faite à l'initiative du seul Monsieur G B., et ce, sans concertation préalable avec quiconque.

Dans ce contexte, c'est de façon erronée, matériellement, que le demandeur reproche au défendeur d'avoir participé à la publicité d'une image pornographique auprès de Madame M.

⁵ Le Tribunal va y revenir abondamment dans les considérations suivantes.

Seul G B. est l'auteur de cette publication, alors qu'il ressort de l'ensemble des déclarations qu'une fois confrontée à la vision de l'image pornographique, Madame M. va appeler C R., M F. et N T.

Rien n'indique dans les éléments à disposition actuelle du Tribunal que le défendeur a eu un quelconque rôle dans la publicité de cette photo auprès de Madame M.

La faute reprochée par le demandeur au défendeur n'est pas matériellement établie à suffisance de droit.

C.2. Avoir imprimé, ou voulu imprimer l'image pornographique :

Le fait d'avoir matériellement imprimé la photo litigieuse ne peut être raisonnablement imputé au défendeur, à partir du moment, où sans être contredit de façon précise, C R. déclare : « ... *Je suis allé sur l'ordi, j' ai essayé de fermer pour bouger cette photo-là, j'ai peut-être appuyé sur une touche qui ne fallait pas pour l'imprimer... »*.

A côté de ces aveux, personne ne dit que le défendeur aurait touché matériellement à l'ordinateur de Madame M. après la publication de la photo pornographique. Nicola T. confirme que c'est bien C qui a pris la souris de l'ordinateur pour effacer la photo.

Sur la question d'avoir voulu imprimer la photo, Madame M. impute cette volonté aux 4 autres travailleurs, sans autre précision. Cette déclaration est corroborée par celle de G B., mais qui, elle, n'est pas sans poser de question de cohérence.

En effet, il affirme être reparti immédiatement, en premier lieu, mais atteste avoir vu la tête de Madame M. changer lorsqu'il a été question d'imprimer la photo (alors qu'en même temps, il affirme ne plus avoir été là...). Dans le même ordre d'idée, il faut aussi constater que cette même personne impute au demandeur, des faits qui sont reconnus par C R., conformément à la déclaration de N T.

Bref, s'il n'est pas impossible qu'il y ait eut une réflexion générale du groupe présent (à l'exception notoire de Madame M.) pour l'impression de la photo, il est aussi tout à fait possible que l'idée vienne de l'un d'entre eux, sans aucune certitude.

Face à ce peu de précision, conformément aux règles de charge de la preuve en la matière, le Tribunal se trouve sans certitude suffisante pour considérer que le

défendeur a, individuellement, eu la volonté d'imprimer la photo (outre le fait que ce n'est raisonnablement pas lui qui l'a imprimée).

Le motif grave n'est pas suffisamment établi en fait, et ne peut donc être reconnu.

C.3. Violation de l'article 16 de la loi du 03.07.1978 :

Selon l'article 16 en question :

« L'employeur et le travailleur se doivent le respect et des égards mutuels. Ils sont tenus d'assurer et d'observer le respect des convenances et des bonnes moeurs pendant l'exécution du contrat. »

Il ressort des déclarations reprises ci-dessus que la publication de la photographie pornographique est l'initiative individuelle d'une personne identifiée, qui n'est pas le défendeur.

Il n'y a pas d'élément qui laisse à penser que les faits ont été préparés avec le défendeur.

Il existe un doute sérieux sur le fait que le demandeur ait voulu poursuivre le comportement fautif du tiers via l'intention d'imprimer la photo, alors qu'il est suffisamment établi qu'il ne l'a pas imprimé lui-même.

Il déclare le 30.11.2017 : *« ...Forcément y en a qui ont rigolé et d'autres pas, j'ai entendu des rires mais je ne sais pas qui. Moi, ça ne m'a pas fait rire du tout mais je n'ai rien dit à mes collègues. J'ai trouvé la photo dégueulasse. Je ne trouvais pas cela bien... »*

Cette déclaration est en contradiction avec d'autres, qui font état de ce que tout le monde a rigolé.

Le Tribunal ne peut que constater cette incohérence objective, sans avoir de moyen de considérer que le défendeur ne dit pas la vérité⁶.

Il ressort des éléments du dossier que le défendeur n'a pas eu un rôle de « meneur » (il n'est pas à l'origine de l'incident, rien ne lui donne un rôle précis individuel à un moment donné).

⁶ Les témoignages sont présents au dossier, alors que l'évolution des faits de la cause (licenciement des 4 personnes appelées par Madame M. le 17.11.2017) rend la tenue d'une enquête peu souhaitable : quelle serait encore l'indépendance réelle des témoins ?

Dans ce contexte, il n'y a pas de certitude suffisante sur le fait de savoir si à un moment donné, il a eu, individuellement, une attitude non respectueuse vis à vis de Madame M.

Sans en faire le reproche à Madame M. (seule victime directe de la situation du 17.11.2017), il convient de constater qu'elle a pris l'initiative de demander à trois collègues de venir constater la situation à laquelle elle était confrontée. Dans ce contexte, on ne peut reprocher au défendeur sa présence sur les lieux.

Par ailleurs, l'effet de surprise a pu créer une période de flottement, où les réactions des uns et des autres (sans savoir si cela a concerné tout le monde) n'ont pas été adéquates, sans que cela ne soit préparé, réfléchi ou même volontaire. A titre d'exemple, un rire nerveux peut avoir été provoqué par la vision de la photo, qui est objectivement choquante dans un milieu professionnel, puisqu'elle n' a rien à y faire.

C.4. Ne pas s'être distancié de blagues déplacées, précédemment, sur le lieu de travail, vis-à-vis de Madame M. Par ailleurs, ne pas avoir pris l'initiative de dénoncer les faits du 17.11.2017 :

Selon la déclaration de Madame M. : « ... Vous comprenez que depuis la maladie de Joëlle je suis la seule femme dans le service et que si je veux m'intégrer dans l'équipe je dois accepter leurs blagues déplacées, souvent orales.

Par exemple : on fait des durites, t'aime bien ça hein, c'est comique (Ca a l'air d'un sexe)

je ne voulais pas vous en parler mais étant donné que vous m'interpellez à ce sujet...

je pense que cet événement est celui de trop mais j'aimerais malgré tout rester dans mon équipe, j'y suis depuis quatre ans. J'adore mon travail et la société et si cela devient trop difficile je vous préviendrai. Quand Denis mon team leader ou Ludovic, son backup, sont là, les choses sont plus faciles mais ils ne peuvent pas être pris en permanence... »

C R. conteste le contexte de blagues déplacées et malsaines.

G B. affirme : « On rigole souvent avec W là-dessus, par exemple va faire une durite, oh tu as vu c'est une grosse...

Je ne savais pas que ça allait prendre une telle ampleur, à croire qu'ils n'ont jamais vu un sexe... »

Le défendeur et N T. ne mentionnent pas de climat pesant antérieur aux faits du 17.11.2017 dans leurs auditions du 30.11.2017.

Sur ces éléments, il est, une fois de plus, bien difficile de savoir si le défendeur est concerné par des blagues déplacées, antérieurement aux faits de la cause. Et s'il y n'y a pas joué un rôle actif (?), il n'est pas plus évident de savoir quelle est la connaissance qu'il a du problème potentiel, et donc, de son éventuelle inadéquation face à une situation qu'il aurait constatée (?).

Lorsque le défendeur déclare qu'il était « au courant » dans sa déclaration du 30.11.2017, cela semble uniquement viser les faits du 17.11.2017.

Le demandeur fait grief au demandeur de ne pas avoir pris des initiatives, à fortiori, en sa qualité de délégué du personnel.

L'article 4§3 *in fine* de la loi du 19.03.1991 prévoit que les faits constituant le motif grave ne peuvent coïncider avec l'exercice du mandat social.

Si des dérogations peuvent être apportées en cas de comportement manifestement inadéquats ou disproportionnés de la part du délégué du personnel, et ce, même dans l'exercice de son mandat, tel n'est pas le cas en ce dossier, où le demandeur n'a certes pas pris d'initiatives pour dénoncer ses collègues, mais n'a pas non plus refusé de participer à l'instruction des faits, postérieurement à l'incident.

Loin de rentrer dans le procès d'intentions qui lui est fait par le demandeur, le Tribunal peut objectivement comprendre que le défendeur se soit senti pris dans un conflit de loyauté face à des faits qui opposent des travailleurs qu'il représente globalement.

Le défendeur affirme avoir pris des initiatives de conciliation et / ou de prévention qui lui ont semblé plus constructives.

Ce choix (contesté par l'employeur, mais confirmé par N T.) n'est pas fautif dans son chef, à l'appréciation du Tribunal, à partir du moment où il vise un événement isolé.

Le Tribunal note enfin que lorsqu'il est entendu en date du 30.11.2017, le défendeur est celui qui prend le plus de distance vis-à-vis de l'incident du 17.11.2017, en termes « qualitatifs ».

En effet, là où G B. et N T. relativisent l'incident en affirmant que chacun a son humour, où que l'on voit du sexe partout à l'époque actuelle, le défendeur est le seul à affirmer clairement sa distance sur les faits :

« ... On fait des blagues il faut assumer après, je trouve ça dommage pour W-Rose, c'est une femme d'un certain âge, pas loin de la pension.

Forcément y en a qui ont rigolé et d'autres pas, j'ai entendu des rires mais je ne sais pas qui. Moi, ça ne m'a pas fait rire du tout mais je n'ai rien dit à mes collègues.

J'ai trouvé la photo dégueulasse.

Je ne trouvais pas cela bien... »

Si le demandeur peut trouver cette prise de distance tardive, rien n'objective, de façon certaine, que cette déclaration ne soit pas conforme à la réalité⁷, alors que l'employeur supporte la charge de la preuve de ses affirmations.

Les faits reprochés ne sont donc pas spécialement établis (avoir pris part, ou ne pas avoir dénoncé, des incidents antérieurs), ou pas constitutifs de faute à l'estime du Tribunal (ne pas avoir pris l'initiative de dénoncer sans délai les faits du 17.11.2017) sans que la qualité de délégué du personnel ne puisse être prise en compte pour la qualification de la faute éventuelle(cf. article 4§3 in fine de la loi de 1991).

C.5. Avoir menti à son employeur :

Selon le courrier recommandé du 04.12.2017 adressé au défendeur, le demandeur lui reproche d'avoir menti sur les points suivants :

« ... :

- *qu'une autre personne avait imprimé la photo ;*
- *que vous êtes monté voir la photo et êtes reparti tout de suite ;*
- *que Monsieur Ringlet a essayé d'effacer le plus vite possible la photo, qu'il a réussi assez vite et que vous êtes redescendus.*

Vous avez donc nié l'impression de la photo, alors que vous en étiez l'auteur. »

Le Tribunal peut certes comprendre, dans le chef de l'employeur, la difficulté d'établir des faits précis, sur base des éléments à disposition.

Ceci dit, il est moins compréhensible de faire reproche au défendeur d'éléments dont il n'est pas l'auteur.

Il est établi par le dossier que le défendeur n'est pas l'auteur de l'impression de la photo (cf. : rubrique « C.2. »).

A vouloir à tout prix donner un poids particulier à la déclaration G B⁸, il faut objectivement constater qu'elle n'est pas cohérente avec celle du défendeur et de C R.

⁷ Elle est certes incohérente avec d'autres, sans certitude aucune sur ce qui s'est passé précisément.

⁸ Et le Tribunal a déjà pu constater que cette déclaration n'était pas sans incohérence.

Il n'est donc absolument pas objectivé que le défendeur aurait menti à propos de l'impression de la photo pornographique.

Quant au contexte temporel (savoir qui était là à quel moment précis), le Tribunal ne peut que constater des incohérences entre les dépositions :

Selon G B. : « ... *Après cela, je suis retourné à mon poste et ils sont restés à trois (N, M et C) autour de W à rigoler de cela. Donc, si quelqu'un imprimé quelque chose, ce n'est pas moi !... »*

Selon le défendeur : « ... *N, C et moi sommes montés ensemble mais on est parti de suite. C a essayé de l'effacer le plus vite possible, il a réussi assez vite à effacer la photo et nous sommes redescendus les trois ensembles au rez-de-chaussée.... »*

Selon N T. : « ... *On est resté quelques minutes sur les lieux et ensuite M et moi sommes redescendus. Quand nous sommes redescendus la photo n'était pas encore supprimée et on n'en a plus reparlé quand C est revenu... »*

A la lumière de ces déclarations, le Tribunal ne constate pas de mensonge du défendeur : Il est monté avec ses comparses à la demande de Madame M. Ils sont restés sur place une durée indéterminée (quelques minutes ?), et enfin, ils sont redescendus dans un ordre incertain.

La faute reprochée par l'employeur manque en fait. Il n'est nullement établi que le défendeur aurait affirmé des contres vérités.

En conclusions, dans un contexte très incertain à bien des égards (surtout concernant les détails des faits), le Tribunal considère que dans la liste des reproches adressés par l'employeur au défendeur, le seul élément matériellement établi à suffisance de droit, est le fait de ne pas avoir dénoncé les faits du 17.11.2017 avant les initiatives de l'employeur.

Cependant, suite aux considérations reprises à la rubrique « C.4. », le Tribunal arbitre que ce fait ne peut raisonnablement être qualifié de faute⁹, qui génère la rupture de confiance immédiate entre l'employeur et le travailleur.

Il n'est donc pas fait droit à la demande, et le Tribunal n'autorise pas le licenciement pour motif grave du défendeur.

De façon globale, il est bien évident que le présent jugement ne doit pas être interprété comme une caution, ou comme une banalisation, des faits du

⁹ Et à fortiori, pas de faute grave.

17.11.2017, soit la publication et l'impression d'une image pornographique sur le milieu de travail.

Ce fait est gravement fautif, incontestablement, et particulièrement en ce qu'il vise délibérément un membre du personnel présentant un risque sensible d'être particulièrement choqué (Madame M. est plus âgée que ses jeunes collègues, et mère de famille).

Ceci dit, du strict point de vue du défendeur :

- il est établi qu'il n'est pas l'auteur de la publication ;
- il n'a pas participé à la préparation des faits ;
- il n'existe aucune certitude sur un rôle actif quelconque sur l'impression de la photo¹⁰, ou sur l'ampleur qu'a pris l'incident auprès de Madame M. (et ce, à juste titre du point de vue de cette dernière) ;
- il n'existe aucune certitude sur sa participation à des faits antérieurs.

En application de la charge de la preuve applicable en la matière, les reproches articulés à son encontre par l'employeur ne sont pas établis à suffisance de droit.

Le demandeur est condamné aux frais et dépens de la procédure, soit ses propres dépens, ceux du défendeurs évalués à 1440,00 €, ainsi qu' au montant de 20 € x2 (soit 40 €) alimentant le fonds de l'aide juridique de 2^{ème} linge.

PAR CES MOTIFS

Le Tribunal, statuant contradictoirement

Dit la demande recevable, mais non fondée.

Ce fait, le Tribunal n'autorise pas le licenciement du défendeur pour motif grave, suite aux faits du 17.11.2017.

Condamne le demandeur aux frais et dépens de la procédure, soit :

- la prise en charge de ses propres frais et dépens ;
- au paiement des dépens de la partie défenderesse, liquidés à 1.440,00 € à titre d'indemnité de procédure, conformément à l'article 1022 du CJ et à l'article 3 de l'A.R. du 26.10.2007 ;

¹⁰ Divers éléments imputent les faits à un tiers identifié.

- et enfin au paiement d'un montant de 40 € (2x20 €) au bénéfice du fonds servant au cofinancement de l'aide juridique de 2^{ème} ligne.

Dit le présent jugement exécutoire par provision nonobstant tout recours sans caution ni cantonnement.

Ainsi jugé par la SEPTIEME Chambre du Tribunal du Travail de Liège, division de Huy, composée de :

Monsieur Renaud GASON, Juge, président l'audience,
Madame Chantal JADOT , Juge social au titre d'employeur,
Monsieur Werner VANDERVORST , Juge social au titre d'ouvrier

Qui ont assisté à tous les débats, ont participé au délibéré et ont signé le présent jugement.

Le juge et les juges sociaux,

Et prononcé, en langue française, à l'audience publique de la même chambre le VENDREDI SEIZE FEVRIER DEUX MILLE DIX-HUIT par Madame Laurence HOREKENS, juge au tribunal du travail de Liège, désignée pour le prononcé par ordonnance présidentielle du 16/2/2018, assistée de Denis COURTOY, greffier.

Le greffier,

Le juge,