

Rép. N° 2011/1904

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE EXTRAORDINAIRE
DU 28 JUIN 2011.

2^{ème} Chambre

Loi du 19 mars 1991
Contradictoire
Définitif

R.G. N° 2011/AB/405

En cause de:

1. LA FEDERATION GENERALE DU TRAVAIL DE BELGIQUE (FGTB), dont le siège social est établi à 1000 BRUXELLES, Rue Haute, 42,

partie appelante, représentée par Maître RAES loco Maître BAELE Isabelle, avocat à WEMMEL,

2. FEDERATION DES METALLURGISTES DU BRABANT, dont le siège social est établi à 1060 BRUXELLES, rue de Suède 45,

partie appelante, représentée par Maître RAES loco Maître BAELE Isabelle, avocat à WEMMEL,

Contre :

1. IMTECH SA, anciennement IMTECH MAINTENANCE SA, dont le siège social est établi à 1070 BRUXELLES, boulevard Industriel 28,

partie intimée, représentée par Maître VOTQUENNE Didier, avocat à BRUXELLES,

2. I E

partie intimée, représentée par Maître LANGLET Olivier, avocat à
BRUXELLES,

R.G. n° 2011/AB/411

En cause de:

1. I E

partie appelante, représentée par Maître LANGLET Olivier, avocat
à BRUXELLES,

Contre :

1. IMTECH SA, anciennement IMTECH MAINTENANCE SA,
dont le siège social est établi à 1070 BRUXELLES, boulevard
Indutriel 28,

partie intimée, représentée par Maître VOTQUENNE Didier,
avocat à BRUXELLES,

2. LA FEDERATION GENERALE DU TRAVAIL DE
BELGIQUE (FGTB), dont le siège social est établi à 1000
BRUXELLES, Rue Haute, 42,

partie intimée, représentée par Maître P. RAES loco Maître BAELE
Isabelle, avocat à WEMMEL,

3. FEDERATION DES METALLURGISTES DU BRABANT,
dont le siège social est établi à 1000 BRUXELLES, Place Rouppe 3,

partie intimée, représentée par Maître P. RAES loco Maître BAELE
Isabelle, avocat à WEMMEL,

★

★

★

La Cour, après en avoir délibéré, prononce l'arrêt suivant :

Le présent arrêt est rendu essentiellement en application de la législation suivante :

- le Code judiciaire,
- la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,
- 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 loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Les pièces de la procédure légalement requises figurent au dossier, et notamment:

- la requête d'appel de la FEDERATION GENERALE DU TRAVAIL DE Belgique (FGTB) et de la FEDERATION DES METALLURGISTES DU BRABANT (FMB) reçue au greffe de la Cour du travail de Bruxelles le 27 avril 2011 (affaire inscrite au R.G. sous le n° 405),
- la requête d'appel de Monsieur E I reçue au greffe de la Cour du travail le 28 avril 2011 (affaire inscrite au R.G. sous le n° 411),

toutes deux dirigées contre le jugement prononcé à l'audience publique du 13 avril 2011 par la 4^e chambre du Tribunal du travail de Bruxelles en cause de la SA IMTECH contre Monsieur E I

- la copie conforme du jugement précité,
- les conclusions d'appel de la FGTB et de la FMB, déposées le 1^{er} mai 2011,
- les conclusions d'appel de Monsieur E I, déposées le 6 juin 2011 ;
- les conclusions en degré d'appel et conclusions de synthèse en degré d'appel de la SA IMTECH, déposées respectivement le 24 mai 2011 et le 14 juin 2011,
- le dossier de pièces de Monsieur E I déposé le 29 avril 2011,
- le dossier de pièces de la SA IMTECH, déposé le 24 mai 2011.

La cause a été plaidée à l'audience publique du 16 juin 2011.

Monsieur le Substitut général E. de Formanoir a rendu un avis oral auquel les parties ont pu répliquer oralement.

La cause a ensuite été prise en délibéré.

I. FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE.

I.1. Les faits.

I.1.
Depuis le 25 septembre 2000, Monsieur E I travaille pour la SA IMTECH dans les liens d'un contrat de travail d'ouvrier. Il est chargé d'effectuer sur les tâches suivantes : technicien dépannage et entretien des installations de chauffage, ventilation, conditionnement d'air, électricité, sanitaire et techniques connexes du bâtiment + assurer un rôle de garde.

I.2.
Monsieur I est délégué syndical.

Lors des élections sociales de 2008, il a été présenté par la FGTB comme candidat au conseil d'entreprise. Il n'a pas été élu.

I.3.
Par courriers recommandés du 6 octobre 2009, la SA IMTECH a notifié à Monsieur I son intention de le licencier pour motif grave suivant la procédure prévue par la loi du 19 mars 1991 et en a informé son organisation syndicale, dans les termes suivants :

« Les manquements que vous avez commis et qui, selon nous, rompent toute confiance et rendront définitivement impossible toute collaboration professionnelle dès le moment où ceux-ci seront jugés exacts et suffisamment graves par le tribunal du travail, ont été portés à notre connaissance le vendredi 2 octobre 2009.

Ces manquements sont les suivants :

- *Vous êtes entré au service de la société Imtech Maintenance le 25 septembre 2000 en qualité d'ouvrier.*

En cette qualité, vous travaillez sur divers chantiers auprès de clients de la société.

Le 2 octobre 2009, votre supérieur direct, Monsieur H C, chef de service, a informé Madame J C,

Directrice des Ressources Humaines, de votre comportement totalement inadmissible envers l'un de vos collègues, Monsieur K G

Monsieur K G a fait part à Monsieur H C, qui est également son supérieur direct, qu'il avait été, le mardi 29 septembre 2009, victime de faits constitutifs de harcèlement sexuel de votre part lorsque vous étiez tous les deux occupés sur un chantier de la société (Home Familial Bruxellois) situé avenue de la Lance à 1140 Bruxelles.

- *Vous avez ainsi fait plusieurs remarques inappropriées à Monsieur G telles que « Combien tu demandes pour une pipe ? », « Tu demandes combien à l'heure ? » et, pendant que vous étiez en train d'uriner « K, viens me la tenir ».*
- *Au cours de l'après-midi, alors que Monsieur G se trouvait dans la cave du chantier susmentionné, vous l'avez rejoint, vous avez ouvert la braguette de votre pantalon, montré votre sexe et demandé de le « sucer ».*

Lorsque Monsieur G a refusé, vous avez pris un spray d'air comprimé et l'avez pulvérisé dans son visage. En voulant se défendre, Monsieur G vous a donné, sur le genou, un coup avec son pinceau.

Vous êtes ensuite sorti précipitamment de la cave et avez informé un autre collègue, monsieur Eric S, que vous partiez au bureau.

- *Monsieur Sermeus a informé Monsieur C le lendemain des faits, soit le 30 septembre 2009 de ce qu'il avait vu et entendu. Monsieur G a confirmé ces faits le 1^{er} octobre 2009 à Monsieur C, suite à quoi Monsieur C a informé Madame C, la Directrice des Ressources Humaines, le 2 octobre 2009. ».*

I.4.

A la même date, la SA IMTECH a saisi la Présidente du Tribunal du travail de Bruxelles d'une requête sur la base de l'article 4, § 1^{er} de la loi du 19 mars 1991

Par ordonnance du 20 octobre 2009, la Présidente du tribunal a constaté la non-conciliation des parties.

Le 16 octobre 2009, la SA IMTECH a fait signifier à Monsieur I et à la FGTB ainsi qu'à la FMB, la citation en application de l'article 6 de la loi du 19 mars 1991.

I.5.

La SA IMTECH a décidé de suspendre l'exécution du contrat de travail de Monsieur I à partir du 16 octobre 2009.

I.6.

La procédure devant le Tribunal du travail de Bruxelles a été suspendue en raison d'une plainte avec constitution de partie civile déposée par Monsieur E I, le 26 octobre 2009, contre Messieurs K G et E S et contre X du chef de : harcèlement au sens de l'article 442bis du Code pénal, calomnie et diffamation, dénonciation calomnieuse, injures et discrimination, et de la mise à l'instruction de celle-ci.

I.7.

Monsieur I a ensuite déposé plainte, le 10 mars 2010, contre Monsieur L G, du chef de : calomnie et diffamation, injures et dénonciation calomnieuse, pour avoir rédigé une attestation, versée au dossier de la SA IMTECH, dans le cadre de la procédure devant le Tribunal du travail, par laquelle il affirme :

« De plus, ce n'est pas la première fois que Monsieur E I a été accusé, à raison, de faits similaires et en tant qu'ancien délégué FGTB j'ai dû exécuter contre mon gré, dans ce cas-ci, ma mission de protection des Travailleurs. Mais en fonction des événements actuels je me sens obligé de mentionner des faits qui se sont déroulés dans le passé. ».

Cette deuxième plainte et l'instruction qui a été menée ont eu de nouveau pour effet de suspendre la procédure pendante devant le Tribunal du travail de Bruxelles.

I.8.

Des ordonnances de non-lieu ont été rendues par la chambre du conseil, respectivement le 30 novembre 2010 et le 1^{er} mars 2011.

Monsieur I n'a pas fait appel de ces ordonnances.

L'affaire a pu être fixée devant le Tribunal du travail de Bruxelles à l'audience publique du 30 mars 2011, date à laquelle elle a été plaidée et prise en délibéré.

I.2. La demande originale.

L'objet de la demande de la SA IMTECH est d'entendre déclarer que les faits dénoncés dans la lettre du 6 octobre 2009 sont constitutifs de motif grave au sens de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi qu'aux candidats

délégués du personnel, justifiant le licenciement de Monsieur E
I

I.3. Le jugement dont appel.

Le 13 avril 2011, la 4^e chambre du Tribunal du travail de Bruxelles a prononcé le jugement suivant « sur avis conforme de l'Auditeur du travail » :

« Statuant après un débat contradictoire,

Donne acte à la s.a. IMTECH de sa reprise d'instance,

Dit la demande recevable et fondée.

*Reconnaît que les faits notifiés par la s.a. IMTECH à Monsieur
I par lettres du 6 octobre 2009 et repris dans la citation du 16
octobre 2009 constituent un motif grave au sens de l'article 35 de la loi
du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et au sens de l'article 4
de la loi du 19 mars 1991,*

*En conséquence, autorise la s.a. IMTECH à licencier Monsieur
E, I pour motif grave,*

*Délaisse à Monsieur Monsieur E I ses propres
dépens et le condamne aux dépens de la s.a. IMTECH, liquidés à 1.320
€ à titre d'indemnité de procédure. ».*

II. OBJET DE L'APPEL ET DEMANDES DES PARTIES EN DEGRE
D'APPEL.

II.1.

Monsieur I et la FGTB font appel et demandent à la Cour du travail
de Bruxelles de :

- réformer en tous ses points le jugement entrepris du 13 avril 2011 et
- faisant ce que le premier juge eût dû faire :
 - débouter la société de sa demande originale,
 - la condamner aux dépens de première instance et d'appel ;
- avant dire droit, entendre les personnes suivantes sous serment,
concernant les faits ci-dessous et tout autre fait que la Cour estimerait
nécessaire :

- Messieurs B
B

, V
A
, C
Monsieur A D
et
Monsieur G C

- sur la pression exercée par la SA IMTECH afin qu'il fasse une (fausse) attestation en faveur de Monsieur G ;
 - sur les pressions et énervements de la SA IMTECH subis par Monsieur C suite à son refus de rédiger une telle attestation ;
 - sur l'animosité de Monsieur S et Monsieur G envers Monsieur I ;
 - sur les tensions existantes au sein de la SA IMTECH et les conflits avec la délégation syndicale de la FGTB ;
 - sur les propos dénigrants et remarques par Monsieur I au travail ;
- Docteur S V , dont le cabinet est situé rue des
- sur les raisons médicales et psychologiques rendant impossible pour Monsieur I de montrer son sexe en raison du fort complexe l'empêchant de dévoiler son intimité depuis son cancer et l'ablation d'un testicule.
- la condamner en outre aux frais et dépens des instances, en ce compris les indemnités de procédure (IP 1^{ère} instance : 1320,00 EUR et IP appel : 1.320,00 EUR) ;

II.2.

La partie intimée conclut au non-fondement de l'appel et demande la confirmation du jugement *a quo* en toutes ses dispositions, ainsi que la **condamnation** de Monsieur I aux dépens la procédure d'appel.

A titre subsidiaire, avant dire droit, si la Cour devait l'estimer nécessaire pour fonder sa conviction, la SA IMTECH sollicite que la Cour du travail entende sous serment :

- Monsieur K J, ayant fait le choix de domicile auprès de son employeur IMTECH à 1070 Bruxelles, Boulevard Industriel 26 et victime des faits de harcèlement sexuel,
 - sur la date des faits dont il a été victime et la date à laquelle il a informé Monsieur H C de ces faits ;
 - sur le fait que Monsieur I :
 - a tenu des propos à caractère sexuel à son égard, notamment « *combien tu demandes pour une pipe ?* », - « *tu demandes combien à l'heure* » et « *K viens me la tenir* » (lorsqu'il était en train d'uriner) ;
 - l'a rejoint, a défait sa braguette et a demandé de le « *sucer* » au cours de l'après-midi du 29 septembre 2009, lorsqu'il était en train de travailler dans une cave sur le chantier situé avenue de la Lance à 1140 Bruxelles ;
 - a pulvérisé un spray d'air comprimé sur son visage lorsqu'il s'est défendu ;
- Monsieur E J, ayant fait choix de domicile auprès de son employeur IMTECH à 1070 Bruxelles, Boulevard Industriel 26 et témoin d'une partie des faits,
 - sur la date des faits et la date à laquelle il a informé Monsieur H C des faits ;
 - sur les remarques à caractère sexuel de Monsieur I à l'égard de Monsieur G, notamment « *combien tu demandes pour une pipe ?* », - « *tu demandes combien à l'heure ?* » et « *K viens me la tenir* » (lorsqu'il était en train d'uriner) et sur les faits relatés par Monsieur G juste après les faits ;
- Monsieur F J, ayant fait choix de domicile auprès de son employeur IMTECH à 1070 Bruxelles, Boulevard Industriel 26 et supérieur direct de Monsieur I et de K G
 - sur la date à laquelle il a informé la direction d'IMTECH des faits ;
 - sur le récit des faits donnés par Monsieur G et Monsieur S ;

- Madame J C , ayant fait choix de domicile auprès de son employeur IMTECH à 1070 Bruxelles, Boulevard Industriel 26 et directrice des Ressources Humaines, sur la date à laquelle Monsieur H C l'a informée des faits » ;
- Monsieur L G , monteur et ancien délégué syndical FGTB, concernant des faits similaires commis dans le passé par Monsieur E ;
- Monsieur Pl I pensionné et ancien délégué syndical FGTB, sur le récit que Monsieur G lui a fait concernant les faits survenus le 29 septembre 2009 et concernant des faits similaires dont il a été victime.

II.3.

L'appel de Monsieur I et celui de la FGTB sont recevables, ayant été introduits dans le délai de 10 jours ouvrables à partir de la notification du jugement rendu par le Tribunal du travail.

Il convient de joindre les dossiers pour connexité.

III. DISCUSSION ET DECISION DE LA COUR DU TRAVAIL.

A. Quant au respect du délai de trois jours.

III.1.

Devant le Tribunal du travail, Monsieur I soulevait le non-respect du délai de trois jours ouvrables sans vraiment étayer sa position.

Le jugement attaqué a rejeté le moyen en relevant que :

- les faits allégués se sont déroulés le 29 septembre 2009 ; Monsieur G en a fait part à Monsieur S à la fin de sa journée de travail ; celui-ci affirme en avoir informé son supérieur hiérarchique Monsieur C le lendemain, soit le 30 septembre 2009 ; Monsieur C confirme cet élément et déclare s'être fait confirmer les faits par Monsieur G le 1^{er} octobre 2009 ; le 2 octobre 2009, Monsieur C informait Madame C ;

- dans la description des faits telle que relatée dans les premières conclusions de Monsieur I, alors défendeur, et dans les suivantes, il est indiqué que « Monsieur C a avisé, le 2 octobre 2009, Madame J C Directrice des ressources humaines, des éléments portés à sa connaissance » (conclusions du défendeur originaire du 19 novembre 2009, page 4, point 8, dernier paragraphe ; conclusions du 22 septembre 2010, page 11, point 12, 2^e paragraphe) ;
- les courriers prévus par l'article 4 ont été envoyés le 6 octobre 2009 ; le délai prévu par l'article 4, § 1^{er} de la loi du 19 mars 1991 et par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 a manifestement été respecté.

III.2.

En degré d'appel, Monsieur I réitère le moyen en faisant valoir que la SA IMTECH ne prouverait nullement la date à laquelle la personne compétente ayant le pouvoir de donner congé, en l'espèce Monsieur D, a eu connaissance des faits ; elle ne prouverait dès lors pas avoir respecté les délais de procédure en envoyant la lettre recommandée notifiant l'intention de licenciement le 6 octobre 2009 et en saisissant le président du tribunal par requête du 7 octobre 2009 ; ces démarches auraient été accomplies plus de trois jours ouvrables suivant le moment où la personne investie du pouvoir de rupture a eu connaissance des faits ; elles seraient tardives.

Dans le même temps, Monsieur I soutient que la mise en mouvement de la procédure de licenciement serait prématurée ; il se réfère à cet égard à la doctrine (notamment C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, « Le licenciement pour motif grave », *Larcier*, 2005, p. 66), qui enseigne que le point de départ du délai de trois jours n'est pas la connaissance du fait par l'auteur de la rupture mais la connaissance du « fait accompagné de toutes les circonstances de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave » ; à cet effet, des mesures d'instruction – enquête, investigations comptables, audition du travailleur – sont souvent nécessaires et « le délai légal ne commencera à courir que lorsqu'elles seront terminées » ; Monsieur I estime que son audition préalable était clairement la seule mesure d'instruction qui aurait permis à son employeur d'acquérir une connaissance certaine des faits, de leur matérialité et de l'éventuel caractère de gravité qui s'y rattache (ses conclusions d'appel, page 10, 3^e paragraphe) ; la « décision hâtive » de la SA IMTECH démontrerait le comportement fautif de celle-ci.

L'appelant conclut que, contrairement à ce qu'ont décidé les premiers juges, l'examen des faits et des pièces du dossier démontre que le SA IMTECH n'a pas respecté le délai du trois jours, de sorte que l'actuelle procédure en reconnaissance d'un motif grave de licenciement devrait être déclarée nulle en la forme et rejetée.

III.3.

La Cour du travail relève, tout d'abord que, si elle porte le cachet du greffe du Tribunal du travail du 7 octobre 2009 (date de sa réception), la requête en application de l'article 4 de la loi du 19 mars 1991 a été expédiée par pli recommandé remis à la poste le 6 octobre 2009, dans le strict respect de l'article 4, § 1^{er} et § 2, qui dispose :

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

§ 2. La requête est adressée au greffe par lettre recommandée à la poste et ... » (c'est la Cour du travail qui souligne).

III.4.

La loi du 19 mars 1991 ne déroge pas à la notion de motif grave telle qu'elle est définie à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ; elle est simplement adaptée au fait que le motif grave doit être préalablement reconnu par les juridictions du travail.

Suivant l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978, est considéré comme motif grave, « toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ». L'article 4, § 3, de la loi du 19 mars 1991 parle de faits qui « rendraient toute collaboration professionnelle définitivement impossible à partir du moment où ils auraient été reconnus exacts et suffisamment graves par les juridictions du travail. ».

L'impossibilité de poursuivre toute collaboration professionnelle doit être immédiate. Il s'ensuit que le congé ne peut intervenir sans préavis, pour motif grave, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé depuis plus de trois jours ouvrables.

De manière constante, il est admis que le motif grave est « connu » de la partie qui donne 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 suffisante à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice (Cass., 19 mars 2001, *Pas.*, 2001, I, 436 ; Cass., 8 novembre 1999, *Pas.*, 1999, I, 1458 ; Cass., 14 octobre 1996, *J.T.T.*, 1996, p. 501 ; Cass., 11 janvier 1993, *Pas.*, 1993, I, 31). En d'autres termes, le motif grave est connu de la partie qui donne congé lorsque l'auteur du congé ait acquis une certitude suffisante de l'existence d'un fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave (éléments et

circonstances l'entourant) et puisse en déduire, en parfaite connaissance de cause, sa gravité.

Il convient cependant de préciser que « *connaissance* » ne se confond pas avec « *preuve* » : c'est la prise de connaissance qui fait courir le délai de 3 ouvrables ; ce délai ne peut être prolongé pour permettre à l'auteur du congé de se procurer la preuve du fait.

La tenue d'une enquête peut constituer une mesure permettant à l'employeur d'acquérir une certitude suffisante quant au fondement des faits reprochés. La Cour de cassation enseigne qu'il ne résulte d'aucune des dispositions de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 que l'enquête décidée par l'employeur doive être entamée sans délai et menée avec célérité (Cass., 17 janvier 2005, *J.T.T.*, 2005, p. 137). Cependant, si la partie qui donne congé n'a mis aucune diligence pour instruire son enquête, les juridictions du travail pourront, suivant les circonstances de la cause, considérer que les reproches formulés ne constituent pas un motif grave au sens de la définition légale.

Dès lors qu'elle recourt à une enquête, la partie qui invoque le motif grave doit justifier que celle-ci était nécessaire à la connaissance suffisante des faits.

L'audition préalable du travailleur en ses explications peut également être une mesure permettant à l'employeur d'apprécier le caractère de motif grave du fait reproché. Elle est souhaitable mais n'est nullement obligatoire. A cet égard, la Cour du travail de Mons, dans un arrêt prononcé le 27 avril 2004 (R.G. n° 17979), a décidé à raison qu'aucune disposition légale n'imposait à l'employeur d'entendre préalablement le travailleur étant entendu qu'il décide du renvoi pour faute grave à ses risques et périls et s'expose, notamment, à ce que la juridiction saisie du litige considère que, au vu des explications données par le travailleur, la faute reprochée ne revêt pas le caractère de gravité requis.

La connaissance suffisante du fait doit être acquise par une personne habilitée à donner congé ; ainsi le licenciement est régulier au sens de l'article 35, alinéa 3, de la loi sur les contrats de travail, dès lors que la lettre de licenciement pour motif grave a été expédiée dans les 3 jours ouvrables suivant le moment où les personnes investies du pouvoir de rupture ont eu connaissance des faits. La Cour de cassation tient pour contraire à cette disposition légale l'arrêt qui décide que le congé est tardif parce que la personne qui a le pouvoir de licencier a eu la possibilité de connaître le fait reproché plus de 3 jours avant le licenciement (Cass., 5 mai 1975, *Pas.*, 1996, I, 957 ; C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, « Le licenciement pour motif grave », *Larcier*, coll. De droit social, 2005, n° 68, p. 64).

En ce qui concerne la charge de la preuve du respect du délai de 3 jours, elle incombe à l'auteur de la rupture (article 35, huitième alinéa de la loi du 3 juillet 1978), soit à l'employeur en matière de licenciement d'un travailleur protégé.

La jurisprudence précise, à ce sujet, que lorsque, se basant sur les éléments qui lui sont soumis, le juge estime que l'auteur du congé n'a eu une connaissance suffisante du fait qu'à une date donnée, il revient à la partie qui est licenciée d'apporter la preuve que l'intéressé avait en réalité acquis cette connaissance à une autre date (Cass., 4 décembre 1989, *Pas.*, 1990, I, 418).

III.5.

En l'espèce, il n'est pas contesté que les faits reprochés à Monsieur I se sont produits le 29 septembre 2009 (sur le temps de midi et dans le courant de l'après-midi).

Sur la base des éléments dont la Cour dispose, il apparaît établi que Monsieur G a parlé à Monsieur S en fin de journée et que celui-ci a mis le supérieur hiérarchique, Monsieur C, au courant des faits le 30 septembre 2009. Monsieur C a souhaité entendre Monsieur G ce qu'il déclare avoir fait le 1^{er} octobre 2009. Monsieur I a reconnu dans ses écrits de procédure, que Monsieur C avait informé la directrice des ressources humaines, Madame C, le 2 octobre 2009.

Le 2 octobre 2009 était un vendredi. Le délai de trois jours ouvrables a donc commencé à courir le samedi 3 octobre 2009. L'envoi des lettres et de la requête par la personne habilitée pour licencier, à savoir Monsieur D, a eu lieu le mardi 6 octobre 2009. Le délai légal a donc été respecté.

Monsieur I ne prouve pas ni même n'allègue que Monsieur D avait acquis la connaissance des faits avant le 2 octobre 2009.

L'envoi des lettres et de la requête par pli recommandé le 6 octobre 2009 n'est pas tardif.

III.6.

Avant de prendre la décision de mettre en mouvement la procédure de licenciement, la SA IMTECH, en la personne de Monsieur C, supérieur hiérarchique des trois protagonistes, a entendu Monsieur G, principal intéressé, puisque victime présumée des faits dénoncés, à la suite de Monsieur S.

A partir de ce moment, la société a considéré avoir acquis tous les éléments d'appréciation nécessaires pour prendre une décision en connaissance de cause.

Il eut été souhaitable qu'elle entende également Monsieur I en ses explications et défense mais elle expose qu'elle n'a pas pu le faire étant donné que celui-ci était en vacances à partir du 30 septembre 2009.

Monsieur I soutient que la société savait très bien qu'il ne quittait la Belgique que le 7 octobre 2009 et pouvait donc être entendu avant son départ. Il produit, à l'appui de cette affirmation, une copie du bon de commande de son vol pour l'île de Rhodos (pièce 18, farde 5 de son dossier).

Cette pièce prouve simplement que la date du départ de Monsieur I pour la Grèce était le 7 octobre 2009 mais non que la SA IMTECH en avait connaissance.

La Cour du travail relève que, dans sa plainte avec constitution de partie civile du 26 octobre 2009 dirigée contre Messieurs G et S, Monsieur I indiquait lui-même, à la page 3, point 03 :

« Compte tenu de mon départ imminent en vacances et d'autres démarches devant encore être accomplies entre-temps, je ne disposais pas du temps nécessaire pour effectuer personnellement l'intervention sur le chantier ce dont j'avais d'ailleurs, au cours de la journée, avisé le dispatching ainsi que la cliente concernée »

et plus loin, dans ce même point 03 *in fine*,

« Le lendemain, je suis parti en vacances ».

Il est un fait acquis au débat que si Monsieur G a réalisé l'intervention chez Madame P le 29 septembre 2009, en lieu et place de Monsieur I c'est parce que ce dernier avait fait savoir qu'il n'avait pas le temps de le faire lui-même en son dernier jour de travail avant ses vacances.

La SA IMTECH a pu légitimement croire qu'il n'était plus possible d'auditionner Monsieur I avant de lancer la procédure de licenciement. Elle a pu considérer qu'elle avait une connaissance suffisante des faits dès le 2 octobre 2009.

L'envoi des lettres informant de l'introduction de la procédure et le lancement de celle-ci par requête du 6 octobre 2009 ne sont pas prématurés.

III.7.

En conclusion, le délai de trois jours ouvrables a été respecté.

Sur ce point, le jugement dont appel sera confirmé.

B. Quant à l'exactitude et à la gravité des faits reprochés.

III.8.

La Cour du travail considère que les faits invoqués dans la lettre du 6 octobre 2009 et dans la citation du 16 octobre 2009, s'ils sont établis, constituent une faute grave rendant la poursuite de toute collaboration professionnelle définitivement impossible.

En effet, les propos répétés à caractère sexuel, les gestes déplacés, voire la violence (spray d'air comprimé dans la figure), constituent, s'ils sont avérés, un comportement gravement fautif qui ne peut être toléré.

Le motif grave s'apprécie *in concreto*.

Il ne peut être admis qu'un travailleur qui exécute son contrat de travail sur divers chantiers chez des clients, en dehors de la surveillance de l'employeur, se livre à de tels actes sur l'un de ses collègues amené à travailler avec lui.

La circonstance que les agissements incriminés s'adressent à un jeune collègue de travail qui déclare, lors de son audition par la police :

*« J'avais le sentiment que E avait profité de mon caractère peu rebelle pour avoir à mon égard ce genre de geste à caractère homosexuel. Il m'avait touché tant dans mon orgueil que dans ma sexualité et cela m'a mis très en colère.
Certains collègues m'ont dit que j'aurais dû le frapper lorsqu'il a eu ce geste. Moi je ne pouvais pas me permettre de perdre mon boulot, lui est syndicaliste et de par ce statut il se sentait protégé. Moi je devais faire attention »*

leur confère le caractère d'un harcèlement sexuel au travail.

La violence ou le harcèlement moral ou sexuel au travail sont constitutifs d'infraction pénale.

En outre, ainsi que l'a rappelé pertinemment la Cour du travail de Bruxelles dans une espèce analogue (Cour trav. Bruxelles, 23 décembre 2003, RG 44.671, *Orientations*, avril 2004, p. 26), aux termes de l'article 32septies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, lorsque des actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail sont portés à la connaissance de l'employeur, celui-ci doit prendre les mesures appropriées.

III.9.

Reste donc à vérifier si la preuve des faits incriminés est rapportée à suffisance de droit.

Les règles en la matière sont les suivantes :

A.- La partie qui invoque le motif grave doit prouver la matérialité des faits.

L'article 32^{undecies} de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être dispose que la preuve qu'il n'y a pas eu violence ou harcèlement incombe à la partie défenderesse. Toutefois, cette disposition ne porte pas atteinte à d'autres dispositions légales plus favorables en matière de preuve. Le renversement de la charge de la preuve ne s'applique pas en cas de harcèlement moral ou sexuel pouvant justifier le licenciement d'un travailleur pour motif grave (en ce sens, un jugement du Tribunal du travail de Nivelles du 19 septembre 2003, *Chr.D.S.*, 2004, p. 480, qui doit être approuvé).

La charge de la preuve repose donc sur l'employeur, conformément à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

B.- La preuve du motif grave doit être apportée de manière rigoureuse, c'est-à-dire sans laisser place au doute.

Elle ne doit, toutefois, pas être absolue (preuve dont la partie adverse n'est pas recevable à prouver la fausseté).

C.- La preuve du motif grave peut se faire par toutes voies de droit, y compris par témoignages et par présomptions.

Les présomptions humaines sont celles qui résultent des indices soumis au juge par les parties.

Le juge apprécie souverainement la portée et la force probante des témoignages et des présomptions.

Aux termes de l'article 1353 du Code civil,

« Les présomptions qui ne sont point établies par la loi sont abandonnées aux lumières et à la prudence du magistrat, qui ne doit admettre que des présomptions graves, précises et concordantes, et dans les cas seulement où la loi admet les preuves testimoniales, à moins que l'acte ne soit attaqué pour cause de fraude ou de dol ».

Le juge ne peut admettre des présomptions de l'homme que lorsqu'elles lui apportent la certitude quant à l'existence du fait recherché qu'il déduit d'un fait

connu (Cass., 22 décembre 1986, *Pas.*, 1987, I, 501 ; Cass., 16 juin 2003, S.02.0037.F., *J.L.M.B.*, 2005, p. 202).

III.10.

En l'espèce, Monsieur I , qui aurait pu se borner à contester les faits invoqués contre lui (ce qui eût rendu nettement plus difficile la tâche de la SA IMTECH dans l'administration de la preuve qui lui incombe), a attaqué la victime présumée des faits, Monsieur G , la personne ayant dénoncé ces faits au supérieur hiérarchique, Monsieur S de même qu'un collègue de travail, ancien délégué syndical ayant fait une déclaration défavorable, Monsieur G

Les dossiers répressifs ouverts suite à ces plaintes et qui ont suspendu le cours de la procédure devant le Tribunal du travail ont été versés au débat. Ils font partie des éléments de la cause auxquels le Tribunal du travail et à présent la Cour du travail peuvent avoir égard pour se forger une conviction quant à la preuve de la matérialité des faits.

En effet, si l'article 7 de la loi du 19 mars 1991 énonce que la citation mentionne le motif grave qui justifie la demande, que les faits invoqués ne peuvent être différents de ceux qui ont été notifiés en application de l'article 4, § 1^{er} et qu'aucun autre motif ne pourra, dans la suite de la procédure, être soumis à la juridiction du travail, cette disposition concerne les faits allégués pour justifier le motif grave mais non les éléments de preuve de ces faits, lesquels peuvent être apportés et recherchés par tous procédés corrects et loyaux.

La loi du 19 mars 1991 prévoit d'ailleurs expressément la possibilité pour le juge de faire droit à une demande d'enquête (article 10, quatrième alinéa) ou d'ordonner des mesures d'instruction (article 10, cinquième alinéa), mesures par nature destinées à apporter de nouveaux éléments de preuve.

C'est donc à tort que Monsieur I fait grief aux premiers juges d'avoir motivé leur jugement en reprenant des faits exposés dans des déclarations ultérieures aux faits invoqués à l'appui de la procédure de licenciement tels que visés par la lettre du 6 octobre 2009 et la citation du 16 octobre 2009.

Il ne s'agissait pas pour le Tribunal du travail d'ajouter aux faits invoqués au titre de motif grave d'autres motifs que ceux qui lui étaient soumis par la citation, mais de rechercher, notamment dans les déclarations faites au cours de l'instruction pénale – puisqu'une telle instruction a eu lieu en l'espèce – les éléments de preuve recueillis postérieurement à la notification visée à l'article 4, de la même manière que s'il avait procédé à un enquête ou à toute autre mesure d'instruction.

III.11.

Avec le Substitut général, la Cour du travail relève qu'il y a en l'espèce deux séries de faits reprochés au travailleur : ceux qui se sont produits sur l'heure de midi, en présence de Monsieur S (propos) et ceux qui se sont produits l'après-midi dans la cave (propos, gestes et coup).

Ainsi que l'observe pertinemment le Ministère public en son avis oral, si l'on fait la balance entre les éléments apportés par chacune des parties, il apparaît que l'employeur apporte :

1. un témoin direct des faits qui se sont déroulés à l'extérieur après le repas de midi, qui corrobore ce que Monsieur G déclare à ce sujet ;
2. des témoignages de moralité en faveur de Monsieur G, y compris de la part d'un des enquêteurs dans le cadre de l'enquête pénale ;
3. des témoignages de personnalité défavorables à Monsieur I

Monsieur I invoque essentiellement :

1. l'absence de témoin direct des faits qui se sont produits dans la cave (c'est la parole de l'un contre la parole de l'autre) ;
2. des témoignages recueillis en sa faveur ;
3. le fait qu'il y avait des tensions et des conflits latents entre lui et Monsieur C, d'une part (à propos d'horaires de travail que celui-ci ne respectait pas) et entre lui et Monsieur S, d'autre part (à propos d'un emploi chez D, où travaille le père de Monsieur I et qu'il n'aurait pas obtenu) ;
4. des contradictions entre les déclarations de Monsieur S et celles de Monsieur G

III.12.

Avec les premiers juges, la Cour du travail constate que l'enquête pénale a révélé que la version des faits donnée par Monsieur I manquait totalement de crédibilité, ce qui a eu pour effet de renforcer la crédibilité de la version des faits de la victime et du seul témoin direct d'une partie des faits.

En effet, Monsieur I a accusé Messieurs G et S de l'avoir harcelé moralement en lui faisant des remarques sur sa prétendue homosexualité. Selon lui, c'est parce qu'il n'en pouvait plus de ces propos discriminatoires à son égard, liés à ses origines grecques, qu'il se serait rendu dans la cave où travaillait Monsieur G pour lui faire part qu'il n'avait pas apprécié les sous-entendus prétendument émis lors du repas entre

collègues du 29 septembre sur l'heure de midi et lui demander de mettre fin aux insinuations sur sa sexualité.

L'instruction pénale n'a pas permis d'établir que les accusations de Monsieur I à l'encontre de Messieurs G et S étaient avérées, bien au contraire, de sorte que le Tribunal du travail a pu valablement considérer qu'il n'y avait pas lieu d'accorder un quelconque crédit à la thèse de Monsieur I selon laquelle ces deux collègues auraient voulu lui nuire en raison d'une mésentente existant entre eux pour des motifs qui n'ont rien à voir avec les faits qui nous occupent.

Le prétendu « *vol d'heures* » par Monsieur G, que Monsieur I menaçait soi-disant de dénoncer à la direction, n'est avéré par aucun élément du dossier, pas plus que d'ailleurs que la menace elle-même.

Les allégations concernant la prétendue animosité de Monsieur S apparaissent totalement gratuites.

Les prétendues contradictions entre les déclarations de Messieurs S et G n'en sont pas ; Monsieur G atténue la version de Monsieur S qui, à ses yeux, en rajoute un peu, démontrant par là sa sincérité et son absence de volonté de nuire à Monsieur I

Monsieur I, qui n'a nullement interjeté appel des ordonnances de non-lieu prononcées par la chambre du conseil, invoque vainement pour décrédibiliser les déclarations de Monsieur G une division entre les délégués syndicaux de la FGTB ou encore la prétendue préférence de la SA I pour une « *couleur* » syndicale plutôt que pour une autre et qui aurait amené la société à licencier la plupart des travailleurs appartenant à la FGTB, fait du reste non établi.

III.13.

En conclusion, il existe une preuve certaine de la première série de faits, à savoir ceux qui se sont déroulés à l'extérieur le 29 septembre 2009 sur le temps de midi et dont Monsieur S a été témoin direct.

De ces faits avérés et des éléments apportés par l'enquête pénale, en particulier les déclarations faites par la victime lors de son audition et des déclarations de toutes les personnes interrogées, y compris Monsieur I la Cour du travail tire la conviction, à l'instar des premiers juges, que le deuxième épisode, à savoir les faits qui se sont déroulés dans la cave le 29 septembre 2009 dans l'après-midi, sont également exacts.

L'ensemble des faits constitue un motif grave justifiant la rupture du contrat de travail.

RG N° 2011/AB/405
RG N° 2011/AB/411

21e feuillet.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire,

Sur avis conforme du ministère public,

Joint les causes RG n° 2011/AB/405 et RG n° 2011/AB/ 411 pour connexité ;

Reçoit les appels et le déclare non-fondés.

Confirme le jugement dont appel en toutes ses dispositions.

Condamne Monsieur E I la FGTB et la FMB aux dépens
d'appel non liquidés à ce jour par la SA IMTECH.

Ainsi arrêté par :

L. CAPPELLINI, Président

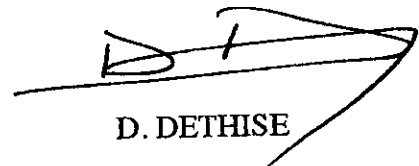
D. DETHISE, Conseiller social au titre d'employeur

V. PIRLOT, Conseiller social au titre d'employé

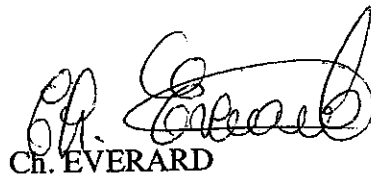
Assistés de Ch. EVERARD, Greffier



V. PIRLOT



D. DETHISE



Ch. EVERARD



L. CAPPELLINI

et prononcé à l'audience publique extraordinaire de la 2^e chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 28 juin deux mille onze, où étaient présents :

L. CAPPELLINI, Président

Ch. EVERARD, Greffier



Ch. EVERARD



L. CAPPELLINI