



Numéro du répertoire <b>2017 /</b>
Date du prononcé <b>14 novembre 2017</b>
Numéro du rôle <b>2015/AB/532</b>

### Expédition

Délivrée à
le
€
JGR

# Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

## Arrêt

CONTRAT DE TRAVAIL EMPLOYÉ – MOTIF GRAVE – DISCRIMINATION – LICENCIEMENT  
ABUSIF

Arrêt contradictoire

Définitif

**La S.A. HOTEL X.**, dont le siège social est établi à A1 et inscrite à la BCE sous le numéro N1;

**Appelante au principal,**

**Intimée sur incident,**

représentée par Maître Kevin Della Selva loco Maître Sébastien Roger, avocat à Bruxelles.

contre

**Monsieur C.**, domicilié à A2;

**Intimé au principal,**

**Appelant sur incident,**

comparaît en personne assisté par Maître Bruno-Henri Vincent, avocat à Bruxelles.

★

★      ★

**INDICATIONS DE PROCÉDURE**

La S.A. HOTEL X. a interjeté appel le 04 juin 2015 d'un jugement prononcé par le tribunal du travail de Bruxelles le 04 mai 2015.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le dossier ne révèle pas que le jugement a été signifié ; le délai d'appel n'a donc pas pris cours.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 2 septembre 2015, prise à la demande conjointe des parties.

Monsieur C. a déposé ses conclusions le 29 février 2016, ses conclusions additionnelles le 4 novembre 2016 et ses conclusions de synthèse le 1<sup>er</sup> juin 2017, ainsi qu'un dossier de pièces.

La S.A. HOTEL X. a déposé ses conclusions le 1<sup>er</sup> juillet 2016 et ses conclusions additionnelles et de synthèse le 10 mars 2017, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 26 septembre 2017.

H. FUNCK, substitut général, a donné son avis oralement à l'audience publique du 26 septembre 2017. La partie appelante n'a pas répliqué à cet avis et la partie intimée a répliqué oralement à cet avis.

La cause a été prise en délibéré lors de la même audience.

Il a été fait application de l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

\* \* \*

### **LES FAITS**

1. Le 01.12.2005, Monsieur C. est engagé par la s.a. HOTEL X. (ci-après "le X."). Il y exerce les fonctions de "House Keeping Manager" (responsable de la conciergerie), supervisant une équipe de plusieurs travailleurs.
2. Entre janvier et juin 2012, Monsieur B. effectue un stage au sein de l'Hôtel X. et y travaille principalement au sein du département "Front Office" (réception). Toutefois, en vue de parfaire sa formation, Monsieur B. est amené à effectuer une partie de son stage au sein du département "Housekeeping" (conciergerie), dirigé par Monsieur C.

Monsieur C. et Monsieur B. sont tous les deux de nationalité britannique et originaires de la même ville d'Angleterre. Ils sont tous les deux homosexuels et se sont liés d'amitié.

3. Le 10.03.2012, Monsieur C. propose à Monsieur B. d'aller dîner ensemble, ce que ce dernier accepte (pièce 6 du dossier du X.). Après le repas, ils se rendent dans un établissement fréquenté par une clientèle homosexuelle. Monsieur B. y discute avec un tiers pendant la soirée, fait mal ressenti par Monsieur C. Ce dernier et Monsieur B. quittent l'établissement séparément. Monsieur C. envoie ensuite différents messages à Monsieur B. par SMS pour lui faire part de son mécontentement quant au déroulement de la soirée.
4. En fin de stage, vraisemblablement dans le courant du mois de juin 2012, Monsieur B. remet à la responsable du département "Front Office", Madame Ma., une note dans laquelle il se plaint du comportement adopté par Monsieur C. à son égard (pièce 2 du dossier du X.). Cette note n'est pas immédiatement communiquée à la direction, à la demande de Monsieur B. lui-même. Elle aurait été transmise à Monsieur Mu., secrétaire permanent CGSLB, le 13.07.2012 (date reprise à la page 2 des conclusions de Monsieur

C.).

5. Le 05.09.2012, Monsieur MU. prend contact avec la direction de l'hôtel, en vue de l'informer d'une possibilité de harcèlement de Monsieur B. par Monsieur C..

Le vendredi 07.09.2012 à 15 h 43, Monsieur MU. envoie à Monsieur O. directeur général de l'hôtel, un courriel reprenant deux documents concernant la plainte pour harcèlement. Il s'agit d'une part de la déclaration écrite non datée et non signée que Monsieur B. a remise à Madame MA. en juin et, d'autre part, de la reproduction de messages SMS qui auraient été échangés entre Monsieur B. et Monsieur C. (pièce 6 du dossier du X.).

6. Le lundi 10 septembre 2012, une enquête est effectuée au sein de l'hôtel concernant les faits relatés dans la note de Monsieur B. Dans ce cadre, Monsieur CL., qui partageait la chambre de Monsieur B. durant son stage, est interrogé et confirmerait ses déclarations par écrit. Le document présenté par Monsieur C. (pièce 3) comme étant la déclaration écrite de Monsieur CL. n'est cependant ni daté ni signé par ce dernier et ne respecte pas les conditions prévues par le Code judiciaire (article 961/ 1) en matière d'attestations écrites.

7. Par courriel du mardi 11.09.2012, Monsieur B. confirme avoir écrit le document reçu par Madame MA. Dans un courriel du même jour, Monsieur O. affirme avoir discuté par téléphone avec Monsieur B. (pièce 5 du dossier du X).

Le 11.09.2012 encore, Monsieur C. est entendu par la directrice des ressources humaines, Madame D, et par le directeur-général de l'hôtel, Monsieur O.. Suite à cet entretien, Monsieur O. invite Monsieur C. à "ne plus venir travailler" ce que Monsieur C. constate dans un courrier du 14.09.2012, en exprimant son désaccord et en demandant sa réintégration à défaut de quoi il se réserve le droit de constater la rupture dans le chef de l'hôtel (pièce 8 du dossier de Monsieur C.).

8. Le 14.09.2012 également, Monsieur O. adresse par un courrier recommandé à Monsieur C. la description du motif grave justifiant la résiliation de son contrat de travail, sans préavis ni indemnité:

*Nous faisons suite à la réunion qui s'est tenue ce 11 septembre et au cours de laquelle nous vous avons notifié votre licenciement pour motif grave.*

*Le présent courrier constitue la notification prévue à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.*

*En date du 5 septembre 2012, nous avons été informés par le secrétaire permanent de la CGSLB de faits troublants vous concernant et qui pourraient être assimilés à du*

*harcèlement sexuel au travail.*

*Suite à cette réunion, il nous a été remis le 7 septembre 2012 un document établi par un ancien stagiaire de l'hôtel, Monsieur B., faisant état de comportements inacceptables dans votre chef.*

*Ces faits ainsi que le document établi par Monsieur B. vous ont été présentés lors de notre réunion de ce 11 septembre et vous avez reconnu la plupart de ceux-ci.*

*Il vous est ainsi reproché:*

- *D'avoir placé dans la chambre de Monsieur B. deux préservatifs emballés dans un ruban de l'hôtel, laissant supposer que Monsieur B. et son co-locataire, également stagiaire à l'hôtel, avaient des relations sexuelles. Lors de notre réunion, vous n'avez pas contesté les faits et dit que c'était pour rire.*
- *D'avoir attaché sur les clés de Monsieur B. un porte clé avec un petit jouet (soft toy). Vous ne niez pas les faits, tentant de justifier par le fait que Monsieur B. ne serait pas le seul à avoir reçu un porte clé (sic).*
- *D'avoir raconté pendant les heures de travail à Monsieur B. votre vie sexuelle, ce qui mettait mal à l'aise Monsieur B.. Vous nous avez déclaré dans un premier temps que vous n'aviez pas de vie sexuelle à raconter, pour finalement admettre que vous aviez peut-être raconté quelques anecdotes.*
- *D'avoir invité Monsieur B. à un dîner en tête-à-tête qui était à la base un dîner entre collègues et amis en vue de célébrer votre perte de poids. Lors de ce dîner, vous avez insisté pour vous tenir la main alors que Monsieur B. tentait poliment de vous éconduire. Vous lui avez également caressé le visage. Nous notons que vous nous avez déclaré qu'il n'a jamais s'agit d'un repas entre collègues et n'avoir jamais touché Monsieur B. et avoir uniquement tenté de le réconforter par rapport à son homosexualité incomprise par ses parents.*
- *Après le dîner, vous avez amené Monsieur B. dans un bar gay qui était purement et simplement un lieu où des homosexuels se rencontrent pour avoir une relation sexuelle. Monsieur B. a été témoin dans ce bar de toutes sortes de rapports sexuels entre hommes qui ne s'étaient jamais rencontrés et vous l'avez encouragé à s'y joindre, justifiant cela par le fait qu'il était jeune et devait faire son expérience. En réponse, vous nous avez déclaré que c'est Monsieur B. qui a demandé d'aller dans un bar, tout en nous confirmant avoir choisi ce bar.*
- *Suite à cette soirée, vous avez envoyé plusieurs SMS déplacés et dénigrants à Monsieur B. Vous ne contestez pas cela, tentant d'expliquer votre comportement par*

*le fait que vous auriez été déçu de l'attitude de Monsieur B. qui aurait quitté le bar sans vous prévenir.*

*Monsieur B. a déclaré avoir été fort affecté par votre comportement. Il en a souffert pendant et après son stage.*

*Un tel comportement est inacceptable, tant sur le plan humain que sur le plan professionnel. Il est de nature à nuire à l'intégrité émotionnelle d'une jeune personne sous la responsabilité de l'hôtel, mais également à l'image de notre institution.*

*Les faits sont d'autant plus graves qu'ils ont été commis par un membre de notre équipe dirigeante qui disposait de par sa fonction d'une autorité sur les stagiaires.*

*Enfin, nous avons été surpris de constater lors de notre réunion du 11 septembre que vous ne vous rendiez pas compte de la gravité des faits reprochés.*

*Il résulte de ce qui précède que la confiance que nous portions en vous est définitivement rompue, ce qui rend la poursuite des relations de travail impossible.*

## **LES DEMANDES INITIALES ET LE JUGEMENT DONT APPEL**

Devant le tribunal du travail francophone de Bruxelles, Monsieur C. postule la condamnation du X. à lui payer les sommes suivantes:

- |   |             |
|---|-------------|
| 1. au titre d'indemnité compensatoire de préavis: | 51.009,29 € |
| 2. au titre d'indemnité pour discrimination:      | 27.823,25 € |

augmentées des intérêts et des dépens.

## **JUGEMENT DONT APPEL**

Par jugement du 04.05.2015, le tribunal du travail francophone de Bruxelles fait largement droit à la demande de Monsieur C. et condamne le X. à lui payer les sommes suivantes:

- |   |             |
|---|-------------|
| 1. au titre d'indemnité compensatoire de préavis: | 32.460,46 € |
|---|-------------|

2. au titre d'indemnité pour discrimination: 27.823,25 €

augmentées des intérêts et des dépens.

## **LE LITIGE EN APPEL**

1. Par requête reçue au greffe le 04.06.2015, le X. interjette appel du jugement du tribunal du travail francophone de Bruxelles. En ses dernières conclusions, il demande de réformer le jugement du tribunal et de déclarer les demandes originaires non fondées.

Le X. demande également de déclarer l'appel incident de Monsieur C. irrecevable ou à tout le moins non fondé.

2. Par voie de conclusions, Monsieur C. demande de condamner le X. à lui payer les sommes suivantes:

à titre principal:

- au titre d'indemnité compensatoire de préavis: 51.009,29 €
- au titre d'indemnité pour discrimination: 27.823,25 €

à titre subsidiaire:

- au titre d'indemnité compensatoire de préavis: 51.009,29 €
- au titre d'indemnité pour licenciement abusif: 20.000,00 €

## **DISCUSSION**

### **A. INDEMNITE COMPENSATOIRE DE PREAVIS**

#### **I. Le double délai de trois jours ouvrables**

##### **a. Dispositions légales applicables**

1. L'article 35, alinéas 3 et 4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose:

*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.*

Il appartient à la partie qui invoque le motif grave de fournir la preuve qu'elle a respecté le double délai de trois jours ouvrables (article 35, dernier alinéa).

2. Le fait qui constitue le motif grave de rupture est connu de la partie donnant le 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 celle de l'autre partie et de la justice.

Par mesure de prudence, l'employeur peut, avant de procéder au licenciement pour motif grave, procéder à une enquête afin d'obtenir une certitude suffisant sur les faits et leur gravité. Avoir connaissance de la matérialité des faits ne signifie pas encore que l'on ait une connaissance certaine de tous les faits qui constituent le motif grave. Sauf s'il s'agit d'une manœuvre dilatoire, le congé, qui est donné après avoir effectué une enquête et procédé à une audition du travailleur concerné, ne peut être considéré comme tardif.

Il ne ressort pas de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail que l'enquête que l'employeur prescrit pour acquérir du fait invoqué comme motif grave de licenciement, une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice, doit être entamée sans délai et menée avec célérité. Quel que soit son résultat, l'audition préalable du travailleur peut, suivant les circonstances de la cause, constituer une mesure permettant à l'employeur d'acquérir, quant à l'existence d'un motif grave de rupture du contrat de travail, une certitude suffisant à sa propre conviction.

En d'autres termes, même si le résultat de l'audition n'apporte aucun élément nouveau, le délai légal ne prendra cours qu'après cette mesure.

#### b. Application au présent litige

1. Monsieur C. a été licencié verbalement le mardi 11.09.2012 pour motif grave, suite à son audition. En effet, dans son courrier du 14.09.2012, il indique que, le mardi 11.09.2012 vers 16 h 30, il lui a été demandé de ne plus venir travailler. De plus, dans ce même courrier, il sollicite sa réintégration au sein de la société, ce qui implique, sans ambiguïté, qu'il a été préalablement mis fin à son contrat de travail.

Le X. a notifié le congé le mardi 11.09.2012 en invitant Monsieur C. à ne plus venir travailler. Ce congé ne nécessite aucune forme particulière et peut être verbal.

2. Pour examiner le respect du délai légal de trois jours ouvrables, il y a dès lors lieu de vérifier si le X. démontre que, le 11.09.2012, il n'avait pas acquis une connaissance suffisante des faits depuis plus de trois jours ouvrables.

Il est admis par les parties que Monsieur O., le directeur général de l'hôtel, a été informé oralement le 05.09.2012 par Monsieur MU., secrétaire permanent CGSLB, de la possibilité de harcèlement impliquant Monsieur C. et Monsieur B. Des informations plus précises lui ont été communiquées le vendredi 07.09.2012 par un courriel de Monsieur MU. auquel était joint notamment le document de plainte établi par Monsieur B.

Au vu de la nature des accusations dirigées contre Monsieur C., il s'imposait, pour la direction, de ne pas agir à la légère. Par conséquent, c'est de manière totalement justifiée que le X. a procédé à une enquête interne en vue de vérifier la réalité des faits dans le document de plainte, présentés comme établis par Monsieur B., mais ne portant aucune mention de date ni aucune signature. Cette enquête interne était d'autant plus justifiée que Monsieur B. n'était plus présent à l'hôtel pour confirmer son écrit et que son stage était terminé depuis fin juin 2012.

Le X. a procédé à l'audition de Monsieur Cl. le 10.11.2012, mesure qui a permis à la défenderesse de recueillir davantage d'informations relatives aux faits repris dans la note précitée de Monsieur B. Ce n'est que le 11.09.2012 que Monsieur B. a confirmé par courriel, avoir établi lui-même le document en question (pièce 5 du dossier du X.).

Dans ces conditions, une audition préalable de Monsieur C., lui permettant de s'exprimer sur les accusations dirigées contre lui, était parfaitement justifiée.

La Cour, comme le Tribunal, considère qu'avant d'avoir pu entendre Monsieur C. sur les faits qui lui étaient reprochés, les dirigeants de l'hôtel n'avaient pas de connaissance suffisante des faits.

A supposer même que l'on fixe la date de la connaissance suffisante des faits au vendredi 07.09.2012 (date du courriel de Monsieur MU.), le congé du mardi 11.09.2012 aurait été notifié dans le délai légal de trois jours ouvrables.

La notification des motifs a quant à elle été effectuée par courrier recommandé le vendredi 14.09.2012, soit dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour du congé survenu le 11.09.2012.

Le double délai de trois jours, prévu par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, a donc été respecté.

## **II. Examen des motifs invoqués**

### **a. Dispositions légales applicables**

L'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que:

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

La partie qui invoque le motif grave doit en prouver la réalité.

### **b. Application au présent litige**

1. Le premier fait reproché à Monsieur CL. consiste à avoir placé deux préservatifs dans la chambre de Monsieur B..

A cet égard, Monsieur CL. produit des attestations d'anciens collègues de travail dont il découle qu'il s'agissait là d'une plaisanterie entre collègues de travail, dont Monsieur C. n'était pas l'initiateur.

Monsieur Z. atteste ainsi que "*sur le ton de la plaisanterie, l'équipe HKP a fait une blague en glissant des préservatifs avec la peluche destinée à Monsieur B.*" (pièce 13 du dossier de Monsieur C.).

Madame N. précise, en substance, que c'est Madame P. qui a suggéré l'idée de faire cadeau à Monsieur B. de préservatifs retrouvés dans les chambres par le personnel de la conciergerie (pièce 11 du dossier de Monsieur C.).

Madame A. confirme le caractère collectif de la plaisanterie (pièce 12 du dossier de Monsieur C.).

Ce fait ne peut donc pas être imputé uniquement à Monsieur C. et doit être replacé dans son contexte.

2. Le X. reproche à Monsieur C. d'avoir fait cadeau à Monsieur B. d'un petit jouet qualifié de "soft toy" (porte-clés muni d'une peluche). Il n'est pas contesté que ledit jouet ne présentait aucune connotation sexuelle. Il ressort par ailleurs des attestations produites

par Monsieur C. que ce dernier a fait cadeau de petits jouets semblables à plusieurs membres du personnel, notamment pour leurs enfants. Ce fait est donc totalement anodin et ne peut pas être reproché à Monsieur C.

3. Le troisième grief concerne le fait que Monsieur C. aurait raconté à Monsieur B. des détails de sa vie sexuelle pendant les heures de travail. Ce grief, contesté par Monsieur C., est énoncé de manière très vague. Aucune précision n'est donnée quant au contenu exact des propos qui auraient été tenus par Monsieur C., ni quant à la manière ou la fréquence avec lesquelles ces propos auraient été tenus.

La Cour n'est donc pas en mesure de vérifier ce qui est ici exactement reproché à Monsieur C.. La Cour rappelle que Monsieur C. et Monsieur B., jusqu'au 10.03.2012, entretenaient une relation amicale et il n'est donc pas exclu qu'ils se soient naturellement confiés l'un à l'autre sur certains aspects de leur vie personnelle.

4. Il est également reproché à Monsieur C. d'avoir invité Monsieur B. à dîner le soir du 10.03.2012. Monsieur C. aurait présenté ce dîner comme étant tenu en présence de collègues, il aurait tenu la main de Monsieur B. pendant le repas, etc.

Il est aussi fait grief à Monsieur C. d'avoir ensuite emmené Monsieur B. dans un "bar gay" choisi par Monsieur C..

La Cour estime qu'il n'est pas démontré, au contraire, que Monsieur C. aurait fait croire à Monsieur B. qu'il s'agissait d'un dîner réunissant plusieurs collègues. Il ressort des SMS du 10 mars 2012, pour autant que cette pièce soit entièrement probante (pièce 6 du dossier de X.) que Monsieur C. a proposé à Monsieur B. d'aller dîner ce soir-là en tête-à-tête, sans jamais lui faire croire qu'il s'agissait d'un dîner entre collègues. D'après le contenu des SMS échangés, il s'agissait clairement d'une invitation à un dîner entre eux deux, invitation que Monsieur B. a acceptée. Ce dernier connaissait parfaitement l'orientation sexuelle de Monsieur C. Le contenu et le ton des SMS échangés entre Messieurs C. et B. avant de se rendre au restaurant confirment encore le caractère librement consenti de leur rencontre.

Il n'est pas plus démontré que Monsieur C. aurait eu des gestes déplacés envers Monsieur B. Monsieur C. le conteste et la X. ne produit que le document rédigé par Monsieur B., qui n'est confirmé par aucune autre pièce. L'attestation de Monsieur CL. (pièce 3 du dossier du X.) n'est pas établie dans les formes requises par le Code judiciaire, elle n'est ni datée ni signée. En toute hypothèse, elle ne constituerait qu'une relation indirecte des faits tels que rapportés par Monsieur B.

5. Concernant la fréquentation du "bar gay", Monsieur B. a accepté de s'y rendre et d'y rester, malgré le fait que, selon lui, Monsieur C. l'aurait mis mal à l'aise durant le dîner en voulant entre autres lui tenir la main. Si tel avait été le cas, Monsieur B. aurait pu mettre

fin à la soirée. Monsieur B. s'est rendu dans le bar avec Monsieur C., il y est resté et a librement engagé une conversation (sinon plus) avec une personne tierce.

Par ailleurs, la soirée du 10.03.2012 se situait en dehors des heures de travail et relevait de la vie privée de Monsieur C. et de Monsieur B.. Monsieur C. n'a donc commis aucune faute en passant cette soirée privée avec Monsieur B., ce dernier reconnaissant avoir entretenu avec Monsieur C. une "relation particulière" ("a special relationship" - pièce 2 du dossier du X. - traduction libre).

6. Enfin, il est reproché à Monsieur C. d'avoir envoyé, suite à cette soirée, des SMS déplacés et dénigrants à Monsieur B. L'envoi de ces SMS était sans doute inapproprié mais, une fois, encore, ce fait doit être replacé dans son contexte. Monsieur C. s'est, à tort ou à raison, senti blessé et méprisé par Monsieur B., lequel lui a faussé compagnie, apparemment avec un tiers, pendant la soirée qu'ils avaient décidé initialement de passer ensemble.
7. Ce différend s'inscrit dans une relation que Monsieur C. et Monsieur B. ont entretenue dans un cadre privé. Il n'est pas démontré que les agissements de Monsieur C. dans ce cadre privé, auraient entraîné des conséquences néfastes sur le plan professionnel pour Monsieur B. Il ressort d'ailleurs d'attestations produites par Monsieur C. (pièces 11, 11bis et 12) que, au mois de mai 2012, soit après l'incident du 10.03.2012, Monsieur B. a exprimé le souhait de retravailler dans le département de Monsieur C. (conciergerie), parce qu'il n'appréciait pas le travail à la réception alors que Monsieur C. l'avait traité avec respect et lui avait confié des responsabilités. Un des attestants relève que Monsieur B. a reconnu avoir "agacé" Monsieur C. Le différend relationnel entre Messieurs C. et B. n'a donc pas empêché ce dernier d'envisager, et même de souhaiter travailler à nouveau dans le département dirigé par Monsieur C.

Monsieur B. a poursuivi son stage au sein de l'hôtel jusqu'à son terme. Dans sa plainte remise à Madame Ma., Monsieur B. a précisé que tout était rentré dans l'ordre et qu'il profitait à nouveau de son stage, ce qui démontre que le prétendu malaise ressenti suite à son différend avec Monsieur C. n'a eu tout au plus que des répercussions ponctuelles ("I feel everything is ok again in the hotel and I am once again enjoying my stage" - traduction libre de la Cour : "je sens que tout est à nouveau en ordre dans l'hôtel et j'apprécie à nouveau mon stage").

Monsieur B. n'a déposé aucune plainte pour harcèlement et s'est limité à remettre une déclaration à sa supérieure, Madame MA., de manière tardive et en lui demandant de ne pas en révéler le contenu avant la fin de son stage. A cet égard, le fait que cette "plainte" remise à Madame MA., pourtant responsable de département et donc membre du personnel d'encadrement, n'ait pas été immédiatement, mais seulement plus de deux mois après, transmise à la direction, ne plaide pas en faveur de la thèse du X. Si Monsieur C. avait été un "harceleur sexuel", il est curieux que des démarches plus énergiques n'aient pas été entreprises pour que cesse le risque d'atteinte au bien-être des

travailleurs confrontés à Monsieur C. ou à tout le moins que Monsieur B. n'ait pas été incité à déposer une plainte formelle. Le fait qu'aucune procédure quelque peu formelle n'ait été diligentée permet encore de douter fortement de la réalité des griefs dirigés contre Monsieur C. et de l'impact du comportement de ce dernier sur le bon déroulement du stage de Monsieur B..

8. En conclusion, même pris dans leur ensemble, en tenant compte de toutes les circonstances de la cause, les faits invoqués à l'appui du licenciement soit sont anodins, soit ne sont pas établis, soit relèvent essentiellement de la vie privée de Monsieur CLAY et de Monsieur B.. Ils n'ont pas eu de conséquences professionnelles susceptibles de rompre irrémédiablement le rapport de confiance devant présider à la relation de travail entre le X. et Monsieur C..

De manière surabondante, la Cour ajoute qu'elle se permet de nourrir certains doutes quant à l'attitude véritable de Monsieur B. dans les événements, présentée par le X. comme une jeune victime innocente.

Il n'était pas justifié de licencier Monsieur C. pour motif grave. Le X. a rompu irrégulièrement le contrat de travail et reste redevable d'une indemnité compensatoire de préavis.

### **III. Le montant de l'indemnité compensatoire de préavis**

Au moment du licenciement, Monsieur C. était âgé de plus de 49 ans, il comptait près de 7 ans d'ancienneté et sa rémunération s'élevait à 55.646,50 €.

Tenant compte de ces critères, et conformément à l'article 82, §3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, dans sa version applicable au litige, la Cour, comme le Tribunal, estime qu'une indemnité équivalente à 7 mois de rémunération est raisonnable en l'espèce.

Monsieur C. a donc droit à une indemnité compensatoire de préavis de 32.460,46 € brut (55.646,50 € /12x7).

## **B. INDEMNITE FORFAITAIRE POUR DISCRIMINATION**

### **I. DISPOSITIONS LEGALES APPLICABLES**

1. La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination prohibe la discrimination opérée sur la base de critères protégés qu'elle énumère et parmi

lesquels figure l'orientation sexuelle d'une personne. Ces dispositions législatives trouvent à s'appliquer dans le cadre des relations de travail.

Selon l'article 4 de la loi du 10 mai 2007, la discrimination directe consiste dans "*la situation qui se produit lorsque sur la base de l'un des critères protégés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable*". Il faut donc une différence de traitement pour qu'il soit question de discrimination directe.

2. L'article 28, §1<sup>er</sup> de la loi du 10 mai 2007 prévoit que lorsqu'une personne s'estime victime d'une discrimination, elle est tenue d'invoquer "*des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés*".

Il n'existe donc de renversement de la charge de la preuve qu'après que la victime prouve les faits qui laissent présumer l'existence d'une discrimination. Sous peine de donner un effet au simple soupçon, à la rumeur ou au pur sentiment, ces faits doivent être des éléments objectivables et précis.

## **II. APPLICATION AU LITIGE**

1. En l'espèce, Monsieur C. se limite à affirmer que le licenciement est intervenu en raison de son orientation sexuelle. D'après ses dires, le nouveau directeur souhaitait se débarrasser des homosexuels car plus enclins à la débauche. Monsieur C. n'étaye ni ne prouve ses propos. Alors que lui incombe la charge d'apporter un début de preuve, il se contente d'affirmer que s'il avait été hétérosexuel, les faits n'auraient pas donné lieu à un licenciement.

Monsieur C. ne démontre en effet nullement avoir été traité différemment que les travailleurs hétérosexuels de l'hôtel. Il n'est nullement contesté que l'hôtel connaissait l'orientation sexuelle de Monsieur C., que ce dernier n'a jamais cachée, mais aucun élément concret du dossier ne permet de conclure à l'existence d'un traitement différencié. Ainsi, Monsieur C. a occupé des fonctions managériales au sein de l'hôtel pendant 7 ans sans qu'aucun reproche quant à son orientation sexuelle ne lui ait été adressé.

2. La Cour ne peut partager la thèse de Monsieur C. selon laquelle les termes utilisés par le X. procèdent d'un amalgame qui ferait apparaître l'homosexualité comme un acte de débauche. Compte tenu des faits de la cause, la Cour n'aperçoit pas comment le X. aurait pu éviter d'utiliser les mots de "bar gay", "préservatifs", "vie sexuelle", "un lieu où des homosexuels se rencontrent pour avoir des relations sexuelles", "entre hommes" dans la mesure où ses termes décrivent la réalité.

Ce qui est reproché par le X. à Monsieur C., c'est son comportement en sa qualité de dirigeant d'entreprise vis-à-vis d'un stagiaire se trouvant sous son autorité. La Cour a dit que ce comportement, compte tenu des circonstances de la cause, ne constituait pas un motif grave de rupture mais rien ne permet de penser que le licenciement trouve une de ses causes dans l'orientation sexuelle de Monsieur C.. La Cour peut sérieusement croire que l'attitude du X. aurait été la même si un de ses cadres masculins avait invité une stagiaire féminine dans un club échangiste. Monsieur C. n'a pas été licencié parce qu'il est homosexuel. L'existence d'une discrimination n'est pas démontrée par Monsieur C. et ce dernier ne peut prétendre à l'indemnité prévue par la loi du 10 mai 2007.

### **C. A TITRE SUBSIDIAIRE DOMMAGES ET INTERETS POUR ABUS DE DROIT**

1. Une demande nouvelle peut être formée entre parties en degré d'appel pour autant qu'elle se fonde sur un fait ou un acte invoqué dans la citation, même si leur qualification juridique est différente (article 807 du Code judiciaire).

En la cause, la demande, nouvelle, de dommages et intérêts pour licenciement abusif, est fondée sur les faits et les actes invoqués dans la requête introductive d'instance. Cette demande est parfaitement recevable à cet égard.

2. Au fond, la Cour doit constater que le licenciement de Monsieur C. repose essentiellement sur des affirmations non prouvées de Monsieur B.

Ces affirmations unilatérales auraient dû être recueillies avec circonspection dans le cadre de l'enquête à laquelle le X. a procédé, d'autant plus que Monsieur B. ne pouvait plus être confronté à Monsieur C., ce dernier ayant terminé son stage et quitté la Belgique. La relation des faits contenue dans l'écrit de Monsieur B. (pièce 2 du dossier du X.), unilatérale et invérifiable en raison de ce départ, n'était d'ailleurs pas dépourvue de contradictions et approximations. La Cour ajoute que la retranscription des SMS fournie par Monsieur B. (pièce 6 du dossier du X.) ne présente que peu de garanties d'authenticité, certains passages des SMS ayant été supprimés.

Le recours au licenciement immédiat, sans préavis ni indemnité, pour des faits de la vie privée et après une enquête, certes nécessaire mais insuffisante, présente un caractère infâmant et cause un dommage à Monsieur C., dommage qui n'est pas entièrement réparé par le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

La Cour estime donc que ce licenciement présente un caractère abusif qui a causé un dommage évalué, *ex aequo et bono*, à 2.000,00 €.

### **D. LES DEPENS**

La Cour estime que la cause n'est pas particulièrement complexe et que l'attitude procédurale du X. n'a pas été déraisonnable dans la mesure où elle obtient gain de cause ou une substantielle diminution de sa condamnation initiale.

Il n'y a pas lieu de s'écarter des montants de base de l'indemnité de procédure.

**PAR CES MOTIFS,**

**LA COUR DU TRAVAIL,**

Statuant après un débat contradictoire,

Après avoir entendu Monsieur H. FUNCK, substitut général, en son avis largement conforme et Monsieur C. en ses répliques,

Réformant le jugement dont appel,

Condamne la s.a. X. à payer à Monsieur C. les sommes suivantes:

- au titre d'indemnité compensatoire de préavis: 32.460,46 €
- au titre d'indemnité pour licenciement abusif: 2.000,00 €

augmentées des intérêts légaux;

Déboute la s.a. HOTEL X. et Monsieur C. du surplus de leur appel;

Condamne la s.a. HOTEL X. à payer à Monsieur C. les frais et dépens des procédures d'instance et d'appel liquidés comme suit:

- indemnité de procédure tribunal du travail: 3.600,00 €
- indemnité de procédure cour du travail: 3.600,00 €
- expédition et signification du jugement: 306,19 €

Ainsi arrêté par :

J.-M. QUAIRIAT,  
L. MILLET,

Conseiller,  
Conseiller social au titre d'employeur,

R. PARDON,  
Assistés de G. ORTOLANI,

Conseiller social au titre d'employé,  
Greffier

G. ORTOLANI,

R. PARDON,

L. MILLET,

J.-M. QUAIRIAT,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 14 novembre 2017, où étaient présents :

J.-M. QUAIRIAT,  
G. ORTOLANI,

Conseiller,  
Greffier

G. ORTOLANI,

J.-M. QUAIRIAT,