

N° d'ordre

Numéro du répertoire 2022/ 1817
Date du prononcé 9 juin 2022
Numéro du rôle 21/271/A
En cause de : J / AGC GLASS EUROPE S.A.

Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

TRIBUNAL du travail de Liège - Division NAMUR

3^{ème} chambre

Jugement

Contrat de travail «ouvrier» - licenciement pour motif grave - propos tenus sur les réseaux sociaux

Le Tribunal ayant vidé son délibéré, a prononcé le jugement suivant :

En cause de :

Monsieur J.

Partie demanderesse

Comparaissant personnellement, assisté de Maître JADIN, Avocate, loco Maître Olivier LAMBERT Avocat à Namur, rue Rogier, 28

Contre :

AGC GLASS EUROPE S.A., inscrite à la BCE sous le n° 0413.638.187, dont le siège d'exploitation est sis à 5190 JEMEPPE-SUR-SAMBRE, rue de la Glacerie, 167

Partie défenderesse

Ayant pour conseil Maîtres RAPSART et ARNOULD, avocats à 1160 AUDERGHEM, Boulevard du Souverain 280 et comparaissant par maître ARNOULD, Avocat.

En droit :

Vu les antécédents de la procédure et notamment :

- la requête contradictoire reçue au greffe le 20.04.2021
- l'ordonnance rendue en application de l'article 747 §1^{er} du code judiciaire en date du 21.05.2021
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 16.07.2021
- les conclusions de la partie demanderesse, reçues au greffe le 07.09.2021
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse déposées le 22.11.2021
- le dossier de la partie défenderesse

Vu le PV de l'audience

La tentative de conciliation prévue à l'article 734 du code judiciaire n'a pu aboutir.

Après avoir, à l'audience du 28.04.2022, entendu les conseils des parties en leurs dires et explications, le Tribunal a déclaré les débats clos, mis la cause en délibéré et décidé qu'il serait statué à l'audience de ce jour.

En application des articles 748 bis et 780 du code judiciaire, le tribunal n'a égard qu'aux conclusions de synthèse des parties.

La demande :

La partie demanderesse poursuit la condamnation de la partie défenderesse au paiement de la somme de 1 € provisionnel à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

Les faits :

La demanderesse est active dans le domaine de la fabrication de verre plat.

Le défendeur est au service de la SA AGC depuis le **20 mars 1989**, en qualité d'ouvrier¹.

Il est affecté au siège d'exploitation de JEMEPPES-SUR-SAMBRE et y exerce la fonction de TECHNICIEN FLOAT.

Le défendeur fait partie d'un groupe Facebook nommé « *AGC GLASS EUROPE* », composé de membres actuels et anciens du site de Moustier de la société AGC GLASS EUROPE.

Le demandeur explique à ce sujet, en termes de conclusions (p. 2) :

« Le groupe est administré par un ancien travailleur de la concluante (Monsieur R et comptait, au moment des faits, 524 membres, dont essentiellement des travailleurs de l'usine (222 dont 180 ouvriers, 37 employés et 5 cadres), 16 travailleurs du site de la concluante à Louvain-La-Neuve, 101 anciens travailleurs du site de Moustier, et 172 personnes extérieures »

Ce groupe semble être un groupe privé et fermé : seuls les membres du groupe ont accès aux informations s'y trouvant.

En effet, selon le demandeur :

« Aucune de ces personnes n'ayant accès au groupe Facebook en question, il a été décidé de vérifier ce qui s'était passé, en commençant par demander aux personnes ayant accès au groupe Facebook qui avait prévenu Monsieur S et Monsieur D de leur envoyer l'intégralité des messages postés ... »

Par ailleurs, ACG attache beaucoup d'importance au respect des personnes et à l'interdiction de tout comportement inapproprié notamment vis-à-vis des femmes (voir règlement de travail - pièce 2 et Code d'éthique – pièce 3).

AGC a également adopté une Politique d'utilisation des médias sociaux destinée à son personnel² qui prévoit notamment :

« ACG GLASSE EUROPE encourage son personnel à se connecter aux médias sociaux d'AGC et de prendre part aux conversations en ligne d'AGC, ses produits et ses services sur tous les médias sociaux.

Nos employés sont nos ambassadeurs et leur participation active influence et renforce notre marque en ligne (...) ACG GLASSE EUROPE a mis en place des recommandations en matière de médias sociaux pour guider le personnel d'AGC dans ses interactions avec les médias sociaux au sujet d'AGC, ses produits, ses services (...) Tous les employés (...) doivent se conformer à cette politique.

¹ Pièce 1

² Pièce 4

(...)

Réfléchissez avant de poster un message. Faites preuve de discernement et de bon sens ; en cas de doute, ne postez pas le message.

(...)

Gardez à l'esprit que vous êtes personnellement responsable de vos actions sur la toile et du contenu que vous publiez en ligne. Rappelez-vous que tout ce que vous publiez sur internet peut être public pendant une durée indéterminée, même après que vous l'avez effacé.

(...)

Ne diffusez rien qui ne soit pas conforme au Code d'éthique AGC (ex : faux, trompeur, obscène, diffamatoire, raciste, sexiste).

(...)

Respectez la confidentialité, la vie privée, les droits de propriété intellectuelle

(...)

Respectez les droits d'auteur, marques, marques déposées, droits du portrait (à l'image) et autres droits de propriété intellectuelle.

(...)

Ne divulguez ou ne diffusez jamais d'informations personnelles (c'est-à-dire des informations relatives à une personne identifiée ou identifiable), photos ou vidéos relatives aux clients, fournisseurs, partenaires commerciaux, concurrents, employés d'AGEU ou toute autre tierce partie sans leur consentement préalable. »

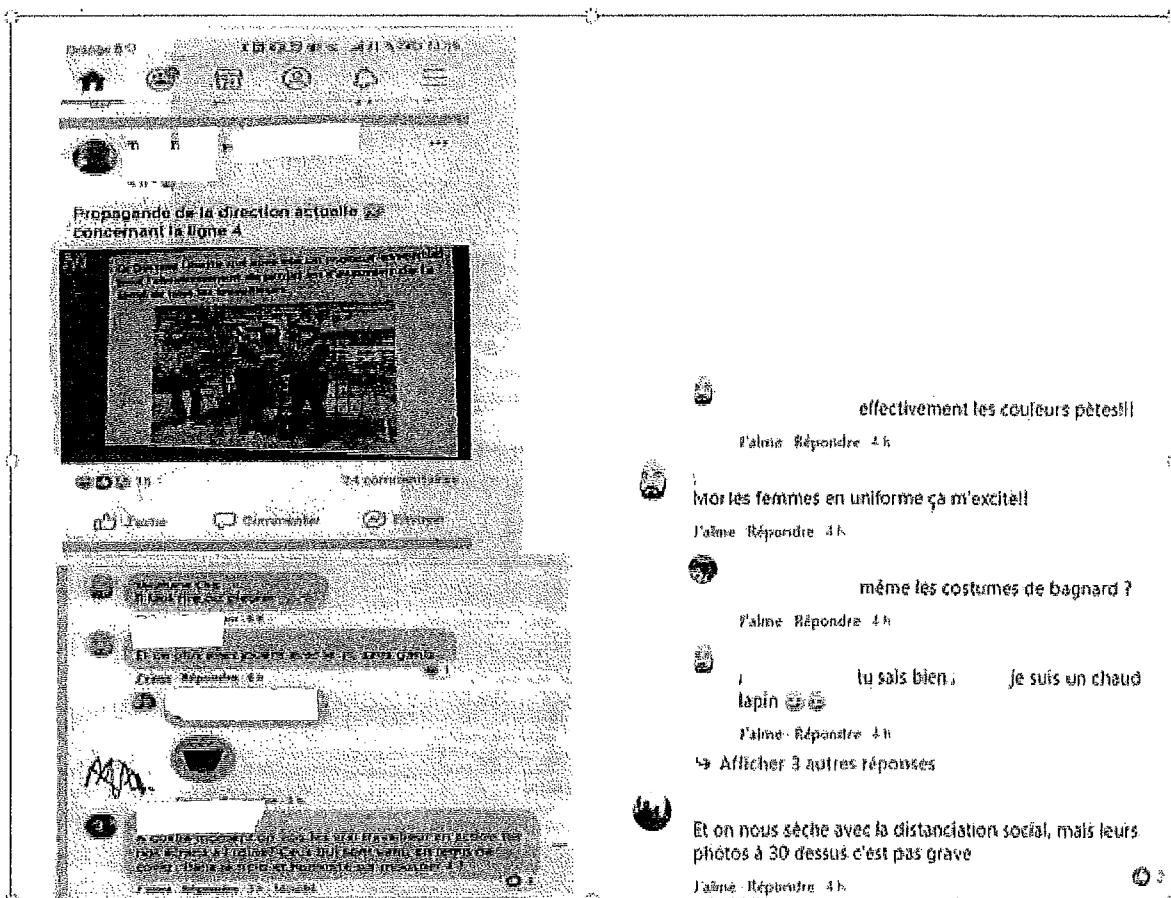
Le **3 février 2021**, après 15 mois d'arrêt pour cause de réparation et investissement, la ligne 4 (four) de l'usine sera relancée. Madame L..., employée de la concluante en qualité de médecin du travail, a assisté ses collègues dans le redémarrage de cette ligne parce que ce travail à la chaleur nécessite un suivi médical.

Des photos du redémarrage de la ligne ont été prises et projetées à l'intérieur de l'usine³. L'une des photos montrait Madame L... et Madame F..., collègue de 29 ans occupée au sein de l'usine depuis un an et demi (et responsable du secteur au sein duquel Monsieur J... était occupé (dans ses conclusions du 7 septembre 2021, Monsieur J... soutient que Madame F... n'était pas sa responsable ; ceci est inexact. Suite à l'arrêt de la ligne 4, Monsieur J... a été affecté au secteur des périphériques, à savoir celui de Madame F...)).

Le **21 janvier 2021**, un prétendu « T... T... », pseudonyme d'un membre du groupe publie sur le groupe Facebook en question une photo du Docteur L... conseiller en prévention médecin du travail de la société AGC.

La publication en question est accompagnée d'un commentaire : « *Propagande de la direction actuelle. Concernant la ligne 4* » :

³ Pièce 6



Cette photo montre Madame L et Madame Y (habillée en bleu avec gilet et casque orange)

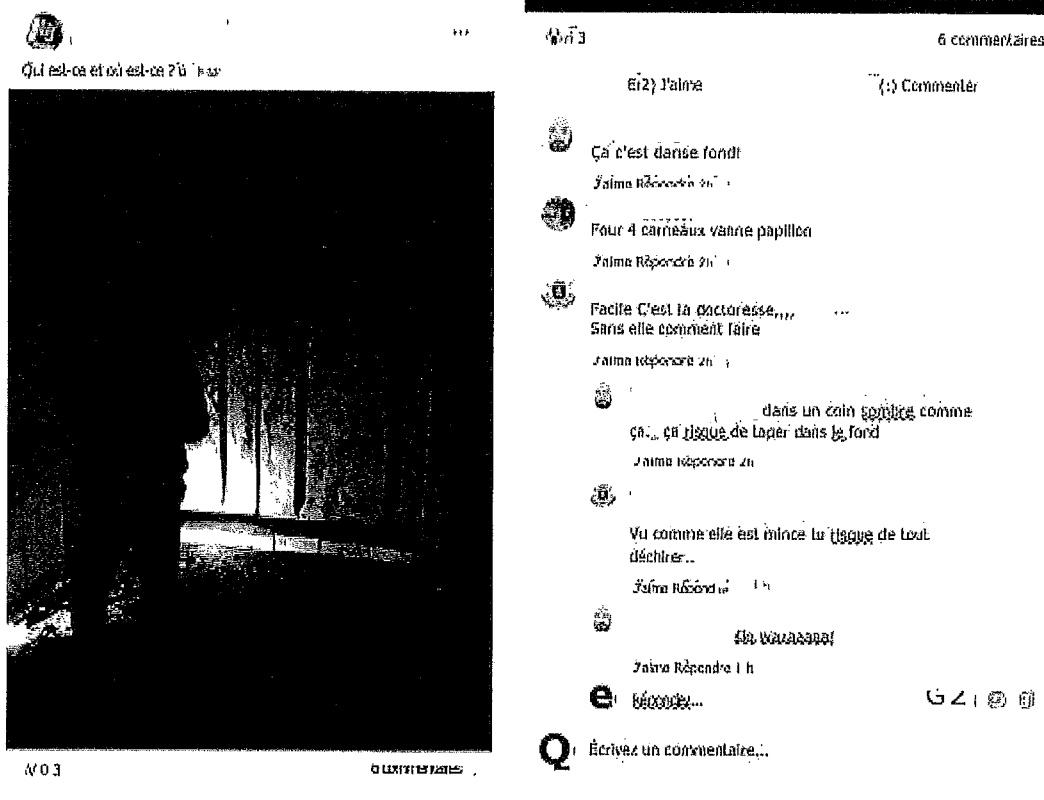
Des commentaires de différentes personnes (travailleurs de la société ou non) dont C et A suivent sous ces publications.

Tous seront licenciés pour motifs graves., Monsieur C, travailleur protégé avec l'accord de la Cour du travail⁴ et Monsieur A qui ne conteste pas son licenciement.

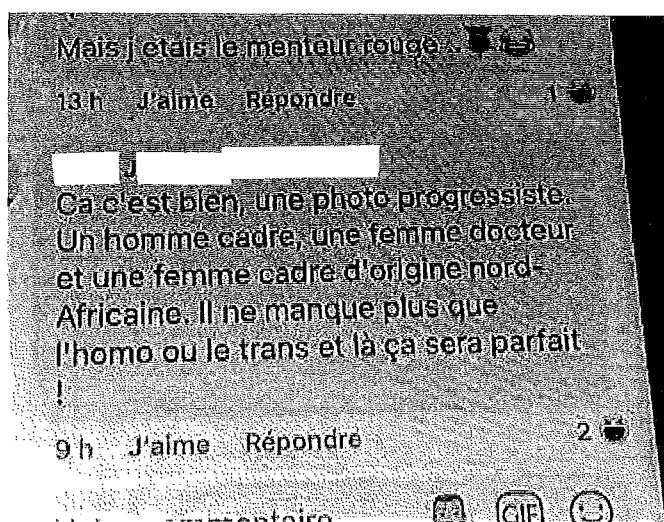
Il est à préciser que l'auteur de cette publication «T T» n'est pas connu ; il s'agit semble-t-il d'un compte créé avec une fausse identité. Aucun élément objectif ne le relie au défendeur.

Une seconde photo sera également publiée sur le groupe Facebook, cette fois par Monsieur D, montrant un endroit sombre, avec comme commentaire : « Qui est-ce et où est-ce ? » :

⁴ C. Trav. Liège, 25 mai 2021 R.G. 2021/AN/54



Le défendeur a quant à lui commenté les deux publications précitées, toujours sur le groupe Facebook en question.



L'employeur précise la suite des événements comme suit :

« Le vendredi **22 janvier 2021**, Monsieur K Directeur du site, et Madame G, Responsable des Ressources Humaines, ont décidé d'entendre les travailleurs suspectés d'avoir placé les propos problématiques sur Facebook (dix personnes), et au premier chef les trois travailleurs suspectés d'avoir placé les commentaires les plus durs sur la base des captures d'écran reçues, Monsieur A

(malade le vendredi 22 janvier), Monsieur C (qui ne travaillait pas le vendredi 22 janvier après-midi) et Monsieur J (malade le vendredi 22 janvier) dès le lundi 25 janvier 2021. Les autres travailleurs potentiellement concernés seraient entendus ultérieurement.

Monsieur K a rencontré Madame L médecin du travail, afin de savoir si elle était au courant d'échanges problématiques récents sur Facebook. Madame L lui a répondu que non (signalant qu'elle n'est pas sur Facebook). Monsieur K lui a alors expliqué que des propos déplacés la concernant auraient été postés sur le groupe Facebook et il lui a montré les captures d'écran qui lui avaient été adressées. Madame L a naturellement été choquée, a indiqué ne pas comprendre pourquoi de tels messages avaient pu être postés, et a demandé quelles seraient les suites. Monsieur K a indiqué à Madame L que la direction prenait les choses très au sérieux et que les personnes en cause seraient entendues le lundi 25 février 2021.

Dans l'après-midi, Madame G a été contactée par une infirmière du service médical qui était en panique au vu de l'état de la médecin du travail, à la suite de quoi Madame G a rencontré Madame L, qui lui a confirmé qu'elle était sous le choc au vu de ce qu'elle avait appris et qu'elle ne voyait pas de quelle manière elle pourrait continuer à travailler normalement, en particulier avec les personnes responsables des propos à son égard. Madame G - rejointe par Monsieur K - lui a confirmé que la direction assurait le suivi du dossier et entendrait les intéressés le lundi 25 janvier.

Madame G a par ailleurs convenu avec Monsieur D - Responsable Exploitation - qu'il assurerait le suivi avec Madame F, qui avait elle fait l'objet de propos sexistes et racistes.

Compte tenu de la gravité de la situation et de l'émoi provoqué dans l'usine, Madame G a enfin contacté les permanents des trois syndicats dans l'après-midi afin de les informer de la réception des captures d'écrans litigieuses, du fait que la direction prenait ce dossier au sérieux, qu'elle entendrait les travailleurs impliqués, en commençant le lundi 25 janvier 2021 par les travailleurs suspectés d'avoir postés les messages les plus durs (ultérieurement pour les autres travailleurs), et enfin que des sanctions (voire des sanctions graves) pourraient être envisagées.

A cette date, pour Monsieur K et Madame G si les faits étaient confirmés, sauf commentaires / explications recevables de la part des trois principaux intéressés lors de leur audition, les faits constituaient un motif grave. D'autres propos d'autres travailleurs concernés méritaient à leur estime, si les faits étaient confirmés, sauf commentaires / explications recevables, un avertissement.

Dimanche 24 janvier 2021, Madame G a pris connaissance du fait que le samedi 23 janvier 2021 en soirée, de concert, Monsieur C et Monsieur A postaient chacun un message d' « excuses » sur le groupe Facebook à 19h30 en ce qui concerne Monsieur C et à 20h56 en ce qui concerne Monsieur A

Monsieur J ne s'est pas excusé sur le groupe Facebook (ni auprès des intéressées)

Lundi 25 janvier 2021, Madame Gi et Monsieur k ont informé les délégués syndicaux de la convocation des trois principaux intéressés, conformément au règlement de travail lorsque l'employeur envisage un licenciement pour motif grave.

Une lettre de licenciement pour motif grave a été établie pour être remise, en cas de licenciement pour motif grave, à l'issue de l'audition.

Le même jour, la concluante a donc convoqué Monsieur J à 15h30, après les auditions de Monsieur C (à 13h15) et de Monsieur A (à 14h30). La concluante avait donc prévu au moins une heure pour l'audition de chaque personne.

L'audition de Monsieur J s'est tenue en présence de Monsieur S collègue de travail et ancien délégué syndical CGSLB, de Monsieur B Responsable Service Qualité et de Madame G

Lors de cette audition, Monsieur J n'a pas nié un instant avoir placé les propos figurant sur Facebook et n'a fait valoir aucune circonstance permettant à la direction d'avoir un autre regard sur le dossier. Il a dit qu'il était ouvert à la différence, qu'il ne comprenait pas en quoi ses propos étaient insultants, discriminatoires et racistes (!), et qu'il ne voyait pas d'inconvénient à ce que des personnes homosexuelles ou transgenres soient engagées au sein de la société. À aucun moment, Monsieur J n'a regretté ses propos ni manifesté de la compréhension par rapport à la stigmatisation de ses collègues.

Le rapport de l'audition indique ce qui suit (sic) :

« Mme G. s'étonne de l'absence d' ; délégué principal étant donné que Mr J: est un affilié CGSLB qui n'est plus représentée à Moustier. De plus, elle précise que le secrétaire régional avait confirmé qu'il ne savait pas être là et qu'il fallait faire appel à un délégué nouvellement élu. Mr S ; explique que c'est à la demande de Mr J qu'il est présent et que c'est validé avec

Madame G. valide (sic) la présence de S ; en tant que collègue et non de délégué (sic), fait une introduction et propose à Mr J de s'exprimer sur les propos écrits du 21/01/2021. Mr J ne comprend pas en quoi ses propos sont insultants, discriminatoires et racistes. Il précise que les propos n'étaient contre aucune communauté et que s'il avait voulu tenir des propos racistes, il aurait écrit maghrébine et non d'origine nord-africaine. Il se dit ouvert à la différence.

Mme G précise s'étonner que ses propos se voulaient positifs alors qu'il intervient dans des discussions au ton plus que violent et que venir écrire ce type de commentaire ne venait qu'attiser le feu. Mr B renforce le message de Mme G! en précisant que si le souhait avait été de calmer les choses, il y avait d'autre moyen pour s'y prendre !

Mr J explique qu'à ses début certains surnommaient un certain Mr R de « PD » et qu'il ne cautionnait pas. Mme G et Monsieur B précisent qu'ils ne connaissent pas l'histoire dont Mr J. fait référence. Il explique que sa phrase se veut être ouverte aux différences et qu'il ne voit pas d'inconvénient à engager des homosexuels ou des transgenres à Moustier. C'est ça une société progressiste, dit-il.

Madame G... explique que la lecture de bons nombres de travailleurs et de la Direction n'est pas la même, ... F... a d'ailleurs reçu des messages oraux et écrits de soutien de travailleurs qui ne cautionnaient pas du tout ses propos discriminants et racistes. Mme G... explique que le contexte dans lequel les propos ont été écrits est loin d'être positif et favorable à une interprétation positive des écrits. » (pièce 9).

Lors de cette audition, Monsieur J... n'a pas indiqué qu'il se serait excusé auprès de Madame L... ni de Madame F... (ce qu'il n'a pas fait), ni qu'il aurait tenté de s'excuser auprès de ces personnes (ce qu'il n'a pas fait non plus), ce qui aurait été la moindre des choses. L'audition s'est terminée à 16h40.

A l'issue de l'entretien, Madame G... a informé Monsieur J... de la décision de la concluante de le licencier pour motif grave (pièce 10). Le rapport de l'audition indique à ce sujet (sic) :

« Madame G... remet de (sic) courrier et lit à haute voix la notification du licenciement pour motif grave.

Mr S... exprime que la sanction est lourde et que le dossier sera défendu par la CGSLB et qu'il attaqueront AGC au tribunal. Mr J... ne réagit pas. » (pièce 9).

Le lendemain, mardi 26 janvier 2021, la concluante a communiqué à Monsieur J... les motifs ayant justifié son licenciement pour motif grave. Les faits graves reprochés à Monsieur J... ont été portés à sa connaissance en ces termes par courrier recommandé (pièce 11)

:

« Cher Monsieur J

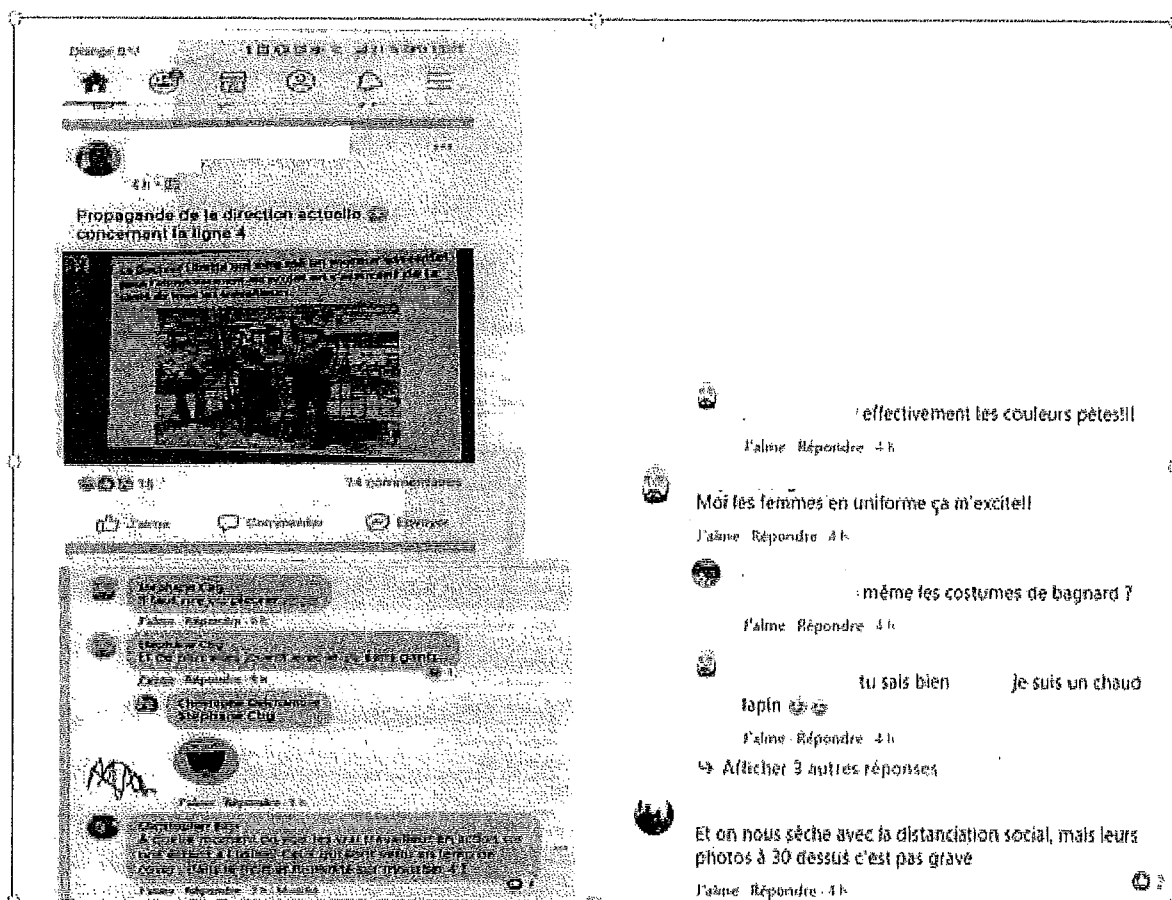
Nous faisons suite au courrier de licenciement que nous vous avons adressé ce lundi 25 janvier.

Nous vous notifions par la présente les motifs qui ont conduit à votre licenciement pour motif grave.

Ce jeudi 21 janvier, nous avons été informés du fait que vous avez tenu sur le groupe Facebook

... des propos inadmissibles suite à la publication d'une photo (non autorisée) de trois de vos collègues.

Ces propos sont reproduits ci-dessous :



Vous n'êtes pas autorisé à vous exprimer de manière négative / cynique à propos d'une photo de collègues (non autorisée) sur un groupe Facebook, a fortiori un groupe Facebook de 524 personnes composé de travailleurs et anciens travailleurs d'AGC. De surcroît, les propos que vous avez postés sont particulièrement dégradants, choquants, sexistes, racistes, homophobes et stigmatisants à l'égard de la communauté LGBT. De plus, dans un contexte où figurent déjà sur cette page des propos dégradants, sexistes, violents et menaçants.

Ils sont d'autant plus graves que la Politique d'utilisation des médias sociaux destinée au personnel d'AGC précise que :

- Chaque membre du personnel est personnellement responsable de ses actions et du contenu de ses publications sur les réseaux sociaux.
- Il est interdit d'effectuer des publications qui ne sont pas conformes au Code d'éthique d'AGC. Ceci implique notamment qu'il est interdit de tenir des propos faux, trompeurs, obscènes, diffamatoires, racistes, sexistes.
- Chaque membre du personnel est tenu de respecter le droit à l'image.
- Il est interdit de diffuser des informations personnelles (c'est-à-dire des informations relatives à une personne identifiée ou identifiable), photos ou vidéos relatives à des collègues sans leur consentement préalable.

Le respect des personnes est par ailleurs un des principes fondamentaux de notre Code de conduite, qui précise notamment que nous respectons et apprécions la diversité des personnes et que nous

ne tolérons pas la violence et le harcèlement, à caractère sexuel ou non, qui est contraire à un environnement de travail respectueux.

La situation est d'autant moins compréhensible que nous avons rappelé lors de la présentation effectuée à l'ensemble du personnel début 2020 les valeurs fondamentales de l'usine :

- Le respect : J'écoute et je dialogue, J'accepte les différences (points de vue, personnalités, cultures ...), Je soigne ma communication
- La solidarité : J'aide, je coopère, Je partage mon temps, mes infos utiles et nécessaires, mes ressources ...
- L'authenticité : Je pense ce que je dis (sincérité), J'ose dire ce que je pense (franchise) avec la forme adéquate, J'ose me remettre en question
- La responsabilisation : Je m'informe, je décide, j'assume et j'agis en connaissant les impacts de mes décisions et de mes actes, Je m'engage pour l'avenir de l'usine, Je montre l'exemple (sur toutes les valeurs)

Nous vous avons convoqué à une audition le 25 janvier en présence de Monsieur S , votre collègue de travail qui est également un ancien délégué syndical CGSLB, Monsieur B Responsable du Service Production et Madame G Responsable des Ressources Humaines afin d'entendre vos éventuelles observations. Lors de cette audition, vous avez indiqué ne pas comprendre en quoi vos propos étaient problématiques.

Les propos précités que vous avez tenus sur le groupe Facebook sont intolérables et ont rompu la confiance que nous avons en vous, rendant immédiatement et définitivement impossible la collaboration.

Nous vous prions d'agréer, cher Monsieur J , l'expression de nos salutations distinguées. ».

La concluante a également licencié pour motif grave Monsieur C et Monsieur A pour leurs propres propos après les avoir entendus.

Au cours de la semaine du 1er février 2021, la direction de la concluante a rencontré les sept travailleurs à l'égard desquels elle envisageait un avertissement si les faits étaient confirmés sauf explications recevables du travailleur. Les sept travailleurs concernés, chacun assisté par un délégué syndical lors de leur audition, ont, pour leurs propos respectifs, à l'issue de leur audition, reçu un avertissement (pièce 12).

Lundi 1er février 2021, Madame L a indiqué à la concluante qu'elle avait pris la décision de porter plainte contre Messieurs J , C et A , ce qu'elle a fait le 3 février 2021. Les éléments suivants sont notamment indiqués dans cette plainte :

*« Je suis sous le choc et j'ai du mal à encaisser la nouvelle (...)
Malgré la difficulté de la situation, je poursuis mon travail sur le site de Moustier, avec anxiété, et peur, peur pour moi, ma famille, mon métier, mon avenir. » (pièce 13).*

L'affaire sera également relayée par la presse (pièce 5).

Le 20 avril 2021, Monsieur J a introduit la présente action par requête contradictoire.

Fondement:

I. Le motif grave

Monsieur J. ne conteste pas le respect, par l'employeur, du double délai de 3 jours, ni la matérialité des faits.
Seule leur gravité justifiant le licenciement immédiat est contesté.

1. les dispositions légales - rappel des principes

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail précise :

"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. »

Sur base de cette définition légale, la Cour de Cassation, a souligné que les motifs graves qui permettent de rompre le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme sont des faits qui doivent pouvoir être considérés comme fautifs et imputés en tant que tels au travailleur personnellement⁵.

« Ainsi, la décision de rompre le contrat est une sanction qui ne peut s'appliquer qu'en regard de la gravité de la faute commise. Cette mesure doit donc être proportionnelle au fait. La doctrine et la jurisprudence rappellent régulièrement que cette sanction ne peut être qu'exceptionnelle et plus particulièrement que l'employeur doit agir avec modération ou pondération, sans précipitation ou réaction excessive. Le principe civiliste de l'exécution de bonne foi des conventions trouve ainsi à s'appliquer au motif grave. Le congé pour motif grave ne peut donc être donné quand les parties auraient pu aplanir leur différend par une mise au point, une discussion, voire un avertissement", le rapport de confiance qui existe entre les parties doit être détruit⁶.

Cette notion de faute imputable au travailleur exclut que soient retenus à ce titre et en soi, sans comportement volontaire ou malicieux, la négligence, l'incompétence, la maladresse, le rendement insuffisant du travailleur, le résultat défectueux de la prestation de travail, le refus d'exécuter un ordre patronal outrepassant l'objet du contrat ou qui ne respecte pas les règles légales de sécurité, l'attitude démotivée d'un travailleur allant de

⁵ Cass. 23.10.1989, JTT 1989, page 432

⁶ M.DAVAGLE, La notion de motif grave : un aspect difficile à appréhender, Orientations 2003, page 2 et M. DAVAGLE, « La notion de motif grave : un concept abstrait difficile à appréhender concrètement », in LE CONGE POUR MOTIF GRAVE, Notion, évolutions, questions spéciales, Anthémis, 2011, pages 27 et suivantes

pair avec un rendement décroissant et de nombreuses absences pour maladie, par contre, la désinvolture peut constituer un motif grave⁷.

La perte de confiance en question étant, dès lors, tellement importante, la relation de travail doit être résiliée à très bref délai.

Vu les conséquences graves de la rupture du contrat de travail pour motif grave, notamment au niveau de l'indemnité compensatoire de préavis et des droits du travailleur au regard de la législation en matière de sécurité sociale (notion de « motif équitable », etc.), la rupture pour motif grave doit s'accompagner d'une précision particulière des motifs invoqués, ceci

- 1° pour permettre à la partie « victime » du motif grave de savoir ce qui lui est reproché⁸ ;
- 2° pour lui permettre de contester devant le juge lesdits motifs ;
- 3° pour permettre au juge d'y voir clair.

Le juge doit à cet égard apprécier la faute in concreto en tenant compte de toutes les circonstances de la cause, invoquées dans la lettre de rupture et de nature à attribuer au fait incriminé le caractère de motif grave et notamment, en tenant compte de l'ancienneté du travailleur, de ses fonctions, du caractère isolé de la faute et des faits antérieurs au licenciement⁹.

« L'idée de proportionnalité est contenue dans le texte de l'article 35 de la loi, sur le terrain de la faute (aspect qualitatif) – et non de ses conséquences pour le travailleur ou du préjudice subi par les parties (aspect quantitatif)¹⁰ – et le Tribunal doit procéder à ce contrôle de proportionnalité : le juge, se substituant à l'employeur, va vérifier si, et dans quelle mesure, la faute reprochée au travailleur était à ce point grave qu'elle devait empêcher immédiatement et définitivement la poursuite des relations contractuelles entre parties »¹¹.

⁷ M. DAVAGLE, « La notion de motif grave : un concept abstrait difficile à appréhender concrètement », in LE CONGE POUR MOTIF GRAVE, Notion, évolutions, questions spéciales, Anthémis, 2011, page 33 et H. DECKERS, « Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : aspects théoriques et pratiques », Orientations, 2015/8 p.8

⁸ PATERNOSTRE, B., dans GILSON, St. (sous la coordination scientifique de), Le conge pour motif grave : notion, évolutions, questions spéciales, Limal, Anthémis, 2011, 141-168 et les références citées, plus spéc. 145-149 ; VANNES, V., Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques, Bruxelles, Bruylant, 3ème éd., 921-922

⁹ V. VANNES, La rupture du contrat de travail pour motif grave, dans Contrats de travail : 20ème anniversaire de la loi du 3 juillet 1978, éd. JBB, 1998, page 228 - V.VANNES, "Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques", BXL, Bruylant, 1996, pages 633 et suivantes - COMPENDIUM 03-04, Droit du travail, Tome 2, W. Van Eeckhoutte et V. Neuprez, pages 1542 et suivantes

¹⁰ C. Cass. 06.06.2016, RG no S.15.0067.F, <http://jure.juridat.just.fgov.be> : arrêt duquel il ressort qu'il appartient exclusivement au législateur de déterminer les conséquences juridiques des fautes graves qui rendent impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

¹¹ Hervé DECKERS, « Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : une fausse évidence ? » in LE CONGE POUR MOTIF GRAVE, Notion, évolutions, questions spéciales, Anthémis, 2011, pages 251 à 290 et du même auteur, « Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : aspects théoriques et pratiques », Orientations, 2015/8 p.2 à 7

2. Selon la jurisprudence

a) Les motifs graves en général,

- l'article 35 n'impose pas que la faute alléguée par un employeur pour justifier le licenciement d'un travailleur, pour motif grave, soit de nature contractuelle¹² ;

- « la connaissance suffisante du fait qui constitue le motif grave ne s'identifie pas à la possibilité, pour l'employeur, de se procurer les moyens de preuve de ce fait »¹³ ;

- « Pour apprécier la gravité du motif invoqué pour justifier le congé sans préavis ni indemnité, le juge peut prendre en considération des faits qui sont étrangers à ce motif et ne sont pas mentionnés dans la lettre de congé, lorsqu'ils sont de nature à l'éclairer sur la gravité du motif invoqué »¹⁴ ;

- « le juge du fond apprécie souverainement si des manquements sont suffisamment graves ou non pour rendre définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et l'employé; rien ne s'oppose à ce que, lors de cette appréciation, le juge du fond vérifie aussi si le manquement a causé un préjudice à l'employeur ou si celui-ci a subi un dommage ensuite de ce manquement »¹⁵.

- « En vertu de l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le motif grave qui permet à chacune des parties de résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme est constitué par toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

La notion de faute n'est pas limitée par cette disposition aux seuls manquements à une obligation légale, réglementaire ou conventionnelle mais s'entend aussi de toute erreur de conduite que ne commettrait pas un employeur ou un travailleur normalement prudent et avisé »¹⁶ ;

- " ... De rechter moet rekening houden met de omstandigheden die in de ontslagbrief zijn aangevoerd om de erin opgegeven reden toe te lichten. Vroegere feiten kunnen een verduidelijking vormen van de grief die als dringende reden wordt aangevoerd. ..." ¹⁷.

Traduit librement comme suit : " le juge doit tenir compte des circonstances qui sont mentionnées dans le courrier de rupture pour éclairer les motifs y précisés. Des faits antérieurs peuvent constituer un éclairage du grief qui est invoqué au titre de motifs graves. ».

- le motif grave « exige la réunion de trois éléments constitutifs distincts :

¹² Cass. 9/3/1987, pas. P.815

¹³ Cass., 22/1/1990, sect. Française, 3e ch, RG 8691, JTT, 1999, p 89

¹⁴ Cass., 3ème ch., 21/05/1990, JTT, 1990, 435 et s., citée par C.T. Mons, 2010/AM/454 en matière de faits d'Insubordination

¹⁵ Cass. 28/4/1997, S960148N, www.juridat.be

¹⁶ Cass. 26/6/2006, S050004F, www.juridat.be

¹⁷ Cass., 16/04/2018, S.16.0040.N, JTT, n° 1313, 10/09/2018, pp. 293-294, et sur www.juridat.be

- 1) il faut une faute,
- 2) celle-ci doit être intrinsèquement grave,
- 3) elle doit être d'une gravité telle qu'elle rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur, cette impossibilité étant déterminée par la perte de la nécessaire confiance qui doit exister entre les parties au contrat de travail (V. VANNES, « La rupture du contrat de travail pour motif grave », Contrat de travail : 20ème anniversaire de la loi du 3 juillet 1978, Ed. J.B.B., 1988, p.212)... »¹⁸

- « la confiance, gagnée ou perdue, est essentiellement tributaire des aspects de la personnalité de l'auteur de la rupture »¹⁹.

b)Le comportement de Monsieur J. et l'utilisation des réseaux sociaux.

b.1. Propos tenus sur les réseaux sociaux

« La diffusion de certains messages sur les réseaux sociaux peut vous conduire devant une cour d'assises et vous valoir une peine de prison ferme ». C'est ainsi que Jacques Englebert intitule son article paru sur « justice en ligne », ce 30 mai 2022²⁰.

Même si le titre, pourtant exact, est volontairement excessif dans la majorité des situations, il a le mérite d'attirer l'attention sur l'absence d'impunité par rapport aux propos tenus sur les réseaux sociaux.

Le respect de la vie privée, reconnu par l'article 8, 1° de la CEDH²¹ et par l'article 22 de la Constitution, doit être garanti tout au long de l'exécution du contrat de travail et pas uniquement au moment du recrutement et du licenciement.

À ces dispositions, s'ajoute le Règlement européen 2016/679 ("Règlement général sur la protection des données", ci-après RGPD), publié le 4 mai 2016²². Ce règlement est directement applicable dans tout état membre de l'UE, et donc pas uniquement en Belgique, depuis le 25 mai 2018. Il régit également la relation de travail.

Le contexte des relations de travail représente toutefois un domaine spécifique quant à l'application de la protection des données à caractère personnel. En effet, deux principes s'affrontent ici :

- l'autorité de l'employeur sur son travailleur et le lien de subordination qui en découle. Un employeur peut donc donner des instructions à ses travailleurs et contrôler leurs prestations ;
- le droit au respect de la vie privée des travailleurs, qui implique l'interdiction pour l'employeur d'exercer son autorité sur l'ensemble des aspects de la personnalité et des activités de ses travailleurs.

¹⁸ CT Liège, chambre de vacations, 25/7/2006, RG n°34.181/06, inédit

¹⁹ C. trav. Liège (15e ch.), 17/12/2009, inédit

²⁰ <https://justice-en-ligne.be/La-diffusion-de-certains-messages>

²¹ Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales

²² Règlement du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données

Il convient donc de concilier ces deux pôles en tenant compte de ce que d'aucuns appellent le « test des attentes légitimes du requérant »²³. Cela signifie qu'il faut avoir égard aux attentes raisonnables en matière de respect de la vie privée, position adoptée par la Cour de Cassation dans un arrêt du 9 septembre 2008²⁴.

Le raisonnement de la Cour européenne des droits de l'homme tient en trois étapes. Premièrement, il y a lieu de se demander si les faits invoqués par le demandeur ont un caractère privé. C'est à ce moment-là que la Cour va prendre en compte le critère des attentes raisonnables en matière de vie privée et examiner si le demandeur pouvait s'attendre raisonnablement à ce que sa vie privée soit protégée. Deuxièmement, si la Cour estime que les faits invoqués par le demandeur ont un caractère privé, elle va se demander s'il y a eu une ingérence dans le droit à la protection de la vie privée. Troisièmement, si elle a constaté que les faits invoqués par le demandeur ont effectivement entraîné une telle immixtion, la Cour examinera alors le respect des trois conditions de légalité, de légitimité et de proportionnalité²⁵.

Le droit au respect de la vie privée trouve aussi sa place dans le milieu du travail, même si le travailleur n'a pas les mêmes attentes raisonnables en la matière à son travail qu'à son domicile²⁶.

P. NILLES et A. GOFFIN, précisent ce qui suit quant à la tenue des propos sur Facebook et à leurs conséquences en droit du travail²⁷ :

« La Cour européenne apprécie, en effet, les contours de la vie privée protégée par le texte fondamental en déterminant notamment si la personne qui s'en prévaut pouvait, compte tenu des circonstances de fait, raisonnablement s'attendre à la protection de sa vie privée.

[...]

L'examen des attentes raisonnables de l'individu concerné est donc primordial afin de définir si ses actions et interactions sociales sont contenues dans sa sphère de vie privée protégée ou si, au contraire, elles y échappent par leur intégration dans la sphère publique. La Cour européenne des droits de l'homme a, en effet, confirmé à cet égard qu'avant même de juger de la légitimité de la possible ingérence, la protection de la vie privée doit au premier chef être appréciée par essence en fonction des circonstances et qu'ainsi un individu s'étant lui-même exposé publiquement ne pouvait exiger une protection absolue de sa vie privée.

[...]

« [...] il faudrait conclure que les informations figurant sur les pages personnelles de Facebook ont perdu leur nature privative compte tenu de leur accessibilité à un nombre

²³ A. Mention, « Note sous l'arrêt Copland c. Royaume Uni du 3 avril 2007 », R.D.T.I. 2007, p.371

²⁴ F. RAEPSAET, « Les attentes raisonnables en matière de vie privée », J.T.T., 2011, p. 146. ; F. KEFER, « La légalité de la preuve confrontée au droit à la vie privée du salarié », in La vie privée au travail, Limal, Anthemis, 2011, p. 21.

²⁵ F. RAEPSAET, « Les attentes raisonnables en matière de vie privée », J.T.T., 2011, p. 147

²⁶ P. NILLES, A. GOFFIN, « L'influence des réseaux sociaux sur les droits de la vie privée dans l'emploi », in Technologies, surveillance et vie privée du travailleur, Limal, Anthemis, 2021, p. 290 et les nombreuses références citées par l'employeur en pages 29 à 37 de ses conclusions, étant reprises pour la plupart des exemples cités par les auteurs précités.

²⁷ Cités par l'employeur, note 79

quasi illimité de personnes' » ou encore « [...], il serait vain de prétendre qu'une discussion virtuelle entre quelques utilisateurs de Facebook, via les "murs" ou les "statuts", pourrait conserver un caractère privé puisque le simple fait que cette conversation, fût-elle activement menée au sein d'un groupe limité de participants, soit visible par d'autres personnes qui n'y ont pas participé lui ôte toute privauté »²⁸.

La doctrine et la jurisprudence, en leur grande majorité ont conclu que l'utilisation des réseaux sociaux sortaient du cadre de la vie privée²⁹.

Dans un arrêt du 27 avril 2018³⁰, la Cour du Travail du Hainaut, division Mons, synthétise l'état actuel de la position des Cours et Tribunaux en ce sens :

« Du reste, la jurisprudence considère actuellement que les informations publiées sur une page Facebook "publique" à laquelle tout internaute a accès, voire même celle dont l'accès est limité aux "amis" du titulaire du profil mais également "aux amis de ses amis", perdent leur nature privative (sic) (C.T. Bruxelles, 14 juillet 2014, JTT 2014, p.482 ; C.T. Liège, 16 février 2016, R.G. 2015/AL/264). Quant aux informations accessibles aux seuls "amis" du travailleur intéressé, elles seront considérées comme publiques lorsque le nombre d' "amis" du travailleur est important ou lorsque certains d'entre eux font partie du personnel de l'entreprise. »

L'employeur cité également longuement C. PREUMONT³¹, dont le tribunal reproduit un passage

« [...] La Cour européenne des droits de l'homme a confirmé à cet égard qu'avant même de juger de la légitimité de possibles ingérences, la protection de la vie privée doit, au premier chef, être appréciée par essence en fonction des circonstances et qu'ainsi, un individu s'étant lui-même exposé publiquement ne pouvait exiger une protection absolue de sa personnalité. »

(...)

« Ensuite, par essence, Facebook est un site de « réseautage social » conçu pour créer et étendre des liens virtuels entre le plus d'utilisateur possibles. Ainsi, « le principe de Facebook repose sur la constitution par ses membres de réseaux d'amis et relations, qui s'affichent dans des listes d'amis à rallonge ». D'après la C.N.I .L., chaque profil a en moyenne 120 « amis » et parmi ceux-ci il n'est pas rare de trouver des personnes qui n'ont été rencontrées « physiquement » qu'une seule fois, voire jamais. Ensuite, si l'on sait qu'en principe, chaque acte posé par un utilisateur (c'est-à-dire chaque commentaire « posté », chaque photo mise en ligne, chaque information donnée) sur sa propre page ou sur la page d'un autre utilisateur est susceptible de s'afficher sur la page d'accueil de chacun de ses amis, éventuellement visible par tous les amis de chacun de ses amis, il n'est pas exagéré de prétendre que la diffusion des informations via Facebook est exponentielle et échappe, de la sorte, totalement au contrôle de son auteur ».

²⁸ P. NILLES, A. GOFFIN, « L'influence des réseaux sociaux sur les droits de la vie privée dans l'emploi », in *Technologies, surveillance et vie privée du travailleur*, Limal, Anthemis, 2

²⁹ P. NILLES, A. GOFFIN, op.cit.p.297, citant notamment Conseil d'Etat, arrêt du 28 novembre 2017, n° 239.993 ; T.T. Liège, division Namur, 10 janvier 2011, *J.T.T.*, 2011, p.462,

³⁰ Cité par P.NILLES et A. GOFFIN, C.T. Hainaut, div. Mons, 27 avril 2018, *J.T.T.*2019, p.402

³¹ C. PREUMONT, « Les médias sociaux à l'épreuve du droit du travail », *J.T.T.*, 2011, p. 354

(...)

« Par conséquent, à moins de paramétrer son profil d'utilisateur non seulement en vue de limiter son accès à ses seuls « amis », voire même en restreignant l'accès à certaines informations à certaines catégories d' « amis », il faudrait conclure que les informations figurant sur les pages personnelles de Facebook ont perdu leur nature privative compte tenu de leur accessibilité à un nombre quasi illimité de personnes. De la même façon, il serait vain de prétendre qu'une discussion virtuelle entre quelques utilisateurs de Facebook, via les « murs » ou les « statuts », pourrait conserver un caractère privé puisque le simple fait que cette conversation, fût-elle activement menée au sein d'un groupe limitée de participants, soit visible par des personnes qui n'y ont pas participé lui ôte toute privauté. »

« rendre volontairement publique sa vie privée au moyen d'internet et prétendre ensuite imposer le respect de celle-ci à tout qui se prévaudrait des informations ainsi dévoilées recèle une contradiction interne essentielle, voire même pourrait être qualifié d'abus du droit fondamental de voir protégée sa vie privée ».

b.2.La liberté d'expression

L'article 19 de la Constitution et l'article 10 de la Convention européenne de Sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales garantissent tous deux la liberté d'expression mais pas sans limites. Elle ne peut servir à commettre des délits (art.19 constitution) ni à nuire à autrui, notamment quant à sa réputation et à ses droits (art.10, al.2 de la Convention)

Ces dispositions sont également applicables dans le cadre des relations du travail, dans lequel le travailleur *« s'abstenir de tout comportement insultant, irrespectueux ou injurieux tant envers l'employeur qu'envers les collègues de travail »*.³² Des comportements tels que la tenue de propos dénigrants relatifs à son employeur ou à ses collègues de travail sont dès lors strictement interdits.

Concrètement, en vertu de son droit à la liberté d'expression, le travailleur peut adopter une attitude critique. En revanche, le travailleur ne peut par exemple pas porter de critiques offensantes.

S. GILSON³³, cité par l'employeur, précise à cet égard ce qui suit :

« Le principe d'exécution de bonne foi des conventions, et l'obligation de loyauté vis-à-vis de l'employeur qui en découle, ainsi que certaines obligations inhérentes au contrat de travail impliquent cependant que l'exercice de la liberté d'expression dans le cadre professionnel est moins large qu'en dehors de celui-ci. Par la conclusion du contrat de travail, le travailleur renonce en effet, dans une certaine mesure, à son droit de s'exprimer librement. ».

³² V. Vannes, *Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques*, Bruxelles, Bruylant, 2003, p. 321.

³³ S. GILSON et F. LAMBINET, *La liberté d'expression du travailleur salarié*, Limal, Anthemis, 2012, p. 5

« si la liberté d'expression implique le droit de blesser, choquer et inquiéter, elle n'emporte pas nécessairement le droit, par des propos à caractère blessant et insultant, de porter atteinte à la réputation et à l'honneur, et ce même dans un cadre syndical. ».

« Il va de soi que le caractère injurieux ou insultant de l'expression litigieuse aura une incidence sur la question de savoir si son auteur a dépassé les bornes de la critique admissible, ainsi que sur l'appréciation de la proportionnalité, stricto sensu, de la réponse apportée à l'expression en cause. Proférées dans le cadre des relations professionnelles, les injures, contraires aux devoirs de respect et d'égards mutuels de l'article 16 de la loi du 3 juillet 1978, seront de nature à justifier un licenciement pour motif grave ».

b.3.Propos racistes³⁴

La loi du 30 juillet 1981 réprime certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie. Ses critères protégés sont la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance et l'origine nationale ou ethnique (article 4).

Elle prévoit en son article 8 que « Dans le domaine des relations de travail, une distinction directe fondée sur une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, ne peut être justifiée que sur la base d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante. ».

Elle instaure également un certain nombre de sanctions pénales, notamment pour les personnes qui incitent à la haine ou à la violence à l'égard d'une personne, qui incitent à la discrimination ou à la ségrégation, ou encore qui diffusent des idées fondées sur la supériorité ou la haine raciale (articles 20 et 21).

Ont notamment été validés par la jurisprudence :

- le licenciement pour motif grave d'un travailleur ayant appelé son collègue « l'arabe » et « le marocain » (ce qui est précisément le cas en l'espèce, puisque Madame F a été désignée par Monsieur J) comme étant « nord-africaine »)³⁵
- le licenciement pour motif grave d'une travailleuse ayant écrit un message privé à une autre travailleuse, dans lequel elle indiquait que leur nouveau collègue était un singe³⁶
- le licenciement pour motif grave d'un travailleur ayant dit à un collègue de retourner en Israël ³⁷
- le licenciement pour motif grave d'un travailleur ayant dit à un collègue à propos d'un client (qui n'était plus présent) que c'était un « makake et un bougnoul »³⁸

³⁴ Le tribunal reprend la jurisprudence pertinente citée par l'employeur

³⁵ T.T. du Hainaut, 24 février 2020, R.G. n°16/246/A, https://www.terralaboris.be/IMG/pdf/tthm_2020_02_24_16_246_a-2.pdf

³⁶ C.T. Liège, 20 mai 2021, R.G. n°2020/AN/42, inédit.

³⁷ C.T. Bruxelles, 5 avril 2016, R.G. n°2015/AB/357, https://www.terralaboris.be/IMG/pdf/ctb_2016_04_05_2015_ab_357_nl.pdf

³⁸ C.T. Bruxelles, 18 mai 2018, R.G. n°2016/AB/992, https://www.terralaboris.be/IMG/pdf/ctb_2018_05_18_2016_ab_992.pdf

- le licenciement pour motif grave d'un travailleur ayant invité son collègue à aller chercher des bananes.³⁹

Dans un arrêt du 20 mai 2021⁴⁰, la Cour du travail de Liège, division de Namur a considéré - alors même que les propos en question n'avaient pas reçu de publicité particulière - que le licenciement pour motif grave d'un travailleur qui avait tenu des propos racistes à propos d'un collègue de travail dans une conversation privée sur le système Messenger de Facebook avec un autre collègue de travail était régulier. La Cour a notamment eu égard aux éléments suivants :

- le fait que les propos n'étaient pas humoristiques ;
- le fait que la tenue de propos racistes constitue une infraction pénale ;
- le fait qu'il s'agisse d'une faute qui ne puisse ni être minimisée, ni banalisée ;
- le fait que la réaction raciste à l'égard d'un collègue de travail ne peut que faire réagir l'employeur ;
- le fait que les propos aillent à l'encontre des valeurs prônées par l'employeur ;
- le fait que l'employeur ne pouvait pas se permettre que les propos se répètent ;
- le fait que la personne visée par les propos ait été outrée.

La Cour a par ailleurs souligné qu' « en tant que travailleur, Madame P. a une obligation de loyauté à l'égard de son employeur et de respect à l'égard de ses collègues. Si Madame P. dispose du droit à s'exprimer et même de critiquer son collègue, son devoir de loyauté envers son employeur limite cette liberté ».

b.4. Les comportements inappropriés à l'égard d'un(e) collègue⁴¹

La jurisprudence considère par exemple que les comportements suivants constituent un comportement inapproprié justifiant un licenciement pour motif grave :

- le fait pour un supérieur hiérarchique d'utiliser des expressions sexistes et grossières envers le personnel féminin⁴² ;
- le fait de tenir des propos outrageants, vulgaires ou pervers⁴³ ;

Le tribunal du travail francophone de Bruxelles a encore récemment considéré ce qui suit dans un jugement inédit à propos du licenciement pour motif grave d'un travailleur qui avait publiquement tenu des propos sexuels prétendument sur le ton de l'humour à l'égard d'une travailleuse :

³⁹ T.T. Liège, 12 octobre 2020, R.G. n°2019/278/A, https://www.terralaboris.be/IMG/pdf/ttlh_2020_10_12_19_278_a-2.pdf

⁴⁰ C.T. Liège, 21 mai 2021, R.G. n°2020/AN/42, inédit

⁴¹ Le tribunal reprend la jurisprudence pertinente citée par l'employeur

⁴² C. T. Liège, 25 novembre 2011, R.G. n° 2011/AL/1, cité par B. Paternostre, Recueil de jurisprudence. Le motif grave, Waterloo, Kluwer, 2014, pp. 304-305 ; C. T. Bruxelles, 17 octobre 2000, RW, 2001-2002, p. 127, cité dans W. van EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, Compendium. Droit du travail contenant des annotations fiscales, Waterloo, Kluwer, 2014, p. 2270 ; voy. aussi S. Gilson, « Motif grave et bonnes mœurs », in Le congé pour motif grave. Notions, évolutions, questions spéciales, Limal, Anthemis, 2011, p. 326.

⁴³ C. T. Gand, 26 septembre 2012, R.G. n° 2010/AG/392, cité dans C. ENGELS et Y. S. VAN DER SYPE, Ontslag wegens dringende reden, Malines, Kluwer, 2015, p. 146

« ce faisant, Monsieur (...) a manifestement méconnu deux obligations importantes qui lui incombent dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail, à savoir :

d'une part, le respect des convenances et des bonnes mœurs imposé par l'article 16, alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978, en tenant des propos ouvertement triviaux et scabreux (...)

le Tribunal estime que les faits litigieux sont gravement fautifs, dès lors que Monsieur (...) devait savoir que ses propos (...) étaient déplacés en ce qu'ils étaient de nature à choquer toutes ou partie des travailleuses présentes (...) et que ce faisant, Monsieur (...) a manifestement abusé (...) de la confiance de son employeur (...)

ils ont effectivement rendu immédiatement et définitivement impossible toute collaboration entre les parties (...)

les faits litigieux s'apparentent en l'espèce à du harcèlement sexuel (...) dès lors que les propos tenus par Monsieur (...) correspondent de toute évidence à un "comportement non désiré verbal (...) à connotation sexuelle, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant" (à noter que pour qu'il puisse être question de harcèlement sexuel au travail, un seul comportement suffit). »⁴⁴.

b.5. La situation de Monsieur Cl., licencié pour motif grave pour les mêmes faits :

Dans son arrêt du 25 mai 2021, la Cour du travail de Liège, saisie de la demande d'autorisation de licencier Monsieur Cl. pour les propos tenus sur Facebook dans les mêmes circonstances que Monsieur J. retient divers éléments, également pertinents dans le présent litige.

« En résumé, les faits reprochés à monsieur C. consistent à avoir, publiquement devant 520 lecteurs potentiels environ, fait état d'une forme d'excitation sexuelle à l'égard de deux collègues, dont madame L., puis d'avoir, dans le même contexte, évoqué un acte sexuel avec cette dernière et dans des conditions non respectueuses (« taper dans le fond », « tout déchirer ») de celle-ci. »

En ce qui concerne Monsieur J., ce sont de propos sexistes (une femme docteur et une femme cadre) et racistes (une femme cadre d'origine nord-africaine)

Les mêmes propos auraient-ils été tenus vis-à-vis d'hommes ? Monsieur J. aurait-il jugé utile de préciser un homme docteur et un homme cadre ? Aurait-il fait état de son origine ethnique ?

Il convient en outre de remettre ces propos dans un contexte ouvertement sexuel dans lequel les mots / expressions utilisées étaient manifestement injurieux à l'égard des deux femmes.

La cour poursuit :

« *Le caractère fautif des faits*

⁴⁴ C. T. Bruxelles, 18 décembre 2003, Ors, 2004, p. 26, cité par B. PATERNOSTRE, *Recueil de jurisprudence. Le motif grave*, Waterloo, Kluwer, 2014, p. 305.

Selon l'article 16 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'employeur et le travailleur se doivent le respect et des égards mutuels.

Aux termes de l'article 17 de la même loi, le travailleur a l'obligation de s'abstenir de tout ce qui pourrait nuire, soit à sa propre sécurité, soit à celle de ses compagnons, de l'employeur ou de tiers. La notion de sécurité doit s'entendre en un sens large, englobant le bien-être au travail au sens de l'article 4 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, c'est-à-dire notamment la santé des travailleurs et les aspects psychosociaux du travail.

Outre ces dispositions de nature contractuelle, les parties à la relation de travail sont également tenues par les règles relatives à la responsabilité civile extra-contractuelles, dont l'article 1382 du Code civil selon lequel tout fait de l'homme qui cause à autrui un dommage oblige celui par la faute duquel il est arrivé à le réparer.

En l'espèce, la cour prend en considération, pour apprécier le caractère légitime ou fautif de l'expression de monsieur C. dans les faits qui lui sont reprochés par XXX, les éléments suivants.

a)

Comme déjà indiqué, les propos de monsieur C. avaient un caractère public certain, plutôt que privé ou intime. Ces propos étaient susceptibles d'atteindre plus de 520 lecteurs, non agréés et même pour certains non connus de monsieur C. et provenant d'horizons ou d'origine non uniformes. Ces propos, tenus par écrit sur Facebook étaient de nature permanente et également susceptibles d'être répercutés plus largement qu'à leurs seuls 520 destinataires initiaux, notamment au sein de l'entreprise ou auprès de la personne qu'ils concernaient — ce qui a du reste été le cas.

L'argumentation est identique pour Monsieur J

b)

Les propos de monsieur C. étaient de nature à offenser ou à humilier la personne qu'ils concernaient, à porter atteinte à son honneur ou à son bien-être au travail. Ils ont eu cet effet et on peine à suivre les conclusions des intimés qui affirment ne pas comprendre (p. 51) en quoi les propos de monsieur C. ont pu être blessants, offensants ou menaçants.

Monsieur J ne comprend toujours pas en quoi son comportement à l'égard de la doctoresse et de sa nouvelle cheffe était injurieux, sexiste et raciste.

Enfin, si la cour admet que l'humour et les goûts en la matière relèvent d'une incontestable subjectivité, elle peine toutefois à comprendre comment l'évocation publique et irrespectueuse d'une forme d'excitation ou d'actes sexuels à l'égard d'une collègue relève de ce registre, dont le but devrait de faire rire plus ou moins largement. Les propos de monsieur C. ne comportent notamment ni jeu de mots ni trait d'esprit qui pourrait les justifier. Au reste, l'échange entre monsieur C. et C.A. reproduit ci-dessus (point 10 du présent arrêt) s'est achevé sur le dernier commentaire de monsieur C. et n'a pas provoqué de réaction d'approbation (aucun « like »). En bref, il paraît bien n'avoir fait rire que les deux intéressés. »

Le tribunal peine à voir en quoi la publication de Monsieur J serait humoristique

La cour conclut au comportement fautif dans le chef de Monsieur C.

Tout comportement fautif ne constitue pas nécessairement un motif grave.

Le tribunal retient toutefois parmi les éléments de nature à donner à la faute un caractère de gravité,

- le caractère offensant des propos tenus

- le caractère public de ces propos dès lors qu'ils ont été adressés, par écrit et donc de manière pérenne, à un groupe de 520 personnes environ, non choisies ni même toutes connues par monsieur J, , ce groupe étant en outre de nature diversifiée (il comporte en effet tant des membres du personnel d'In que des tiers à l'entreprise, des hommes comme des femmes, etc.).

Le caractère très diversifié du groupe, de même que le caractère écrit et permanent des propos, empêchent monsieur . — même s'il n'en avait pas conscience — d'invoquer que ces propos relevaient d'un mode d'expression propre à un certain milieu (ouvrier, rigoureusement masculin, etc.) ou à certaines circonstances (humour de salle de garde ou de vestiaire, etc.).

- Le caractère ciblé des propos qui visent expressément deux femmes identifiables, dont ils portent atteinte à l'honneur, sans aucun motif que celui de se moquer? Car le tribunal se demande encore le pourquoi de tels propos !

Par ailleurs, les deux personnes visées par les propos ont été choquées, l'une d'elle allant porter plainte. Et dans cette plainte, madame L. a exposé être sous le choc, (pièce 13 du dossier)

« Il doit enfin être noté que les propos reprochés à monsieur C., puisqu'ils visaient une collègue qu'il est susceptible de rencontrer lors de l'exécution du travail, ont eu un impact dans la sphère contractuelle et dans la relation entre lui et Mi, compte tenu notamment de l'obligation de cette dernière d'assurer le bien-être au travail de ses salariés. »

- La gravité des faits est d'autant plus établie que tant le règlement de travail de l'entreprise que le Code d'éthique soulignent l'importance d'adopter une attitude respectueuse et appropriée à l'égard des collègues (de manière générale et sur les réseaux sociaux)

Le règlement de travail⁴⁵précise notamment ce qui suit :

« Le contrat pourra être rompu par l'une ou l'autre des parties pour des motifs graves conformément au droit commun et moyennant le respect des obligations légales.

A. L'employeur peut user de cette faculté, notamment : (...)

- lorsque le travailleur se rend coupable d'acte d'improbité, de voies de faits ou d'injures graves à l'égard de tout membre de l'entreprise ou de tout visiteur ;
- lorsque le travailleur se rend coupable de faits immoraux pendant l'exécution de son contrat ; » (article 9.7)

« Tout comportement à connotation sexuelle est dès lors jugé inacceptable s'il est indésirable, déplacé et blessant pour la personne qui le subit, s'il est utilisé explicitement ou implicitement comme base d'une décision affectant les droits d'un travailleur en matière de formation professionnelle, d'emploi, de maintien de l'emploi, de promotion, de salaire ou de toute autre décision relative à l'emploi ou s'il crée un climat d'intimidation, d'hostilité ou d'humiliation à son égard. (...)

⁴⁵ Pièce 2 dossier employeur

Compte tenu de la gravité des faits, le travailleur qui s'est rendu coupable de violence ou de harcèlement moral ou sexuel sur les lieux de travail, si les faits sont prouvés, et le travailleur qui a fait un usage abusif de la procédure de plainte peuvent se voir infliger une des sanctions suivantes : (...) un licenciement pour motif grave » (annexe VI).

Le Code d'éthique⁴⁶ précise notamment ce qui suit :

« Nous suivons toutes les lois applicables et les politiques/règles de la Société et nous agissons avec intégrité dans le cadre de nos activités professionnelles » (principe 1) ;
« Nous respectons et apprécions la diversité des personnes. Nous ne tolérons pas la violence physique ou le harcèlement de quelque nature que ce soit. (...) La violence physique, ou tout autre harcèlement de quelque sorte que ce soit, constitue une faute et est contraire à un environnement de travail respectueux. Le harcèlement peut être commis par des responsables ou des membres du personnel. Il peut être physique, verbal ou écrit. Il peut être ou non à caractère sexuel » (principe 5). »

II. Conclusions

La demande n'est pas fondée.

PAR CES MOTIFS,

Le tribunal

VU les articles 1, 30, 34 à 38, 40 et 41 de la loi du 15 juin 1935.

Statuant contradictoirement à l'égard de toutes les parties ;

Reçoit la demande et la dit NON fondée

Ordonne l'exécution provisoire du présent jugement, sans caution ni cantonnement.

Condamne Monsieur J _____ aux dépens liquidés à 195€ étant l'indemnité de procédure et à la contribution au Fonds Budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, liquidée par le Tribunal à la somme de 20€ (art. 1017 et 1018 du C.J. combiné avec les art.4 et 5 de la loi du 19 mars 2017, instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne)

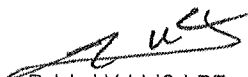
AINSI jugé et signé avant prononciation par la **3ème chambre du tribunal du travail de Liège, division Namur**, où siégeaient :

Madame Corinne GUIDET, Juge président le siège
Madame Stéphanie DEMARCHE, Juge social employeur

⁴⁶ Pièce 3 dossier employeur

Monsieur Vincent RASSART, juge social ouvrier


Qui ont assisté aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature, de Monsieur **Pierre-Marie WANSART**, Greffier assumé,


P.M. WANSART
Le Greffier assumé


S. DEMARCHE V. RASSART
Les Juges sociaux


C. GUIDET
Le Juge président la Chambre

Et prononcé en langue française à l'audience publique supplémentaire du **09 juin 2022** de la **3ème** chambre du Tribunal du Travail de Liège, division Namur, par Madame Corinne **GUIDET**, Juge, assisté de Monsieur Pierre-Marie **WANSART**, Greffier assumé, qui signent ci-dessous.


Pierre-Marie WANSART,
Greffier assumé


Corinne GUIDET,
Juge