

**TRIBUNAL DU TRAVAIL FRANCOPHONE DE
BRUXELLES**

2^{ème} chambre - audience publique du JUGEMENT

R.G.n°(...)

Aud.n⁰

15/7/17/005

Contrats (employés)

Rép. n° 15/

Contradictoire - Définitif

EN CAUSE :

Monsieur C.(...),
Domicilié (...) à (...),

Partie demanderesse, comparissant en personne, assistée par Me V.(...), avocat, dont le cabinet est sis (...) à (...);

CONTRE:

La société anonyme H.(...) M.(...),
Dont le siège social est situé (...) à (...), inscrite à la B.C.E. sous le numéro (...),

Partie défenderesse, comparissant par Me R.(...), avocat, dont le cabinet est sis (...) à (...);

* * *

Vu la loi du 10 octobre 1967 contenant le Code judiciaire,

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

1 **La procédure**

Monsieur C.(...) a initié la procédure par une requête contradictoire déposée au greffe le (...).

L'affaire a été introduite à l'audience du (...).

Une ordonnance du (...), prise sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, a fixé les délais pour conclure et une date de plaidoiries.

Les parties ont déposé leurs conclusions :

- Monsieur C.(...), le (...) et le (...);
- l'H.(...) M.(...), le (...), le (...) et le (...).

Les parties ont déposé leur dossier de pièces.

Elles ont été entendues en leurs dires et moyens à l'audience publique du (...), à laquelle elles n'ont pas pu être conciliées.

Les débats ont été clos.

Des délais ont été fixés pour permettre à l'Auditorat du travail de rendre son avis écrit et aux parties d'y répliquer.

Madame Virginie RENARD, Substitut de l'Auditeur du travail, a déposé son avis écrit le 3 mars 2015, concluant à la recevabilité et au fondement de la demande de Monsieur C.(...) visant à obtenir une indemnité forfaitaire de 6 mois de rémunération brute fondée sur l'article 18 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

Le 30 mars 2015, l'H.(...) M.(...) a déposé des conclusions en répliques à cet avis.

L'affaire a été prise en délibéré le (...).

II **Les faits**

1.

Le (...), Monsieur C.(...) entre au service de l'H.(...) M.(...) dans le cadre d'un contrat de travail d'employé, conclu pour une durée indéterminée et des prestations de travail à temps plein.

Suivant les mentions reprises sur les fiches de paie, sa fonction était celle de « *gouvernant principal* », faisant partie du personnel d'encadrement (le contrat de travail n'est produit par aucune des deux parties).

Monsieur C.(...) exerçait des tâches de « *House Keeping Manager* » (responsable de la conciergerie), supervisant une équipe de plusieurs travailleurs.

2.

Entre (...), Monsieur B.(...) effectue un stage au sein de l'H.(...) M.(...) 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.(...), ainsi qu'au département « *Purchasing* » (achats):

Monsieur C.(...) et Monsieur B.(...) sont tous les deux de nationalité britannique et originaires d'une même ville en Angleterre. Comme l'écrira Monsieur B.(...), ils ont tous les deux entretenu une relation privilégiée (« *special relationship* », pièce 2 du dossier de la défenderesse) et se sont liés d'amitié, dès le début de son stage.

3.

Le (...), Monsieur C.(...) propose à Monsieur B.(...) d'aller dîner, ce que ce dernier accepte (pièce 6 du dossier de la défenderesse). Monsieur B.(...) se confiera durant le repas, notamment à propos de la séparation de ses parents, qui l'affecte beaucoup.

Après le repas, Monsieur C.(...) et Monsieur B.(...) 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.(...) enverra ensuite différents messages à Monsieur B.(...) 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 Dorothee M.(...), une note dans laquelle il se plaint du comportement adopté par Monsieur C.(...) à son égard (pièce 2 du dossier de la défenderesse).

Cette note n'est alors pas directement communiquée à la direction, à la demande de Monsieur B.(...) lui-même. Elle aurait été transmise à Monsieur M.(...), secrétaire permanent (SYNDICAT), le (...) (date reprise à la page 2 des conclusions de Monsieur C.(...)).

5.

Le 5 septembre 2012, Monsieur M.(...) prend contact avec la direction de l'hôtel, en vue de l'informer d'un cas de harcèlement concernant Monsieur C.(...) et Monsieur B.(...).

6.

Le vendredi (...) à (...), Monsieur M.(...) envoie par e-mail à Monsieur O.(...), directeur général de l'hôtel, un e-mail reprenant « *deux documents concernant la plainte pour harcèlement* ». Il s'agit d'une part de la déclaration écrite précitée que Monsieur B.(...) a remise à Madame M.(...) (pièce 2 du dossier de la défenderesse) et, d'autre part, de la reproduction de messages SMS qui auraient été échangés entre Monsieur B.(...) et Monsieur C.(...) (pièce 6 du dossier de la défenderesse).

7.

Le lundi (...), une enquête est effectuée au sein de l'hôtel concernant les faits relatés dans la note de Monsieur B.(...).

Dans ce cadre, Monsieur C.(...), qui partageait la chambre de Monsieur B.(...) durant son stage, est interrogé et confirme ses déclarations par écrit. Le document présenté par la défenderesse (pièce 3) comme étant la déclaration écrite de Monsieur C.(...) n'est cependant pas daté ni signé par ce dernier et elle ne respecte pas les conditions prévues par le Code judiciaire (article 961/1) en matière d'attestations écrites.

8.

Par e-mail du mardi (...), Monsieur B.(...) confirme avoir écrit le document reçu par Madame M.(...) (la noté précitée).

Dans un e-mail du même jour, Monsieur O.(...) précise avoir discuté par téléphone avec Monsieur B.(...) (pièce 5 du dossier de la défenderesse).

Toujours le (...), Monsieur C.(...) est auditionné par la directrice des ressources humaines, Madame DELEVAL, 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 (...), 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.(...)).

9.

Egalement le (...), la défenderesse 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.

Les faits constitutifs du motif grave sont décrits comme suit dans ce courrier (pièce 9 du dossier de Monsieur C.(...)) :

- *«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, tenant 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 [ne s'est jamais agi] 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. H en a souffert pendant et après son stage.

Un tel comportement est inacceptable, tant sur le plan humain que sur le plan professionnel. E 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.

- *H 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 » (pièce 8 du dossier de l'H.(...) M.(...)).*

Monsieur C.(...) a contesté son licenciement et a introduit la présente action.

III. L'objet de l'action

Aux termes de ses conclusions additionnelles et de synthèse du 1^{er} septembre 2014, Monsieur C.(...) demande au tribunal du travail:

- de déclarer sa demande recevable et fondée ;
- de condamner l'H.(...) M.(...) à lui payer :
 - o 51.009,29 € (11 mois de rémunération) à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts légaux depuis le (...);

- 27.823,25 € (6 mois de rémunération) sur la base de la loi du 10 mai 2007, à majorer des intérêts légaux depuis le (...);
- de condamner l'H.(...) M.(...) aux entiers dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 3.300,00 €.

L'H.(...) M.(...) conteste l'intégralité des demandes de Monsieur C.(...) et demande la condamnation de ce dernier à supporter les dépens, dont l'indemnité de procédure liquidée à 3.300,00 €.

IV. Discussion

1. L'indemnité compensatoire de préavis

a. Le double délai de trois jours ouvrables

i. En droit

En vertu de l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail : « *Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis (...), lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins* ».

Il appartient à la partie qui invoque le motif grave de fournir la preuve qu'elle a respecté le délai légal de trois jours ouvrables (article 35, alinéa 8, de la loi du 3 juillet 1978).

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 suffisante à sa propre conviction et aussi à celle de l'autre partie et de la justice (Cass., 22 octobre 2001, S.99.0206.F, www.juridat.be; Cass., 11 janvier 1993, *J.T.T.*, 1993, p. 58).

Par mesure de prudence, l'employeur peut, avant de procéder au licenciement pour motif grave, procéder à une enquête afin d'obtenir une certitude suffisante sur les faits et leur gravité (Cass. 17 janvier 2005, *J.T.T.*, 2005, p. 137 ; Cass. 14 octobre 1996, *J.T.T.*, 1996, p. 500).

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 (C. trav. Bruxelles, 23 janvier 1991, *R.D.S.*, 1991, p. 120 ; W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, *Compendium Droit du travail*, 2014-2015, p. 2199).

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 suffisante 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 (Cass. 17 janvier 2005, *Chron. Dr. Soc.* 2005, p. 207 ; C. trav. Gand, 14 janvier 2009, *T.G.R.*, 2010, p. 212).

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 suffisante à sa propre conviction et aussi à l'égard du travailleur et de la justice (Cass. 15 octobre 1996, *Pas.*, 1996, p. 983). 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.

Lorsque le juge considère que la partie qui a mis fin au contrat pour motif grave, prouve qu'elle n'a eu connaissance des faits constituant le motif grave que dans les trois jours ouvrables précédant le congé, il décide légalement que la partie licenciée doit prouver que celui qui a donné le congé connaissait déjà ces faits depuis plus de trois jours (Cass., 4 décembre 1989, *J.T.T.*, 1990, p. 92).

En l'espèce

1.

C'est le mardi (...) que Monsieur C.(...) a été licencié pour motif grave, suite à son audition.

En effet, dans son courrier du (...) (pièce 8 de son dossier), Monsieur C.(...) indique que, le mardi (...) 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 confirme qu'il avait été préalablement mis fin à son contrat de travail.

Le congé est l'acte par lequel une partie notifie à l'autre qu'elle entend que le contrat de travail prenne fin (voyez e.a. Cass., 19 mai 2008, *J.T.T.*, 2008, p. 394). Le congé est un acte unilatéral qui n'est soumis à aucune exigence de forme. Il s'agit d'un acte juridique définitif, irrévocable et indivisible. Le congé a un effet immédiat, s'il n'est pas assorti d'un préavis régulier (Cass., 23 mars 1981, *J.T.T.*, 1981, p. 240).

En l'espèce, la défenderesse a posé un acte de congé le mardi (...) en invitant Monsieur C.(...) à ne plus venir travailler. Cet acte de congé a été confirmé dans la lettre de notification du motif grave du (...).

2.

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

Sur la base des éléments produits par les parties, il est établi que Monsieur O.(...), le directeur général de l'hôtel, a été informé oralement le 5 septembre 2012 par Monsieur M.(...), secrétaire permanent (*SYNDICAT*), de l'existence présumée d'un cas de harcèlement impliquant Monsieur C.(...) et Monsieur B.(...).

Des informations plus précises lui ont été communiquées le vendredi 7 septembre 2012, par un e-mail de Monsieur M.(...), auquel était joint notamment le document de « plainte » établi par Monsieur B.(...).

Au vu de la gravité des accusations dirigées contre Monsieur C.(...) (faits de harcèlement sexuel), il s'imposait de toute évidence de ne pas agir à la légère.

Par conséquent, c'est de manière totalement justifiée que la défenderesse a procédé à une enquête interne en vue de vérifier les faits qui étaient renseignés dans le document précité, présenté comme établi 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 pas présent à l'hôtel pour confirmer son écrit et que son stage était terminé depuis fin (...).

Ce n'est que le (...) que Monsieur B.(...) a confirmé, par-e-mail, avoir établi lui-même le document en question.

La défenderesse a procédé à l'audition de Monsieur C.(...) le (...), mesure qui n'était pas superflue et qui a permis à la défenderesse de recueillir davantage d'informations relatives aux faits repris dans la note précitée de Monsieur B.(...).

3.

Enfin et surtout, une audition préalable de Monsieur C.(...), lui permettant de s'exprimer sur les accusations dirigées contre lui, était en l'espèce indispensable, vu la gravité de ces accusations.

Le tribunal considère qu'avant d'avoir pu entendre Monsieur CLÂY sur les faits qui lui étaient reprochés, le (...), les dirigeants de l'hôtel n'avaient pas de connaissance suffisante des faits.

Et même si l'on devait fixer la date de la connaissance suffisante des faits au vendredi 7 septembre 2012 (e-mail de Monsieur M.(...)), le congé du mardi (...) 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 (...), soit endéans les trois jours ouvrables qui suivent le jour de la notification du congé (le (...)).

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

b. Quant au motif grave invoqué

i. En droit

En vertu de l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail : «*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 (article 35, alinéa 8, de la loi du 3 juillet 1978). H peut rapporter cette preuve par toutes voies de droit (Cass. 24 septembre 1979, *J.T.T.*, 1980, p. 98).

Le fait qui justifie le congé pour motif grave est le fait en lui-même ainsi que toutes les circonstances qui peuvent lui conférer la nature d'un motif grave (Cass., 6 septembre 2004, *J.T.T.*, 2005, p. 140).

Selon la Cour de cassation, «*l'article 35 ... n'impose ni que la faute grave soit de nature contractuelle, ni qu'elle ait été commise à l'égard de l'employeur, ni que celui-ci ait subi un préjudice* » (Cass., 6 mars 1995, *J.T.T.*, 1995, p. 281).

Des faits de la vie privée, commis hors du champ contractuel, peuvent rendre impossible la poursuite des relations de travail et justifier un licenciement pour motif grave (Cass., 9 mars 1987, *Pas.*, 1987,1, 815 ; C. trav. Liège, 28 avril 2009, *Chron. Dr. Soc.*, 2010, p. 254).

Le juge ne peut dès lors pas écarter un fait et considérer qu'il ne s'agit pas d'une faute grave, au motif qu'il s'agit d'un fait de la vie privée, sans rechercher si ce fait rend ou non impossible la poursuite du contrat de travail (W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, *Compendium Droit du travail*, 2014-2015, p. 2273).

Le fait qu'un acte soit étranger aux rapports de travail n'empêche pas qu'il puisse être invoqué à titre de motif grave, si cet acte est susceptible d'avoir une influence sur la relation de travail (voyez S. GILSON, « Motif grave et bonnes mœurs », in S. GILSON (coord.), *Le congé pour motif grave*, Limai, Anthémis, 2011, p. 341 ; voir également S. GILSON, F. LAMBINET et K. ROSIER, *Le droit au respect de la vie privée des travailleurs*, Limai, Anthémis, 2012, pp. 90 et s.).

ii. En l'espèce

1.

Le premier fait reproché à Monsieur C.(...) consiste à avoir placé deux préservatifs dans la chambre de Monsieur B.(...).

Monsieur C.(...) 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 du HKP a fait une blague, en glissant des préservatifs avec la peluche destinée à Monsieur B.(...)* » (pièce 13 du dossier de Monsieur C.(...) ; le tribunal souligne).

Madame N.(...) précise, en substance, que c'est Madame PORTA NOVA 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.M.(...) 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.

La défenderesse reproche ensuite 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 et 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 et la fréquence avec lesquelles ces propos auraient été tenus).

Le tribunal n'est donc pas en mesure de vérifier ce qui est ici exactement reproché à Monsieur C.(...).

Le tribunal rappelle que Monsieur C.(...) et Monsieur B.(...), avant leur « dispute », entretenaient une relation amicale et qu'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 (...). Monsieur C.(...) aurait présenté ce dîner comme étant 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.(...).

4.1.

Il n'est pas démontré que Monsieur C.(...) aurait fait croire à Monsieur B.(...) qu'il s'agissait d'un dîner entre collègues. Au contraire, il ressort des SMS du (...) (pièce 6 du dossier de la défenderesse) que Monsieur C.(...) a proposé à

Monsieur B.(...) d'aller dîner ce soir-là, 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. Pour rappel, 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.

4.2.

Il n'est pas démontré non plus que Monsieur C.(...) aurait eu des gestes déplacés envers Monsieur B.(...). Monsieur C.(...) le conteste et la défenderesse ne produit que le document établi par Monsieur B.(...), qui n'est confirmé par aucune autre pièce. L'attestation de Monsieur C.(...) du (...) n'est pas établie dans les formes requises par le Code judiciaire (article 961/1), elle n'est pas datée ni signée. Plus fondamentalement, elle ne constitue qu'une relation *indirecte* des faits qui lui ont été rapportés par Monsieur B.(...), Monsieur C.(...) n'ayant pas assisté à la soirée du (...).

4.3.

Concernant la fréquentation dudit « *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 tout aussi bien 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 avec une personne tierce.

Ces éléments démontrent que Monsieur C.(...) n'a pas contraint Monsieur B.(...) à partager la soirée du (...) avec lui, ni à le suivre dans ledit bar.

Monsieur C.(...) soutient d'ailleurs que c'est à la demande de Monsieur B.(...) que la soirée a été poursuivie dans un bar, ce que confirme l'attestation de Monsieur C.(...) (« *après le dîner, William décida tout de même d'aller dans un bar avec Monsieur C.(...)*»). Ni dans l'attestation de Monsieur B.(...), ni dans celle de Monsieur C.(...), il n'apparaît que Monsieur B.(...) aurait été entraîné dans ledit bar contre son gré. Monsieur Z.(...) atteste par ailleurs que Monsieur B.(...) lui a plusieurs fois proposé de « *sortir ensemble ou boire des verres dans différents bars en sachant que je suis moi-même homosexuel* » (pièce 13 du dossier de Monsieur C.(...)).

4.4.

La soirée du (...) 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.(...), avec lequel il entretenait une « *relation spéciale* » comme ce dernier l'écrira par la suite (pièce 2 du dossier de la défenderesse ; voir également l'attestation de Monsieur C.(...), en pièce 3, suivant laquelle Monsieur B.(...) « *se lia d'amitié* » avec Monsieur C.(...)).

5.

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 voire excessif 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 pendant la soirée qu'ils avaient décidé initialement de passer ensemble.

Encore une fois, 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.(...).

D'ailleurs, il ressort d'attestations produites par Monsieur C.(...) (pièces 11 et 12) que, au mois de mai 2012, soit après l'« incident » du (...), 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 (« *Front Office* ») et que Monsieur C.(...) l'avait traité avec respect et lui avait confié des responsabilités. Il a précisé qu'il avait « *agacé* » Monsieur C.(...), en demandant à ses collègues de faciliter sa réintégration au sein de la conciergerie.

Ceci résulte de deux attestations écrites convergentes, émanant de Mesdames N.(...) et A.N.(...), établies dans les formes prescrites par le Code judiciaire (article 961/1).

Le différend relationnel que Messieurs C.(...) et B.(...) ont eu n'a donc pas empêché ce dernier d'envisager et même de souhaiter travailler à nouveau dans le département dirigé par Monsieur C.(...).

Par ailleurs, Monsieur B.(...) a poursuivi son stage au sein de l'hôtel jusqu'à son terme.

Dans sa « plainte » remise à Madame M.(...), 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 « *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 du tribunal : « *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 M.(...), 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 la « plainte » remise à Madame M.(...), 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 de la défenderesse.

Si Monsieur C.(...) avait été un « harceleur sexuel » comme le soutient actuellement la défenderesse, 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.(...).

6.

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 relèvent essentiellement de la vie privée de Monsieur C.(...) 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 la défenderesse et Monsieur C.(...).

Le tribunal relève en outre que Monsieur C.(...) n'a jamais reçu le moindre avertissement au cours de sa carrière de près de 7 ans au sein de l'H.(...) M.(...).

Monsieur C.(...) produit par ailleurs des attestations écrites de plusieurs témoins de moralité, qui vantent ses qualités tant humaines que professionnelles (pièces 14 à 18 de son dossier).

Il n'était pas justifié de licencier Monsieur C.(...) pour motif grave.

L'H.(...) M.(...) a rompu irrégulièrement le contrat de travail et doit payer à Monsieur C.(...) une indemnité compensatoire de préavis.

c. Le montant de l'indemnité compensatoire de préavis

Conformément à l'article 82, § 3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, dans sa version applicable au présent litige, à défaut de convention valablement conclue, le délai de préavis des employés dont la rémunération excède le seuil de 31.467,00 € (en (...)) est fixé souverainement par le juge, sans que ce délai ne puisse être inférieur au délai de préavis minimum légal.

La durée de ce délai de préavis doit être déterminée par le juge eu égard à la possibilité existant pour l'employé de trouver rapidement un emploi adéquat et équivalent compte tenu de son ancienneté, de son âge, de ses fonctions et de sa rémunération, en tenant compte des éléments propres à la cause (Cass., 4 février 1991, *Pas.*, 1991, p. 536).

La défenderesse soutient, à titre subsidiaire, que le délai de préavis raisonnable peut être estimé en l'espèce à 6 mois.

Monsieur C.(...) estime quant à lui qu'un délai de 11 mois est raisonnable.

Le tribunal ne voit pas pour quelle raison il y aurait lieu de tenir compte en l'espèce du comportement de Monsieur C.(...) pour la fixation du délai de préavis. Le tribunal a considéré ci-avant que les reproches qui lui ont été faits étaient injustifiés.

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 € (montant non contesté par la défenderesse).

Tenant compte de ces critères, le tribunal estime qu'un délai de 7 mois 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), somme à majorer des intérêts au taux légal depuis le (...).

2. L'indemnité forfaitaire prévue par la loi anti-discrimination

a. En droit

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 (article 3 de la loi ; voyez aussi article 14 de cette même loi).

Ces dispositions législatives trouvent à s'appliquer dans le cadre des relations de travail (article 5 de la loi).

En ce qui concerne la relation de travail, la loi s'applique entre autres aux dispositions et pratiques en matière de rupture du contrat de travail, y compris, entre autres, mais pas exclusivement, la décision de licenciement (article 5, § 2, 3° de la loi).

Une distinction directe est définie comme « *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* » (article 4, 6° de la loi).

La discrimination directe est une « *distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II de la loi* » (article 4, 7° de la loi)..

Une distinction directe fondée sur l'orientation sexuelle peut uniquement être justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes (voyez l'article 8, § 1^{er} à 4 de la loi).

La victime d'une discrimination dans le cadre des relations de travail a droit à une indemnisation forfaitaire de son préjudice moral et matériel, équivalant à 6 mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable aurait également été adopté en l'absence de discrimination (article 18 de la loi).

L'article 28, § 1^{er} de la loi prévoit que lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur l'un des critères protégés, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

- les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un critère protégé ;
- les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence (article 28, § 2 de la loi).

Comme le précise la défenderesse dans ses conclusions à propos de la charge de la preuve, il ne saurait être question d'un renversement de la charge de la preuve qu'après que la victime prouve les faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination (*Doc. pari*, Chambre, 2006-2007, n°51-2720/009, p. 72). De plus, il est requis que ces faits soient « *des éléments objectivables suffisamment précis* » (S. GILSON, *Le licenciement abusif*, Limai, Anthémis, 2011, p. 238) de nature à créer un doute dans l'esprit du juge quant aux motifs ayant dicté ce traitement défavorable, incitant le juge à poursuivre la recherche (I. RORTVE et V. VAN DER PLANCKE, "Quels dispositifs pour prouver la discrimination ? », in Ch. BAYART, S. SOTTIAUX et S. VAN DROOGHENBROECK (dir.), *Les nouvelles lois luttant contre la discrimination*, La Chartre, 2008, p. 421 ; voyez également les références contenues dans l'avis de l'auditorat du travail et notamment le renvoi à C. trav. Bruxelles, 12 novembre 2012, R.G. n°2011/AB/613, disponible sur www.juridat.be).

b. En l'espèce

Le licenciement est essentiellement motivé par la relation que Monsieur C.(...) a entretenue avec Monsieur B.(...) durant le stage de ce dernier.

Plus précisément, un des motifs invoqués consiste à s'être rendu avec Monsieur B.(...) dans un « *bar gay* » et donc dans un établissement fréquenté par des personnes avec une orientation sexuelle bien déterminée.

Cette spécificité a été mise en exergue dans la lettre de notification du motif grave.

Il y est ainsi reproché à Monsieur C.(...) d'avoir emmené Monsieur B.(...), après le dîner du (...), « *dans un bar gay qui était purement et simplement un lieu où des homosexuels se rencontrent pour avoir une relation sexuelle* » (le tribunal souligne).

Cette même lettre précise encore que « *Monsieur B.(...) a été témoin dans ce bar de toutes sortes de rapports sexuels entre hommes qui ne s'étaient jamais rencontrés (...)* » (le tribunal souligne).

Monsieur C.(...) soulève par ailleurs à juste titre que la défenderesse a opéré une confusion, peut-être involontaire mais révélatrice, entre « *soft-toy* » et « *sex-toy* », considérant par ailleurs que le « *soft-toy* » sur le porte-clés de Monsieur B.(...) relève du registre des « *blagues et anecdotes salaces* » (page 22 des conclusions additionnelles et de synthèse de la défenderesse).

De plus, à la fin du « *rapport* » produit en pièce 7 du dossier de la défenderesse, il est indiqué que Monsieur C.(...) « *a confirmé les faits et menaces mais infirme les intentions, selon lui protectrices. Les faits, lieux et actions sont déjà en elles-mêmes déplorables ou en tout cas critiquables, pour un cadre de l'entreprise avec un stagiaire* » (le tribunal souligne).

Le tribunal considère que, tenant compte de ces éléments, Monsieur C.(...) apporte la preuve de faits qui permettent de présumer que la décision de le licencier constitue une discrimination directe' fondée sur son orientation sexuelle, laquelle a abouti à le traiter d'une manière moins favorable qu'une personne hétérosexuelle placée dans une situation comparable.

La défenderesse, en termes de répliques à l'avis de l'Auditorat du travail, soutient à tort qu'aucun élément du dossier ne permet de conclure à l'existence d'un traitement différencié. Les nombreuses références, explicites ou implicites, faites par la défenderesse à *l'orientation sexuelle* de Monsieur C.(...), et non pas seulement à sa *vie sexuelle*, permettent de présumer que cette orientation sexuelle n'est pas étrangère à la décision de licenciement adoptée.

La défenderesse ne prouve pas qu'il n'y a pas eu de discrimination et le tribunal n'est nullement convaincu par l'allégation' unilatérale de la défenderesse suivant laquelle Monsieur C.(...) aurait été licencié dans les mêmes conditions s'il n'avait pas été homosexuel (page 35 de ses conclusions additionnelles et de synthèse).

Dans ces conditions, l'indemnité forfaitaire de 6 mois de rémunération est due, soit un montant non contesté de **27.823,25 € brut**.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL,

Statuant après un débat contradictoire,

Sur avis conforme de l'Auditorat du travail (pour ce qui concerne l'indemnité forfaitaire prévue par la loi du 10 mai 2007),

Déclare la demande de Monsieur C.(...) recevable et fondée dans la mesure suivante,

Condamne la société anonyme H.(...) M.(...) à lui payer :

- **32.460,46 € brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis (7 mois de rémunération), à majorer des intérêts légaux depuis le (...);**
- **27.823,25 € brut à titre d'indemnité forfaitaire (6 mois de rémunération) due sur la base de la loi du 10 mai 2007, à majorer des intérêts légaux depuis le (...).**

Délaisse à la société anonyme H.(...) M.(...) ses propres dépens et la condamne aux dépens de Monsieur C.(...), liquidés à la somme de 3.300,00 € représentant l'indemnité de procédure.

Ainsi jugé par la 2^e chambre du tribunal du travail francophone de Bruxelles à laquelle siégeaient :

M. F.-X. HORION, Juge;
M. P. JACQUES, Juge social employeur;
Mme C. ADAM, Juge social employé;

Et prononcé à l'audience publique du (...) laquelle était présent :

M. F.-X. HORION, Juge,
assisté par Mme M. COMPS, Greffier délégué.

Le greffier délégué

Les Juges Sociaux

Le Juge

M. Comps

P. Jacques

C. Adam

F.-X. Horion