

Contrat de travail – employé – art. 35 L 3/7/1978 – rupture pour motif grave – faits de harcèlement sexuel dans le chef d'un directeur général administrateur-délégué d'une société –

1. régularité du licenciement :
 - compétence du conseil d'administration valablement représenté (art. 522 c. des sociétés),
 - validité du licenciement intervenu sur du papier à lettre à en-tête d'un administrateur et confirmé par l'employeur en dehors du délai de trois jours.
2. fondement des faits :
régularité de la preuve (limite du caractère confidentiel du rapport du conseiller de prévention) (art. 32 quinquiesdecies, L. 4/8/1996, art. 21 à 24 A.R. 17/5/2007).

COUR DU TRAVAIL DE LIEGE SECTION DE LIEGE

ARRET

Audience publique du 25 novembre 2011

R.G. : 2011 /AL/ 1

8^e Chambre

EN CAUSE :

DISTRISUD BELLENS S.A.,
dont le siège est établi à 4030 LIEGE (GRIVEGNEE), boulevard du Cuivre et du Zinc, 35.

APPELANTE.

ayant comparu par Maître Michaël DE LEERSNYDER, avocat à 1170 BRUXELLES, Terhulpsessesteeuweg, 178

CONTRE :

Monsieur Guy-Pierre P

INTIME.

ayant comparu personnellement et assisté par Maître Jacques CLESSE, avocat à 4000 LIEGE, quai de Rome, 2.

INDICATIONS DE PROCEDURE.

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 21 octobre 2011, notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 8 novembre 2010 par le Tribunal du travail de Liège, 4^e chambre (R.G. : 385.006);
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour le 3 janvier 2011 et notifiée à l'intimé le lendemain par pli judiciaire ;
- le dossier de la procédure du Tribunal du travail de Liège, reçu au greffe de la Cour le 7 janvier 2011;
- les conclusions d'appel de l'intimé reçues au greffe de la Cour les 14 avril, 17 juin et 30 septembre 2011 et celles de l'appelante y reçues les 13 mai et 12 août 2011;
- l'ordonnance de fixation prise sur base de l'article 747 du Code judiciaire le 9 mars 2011 et notifiée par plis simples aux parties et à leur conseil le 14 mars 2011;
- le dossier de l'appelante reçu au greffe de la Cour le 30 septembre 2011 et celui de l'intimé déposé à l'audience du 21 octobre 2011;

Entendu les conseils des parties en leurs explications à cette même audience.

MOTIVATION.

L'arrêt est fondé sur les motifs suivants :

1. QUANT A LA RECEVABILITE DE L'APPEL.

Il ne résulte d'aucune pièce ni élément du dossier de procédure que le jugement dont appel ait été signifié.

L'appel, introduit dans les formes et délai, est recevable.

2. LES FAITS.

Monsieur P., ci-après l'intimé, est entré au service de la S.A. A.M.P. le 2 juin 1975. A partir du 1^{er} janvier 2004, il a été lié par un contrat de travail, conclu le 1^{er} janvier 2004, à la S.A. DISTRISUD, société appelante. DISTRISUD et A.M.P. sont deux sociétés filiales de HDS BELGIUM S.A. qui fait partie du groupe français LAGARDERE. Les sociétés sont actives dans le domaine de la distribution de presse et de publications.

Depuis le 1^{er} janvier 2004, l'intimé exerçait la fonction de directeur général de DISTRISUD S.A.

Il était également administrateur de cette société et délégué à la gestion journalière.

Le 25 juin 2009, le service de prévention et de protection de la société DISTRISUD, chargé de la prévention psychosociale, a rencontré Monsieur D. V. D. H., administrateur de la société DISTRISUD, et représentant permanent d'un deuxième administrateur de la société DISTRISUD, à savoir la société HDS, et lui a adressé le rapport suivant concernant le comportement de l'intimé.

« Monsieur V. D. H.,

Comme convenu, vous trouverez ci-dessous un compte rendu des éléments dont Monsieur L. et moi-même vous avons fait part lors de notre entretien du 25 juin 2009. Il est à noter que les faits qui sont rapportés ci-après sont la version des travailleuses qui nous ont mandatés et que nous n'avons pas interpellé la personne concernée à savoir, Monsieur P. au sujet de ceux-ci.

Monsieur L. et moi-même avons sollicité une entrevue avec vous à la demande de 4 travailleuses de chez DISTRISUD BELLENS qui nous avaient interpellés respectivement en nos qualités de personne de confiance et de conseiller en prévention psychosociale.

Ces travailleuses qui ont souhaité garder l'anonymat nous ont mandatés afin de vous informer de la situation dans laquelle elles se trouvent pour certaines depuis le mois d'octobre 2008.

Ces travailleuses nous ont rapporté des comportements indésirables de la part de leur supérieur hiérarchique, Monsieur P. Ces comportements étaient notamment les suivants (les propos rapportés sont repris tels qu'ils nous ont été déclarés par les travailleuses) :

- gestes déplacés : quand Monsieur P. vient leur dire bonjour il leur caresse les mains, les avant-bras, le dessus des bras jusqu'à l'épaule ou le dos jusqu'au haut des fesses,*
- baisers sur le front : Monsieur P. les embrasse parfois sur le front en précisant qu'elles pourraient être ses filles,*
- tenue de propos déplacés : Monsieur P. parle de préservatifs en faisant allusion aux gants en latex qu'elles portent, quand l'une d'elles se penche vers l'avant lors d'une manutention, il lui dit : « oh, quelle belle vue » ou « si vous étiez dans l'autre sens j'aurais fait comme le standard » ; en hiver, Monsieur P. leur propose de leur réchauffer les mains de sa chaleur.*

Les travailleuses affirment que Monsieur P. justifie souvent son comportement en prétendant qu'il s'agit d'une blague. Par ailleurs, elles ont remarqué que quand il se rend compte qu'il est allé trop loin, il se calme pendant quelques jours puis recommence.

De par le statut de Monsieur P., les travailleuses n'osent pas lui dire que son comportement les dérange. Pour se protéger, elles ont mis en place un système de « barricades » en s'entourant de bacs, par exemple, afin de se protéger physiquement de lui. Elles veillent également à ne pas porter de vêtements trop féminins.

Elles ont également peur de se retrouver seule avec lui et peur de représailles si elles se défendent.

Pour ces raisons, les travailleuses souhaitent que cette situation cesse. (...) »

Suite à ce rapport, Monsieur V. D. H. a convoqué immédiatement l'intimé afin que ce dernier puisse s'expliquer et donner sa version des faits.

Une rencontre s'est déroulée le jour même en présence de F. T., Directeur des ressources Humaines et de la Communication et M. De B., Directeur des opérations de la S.A. A.M.P.

Le 29 juin 2009, Monsieur V. D. H. a signé la lettre recommandée de congé pour motif grave avec effet immédiat, sans préavis, ni indemnité :

« concerne : notification officielle de rupture de contrat pour faute grave.

Monsieur,

Le Centre Belge de la Médecine du Travail –CBMT- nous a appelés afin de fixer une entrevue pour nous informer d'un dossier « délicat ».

Nous avons rencontré, le 25 juin 2009, Etienne L., personne de confiance pour DISTRISUD, accompagné de Valérie C., conseillère en prévention psychosociale.

C'est ainsi que nous avons appris que le CBMT a été saisi de plaintes de quatre collaboratrices de DISTRISUD à l'encontre de votre comportement déplacé à leur égard ; elles ont fait état de propos sexistes, d'allusions à caractère sexuel, voire obscènes, de gestes déplacés, d'attouchements.

Le même jour, à savoir le 25 juin 2009, vous avez été entendu par le soussigné en présence de Freddy T., directeur des Ressources Humaines et de la Communication et Michaël De B., Directeur des Opérations de la S.A. A.M.P., qui vous ont communiqué les termes du rapport.

Les faits relatés constituent un harcèlement sexuel caractérisé, aggravé par la circonstance que vous exercez, vis-à-vis de ces dames, en votre qualité de directeur général-administrateur délégué de la S.A. DISTRISUD, une autorité hiérarchique qui les fragilise dans leur capacité à réagir par crainte de mesures de rétorsion.

Sans préjudice de sanctions pouvant résulter d'une action pénale intentée par les victimes (art. 442 bis du code pénal), ces faits constituent une faute grave justifiant votre licenciement immédiat sans indemnité, ni préavis, pour faute grave.

Veillez noter que vous ne faites plus partie du personnel du groupe HDS Belgium à dater du 29 juin 2009.

Recevez, Monsieur, nos salutations.

D. V. D. H.

*Représentant permanent de HDS BELGIUM
Administrateur DISTRISUD S.A. »*

Le même jour, l'intimé a reçu par courrier recommandé les motifs justifiant son licenciement pour motif grave avec effet immédiat, sans préavis, ni indemnité.

« concerne : motivation de la notification de rupture pour faute grave.

Monsieur,

Faisant suite à notre notification de licenciement pour faute grave ce 29 juin 2009, nous vous prions de trouver ci-après la motivation de ce licenciement :

Le 25 juin 2009, nous avons été avisés par Etienne L., personne de confiance du CBMT pour la S.A. DISTRISUD, et Valérie C., conseiller en prévention psychosociale du CBMT, de la plainte de plusieurs travailleuses de chez DISTRISUD en leurs qualités respectives.

Ces travailleuses, qui ont souhaité garder l'anonymat, les avaient mandatés afin de nous informer de la situation dans laquelle elles se trouvent pour certaines depuis le mois d'octobre 2008.

Ces travailleuses leur ont rapporté des comportements indésirables de votre part. Ces comportements étaient notamment les suivants :

- gestes déplacés : quand vous venez leur dire bonjour vous leur caressez les mains, les avant-bras, le dessus des bras jusqu'à l'épaule ou le dos jusqu'au haut des fesses,*
- baisers sur le front : vous les embrassez parfois sur le front en précisant qu'elles pourraient être vos filles,*
- tenue de propos déplacés : vous parlez de préservatifs en faisant allusion aux gants en latex qu'elles portent pour travailler, en faisant allusion à la taille qui ne vous conviendrait pas, quand l'une d'elles se penche vers l'avant lors d'une manutention, vous lui dites : « oh, quelle belle vue » ou « si vous étiez dans l'autre sens j'aurais fait comme le standard, j'aurais marqué un but » ; en hiver, vous leur proposez de leur réchauffer les mains de votre chaleur.*

Ces travailleuses affirment que vous justifiez souvent votre comportement en prétendant qu'il s'agit d'une blague. Par ailleurs, elles ont remarqué que quand vous vous rendez compte que vous êtes allé trop loin, vous vous calmez pendant quelques jours puis vous recommencez.

Etant donné votre position hiérarchique, les travailleuses n'osent pas vous dire que votre comportement les dérange. Pour se protéger, elles ont même mis en place un système de « barricades » (en s'entourant de bacs, par exemple), afin de se protéger physiquement de vous. Elles veillent également à ne pas porter de vêtements trop féminins.

Elles ont également peur de se retrouver seules avec vous et peur de représailles si elles se défendent.

Devant la situation ainsi décrite, vous avez été convoqué dans le bureau du soussigné le 25 juin 2009, en présence de Freddy T., Directeur des ressources Humaines et de la Communication et Michaël De B., Directeur des opérations de la S.A. A.M.P. et nous vous avons donné connaissance du rapport verbal que nous avaient fait les représentants du CBMT.

Vous vous êtes déclaré « sur le cul » (sic) mais vous n'avez pas nié les faits.

Nous vous avons dit qu'il nous était impossible, dans ces circonstances, de poursuivre notre collaboration, et que, plutôt que de vous licencier pour faute grave, nous acceptions que vous nous remettiez votre démission ; nous vous avons laissé le temps de la réflexion jusqu'au jour même à 20 heures ; vous nous avez rappelé plus tard pour nous demander un moratoire jusqu'au vendredi 26 juin.

Le vendredi 26 juin, en l'absence de réponse de votre part, nous avons repris contact téléphonique, et vous nous avez fait part de votre décision de ne rien faire, et d'attendre notre courrier recommandé.

Nous avons reçu ce jour le rapport écrit de Valérie C., conseillère en prévention psychosociale au CBMT, qui confirme en tous points le rapport verbal qui nous avait été fait le 25 juin.

Nous avons par conséquent pris la décision de vous adresser la notification officielle de rupture pour faute grave qui fait l'objet d'un courrier séparé.

Recevez, Monsieur, nos salutations.

D. V. D. H.

*Représentant permanent de HDS BELGIUM
Administrateur DISTRISUD S.A. »*

Le 6 juillet 2009, l'intimé a contesté son licenciement pour motif grave dans un courrier recommandé adressé à DISTRISUD. Il y affirme que les courriers lui ayant été notifiés le 29 juin 2009 sont nuls et nonavenus car ils ont été envoyés par la société HDS et non par la société DISTRISUD, son employeur.

Il a également contesté aux termes de ce courrier le fait de ne pas avoir nié les faits qui lui sont reprochés.

Le même jour, la société DISTRISUD a adressé à l'intimé un courrier recommandé rédigé en ces termes :

« Monsieur,

Faisant suite à votre courrier du 6 juillet 2009 reçu par courriel ce jour, nous vous confirmons que les courriers recommandés des 29 juin 2009 et 1^{er} juillet 2009 par HDS BELGIUM vous ont été adressés au nom et pour compte de la S.A. DISTRISUD.

Nous vous confirmons :

- que nous restons dans l'attente de la restitution du matériel mis à votre disposition,*
- que vous ne reprenez pas le travail à l'issue du certificat médical que vous nous avez transmis.*

Recevez, Monsieur, nos salutations.

D. V. D. H.

Administrateur »

3. L'ACTION ORIGINALE.

L'intimé a introduit une action par voie de requête devant le tribunal du travail de Liège afin d'obtenir la condamnation de la S.A. DISTRISUD à lui payer :

- un montant de 366.640,44 euros bruts au titre d'indemnité compensatoire de préavis, à augmenter des intérêts de retard sur le montant brut à compter du 6 juillet 2009 ;*
- un montant provisionnel de 1 euro au titre d'indemnité pour licenciement abusif, à augmenter des intérêts de retard sur le montant brut ;*
- des dépens d'instance en ce compris l'indemnité de procédure fixée à un montant de base de 7.000 euros.*

La demande originaire avait également pour objet d'obtenir la prise en charge par la société DISTRISUD d'une procédure de reclassement professionnel conformément à la CCT n°82.

L'intimé a, en termes de conclusions, étendu sa demande en sollicitant la condamnation de la société DISTRISUD au paiement :

- d'un montant de 380.906,70 euros bruts au titre d'indemnité compensatoire de préavis,
- d'un montant de 1.670,40 euros bruts au titre d'arriérés de rémunération ;
- d'un montant de 10.000 euros au titre d'indemnité pour licenciement abusif ;
- des intérêts légaux sur ces montants bruts à partir du 6 juillet 2009 ;
- des dépens de l'instance en ce compris l'indemnité de procédure fixée à un montant de base de 7.000 euros.

4. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL.

Par jugement du 8 novembre 2010, le Tribunal du travail a

- dit l'action recevable,
- dit celle-ci partiellement fondée,
- condamné la société DISTRISUD à payer au demandeur (actuellement intimé) une indemnité compensatoire de préavis de 36 mois, soit 363.140,64 euros, sous déduction des retenues sociales et fiscales et majorée sur le brut des intérêts de retard depuis le 6 juillet 2009,
- débouté le demandeur (actuellement intimé) du surplus de ses réclamations,
- condamné la S.A. DISTRISUD aux dépens, liquidés pour le demandeur (actuellement intimé) à l'indemnité de procédure de 7.000 euros, et liquidés pour elle-même à l'indemnité de procédure de 7.000 euros.

5. LES APPELS.

5.1. La société DISTRISUD a interjeté appel contre ce jugement en ce qu'il a considéré

- que le fait que quatre travailleuses aient demandé à être entendues par les personnes de confiance (CBMT) n'établit pas la réalité des reproches que celles-ci ont émis à l'encontre de l'intimé,
- qu'il faut donc constater qu'en l'état actuel du dossier, et alors que l'intimé était licencié, on ne voit pas pourquoi les quatre personnes visées par la communication du CBMT ne pourraient pas témoigner actuellement,
- que la société reste en défaut de prouver la réalité du motif grave qu'elle impute à l'intimé et qu'elle ne sollicite pas de pouvoir le faire.

La société considère que

- le licenciement pour motif grave est régulier parce qu'il a été notifié par Monsieur V. D. H., administrateur de la S.A. DISTRISUD et représentant de la société HDS, autre administrateur de la S.A. DISTRISUD,
- les faits dénoncés sont très graves et parfaitement prouvés.

A cet égard, elle conteste l'irrégularité de la preuve soulevée par l'intimé, à savoir la violation du secret professionnel dont serait tenu le conseiller en prévention et la personne de confiance.

La société demande à la Cour de déclarer l'appel recevable et, en conséquence, de déclarer la demande originaire ainsi que la demande incidente formulée dans le cadre de la présente procédure non fondées.

5.2. L'intimé a formé un appel incident, par voie de conclusions, quant :

- à certains postes de la rémunération de référence (bonus, utilisation du GSM et de l'ordinateur portable) pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis ;
- aux arriérés de rémunération ;
- au licenciement abusif ;
- au reclassement professionnel.

6. FONDEMENT.

L'EXISTENCE DU MOTIF GRAVE.

6.1. Principes.

6.1.1. Régularité : formes et délais

L'article 35 de la loi relative aux contrats de travail du 3 juillet 1978 définit le motif grave comme une faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

De par nature, pareille faute justifie le licenciement immédiat.

La définition légale du motif grave étant incompatible avec la continuation des relations contractuelles, la partie qui s'en prévaut est tenue de mettre fin au contrat dans les trois jours ouvrables de la connaissance des faits qualifiés de motif grave¹.

Passé ce délai ce motif ne peut plus justifier un licenciement. Cela implique qu'il existe une présomption irréfragable que ces faits ne sont pas constitutifs de motifs graves².

L'article 35 de la loi sur les contrats de travail prévoit un double délai de 3 jours, un premier délai pour notifier le congé et un second pour dénoncer le motif grave.

Le (premier) délai de trois jours prend cours à partir du moment où la partie qui s'en prévaut a pris connaissance des faits qu'elle considère constitutifs de motif grave.

Selon la jurisprudence de la Cour de cassation à laquelle la Cour se rallie, ce délai ne prend cours qu'à partir du moment où la partie qui notifie congé dispose de tous les éléments pour acquérir la certitude nécessaire sur l'existence des faits ainsi que toutes les circonstances qui leur confèrent leur caractère de gravité³.

L'obtention d'une certitude suffisante concernant la réalité et la gravité des faits ne signifie pas que l'employeur doit en avoir la preuve avant de procéder au

¹ Cass. 1/06/1981, *R.W.* 81-82, 741

² Taquet M. et Wantiez Cl. « La loi sur les contrats de travail », *J.T.T.* 78, 292.

³ Cass. 16/06/1971, *AC* 71, 1045 ; Cass 23/05/1973, *JTT* 73, 112 ; Cass 14/05/1979, *RW* 79-80, 1791 ; Cass. 16/12/1979, *JTT* 81, 35 ; Cass 22/01/1990, *JTT* 90, 89 ; Cass. 5/11/1990, *JTT* 91, 1955 ; Cass 11/01/1993, *JTT* 93, 58 ; Cass. 14/10/1996, *JTT* 96, 500 note ; Cass 06/09/1999, *RW* 2000-01, 353.

licenciement. La certitude peut exister avant le moment où tous les éléments de preuve sont réunis entre les mains de l'employeur⁴.

Si les faits qui fondent le congé pour motif grave sont invoqués par la partie qui donne le congé, plus de trois jours ouvrables après la date à laquelle ils sont survenus, cette partie doit prouver les circonstances ayant entraîné que les faits ne lui ont été connus qu'au plus tôt trois jours ouvrables avant le congé⁵.

Il appartient en effet à la partie qui invoque le motif grave de fournir la preuve qu'elle a respecté le délai dans lequel elle a donné le congé (art. 35, al. 8, loi relative aux contrats de travail).

Mais il ne peut pas être déduit de l'article 35, al. 1er de la loi relative aux contrats de travail que l'employeur doit se rendre compte à temps des faits et de leur gravité⁶. Un congé pour motif grave n'est pas irrégulier par le simple fait que celui qui notifie le congé aurait déjà pu prendre connaissance des faits plus tôt⁷.

La partie qui souhaite mettre fin au contrat de travail a le droit d'entendre l'autre partie dans ses explications et peut, avant de procéder à la rupture, permettre à l'autre partie de donner dans un délai raisonnable ses explications ou ses justifications à propos des prétendues fautes graves⁸. De la circonstance que le licenciement pour motif grave a été donné après un entretien au sujet de données dont l'employeur avait déjà connaissance, il ne peut être déduit qu'au moment de l'audition il détenait déjà tous les éléments d'appréciation pour prendre une décision en connaissance de cause⁹.

Le moment où l'on a connaissance avec certitude du fait qui est à l'origine du motif grave ne correspond pas nécessairement au moment où peut être prouvé ce fait¹⁰.

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 tardif¹¹.

L'article 35 de la loi sur les contrats de travail dispose que « *Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé* ».

La jurisprudence a précisé que la lettre de rupture doit énoncer avec précision les faits énoncés afin de permettre au travail d'être informé des causes de son licenciement pour motif grave et au juge d'apprécier la réalité de leur gravité et de vérifier si les motifs invoqués devant lui s'identifient à ceux qui ont été notifiés¹².

⁴ Cass. 28/02/1983, *Pas.*, 1983, 1, 723 ; Cass. 22/01/1990, *RDS*, 1990, 139 ; CT Mons, 19/04/1990, *JTT*, 1990, 440, voy. aussi : CT Bruxelles, 31/01/1996, *JTT*, 1997, 137 ; CT Liège, 24/04, *Chron D.S.*, 1998, 79.

⁵ CT Bruxelles, 19/03/1985, *Chron. DS*, 1985, 178 ; CT Bruxelles, 18/02/1986, *JTT*, 1986, 464 ; CT Mons, 01/03/1999, *JTT*, 2000, 62

⁶ Cass. 25 avril 1989, *JTT*, 1994, 81

⁷ Cass. 28/02/1994, 286, note.

⁸ CT Bruxelles, 18/06/1975, *Bull. FEB*, 1976, 2608 ; CT Bruxelles, 22/02/1978, *JT*, 1978, 349 ; CT Bruxelles, 22/12/1982, *RDS*, 1983, 523, note P. HALLEMANS

⁹ Cass., 14/10/1996, *JTT*, 1996, 500.

¹⁰ CT Bruxelles, 21/05/1997, *Bull. FEB*, janvier 1998, 82 ; CT Liège, 24/04/1997, *Chron. DS*, 1998, 79

¹¹ CT Bruxelles, 23 janvier 1991, *RDS*, 1991, 120).

¹² C.T. Brux. 5-6-73, R.G. 2.647 ; Cass. 22-2-78 *JTT* 1979, 44

Selon une jurisprudence constante, une lettre imprécise ne permet pas au travailleur et au juge d'apprécier si les faits reprochés au travailleur coïncident avec les faits énoncés dans la lettre de rupture¹³.

Ainsi le motif grave justifié par « les faits commis ce matin », « vos grossièretés », « vos injures » ne permet pas d'apprécier la réalité et l'importance des faits reprochés¹⁴.

Il a toutefois été décidé que la précision des motifs ne doit pas résulter de la seule lettre recommandée mais qu'elle peut découler d'autres éléments pour autant que l'ensemble de ceux-ci permette d'apprécier les motifs de rupture avec certitude et précision¹⁵.

Cependant l'imprécision d'une lettre de rupture ne peut être couverte par une enquête par témoin¹⁶.

6.1.2. Fondement du motif grave : gravité des faits et preuve des faits.

L'article 35 de la loi relative aux contrats de travail du 3 juillet 1978 définit le motif grave comme une faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

De par nature, pareille faute justifie le licenciement immédiat.

La définition légale du motif grave étant incompatible avec la continuation des relations contractuelles, la partie qui s'en prévaut est tenue de mettre fin au contrat dans les trois jours ouvrables de la connaissance des faits qualifiés de motif grave¹⁷.

Passé ce délai ce motif ne peut plus justifier un licenciement. Cela implique qu'il existe une présomption irréfutable que ces faits ne sont pas constitutifs de motifs graves¹⁸.

Il appartient en effet à la partie qui invoque le motif grave de fournir la preuve qu'elle a respecté le délai dans lequel elle a donné le congé (art. 35, al. 8, loi relative aux contrats de travail).

Le motif grave qui justifie le congé immédiat sans préavis ni indemnité constitue nécessairement une faute dans le chef de la partie licenciée¹⁹.

L'appréciation du caractère de gravité des fautes contractuelles appartient aux juridictions du travail, qui disposent d'un pouvoir souverain d'appréciation²⁰ ;

La partie qui notifie le congé porte la charge de la preuve des motifs invoqués, tant de leur réalité que de leur gravité et de leur caractère fautif²¹.

Le licenciement pour motif grave constitue une exception aux règles normales du licenciement et a une incidence importante sur la situation du travailleur, tant par la

¹³ Cass. 1980, Pas. I, 900 ; Cass. 2-6-76, Pas. 1977, 1055

¹⁴ C.T. Brux. 10-2-78, JTT 201

¹⁵ C.T. Mons, 16-5-91, JTT 327

¹⁶ C.T. Brux., 5-6-85, R.G. 17.353

¹⁷ Cass. 1/06/1981, R.W. 81-82, 741

¹⁸ Taquet M. et Wantiez Cl. « La loi sur les contrats de travail », J.T.T. 78, 292.

¹⁹ (Cass. 23/10/1989, JTT 89, 432).

²⁰ (Cass. 08/02/1988, JTT, 1988, p. 157 ; Cass. 6/11/1989, JTT, 1989, p. 482) ;

²¹ (Cass. 19/03/1991, RW 90-91, 1437).

perte immédiate de revenus qu'il entraîne que sur le plan de la sécurité sociale. Cette mesure de sanction est dès lors réservée à des cas exceptionnels lorsque le lien de confiance entre parties est à ce point ébranlé que la continuation des relations contractuelles est impossible, même pendant la durée d'un éventuel préavis.

6.1.3. Faits de harcèlement sexuel.

L'article 32 ter de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs définit le harcèlement sexuel de la manière suivante :

« tout comportement non désiré verbal, non verbal ou corporel 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. »

La jurisprudence considère que lorsqu'un comportement correspond à cette définition, un licenciement pour faute grave est justifié.²²

Dès lors, ont notamment été retenues comme fautes justifiant le licenciement pour motif grave :

- l'utilisation répétée d'expressions sexistes et grossières envers le personnel féminin par un supérieur hiérarchique.²³
- Le fait pour un directeur de s'être rendu coupable d'attouchements à l'égard de plusieurs membres du personnel féminin ou d'avoir eu un comportement indigne qui dépasse les limites de la décence.²⁴
- Le fait pour un supérieur hiérarchique de s'être livré à une intimidation sexuelle non seulement en paroles mais aussi en actes envers deux travailleuses.²⁵

6.2. En l'espèce.

6.2.1. Régularité de la notification du congé et des motifs le 29 juin 2009.

L'intimé considère que la notification de son congé pour motif grave et la notification des motifs ayant justifié son licenciement pour motif grave sont entachées d'irrégularités en ce qu'elles ont été effectuées par la société HDS et non par la S.A. DISTRISUD.

Il considère que le courrier que lui a adressé la S.A. DISTRISUD le 6 juillet 2009 doit être considéré comme une ratification intervenue au-delà du délai légal de trois jours à dater de la connaissance des faits.

Dispositions légales applicables en droit des sociétés.

L'article 521 du code des sociétés dispose que *« les administrateurs forment un collège. (...) »*

L'article 522 du même code dispose que

²² Trib. Trav. Mons, sect. La Louvière, 27 novembre 1998, Chron. D. S., 1999, p. 510.

²³ C. Trav. Bruxelles, 17 octobre 2000, R.W., 2001-2002, p.127

²⁴ C. Trav. Bruxelles, 24 juin 1974, Bull F.E.B., 1976, p. 2465

²⁵ Trib. Trav. Gand, 17 juin 1994, R.W., 1994-1995, p. 750.

« §.1. Le conseil d'administration a le pouvoir d'accomplir tous les actes nécessaires ou utiles à la réalisation de l'objet social de la société, à l'exception de ceux que la loi réserve à l'assemblée générale. (...) »

§.2. Le conseil d'administration représente la société à l'égard des tiers et en justice, soit en demandant, soit en défendant. Toutefois, les statuts peuvent donner qualité à un ou plusieurs administrateurs pour représenter la société, soit seuls, soit conjointement. (...) »

L'article 26 des statuts de la S.A. DISTRISUD précise que :

« la représentation de la société dans les actes ou en justice est assurée par deux administrateurs soit par toutes autres personnes déléguées à cet effet. »

La Cour constate que

1. le conseil d'administration de la société était composé, à l'époque des faits, des trois administrateurs suivants :
 - l'intimé (en tant qu'administrateur délégué),
 - Monsieur D. V. D. H.,
 - HDS, dont le représentant permanent au conseil d'administration de la S.A. DISTRISUD est Monsieur D. V. D. H.
2. tant la lettre de rupture que le courrier recommandé notifiant les fautes graves justifiant le licenciement immédiat pour motif grave sans préavis ni indemnité, ont été signés par Monsieur D. V. D. H. Or, ce dernier a la double qualité, à savoir :
 - administrateur de la S.A. DISTRISUD,
 - représentant permanent d'un autre administrateur de la S.A. DISTRISUD, HDS.

HDS et Monsieur V. D. H. ont dès lors notifié à l'intimé le congé pour motif grave ainsi que les motifs justifiant ce congé et ce, sur base des mandats d'administrateurs de la S.A. DISTRISUD dont ils sont respectivement titulaires et conformément à leur compétence en vertu notamment de l'article 522 du code des sociétés visé ci-avant, ainsi que conformément aux statuts de la S.A. DISTRISUD.

Ces actes ont été posés par les organes légaux de la S.A. DISTRISUD, engageant cette dernière dès le moment où ils sont posés.

Le fait que le papier à en-tête utilisé soit celui d'une autre société du Groupe est irrelevante et n'a pas pour conséquence de retirer aux administrateurs leur qualité, ni leur compétence. Les courriers concernés sont en effet signés en tant que « Représentant permanent de HDS BELGIUM, Administrateur DISTRISUD S.A. » (pièces 2 et 3 du dossier de la société).

La Cour considère que la notification du congé et des motifs effectuée à l'intimé le 29 juin 2009 est tout à fait valable.

La Cour estime, contrairement à ce que soutient l'intimé, que le courrier recommandé adressé le 6 juillet 2009 à l'intimé sur du papier à lettres DISTRISUD dans le but de confirmer les 2 courriers du 29 juin 2009 adressés à l'intimé sur du papier à lettres HDS ne constitue en rien une ratification avec effet rétroactif d'un acte émis par une personne non compétente.

Ce courrier a pour seul but de confirmer que les deux courriers litigieux ont été adressés « au nom et pour le compte de la S.A. DISTRISUD ».

HDS BELGIUM avait, en effet, la compétence notamment en tant que membre du conseil d'administration de DISTRISUD de le représenter dès la prise de l'acte.

Cette notification est intervenue à la fois par le fait d'une personne compétente, et dans le respect du double délai de trois jours ouvrables.

Par conséquent, le licenciement pour motif grave de l'intimé est parfaitement valable en la forme.

La procédure devant être suivie en vue de licencier un travailleur pour motif grave a été respectée en l'espèce, et ce contrairement à ce que prétend l'intimé.

6.2.2. Fondement du motif grave.

La société DISTRISUD dépose les documents suivants pour prouver les faits :

- un rapport remis le 25 juin 2009 par le service externe de prévention de la S.A. DISTRISUD à Monsieur V. D. H., après l'avoir rencontré le jour même. (voir ci-dessus point 2).

Suite à ce rapport, l'intimé a été entendu le 25 juin 2009 par des représentants de DISTRISUD et ce, afin de faire connaître sa version des faits. Lors de cet entretien, si l'intimé s'est déclaré « être sur le cul », il n'a pas nié les faits allégués par les travailleuses repris dans ce rapport.

Ce n'est que par le courrier du 6 juillet 2009, soit une dizaine de jours plus tard, qu'il a contesté son licenciement pour motif grave. Force est de constater que s'il se dit « stupéfait et indigné » et qu'il affirme qu'« il est inexact qu'il n'aurait pas nié les faits », il ne conteste pas expressément la matérialité des reproches formulés, se limitant à contester sans fournir aucune explication précise.

- deux déclarations : d'une part, celle d'une victime de l'intimé, Madame Nathalie H., d'autre part, celle de témoins, Messieurs Philippe V. et Pierre H., représentants d'organisations syndicales.

- ✓ Madame Nathalie H., ancienne employée au sein de ISS en charge du chantier « DISTRISUD » déclare :

« je soussignée, H. Nathalie, employée auprès de ISS S.A. depuis juin 1999 et Branch Manager depuis le 1^{er} janvier 2007.

J'ai été amenée à rencontrer Monsieur P. dans le cadre de mon travail. En effet, celui-ci était Directeur chez DISTRISUD et était ma personne de contact. (...).

Monsieur P. était une personne très tactile ; la première fois que je l'ai rencontré, il a contourné son bureau pour venir s'asseoir à côté de moi. Il a mis sa main sur ma jambe. J'ai reculé.

(...) le jeudi 29 mars 2007, (...), j'étais malade (...).

Je me suis présentée chez DISTRISUD vers 11 heures (...). Monsieur P. m'a proposé de me prendre la température, il m'a touché les joues, le visage. Je ne sais plus ce que j'ai inventé mais je suis partie (...).

Par la suite, Monsieur P. m'a appelé plusieurs fois en appel masqué pour m'inviter, ce que j'ai à chaque fois refusé. (...)

J'ai également reçu un sms : je vous désire Madame H. (...)

Je n'ai plus jamais mis les pieds sur ce chantier à dater de ce jour. (...)

J'ai parlé de ces problèmes avec notre femme d'ouvrage sur site, Madame Michèle T., celle-ci m'a conseillé de laisser tomber car, quand on ne réagissait pas, Monsieur P. arrêtait ses bêtises. Il était déjà

rentré dans un bureau quand elle nettoyait avec le pantalon ouvert et lui avait proposé de lui apprendre à faire des bébés.

Ma responsable, Madame C., s'est présentée chez DISTRISUD pour un nettoyage occasionnel en août 2008. Pour la précéder dans la société, Monsieur P. l'avait également prise par la taille.

La présente attestation peut être produite en justice. Par ailleurs, j'accepte de témoigner à la première demande et devant toute juridiction des faits décrits ci-dessus. »

- ✓ Messieurs Philippe V. et Pierre H., respectivement délégué syndical principal et délégué syndical suppléant affiliés à la CNE, représentants du personnel de la S.A. DISTRISUD déclarent que :

« au cours des 4 années où Monsieur P. a été administrateur délégué de la S.A. DISTRISUD, nous avons été les témoins soit directs mais le plus souvent indirects de comportements peu conformes, à notre sens, à la conduite habituelle d'un chef d'entreprise, dans ses relations avec nombre de ses subordonnés.

Nous avons eu à connaître certains éléments qui nous ont été confiés sous la condition de l'anonymat.

Il est clair que le point de vue « syndicaliste » sur le comportement d'un « patron » peut, a priori, ne pas sembler objectif. Mais si on s'éloigne un minimum des lieux communs et qu'on admet la présence de réels partenaires sociaux, nous sommes en droit de nous étonner d'un certain nombre de situations désagréables ou embarrassantes pour le personnel féminin, de propos souvent durs, et parfois inutilement blessants pour personnel masculin.

Les situations évoquées ci-après sont d'autant plus désagréables qu'elles émanent d'une personne détenant la plus haute autorité hiérarchique dans l'entreprise, dans un contexte économique qu'il est inutile de décrire et d'une profonde mutation des méthodes de travail du groupe auquel nous appartenons. Il ne s'agit évidemment pas d'établir une liste exhaustive des faits qui nous ont été confiés, mais bien d'insister sur la tendance et la répétition dans le temps de ces comportements.

Témoignage direct : d'accolades insistantes, d'embrassades non sollicitées avec le personnel féminin (prétextant un besoin de contacts). Certaines, de guerre lasse, finissaient notamment par accepter l'embrassade matinale. Aux autres, il feignait de s'excuser : « oh, j'ai oublié ». certaines avaient organisé leur espace de travail pour le rendre moins accessible et éviter au maximum possibilité de contact.

(...)

Témoignage direct : avoir littéralement tourné autour d'une jeune étudiante (job d'été) pendant des jours, descendant à cet effet une dizaine de fois par jour de son bureau situé à l'étage, mimant une sorte de cache-cache pour attirer l'attention de la jeune demoiselle (mineure).

(...)

Témoignage direct : de caresse (sur le bras) puis glisser la main sous la manche du t-shirt d'une collègue.

*Témoignage direct : de nombreuses allusions à connotation sexuelle : à une intermédiaire « ...si vous enlevez votre jeans, j'enlève mon pantalon... »
« ...vous avez un beau corps... »*

Témoignage indirect : une technicienne de surface (d'une firme extérieure) affectée au rez-de-chaussée a été appelée (après 17 heures) dans son bureau (à l'étage) où il attendait braguette défaits.

(...)

Durant cette période, chacun avait donc pu comprendre que Monsieur P. n'était pas insensible à la gent féminine ; Nous avons aussi clairement compris qu'il éprouvait un sentiment d'impunité par sa situation hiérarchique. Par ailleurs, nous avons appris qu'il comptait s'appuyer sur les performances de l'entreprise (et de son personnel) pour étouffer auprès de sa propre direction les éventuels témoignages qui auraient pu, par extraordinaire, remonter jusqu'à elle.

Son départ a donc été un réel soulagement pour une majorité des travailleurs de l'entreprise. Nous profitons de l'occasion pour souligner l'action déterminante de Monsieur V. D. H. qui a rapidement permis à chacun et chacune de se réapproprier sa dignité quand elle avait été écornée.

Nous n'évoquons pas ici la qualité de son travail de gestionnaire, ni en bien, ni en mal. Tel n'est pas notre propos. Mais bien de dénoncer des comportements indignes de Monsieur P. qui ont conduit du personnel masculin jusqu'à la dépression et inspirer une crainte et un dégoût tel à certaines qu'une intérimaire pleurait parfois en voyant arriver son véhicule. »

S'il est vrai que ces attestations émanent de personnes

- qui se sont tues un certain nombre d'années,
- qui n'était pas sous l'autorité de l'intimé (Madame H.),
- qui pourraient être poussés par un sentiment de vengeance à l'égard de l'intimé (les délégués syndicaux) dans la mesure où ceux-ci n'auraient pas été reclassés après sa décision de fermeture du département « librairie » prise par l'intimé,

ces attestations sont néanmoins très révélatrices de l'attitude peu respectueuse et inadéquate en milieu professionnel que l'intimé adoptait à l'égard de la gent féminine ;

La Cour estime qu'il n'y a aucun motif valable pour écarter ces déclarations dès lors qu'elles sont déposées par la société en vue d'illustrer les circonstances qui entourent la décision de licenciement.

Par contre, les attestations produites par l'intimé, à savoir, deux attestations d'anciennes travailleuses (Madame D. et Madame M.), supposées démontrer qu'il n'a pas commis d'actes de harcèlement sexuel sont sans grand intérêt dans la mesure où ces attestations sont quasiment identiques et que l'une d'elles a en outre été complétée de la main même de l'intimé. De plus, si ces deux travailleuses n'ont pas été victimes de l'intimé, cela ne démontre en rien qu'aucune autre travailleuse n'aurait été la cible des actes de ce dernier.

A cet égard, la société relève encore que ces travailleuses ont quitté le service de la société DISTRISUD respectivement en mars 2007 pour Madame D. et juin 2002 pour Madame M. Or, les faits invoqués tant par Madame H. que par les travailleuses ayant saisi le service externe de prévention sont concomitants ou postérieurs à ces départs puisqu'ils sont datés respectivement de mars 2007 et d'octobre 2008.

Conclusion.

La Cour estime que l'intimé a commis des actes constitutifs d'harcèlement sexuel, c'est-à-dire d'un « *comportement non désiré verbal, non verbal ou corporel 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.* » (article 32 ter de la loi du 4 août 1996 sur le bien-être au travail).

Il est suffisamment prouvé que l'intimé a eu un comportement à connotation sexuelle non désiré par les travailleuses concernées, se traduisant tant par des paroles que par des gestes, qui a eu pour conséquence de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant et/ou offensant.

Suite à ce comportement non désiré de l'intimé, les travailleuses concernées ont dû mettre en place un système afin de se protéger de ce dernier ; les travailleuses n'auraient évidemment pas eu à se protéger du comportement de l'intimé si ce dernier ne se comportait pas de manière à créer un environnement au moins hostile ou intimidant.

En outre, cet environnement intimidant et hostile est également révélé par le fait que les travailleuses mettaient tout en œuvre afin de ne pas se retrouver seules avec l'intimé et ce, de peur de représailles de la part de leur supérieur hiérarchique si elles se défendaient.

Enfin, il ressort du rapport du service externe de prévention et de protection que les travailleuses demandaient à la direction que cette situation cesse.

L'intimé s'est, dès lors, rendu coupable d'harcèlement sexuel envers certaines travailleuses.

Ce comportement inacceptable est aggravé par le fait qu'en tant que Directeur Général et administrateur délégué de la S.A. DISTRISUD, l'intimé avait une influence certaine sur les travailleuses concernées et pouvait mettre la pression sur ces dernières.

A cet égard, les représentants syndicaux des travailleurs de la S.A. DISTRISUD précisent que « *nous avons aussi clairement compris qu'il éprouvait un sentiment d'impunité par sa situation hiérarchique* ».

La Cour estime que le rapport du service externe de prévention et protection, CBMT, suffit, avec les pièces qui apportent la preuve d'antécédents, pour prouver la réalité des faits.

Le fait que les travailleuses souhaitent garder l'anonymat est tout à fait explicable en raison de la subordination hiérarchique associée aux sentiments qui, généralement, animent les femmes victimes de harcèlement sexuel tels :

- peur de représailles,
- impression que la plainte n'est pas assez « sérieuse » pour exiger une enquête de l'extérieur,
- sentiment de culpabilité,
- sentiment de honte et d'humiliation ;

Dans le cadre de la procédure d'appel, deux des quatre travailleuses confirment intégralement le contenu du rapport du CBMT et acceptent d'être entendues en qualité de témoins devant la Cour.

La Cour considère que les déclarations produites suffisent et qu'il n'y a pas lieu de procéder à l'audition de ces travailleuses dans la mesure où elles confirment le descriptif détaillé dans le rapport du CBMT.

La Cour considère que les faits sont suffisamment décrits dans l'espace et dans le temps pour pouvoir être qualifiés d'actes d'harcèlement sexuel.

Il s'agit de toute évidence d'actes indéliçats et non appropriés dans le cadre d'une relation de travail normal.

Sous réserve de l'examen de la régularité de la preuve, la Cour estime que ces actes justifient un licenciement pour motif grave dans le chef de leur auteur.

6.2.3. Régularité de la preuve.

L'intimé estime que le rapport établi par le service externe en prévention et protection a été communiqué à la société en violation de la procédure informelle suivie en cas de plainte pour harcèlement.

Il en tire comme conséquence que le rapport a donc été produit en justice en violation du secret professionnel visé à l'article 458 du code pénal auquel sont tenus les conseillers en prévention et les personnes de confiance (article 32 quinquiesdecies de la loi du 4 août 1996).

L'intimé estime par conséquent que le rapport du service externe de prévention et protection doit être écarté des débats.

- Dispositions légales applicables.

Articles 21 à 24 de l'arrêté royal du 17 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail dont la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail.

L'article 23 de l'A.R. précité dispose que :

« la personne de confiance entend le travailleur qui s'adresse à elle dans un délai de huit jours calendrier après le premier contact. Elle l'informe sur la possibilité de rechercher une solution de manière informelle par le biais d'une intervention auprès d'un membre de la ligne hiérarchique ou par le biais d'une conciliation avec la personne mise en cause.

La personne de confiance n'agit qu'avec l'accord du travailleur.

Le processus de conciliation nécessite l'accord du travailleur.

Si le travailleur ne désire pas s'engager dans la recherche d'une solution de manière informelle (...) ou si les faits persistent, le travailleur qui déclare être l'objet de violence ou de harcèlement peut déposer une plainte motivée auprès de la personne de confiance conformément à l'article 25. »

Interprétation.

Il existe une double procédure :

- d'abord interne et informelle (articles 21 et 24 de l'A.R. précité),
- ensuite, une procédure concrétisée par une plainte (articles 25 et suivants).

En règle, dans la première hypothèse, « l'employeur n'est pas averti de la procédure menée par la personne de confiance ou par le conseiller en prévention psychosociale et ne reçoit aucun rapport à ce sujet. »²⁶

Dans la seconde hypothèse, dès réception de la plainte, le conseiller en prévention en informe immédiatement l'employeur sans lui remettre la copie de la plainte. Cette information est prévue pour enclencher la protection contre le licenciement (article 25, alinéa 5, de l'arrêté royal du 17 mai 2007).

Ensuite, le conseiller en prévention examine la plainte en toute impartialité. La personne mise en cause reçoit copie de la plainte. Au terme de l'examen de la plainte motivée, le conseiller en prévention remet un avis écrit à l'employeur (article 28, alinéa 4, de l'arrêté royal du 17 mai 2007).

L'article 32 quinquiesdecies de la loi du 4 août 1996 précise que tant le conseiller en prévention que la personne de confiance est tenue au secret professionnel visé à l'article 458 du code pénal.

La loi énumère cinq hypothèses où il est dérogé à cette règle.

Parmi ces hypothèses,

1°. « le conseiller en prévention et la personne de confiance communiquent les informations qu'ils estiment pertinentes pour le bon déroulement d'une conciliation aux personnes qui y participent. »

Les travaux préparatoires précisent : « le conseiller en prévention et la personne de confiance sont donc tenus au secret professionnel. Par conséquent, ils ne peuvent révéler ce qui est porté à leur connaissance dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions sauf si la loi le permet ».²⁷

- En l'espèce.

Le rapport du CBMT adressé à Monsieur V. D. H. précise :

Monsieur L et moi-même avons sollicité une entrevue avec vous à la demande de 4 travailleuses de chez DISTRISUD BELLENS qui nous avaient interpellés respectivement en nos qualités de personne de confiance et de conseiller en prévention psychosociale. (...)

Les travailleuses souhaitent que cette situation cesse. »

La Cour estime que la communication de ce rapport a été effectuée selon le prescrit légal.

En effet,

1. les travailleuses ont fait choix de la procédure informelle ;
2. elles ont décidé de mandater la personne de confiance et le conseiller en prévention pour agir auprès du supérieur hiérarchique afin de faire cesser la situation de harcèlement sexuel qu'elles dénoncent ;
3. en raison de la qualité de l'intimé, seul Monsieur V. D. H., administrateur de la S.A. DISTRISUD et représentant de HDS au sein du conseil d'administration de DISTRISUD pouvait être contacté par le CBMT

²⁶ J.-P. CORDIER, P. BRASSEUR, Le bien-être psychosocial au travail : harcèlement moral, harcèlement sexuel, violences, stress, conflits, ..., Kluwer, études pratiques de droit social, 2009, n° 344, p. 188.

²⁷ Doc. Parl., n°51, n°2686 /001, p.36.

en vue de faire cesser la situation. Cette communication est conforme au prescrit de l'article 23 de l'arrêté royal précité ;

4. le secret professionnel n'a pas été violé puisque Monsieur V. D. H. a eu connaissance des faits, en sa qualité de supérieur hiérarchique, partie qui était directement impliquée dans le processus informel. Comment Monsieur V. D. H. pourrait-il intervenir dans le cadre d'une conciliation sans avoir connaissance des faits réellement reprochés à l'intimé ?

Reste dès lors à examiner la question de savoir si Monsieur V. D. H. a détourné la transmission des informations de la finalité de la procédure informelle.

D'une part, Monsieur V. D. H. était, en sa double qualité d'administrateur et représentant d'administrateur, le supérieur hiérarchique de l'intimé et donc légalement impliqué dans le processus informel (art. 23 A.R. 17 mai 2007).

D'autre part, il était seul compétent pour prendre une décision de licenciement à l'égard de l'intimé.

Il ne peut lui être reproché d'avoir considéré en sa qualité d'employeur qu'il lui incombait de protéger non seulement les travailleuses concernées dans le cadre du rapport litigieux mais également tout le personnel féminin susceptible d'être à l'avenir importuné par les agissements répétitifs et habituels de l'intimé en sorte que la procédure de conciliation envisagée n'avait pas lieu d'être initiée

De toute manière, lorsqu'une procédure de conciliation est engagée, la possibilité existe qu'elle échoue

- soit parce que les parties n'arrivent pas à se concilier,
- soit parce qu'une partie, le supérieur hiérarchique, estime qu'elle n'a pas lieu d'être parce que les faits sont d'une telle gravité que la seule manière de faire cesser le comportement incriminé est de mettre fin à la relation contractuelle du travailleur coupable des actes dénoncés.

Cette dernière hypothèse rentre parfaitement dans la procédure visée par les articles 21 à 24 de l'arrêté royal précité.

La Cour considère, dès lors, que Monsieur V. D. H. n'a pas violé les dispositions légales précitées.

Il n'a pas détourné la connaissance des faits dévoilés par le rapport du conseiller en prévention dans un but illicite.

Conclusions.

Les fautes graves ayant justifié le licenciement pour motif grave de l'intimé sont établis tant par le rapport du service externe de prévention et protection, confirmé par deux des quatre travailleuses, que par les déclarations de l'intimé lors de l'entretien du 25 juin 2009, mais également conforté par les déclarations de Madame H. et plus fondamentalement encore par celles des représentants syndicaux des travailleurs de DISTRISUD.

La demande de l'intimé relative à l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis, à l'octroi d'une procédure d'outplacement, d'une indemnité pour licenciement abusif doit donc être déclarée totalement non fondée.

En outre, l'indemnité de procédure, tant en instance qu'en appel, doit être mise à charge de l'intimé.

DISPOSITIF.**PAR CES MOTIFS,****LA COUR,**

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement,

**RECOIT l'appel principal et le dit fondé,
réforme le jugement entrepris en ce qu'il condamne la société au paiement
d'une indemnité de préavis,**

**édicte par voie de dispositions nouvelles,
dit pour droit que le licenciement pour motif grave notifié le 29 juin 2009 est
régulier et que le motif grave est fondé,
condamne l'intimé aux dépens d'instance liquidés à 7.000 euros étant
l'indemnité de procédure de base,
confirme pour le surplus le jugement entrepris,**

**RECOIT l'appel incident mais le dit non fondé,
condamne l'intimé aux dépens d'appel liquidés à 7.700 euros étant l'indemnité
de procédure de base.**

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par la 8^e Chambre de la Cour du travail de Liège, section de Liège, composée de Madame, Messieurs

Nicole COLLAER, Conseiller faisant fonction de Président,
Jean-Louis DEHOSSAY, Conseiller social au titre d'employeur,
Jean-Pierre RENSONNET, Conseiller social au titre d'employé,
qui ont participé aux débats de la cause,
assistés de Sandrine THOMAS, greffier,
lesquels signent ci-dessous :

le Greffier,

les Conseillers sociaux,

le Président,

et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre, en l'annexe du Palais de Justice de Liège, sise rue Saint-Gilles, 90 c à 4000 LIEGE le **VINGT-CINQ NOVEMBRE DEUX MILLE ONZE**,
par Madame Nicole COLLAER, Président de la chambre,
assistée de Madame Sandrine THOMAS, Greffier, qui signent ci-dessous :

le Greffier,

le Président,