numéro de répertoire
2022/
date du jugement
24/06/2022
numéro de rôle
R.G. : 21/ 1740/ A

expédition

délivrée à	délivrée à	délivrée à
le €	le €	le €

☐ ne pas présenter à l'inspecteur

Tribunal du travail de LIEGE, Division LIEGE

Jugement

Septième chambre

présenté le
ne pas enregistrer

En cause :

Monsieur B

Partie demanderesse,
ayant comparu par Madame , déléguée syndicale C.S.C. LIEGE-HUY-WAREMME, à 4020 LIEGE 2, Boulevard Saucy 8-10, (porteuse d'une procuration écrite au sens de l'article 728 al.3 du Code judiciaire)

Contre :

La SA HOBBY ET HOME, (BCE: 0477.334.426),
Avenue de la Porallee 36 à 4920 AYWAILLE

Partie défenderesse,
ayant comme conseil Maître STRONGYLOS MICHEL, avocat, à 4020 LIEGE 2, Place des Nations Unies 7, et ayant comparu par Maître NOSSENT JUSTINE

I. La procédure

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats, et notamment :

- la requête introductive d'instance reçue au greffe le **014/06/2021** ;

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du **03/06/2022**.

II. Les faits, la position des parties et les demandes

1.

Monsieur B est engagé en qualité de vendeur/cariste par la S.A. HOBBY ET HOME, gérante du magasin de bricolage franchisé HUBO, situé à Aywaille.

Les parties signent un contrat de travail d'employé à durée indéterminée le 17/02/2020.

À partir du 08/06/2020, Monsieur B est en incapacité de travail.

Le 12/06/2020, Madame L , étudiante jobiste au sein du magasin HUBO, se confie à Madame M , responsable du service comptabilité. Elle lui transmet deux photographies reçues le 27/02/2020 de Monsieur B via la plateforme de messagerie électronique "Messenger".

Lorsqu'elle reçoit les photographies litigieuses, Madame L exerce comme étudiante pour le compte de la société de bricolage ; elle ne fréquente donc professionnellement Monsieur B que durant une très courte période.

La première photographie montre monsieur B dans sa baignoire, le pouce levé et de la mousse recouvrant ses parties intimes. La seconde est une photographie de son visage uniquement, rempli de mousse et souriant d'un air béat.

Le 15/06/2020, Monsieur L , administrateur de la S.A. HOBBY ET HOME, adresse un courrier recommandé à Monsieur B par lequel il met fin au contrat de travail de l'intéressé, sans préavis ni indemnité. Ce courrier est libellé comme suit :

« Monsieur,

Nous vous notifions par la présente la rupture de votre contrat de travail pour motif grave, sans préavis ni indemnité.

La rupture est justifiée par les éléments suivants :

Ce vendredi 12 juin 2020, une jeune étudiante effectuant ses prestations de travail pour compte de la SA HOBBY ET HOME a fait part à Madame M responsable du service comptabilité, d'un comportement illicite à son égard.

Il apparaît en effet que vous avez adressé à Mademoiselle L de votre propre initiative et sans le consentement ni aucune demande de cette dernière, des photographies vous montrant nu dans votre baignoire, le pouce levé, dans une pose plus que suggestive. Mademoiselle L a indiqué que cette situation lui pesait et qu'elle n'avait pas osé en parlé jusqu'à ce jour.

Ce comportement est bien évidemment totalement inadmissible et de nature à ruiner toute confiance dans notre chef.

Les photos transmises sont à cet égard tout à fait explicites.

Leur envoi non sollicité à une jeune membre du personnel est par ailleurs susceptible d'entraîner d'autres conséquences, pour lesquelles nous réservons l'ensemble de nos droits ».

Le 16/06/2020, Monsieur B dépose une plainte auprès la zone de police SECOVA. Il déclare que son compte "Facebook" et la messagerie "Messenger", qui y est reliée, ont été piratés. Il soutient que les photographies litigieuses avaient été envoyés à son épouse mais qu'elles ont ensuite été adressées involontairement à Madame L , suite à ce piratage.

La plainte pénale est classée sans suite.

Le 09/11/2020, le syndicat de Monsieur B écrit à la S.A. HOBBY ET HOME qu'il conteste les motifs de son licenciement.

Par requête déposée au greffe le 15/06/2021, Monsieur B introduit la présente procédure.

2.

Au terme de ses dernières conclusions, **Monsieur B** sollicite la condamnation de la S.A. HOBBY ET HOME à lui verser une indemnité compensatoire de préavis d'un montant de 1 618,41 euros bruts, ainsi que sa condamnation aux dépens. Il sollicite la rectification des documents sociaux.

En substance, il conteste le motif de son licenciement, la réception de ces photographies par la jeune Madame L constituant, tout au plus, une erreur de conduite. Il regrette n'avoir pu être entendu par son ancien employeur avant son licenciement, alors que les faits qui lui sont reprochés ne sont pas de nature à empêcher immédiatement et définitivement la poursuite de la relation contractuelle.

La S.A. HOBBY ET HOME soutient le non fondement de la demande et la condamnation de Monsieur B aux dépens, qu'elle liquide à l'indemnité de procédure de 1 560 euros (montant non évaluable en argent).

Elle maintient que les faits reprochés au demandeur sont à ce point grave qu'ils ont rendus immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle. Selon la société, l'envoi des photographies portent atteinte à l'intégrité psychique de sa travailleuse, insistant sur son jeune âge et son statut d'étudiante jobiste, alors que ces faits créent un climat désagréable au sein de l'entreprise.

III. La compétence et la recevabilité

La compétence du Tribunal de céans est justifiée au regard des articles 578,1° (compétence d'attribution) et 627, 9° (compétence territoriale) du Code judiciaire, Monsieur E étant occupée sur le territoire de Liège (Aywaille).

La demande est recevable, pour avoir été introduite dans les formes et délais légaux. La recevabilité n'est par ailleurs pas contestée par la partie défenderesse.

IV. L'analyse et la décision

a. Les principes juridiques applicables

1. La disposition légale

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

> *« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.*
>
> *Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.*
>
> *Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins.*
>
> *Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.*

À peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier. Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie. La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier ; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4. ».

L'existence d'un motif grave requiert donc la réunion des éléments suivants :

- une faute[1];
- une faute intrinsèquement grave[2];
- une faute d'une gravité telle qu'elle rende immédiatement et définitivement impossible la collaboration professionnelle entre les parties[3].

2. Le respect d'un double délai de trois jours

L'employeur dispose d'un délai de trois jours pour notifier à un travailleur son licenciement pour motif grave, à partir de la date à laquelle il acquiert une certitude suffisante quant à l'existence des faits justifiant la rupture du contrat et des circonstances de nature à leur attribuer le caractère de motif grave[4]. Ce n'est donc que lorsque la personne compétente pour prendre la décision de licencier acquiert une « *certitude suffisante à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice* »[5] que le délai de trois jours commence à courir[6].

Les jours ouvrables sont tous les jours de la semaine, dimanche et jours fériés exceptés, quel que soit le régime du travail de l'entreprise ou du travailleur[7]. Le samedi est un jour ouvrable, sauf s'il coïncide avec un jour férié[8].

Selon la Cour de cassation : « *Aucune disposition légale ne subordonne la validité du licenciement ou celle d'un congé à des règles de forme particulière* »[9]. Ainsi, le congé pour motif grave peut être verbal, la difficulté étant alors d'en prouver l'existence.

L'article 35, alinéa 3, étant une disposition légale impérative en faveur des deux parties[10], le juge est tenu d'office d'en vérifier le respect.

Concernant la charge de la preuve, il appartient à l'employeur d'établir le respect du délai de trois jours par toutes voies de droit, y compris par témoignage, s'agissant d'un fait[11]. Lorsque cette preuve est rapportée mais que le destinataire du congé estime que l'employeur avait connaissance des faits à une autre date, la charge de la preuve est renversée et c'est à lui qu'il

---

[1] Cass., 23 octobre 1989, Pas., 1990, I, p. 215 ; Cass., 6 mars 1995, J.T.T., 1995, p. 281
[2] J. CLESSE, « Examen de jurisprudence (1987 à 1994) — Contrat de travail », R.C.J.B., 1996, p. 564
[3] C.T. Liège, 26 juillet 1995, J.T.T., 1995, p. 495)
[4] Cass., 14 mai 1979, J.T.T., 1980, p. 78.
[5] Cass., 3er ch., 22 octobre 2001, RG S.99.0206F, www.juportal.be
[6] C.T Liège, sect. Namur, 23 nov.1999, RG n°5956 ; C.T. Mons, 27 mars 1997, *J.L.M.B*, 1997, p1621
[7] *Doc. parl.*, Ch. repr., 1977-1978, n° 293/4, 11
[8] C.Trav. Mons 19 avril 1990, *J.T.T.* 90, p.440; C. trav. LIEGE ; 26 juin 1990, *J.T.T.* 91, p.162
[9] Cass., 12 octobre 1998, J.T.T., 99,p.79.
[10] Cass., 22 mai 2000, RG S.099. 0046 F
[11] Cass., 5 décembre 1994, J.T.T., 1995, p. 25

appartient d'établir que son employeur avait connaissance des faits qui lui sont reprochés à une date bien souvent antérieure à celle renseignée.

3. La notion de faute grave

Sur base de la définition légale du motif grave, la Cour de Cassation, notamment dans un arrêt du 23 octobre 1989[12], a souligné que les motifs graves qui permettent de rompre le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme sont des faits « qui doivent pouvoir être considérés comme fautifs et imputés en tant que tels au travailleur personnellement ».

Ainsi, *"La décision de rompre le contrat est une sanction qui ne peut s'appliquer qu'en regard de la gravité de la faute commise. Cette mesure doit donc être proportionnelle au fait. La doctrine et la jurisprudence rappellent régulièrement que cette sanction ne peut être qu'exceptionnelle et plus particulièrement que l'employeur doit agir avec modération ou pondération, sans précipitation ou réaction excessive. Le principe civiliste de l'exécution de bonne foi des conventions trouve ainsi à s'appliquer au motif grave. Le congé pour motif grave ne peut donc être donné quand les parties auraient pu aplanir leur différend par une mise au point, une discussion, voire un avertissement"*, le rapport de confiance qui existe entre les parties doit être détruit.[13]

Dans un arrêt plus récent, prononcé le 20 novembre 2006, la Cour de cassation a précisé que le fait à la base du licenciement est le fait « *accompagné de toutes les circonstances de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave* »[14].

Le juge doit, à cet égard, apprécier la faute *in concreto* en tenant compte de toutes les circonstances de la cause, invoquées dans la lettre de rupture et de nature à attribuer au fait incriminé le caractère de motif grave. Il tient, notamment, compte : de l'ancienneté du travailleur, de ses fonctions et responsabilités, du caractère isolé de la faute et des faits antérieurs au licenciement, de son état de santé,...[15].

Le licenciement immédiat constituant la sanction ultime d'une faute contractuelle, l'existence d'un fait fautif ne suffit pas à le justifier[16]. L'idée de proportionnalité est contenue dans le texte de l'article 35 de la loi, sur le terrain de la faute (aspect qualitatif) – et non de ses conséquences pour le travailleur ou du préjudice subi par les parties (aspect quantitatif)[17] – le Tribunal doit procéder à ce contrôle de proportionnalité : le juge, se substituant à l'employeur, va vérifier si, et dans quelle mesure, la faute reprochée au travailleur était à ce point grave qu'elle devait empêcher immédiatement et définitivement la poursuite des relations contractuelles entre parties .[18]

---

[12] *J.T.T.*, 1989, p. 432.

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

[14] Cass., 20 npvembre 2006, RG S.05.0117.F

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

[16] C.Trav., Bruxelles, 13 juillet 2010, RG 2008/AB/513650.

[17] Cass. 6 juin 2016, *RG n° S.15.0067.F, http://jure.juridat.just.fgov.be. :* arrêt duquel il ressort qu'il appartient exclusivement au législateur de déterminer les conséquences juridiques des fautes graves qui rendent impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

[18] H. DECKERS, «Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : une fausse évidence ? » in LE CONGE

Le juge peut ainsi tenir compte de certains éléments de nature à atténuer la gravité de l'acte comme par exemple, la faible valeur des objets emportés, l'absence d'antécédents, les excuses présentées par écrit, l'absence de toutes manœuvres frauduleuses et le contexte d'urgence[19].

Il a encore été jugé que : « *l'appréciation de l'influence des faits invoqués sur la possibilité de maintenir la collaboration professionnelle entre employeur et travailleur ne peut en outre être fondée sur le point de vue purement subjectif de la partie qui donne congé. L'appréciation des faits ne peut être équitablement justifiée que si elle repose sur des normes abstraites de gestion sociale. N'est pas déterminante à cet égard la manière purement subjective dont la partie qui donne congé expose personnellement le fait reproché au travailleur, mais bien l'influence que ledit fait est raisonnablement censé avoir sur la collaboration professionnelle entre travailleur et employeur compte tenu de relations humaines normales* »[20].

4. Les principes probatoires

La charge de la preuve incombe à la partie qui invoque un motif grave, ce qui signifie qu'il lui appartient de fournir la preuve des faits qui sont invoqués à l'appui du motif grave. Tout doute sérieux quant à l'existence d'une faute invoquée profite à la partie adverse[21].

Ainsi, celui qui prend l'initiative de rompre le contrat pour motif grave, peut prouver les motifs invoqués par toutes voies de droit[22]. Des attestations testimoniales peuvent notamment être déposées et le juge apprécie souverainement la force probante des dépositions qui sont produites devant lui[23].

Des soupçons, fussent-ils sérieux, ne peuvent constituer la preuve formelle du fait de vol reproché au travailleur[24].

Bien que la loi du 12 août 2000 portant des dispositions sociales diverses impose la mention obligatoire dans le règlement de travail des motifs pouvant justifier un renvoi pour faute grave, le juge n'est pas lié par sa détermination conventionnelle des motifs graves : la gravité des motifs est toujours laissée à l'appréciation souveraine des juridictions du travail, l'énumération d'un règlement travail constituant cependant un indice permettant d'établir l'importance qu'il est attaché par l'employeur, au respect des obligations contractuelles[25].

b. L'application des principes au litige

1.

Le respect du double délai de 3 jours visé à l'article 35 précité, par la S.A. HOBBY ET HOME, n'est pas contesté par la partie demanderesse.

2.

POUR MOTIF GRAVE, Notion, évolutions, questions spéciales, Anthémis, 2011, pages 251 à 290 et du même auteur, « Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : aspects théoriques et pratiques », Orientations, 2015/8 p.2 à 7

[19] C. trav. Bruxelles, 6 mai 2014, inéd., RG n° 2012/AB/639

[20] T.trav. Termonde, (1er ch.), 15 novembre 2004, RABG, 2005, p. 139 et la note de VAN STRIJTHEM

[21] C Trav. Bruxelles, 16 mars 1989, *R.D.S.*, 1989, p. 238.

[22] Cass., 24 septembre 1979, *J.T.T.*, 1980, p. 98 ; Cass., 13 octobre 1986, *Pas.*, 1987, p. 164.

[23] K. ROSIER et S. GILSON « La preuve en droit du travail », *Ors.*, 2007, p. 16, cité dans H. DECKERS et A. MORTIER, « Le licenciement pour motif grave » in *Etudes pratiques de droit social*, 2020, p. 129.

[24] C. trav. Liège, 9 mars 2016, inédit, R.G. n°2015/AL/72

[25] C. trav. Liège, 6e ch., 25 avr. 2017, *J.T.T.*, 2017, p. 356; C. trav. Anvers, 20 mai 2005, inéd., RG n° 2050043; Trib. trav. Mons, 18 déc. 2000, *J.T.T.*, 2001, p. 262

Le 27/02/2020, il adresse à Madame L , via "Messenger", deux photographies le montrant nu dans sa baignoire. Sur la première, les parties intimes sont recouvertes de mousse, alors que l'intéressé lève le pouce en l'air. Sur la seconde, n'est visible que son visage, recouvert de mousse également.

La matérialité de faits reprochés à Monsieur B. est à suffisance établie.

Le lendemain de son licenciement, Monsieur B se présente auprès d'une zone de police locale pour déposer plainte contre X, pour des faits de « *diffusion sans mon accord de photos révélant ma nudité* » et de « *faux informatique* ». Il déclare que « *ce lundi 15/06/2020 vers 22 :00 heures, j'ai tenté de me connecter à mon compte Facebook mais en vain. Le mot de passe était signalé « incorrect* » ».

Concernant les faits reprochés par son ancien employeur, il poursuit : « *il s'agit de photos que j'avais adressées à mon épouse par l'intermédiaire de Messenger. Conversation (entre mon épouse et moi-même) qui n'a pas été supprimée de mon compte. Je ne suis pas à l'origine de l'envoi de ces photos* [...] ».

Alors que la plainte pénale a été classée sans suite, Monsieur B n'évoque aucunement que le piratage informatique de son compte « Messenger » remonterait au moins de février 2020, les photos litigieuses étant adressées à Madame L le 27/02/2020 – selon les propres déclarations de cette dernière[26].

Le Tribunal relève encore que la plainte pénale est déposée le lendemain du licenciement, ce qui témoigne du manque de crédibilité quant à la justification de Monsieur B sur l'envoi des photos litigieuses.

Il s'agit d'une tentative maladroite de se déresponsabiliser de ses actes.

Par ailleurs, il faut relever qu'en termes de conclusions, Monsieur B. ne soutient plus que ce « hacking » est responsable de l'envoi des photos litigieuse.

3.

Les faits reprochés étant établis, ils doivent encore être d'une gravité telle qu'elle entraîne une impossibilité immédiate et définitive de poursuivre les relations professionnelles.

À ce titre, il est utile de rappeler l'enseignement récent de la Cour de cassation, dans son arrêt précité du 6 juin 2016[27]. Ainsi, cette décision enseigne que :

> « *L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu. Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur. Il résulte de cette disposition légale qu'en appréciant le caractère de motif grave de la faute reprochée à la partie licenciée, le juge doit apprécier, mais ne peut apprécier que, s'il s'agit d'une faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur. En effet, lors de l'appréciation de l'existence d'un motif*

[26] Voir pièce 4 du dossier de la partie demanderesse, propos recueillis par les Inspecteurs de police lors d'un passage au magasin HUBO, le 30/07/2020.
[27] Cass. (3e ch.) RG S.15.0067.F, 6 juin 2016 (Carrefour Belgium / C.V.) concl. GENICOT, J.; J.T.T. 2016, liv. 1256, 351, note C.W.; Chron. D.S. 2016, liv. 5, 187

grave, le juge ne peut s'écarter des critères du motif grave visés à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 [...] L'intensité de la faute grave n'étant pas influencée par le préjudice qui découle pour le travailleur des conséquences du licenciement, l'arrêt ajoute une condition à l'article 35 de la loi relative aux contrats de travail en octroyant une indemnité de préavis à la défenderesse au motif que la faute grave reprochée à celle-ci ne se trouve pas dans un rapport raisonnable de proportionnalité avec la sanction que constitue la perte de son emploi sans préavis ni indemnité (violation de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail) ».

La notion de proportionnalité s'entend comme un outil de mesure de la faute *au regard* de la poursuite de la relation professionnelle et non au regard des conséquences du licenciement pour motif grave.

En l'espèce, ces faits interviennent dans un contexte sociétal spécifique, lequel tend vers une conscientisation collective des nombreux abus sexuels dont sont victimes les femmes, ainsi que vers une libération de la parole à ce sujet[28].

Il est par ailleurs intéressant de souligner que le législateur a modernisé son approche sur cette problématique, puisque le nouvel article 417/5 du Code pénal dispose que :

« *Le consentement suppose que celui-ci a été donné librement. Ceci est apprécié au regard des circonstances de l'affaire. Le consentement ne peut pas être déduit de la simple absence de résistance de la victime. Le consentement peut être retiré à tout moment avant ou pendant l'acte à caractère sexuel.* ».

S'il est important de rappeler ce contexte, principalement à Monsieur B il faut cependant apprécier les faits reprochés avec *objectivité*, en tenant surtout compte de leur incidence sur les relations professionnelles et la poursuite de l'activité concernée au sein d'une équipe mixte de travailleurs.

Alors qu'on ignore la relation entretenue entre Monsieur B et Madame L avant l'envoi des photos litigieuses, cette dernière reconnait auprès des forces de l'ordre « *qu'elle ne s'est jamais plainte de cette situation* » et qu' « *elle n'a jamais reçu d'avances* »[29] émanant de l'intéressé. Elle précise s'être confiée à la dame M pour protéger d'autres étudiantes de ce type de comportement, ce qui est tout à son honneur.

Aucune plainte n'a été déposée par Madame L à l'encontre de son ex-collègue. Elle reconnait également n'avoir plus eu de contact avec Monsieur B non pas en raison de l'envoi des photographies mais suite à un accident sportif l'ayant empêchée de reprendre son travail d'étudiante, puis par le confinement strict imposé par le gouvernement suite à la crise sanitaire de la COVID-19. Après ces évènements, elle reprend le travail en juin 2020 et se confie à Madame M

Dans ces circonstances, il apparait que les photographies envoyées à Madame L ne l'ont pas empêchées de reprendre le travail, alors que Monsieur B n'avait pas encore été licencié et qu'elle ignorait - peut-être - qu'il était toujours en incapacité de travail.

Immédiatement après avoir été informé de ces faits, l'administrateur-délégué de la S.A. HOBBY ET HOME adresse le courrier de licenciement à Monsieur B

[28] Cfr notamment les mouvements #Metoo et #balancetonporc.

[29] Propos retranscrits par les forces de l'ordre – voir PV d'enquête déposé par la partie défenderesse

Alors que Monsieur B était en incapacité de travail depuis le 08/06/2020, dans un contexte de crise sanitaire où les magasins de bricolage étaient « pris d'assaut », l'employeur comptait certainement sur toutes les forces vives pour maintenir le rythme commercial.

Malgré cela, compte tenu de la nature des faits, il paraissait raisonnable d'offrir à Monsieur B la possibilité de s'expliquer ou, dans le meilleur des cas, de s'excuser auprès de madame L . Aucun autre incident lié au comportement de Monsieur B n'est renseigné par la S.A. HOBBY ET HOME, tant à l'égard de sa conduite qu'en ce qui concerne la qualité de son travail.

Le Tribunal estime que les faits reprochés à Monsieur B relèvent plus d'une erreur de conduite, d'un manque d'intelligence sociale ou encore d'un manque d'éducation. Dans le contexte décrit, il ne s'agit pas d'une faute grave justifiant le licenciement immédiat.

Ainsi, Monsieur B a commis une erreur en adressant ces photographies suggestives et provocantes, sans qu'elles ne puissent cependant être qualifiées de pornographiques. Cette erreur est d'autant moins excusable que ces images ont été adressées à une jeune fille, âgée de 20 ans et travaillant comme étudiante, qui semble n'avoir rien demandé.

Toutefois, le motif grave justifiant le licenciement du 15/06/2020 n'est pas légalement justifié.

La demande doit être déclarée fondée.

4.

Monsieur B sollicite une indemnité compensatoire de préavis calculée à 1 618,41 euros bruts.

La S.A. HOBBY ET HOME ne formule, à titre subsidiaire, aucune observation sur les montants réclamés, lesquels sont justifiés par les fiches de paie et attestations de pécule de vacances déposées par le demandeur.

Dès lors, la S.A. HOBBY ET HOME doit être condamnée à verser la somme de 1 618,41 euros bruts, ainsi qu'à rectifier le formulaire de chômage C4.

DECISION DU TRIBUNAL

Le Tribunal, statuant publiquement et contradictoirement,

Après avoir délibéré,

Reçoit la demande,

La dit **fondée**,

Ce fait,

Condamne la S.A. HOBBY ET HOME à verser à Monsieur B la somme de 1 618,41 euros (bruts) à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts au taux légal à dater du 15/06/2020.

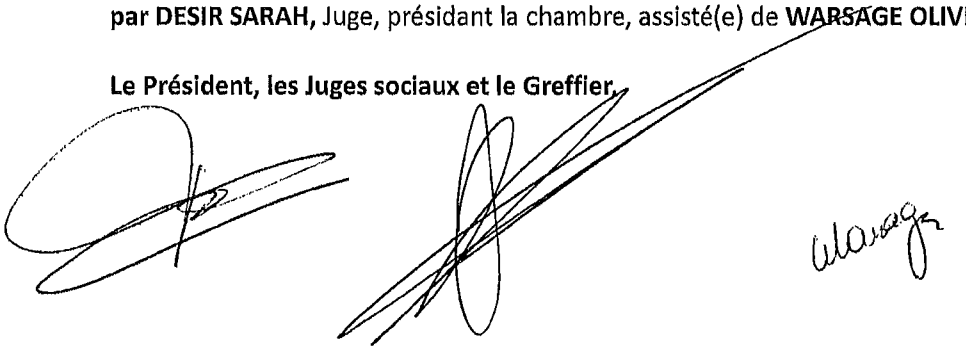
Condamne la S.A. HOBBY ET HOME à rectifier les documents sociaux (formulaire de chômage C4).

Condamne la S.A. HOBBY ET HOME aux dépens liquidés à la somme de 20 euros représentant la contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne

Dit qu'aucune indemnité de procédure n'est due, le demandeur étant représenté par une organisation syndicale.

AINSI jugé par la Septième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division de Liège composée de:

DESIR SARAH,	Juge, présidant la chambre,
JOLET ANTOINE,	Juge social employeur, (empêché de signer. Art 785 CJ).
DAMOISEAU FRANCIS,	Juge social employé,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **24/06/2022 par DESIR SARAH,** Juge, présidant la chambre, assisté(e) de **WARSAGE OLIVIA, Greffier,**

Le Président, les Juges sociaux et le Greffier,