

Cour de cassation de Belgique

Arrêt

N° S.12.0052.F

G.-P. P., demandeur en cassation,

représenté par Maître Jacqueline Oosterbosch, avocat à la Cour de cassation, dont le cabinet est établi à Liège, rue de Chaudfontaine, 11, où il est fait élection de domicile,

contre

DISTRISUD-BELLENS, société anonyme dont le siège social est établi à Grâce-Hollogne, rue des Ateliers Smulders, 27,

défenderesse en cassation,

représentée par Maître Simone Nudelholc, avocat à la Cour de cassation, dont le cabinet est établi à Bruxelles, boulevard de l'Empereur, 3, où il est fait élection de domicile.

I. La procédure devant la Cour

Le pourvoi en cassation est dirigé contre l'arrêt rendu le 25 novembre 2011 par la cour du travail de Liège.

Le 26 octobre 2015, l'avocat général Jean Marie Genicot a déposé des conclusions au greffe.

Le président de section Christian Storck a fait rapport et l'avocat général Jean Marie Genicot a été entendu en ses conclusions.

II. Les moyens de cassation

Le demandeur présente deux moyens libellés dans les termes suivants :

Premier moyen

Dispositions légales violées

- *article 1315 du Code civil ;*
- *article 870 du Code judiciaire ;*
- *article 458 du Code pénal ;*
- *article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;*
- *articles 32quater, 32sexies, 32nonies, 32tredecies et 32quinquiesdecies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, dans la version introduite par la loi du 10 janvier 2007 modifiant plusieurs dispositions relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, dont celles relatives à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail ;*
- *articles 21 à 30 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.*

Décisions et motifs critiqués

L'arrêt, après avoir décidé que la notification du congé pour motif grave et de ses motifs le 29 juin 2009 était régulière, décide que ce licenciement est fondé, réforme le jugement entrepris en ce qu'il a condamné la défenderesse au paiement d'une indemnité de préavis et déboute le demandeur de son appel incident, le condamnant aux dépens de première instance et d'appel, par tous ses motifs considérés ici comme intégralement reproduits et plus particulièrement aux motifs que :

« Fondement du motif grave

[La défenderesse] dépose les documents suivants pour prouver les faits :

- un rapport remis le 25 juin 2009 par le service externe de prévention de la [défenderesse] à monsieur V. D.H., après l'avoir rencontré le jour même [...];

À la suite de ce rapport, [le demandeur] a été entendu le 25 juin 2009 par les représentants de [la défenderesse] [...] afin de faire connaître sa version des faits. Lors de cet entretien, si [le demandeur] s'est déclaré 'être sur le cul', il n'a pas nié les faits allégués par les travailleuses et repris dans ce rapport ;

Ce n'est que par la lettre 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 [du demandeur], madame N. H., d'autre part, celle de témoins, messieurs P. V. et P. H., représentants d'organisations syndicales ;

[...] Il est suffisamment prouvé que [le demandeur] 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 ou offensant ;

À la suite de ce comportement non désiré [du demandeur], les travailleuses concernées ont dû mettre en place un système afin de se protéger de ce dernier ; elles n'auraient évidemment pas eu à se protéger du comportement [du demandeur] 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 [le demandeur] et ce, de peur des 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 ;

[Le demandeur] s'est, dès lors, rendu coupable de harcèlement sexuel envers certaines travailleuses ;

Ce comportement inacceptable est aggravé par le fait qu'en tant que directeur général et administrateur délégué de la [défenderesse], [le demandeur] avait une influence certaine sur les travailleuses concernées et pouvait mettre la pression sur ces dernières ;

À cet égard, les représentants syndicaux des travailleurs de la [défenderesse] précisent : 'nous avons aussi clairement compris qu'il éprouvait un sentiment d'impunité par sa situation hiérarchique' ;

La cour [du travail] estime que le rapport du service externe de prévention et protection, le Centre belge de la médecine du travail, suffit, avec les pièces qui apportent la preuve d'antécédents, pour prouver la réalité des faits ;

Le fait que les travailleuses souhaitaient 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, et 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 Centre belge de la médecine du travail et acceptent d'être entendues en qualité de témoins devant la cour [du travail] ;

La cour [du travail] 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 Centre belge de la médecine du travail ;

La cour [du travail] considère que les faits sont suffisamment décrits dans l'espace et dans le temps pour pouvoir être qualifiés d'actes de harcèlement sexuel ;

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

Sous réserve de l'examen de la régularité de la preuve, la cour [du travail] estime que ces actes justifient un licenciement pour motif grave dans le chef de leur auteur ;

Régularité de la preuve

[Le demandeur] estime que le rapport établi par le service externe de prévention et protection a été communiqué à la [défenderesse] 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 32quinquiesdecies de la loi du 4 août 1996) ;

[Le demandeur] 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'arrêté royal précité dispose que :

'La personne de confiance entend le travailleur qui s'adresse à elle dans un délai de huit jours de 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'arrêté royal 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' ;

Dans la seconde hypothèse, dès la 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 32quinquiesdecies de la loi du 4 août 1996 précise que tant le conseiller en prévention que la personne de confiance est tenu 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°) celle où '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' ;

En l'espèce

Le rapport du Centre belge de médecine du travail adressé à monsieur V. D. H. précise :

'Monsieur L. et moi-même avons sollicité une entrevue avec vous à la demande de quatre travailleuses de [la défenderesse] qui nous avaient interpellés respectivement en nos qualités de personne de confiance et de conseiller en prévention psychosociale. [...] Les travailleuses souhaitaient que cette situation cesse' ;

La cour [du travail] estime que la communication de ce rapport a été effectuée selon la prescription légale ;

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 [du demandeur], seul monsieur V.D.H., administrateur de la [défenderesse] et représentant de HDS au sein du conseil*

d'administration de [la défenderesse], pouvait être contacté par le Centre belge de médecine du travail en vue de faire cesser la situation. Cette communication est conforme à 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 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 [au demandeur] ?

Reste dès lors à examiner la question 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 de représentant d'administrateur, le supérieur hiérarchique [du demandeur] et donc légalement impliqué dans le processus informel (article 23 de l'arrêté royal du 17 mai 2007) ;

D'autre part, il était seul compétent pour prendre une décision de licenciement à l'égard [du demandeur] ;

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 [du demandeur], 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 [du travail] 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 [du demandeur] sont établies tant par le rapport du service externe de prévention et protection, confirmé par deux des quatre travailleuses, que par les déclarations [du demandeur] lors de l'entretien du 25 juin 2009, mais également confortées par les déclarations de madame H. et plus fondamentalement encore par celles des représentants syndicaux des travailleurs de [la défenderesse] ».

Griefs

Dans ses conclusions d'appel, le demandeur a soutenu

« Que la réglementation prévoit d'abord une procédure interne ou informelle (articles 21 à 24 de l'arrêté royal du 17 mai 2007 relatifs à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail, dont la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail) ; que, dans ce cadre, la procédure informelle se déroule sous le bénéfice d'une confidentialité absolue et qu'il n'est pas permis à la personne de confiance ou au conseiller en prévention d'avertir l'employeur ; que l'article 32quinquiesdecies, alinéa 2, 1°, de la loi du 4 août 1996 n'autorise en effet la communication que des seules informations que le conseiller en prévention ou la personne de confiance estime pertinentes pour le bon déroulement d'une conciliation aux personnes qui y participent ; qu'en l'espèce, il n'y a eu aucune tentative de conciliation ;

Que les conseillers en prévention ou les personnes de confiance sont tenus par le secret professionnel visé à l'article 458 du Code pénal et que l'article 32quinquiesdecies ne prévoit que cinq hypothèses dans lesquelles il peut être dérogé à cette règle ;

Qu'à supposer que la remise du rapport se soit située, comme le soutenait [la défenderesse], dans le cadre des articles 23 et 24 de l'arrêté royal, l'employeur aurait alors détourné le procédé de sa finalité, à savoir parvenir à une solution informelle, en notifiant immédiatement un licenciement pour motif grave sans vérification, et qu'en outre, l'intervention auprès d'un membre de la ligne hiérarchique ne correspond à aucune des cinq hypothèses dans lesquelles la loi libère le conseiller en prévention et la personne de confiance de leur obligation au secret professionnel ».

Par la loi du 4 août 1996, plus particulièrement dans la version introduite par la loi du 10 janvier 2007, le législateur a entendu privilégier la procédure interne à l'entreprise pour la résolution des situations conflictuelles entre travailleurs en matière de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Il a ainsi prévu, en son article 32sexies, les mesures que l'employeur doit prendre afin que les travailleurs puissent, conformément à l'article 32nonies, s'adresser au conseiller en prévention ou à la personne de confiance. Il a également imposé à l'employeur de prendre les mesures permettant l'intervention « tout à fait impartiale » de ces personnes (article 32quater, alinéa 2, de la loi).

Par l'article 32quinquiesdecies, alinéa 1^{er}, de la loi, le législateur a prévu que le conseiller en prévention et la personne de confiance sont tenus au secret professionnel visé à l'article 458 du Code pénal, qui interdit la révélation des secrets dont une personne est dépositaire par son état ou sa profession.

Les exceptions apportées par l'article 32quinquiesdecies, alinéa 2, à la règle du secret sont limitatives et différentes selon le stade de la procédure interne organisée par les articles 21 à 30 de l'arrêté royal du 17 mai 2007.

Le travailleur qui estime être l'objet de violences ou de harcèlement moral ou sexuel au travail peut, après un entretien personnel avec la personne de confiance ou le conseiller en prévention, faire directement le choix de déposer une « plainte motivée » auprès d'une de ces personnes, plainte prévue

et encadrée par les articles 32quater et 32nonies de la loi et les articles 25, 27 et 30 de l'arrêté royal.

Lorsqu'une plainte motivée est déposée, le législateur a strictement encadré, par l'article 32quinquiesdecies, alinéa 2, quand et de quelle manière, par exception à la règle du secret professionnel, le conseiller en prévention et la personne de confiance pouvaient donner des informations à l'employeur. Ce n'est ainsi que lorsque l'examen impartial de la plainte motivée est terminé que l'article 32quinquiesdecies, alinéa 2, 3°, permet la transmission à l'employeur d'un avis écrit portant sur les résultats de l'examen impartial de cette plainte, avis qui, en vertu de l'article 28 de l'arrêté royal, contient notamment « le compte-rendu des faits ».

Avant la fin de cet examen impartial de la plainte motivée, les seules informations que le conseiller en prévention ou la personne de confiance est autorisé à donner à l'employeur sont l'existence de cette plainte, l'identité de la personne concernée ainsi qu'éventuellement l'identité des témoins, aux fins de la protection contre le licenciement (articles 32tredecies, § 6, de la loi et 25, dernier alinéa, de l'arrêté royal).

En vertu de l'article 29 de l'arrêté royal, c'est après avoir reçu cet avis écrit que l'employeur informe le plaignant et la personne mise en cause des mesures qu'il compte prendre.

Le travailleur peut aussi faire le choix de la procédure organisée par les articles 23 et 24 de l'arrêté royal. Dans ce cadre, une solution peut être recherchée de manière informelle par le biais d'une intervention auprès de la ligne hiérarchique. Une seule exception à la levée du secret professionnel est prévue au stade de cette procédure informelle, soit, en vertu de l'article 32quinquiesdecies, alinéa 2, 1°, de la loi, que « 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 ». Cette exception est donc strictement limitée par sa finalité, à savoir la réalisation d'un accord permettant d'éviter les mesures coercitives que l'employeur pourrait devoir prendre à l'égard d'un travailleur si une

solution informelle n'était pas trouvée ou si les faits persistaient ultérieurement.

Première branche

Il se déduit de l'ensemble de ces dispositions que l'intervention de la ligne hiérarchique est, au stade de la recherche d'une solution informelle prévue par les articles 23 et 24 de l'arrêté royal, celle d'un amiable compositeur. À supposer même que le supérieur hiérarchique soit également celui qui détient le pouvoir de rompre le contrat, ce n'est pas en tant que titulaire de ce pouvoir qu'il intervient dans la procédure informelle. Lorsque la ligne hiérarchique estime que la conciliation n'a pas lieu d'être, les informations qui lui ont été transmises par le conseiller en prévention ou la personne de confiance aux seules fins de parvenir à un accord ne peuvent être utilisées aux fins de rompre le contrat pour motif grave.

L'arrêt constate que les travailleuses ont fait choix de la procédure informelle, ont décidé de mandater la personne de confiance et le conseiller en prévention pour agir auprès du supérieur hiérarchique, soit monsieur V. D.H., afin de faire cesser la situation de harcèlement sexuel qu'elles dénonçaient ; que la personne de confiance et le conseiller en prévention ont rencontré, le 25 juin 2009, monsieur V. D. H. et ont remis au supérieur hiérarchique un rapport confirmant l'entretien et reproduisant les propos des travailleuses quant au comportement du demandeur ; que c'est « à la suite de ce rapport » que, le même jour, le demandeur a été convoqué et que c'est ce rapport qui est invoqué dans la lettre de licenciement pour motif grave du 29 juin et dans la lettre de notification des motifs graves du même jour.

En décidant que l'utilisation dudit rapport par monsieur V. D. H. en sa qualité d'employeur, aux fins du licenciement du demandeur, n'avait pas eu lieu en violation du secret professionnel et rentrait « parfaitement dans la procédure visée par les articles 21 à 24 de l'arrêté royal précité » et que celui-ci n'avait pas « détourné la connaissance des faits dans un but illicite », l'arrêt viole, partant, les articles 458 du Code pénal, 32quater, 32sexies, 32nonies,

32tredecies, 32quinquiesdiecies de la loi du 4 août 1996 et 21 à 29 de l'arrêté royal du 17 mai 2007.

Seconde branche

En vertu des articles 1315 du Code civil, 870 du Code judiciaire et 35 de la loi du 3 juillet 1978, il appartient à l'employeur d'apporter la preuve des faits qu'il invoque au titre de motifs graves et cette preuve ne peut être apportée que selon les modes légaux de preuve.

Il se déduit de l'ensemble des dispositions exposées en tête du moyen que, au stade de la procédure informelle, le conseiller en prévention ou la personne de confiance ne sont pas autorisés à établir un rapport portant sur le contenu des faits dont un travailleur se plaint et qu'à supposer même qu'ils puissent, uniquement aux fins de la réalisation d'un accord, établir ce rapport, cet écrit est couvert par le secret professionnel lorsque le supérieur hiérarchique estime que la conciliation n'a pas lieu d'être. Ce n'est en effet que si une plainte motivée est déposée et après l'examen impartial de cette plainte qu'un tel rapport, reprenant le compte-rendu des faits, peut, sans violation du secret professionnel, être adressé par écrit à l'employeur.

Il s'en déduit que le rapport établi par la personne de confiance et le conseiller en prévention dans le cadre de la procédure informelle ne peut, lorsque le supérieur hiérarchique estime qu'elle n'a pas lieu d'être, être utilisé comme mode de preuve légal des faits susceptibles de justifier le licenciement pour motif grave.

L'arrêt constate que les travailleuses ont fait choix de la procédure informelle, ont décidé de mandater la personne de confiance et le conseiller en prévention pour agir auprès du supérieur hiérarchique, soit monsieur V. D.H., afin de faire cesser la situation de harcèlement sexuel qu'elles dénonçaient ; que la personne de confiance et le conseiller en prévention ont rencontré, le 25 juin 2009, monsieur V.D. H. et ont remis au supérieur hiérarchique un rapport confirmant l'entretien et reproduisant les propos des travailleuses quant au comportement du demandeur.

L'arrêt, qui considère que « la cour [du travail] estime que le rapport du service externe de prévention et protection suffit, avec les pièces qui apportent la preuve d'antécédents, pour prouver la réalité des faits » et, partant, se fonde sur ce rapport, viole, pour décider que les faits sont établis, les articles 1315 du Code civil, 870 du Code judiciaire, 35 de la loi du 3 juillet 1978, 458 du Code pénal, 32quater, 32sexies, 32nonies, 32tredecies, 32quinquiesdecies de la loi du 4 août 1996 et 21 à 29 de l'arrêté royal du 17 mai 2007.

Second moyen

Dispositions légales violées

- *article 1315 du Code civil ;*
- *article 870 du Code judiciaire ;*
- *article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;*
- *article 149 de la Constitution.*

Décisions et motifs critiqués

L'arrêt, après avoir décidé que la notification du congé pour motif grave et de ses motifs le 29 juin 2009 était régulière, décide que ce licenciement est fondé, réforme le jugement entrepris en ce qu'il a condamné la défenderesse au paiement d'une indemnité de préavis et déboute le demandeur de son appel incident, le condamnant aux dépens de première instance et d'appel, par tous ses motifs considérés ici comme intégralement reproduits, notamment ceux qui sont repris au premier moyen, considérés ici comme reproduits, et plus particulièrement aux motifs que :

« [La défenderesse] dépose [...] pour prouver les faits un rapport remis le 25 juin 2009 par le service externe de prévention de la [défenderesse] à monsieur V.D. H., après l'avoir rencontré le jour même [...] ;

À la suite de ce rapport, [le demandeur] a été entendu le 25 juin 2009 par les représentants de [la défenderesse] et ce, afin de faire connaître sa version des faits. Lors de cet entretien, si [le demandeur] s'est déclaré 'être sur le cul', il n'a pas nié les faits allégués par les travailleuses et repris dans ce rapport ;

[...] À la suite de ce comportement non désiré [du demandeur], 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 [du demandeur] 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 [le demandeur] et ce, de peur des représailles de la part de leur supérieur hiérarchique si elles se défendaient ».

Griefs

Dans ses conclusions d'appel, le demandeur soutenait avoir, lors de l'entretien du 25 juin 2009, « contesté de la manière la plus ferme les faits qui lui étaient reprochés ».

En vertu des articles 1315 du Code civil, 870 du Code judiciaire et 35 de la loi du 3 juillet 1978, il appartient à la partie qui rompt le contrat de travail pour motif grave d'établir l'existence des faits qu'elle invoque à ce titre. Il s'en déduit que le juge ne peut, lorsque l'employeur soutient que, lors d'un entretien préalable au licenciement, le travailleur n'a pas nié les faits sur lesquels ce licenciement est basé, retenir cet élément de fait lorsqu'il est contesté par l'autre partie. Il appartient à l'employeur d'apporter la preuve de cette affirmation selon un mode de preuve légal et sur lequel la Cour peut exercer son contrôle.

Il n'était pas soutenu par la défenderesse qu'un rapport écrit de l'entretien du 25 juin 2009 entre celle-ci et le demandeur eût été établi et il ressort de l'inventaire des dossiers des parties annexé à leurs dernières conclusions qu'aucun rapport de cet entretien n'a été produit.

L'arrêt, pour décider que les fautes graves ayant justifié le licenciement du demandeur sont établies, se fonde sur « les déclarations [du demandeur] lors de l'entretien du 25 juin 2009 » et relève que, « lors de cet entretien, si [le demandeur] s'est déclaré 'être sur le cul', il n'a pas nié les faits allégués par les travailleuses et repris dans ce rapport », sans indiquer sur quel élément de preuve il fonde cette absence de dénégation expressément contestée par le demandeur. Il viole, partant, les règles relatives à la charge de la preuve (articles 1315 du Code civil, 870 du Code judiciaire et 35 de la loi du 3 juillet 1978) et, à tout le moins, ne permet pas à la Cour d'exercer son contrôle sur la légalité de la décision de se fonder sur la teneur de l'entretien entre les parties le 25 juin 2009 dans la version alléguée par la défenderesse et contestée par le demandeur (violation de l'article 149 de la Constitution).

III. La décision de la Cour

Sur le premier moyen :

Quant aux deux branches réunies :

En vertu de l'article 32^{nonies}, alinéa 1^{er}, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, tel qu'il s'applique au litige, le travailleur qui considère être l'objet de harcèlement sexuel au travail s'adresse au conseiller en prévention ou à la personne de confiance et peut déposer une plainte motivée auprès de ces personnes aux conditions et selon les modalités fixées en application de l'article 32^{quater}, § 2.

Conformément aux articles 23 et 24 de l'arrêté royal du 17 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail, dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, la personne de confiance et le conseiller en prévention informent le travailleur qui s'adresse à eux 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 d'une conciliation avec la personne mise en cause ; ils n'agissent qu'avec l'accord du

travailleur qui, s'il ne désire pas s'engager dans cette voie, peut déposer une plainte motivée.

Le conseiller en prévention et la personne de confiance sont, aux termes de l'article 32quinquiesdecies, alinéa 1^{er}, de la loi du 4 août 1996, tenus au secret professionnel visé à l'article 458 du Code pénal.

L'article 32quinquiesdecies, alinéa 2, dispose que, par dérogation à cette obligation, 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.

Cette disposition, qui autorise la communication des informations qu'elle vise au membre de la ligne hiérarchique auprès duquel une intervention a lieu en vue de rechercher de manière informelle une solution à la situation, n'exclut pas que cette communication prenne la forme d'un rapport écrit relatant les déclarations du travailleur qui s'est adressé à la personne de confiance ou au conseiller en prévention.

Elle ne limite pas le pouvoir du membre de la ligne hiérarchique de décider que les faits portés à sa connaissance constituent un motif grave de nature à justifier la résiliation sans préavis du contrat de travail de la personne à laquelle ils sont reprochés et ne le prive pas du droit d'invoquer, pour établir ces faits, les informations qui lui ont été ainsi communiquées.

L'arrêt constate que quatre travailleuses au service de la défenderesse s'estimant victimes d'actes de harcèlement sexuel commis par le demandeur ont, faisant « choix de la procédure informelle », « mandaté la personne de confiance et le conseiller en prévention pour agir auprès du supérieur hiérarchique [du demandeur] afin de faire cesser la situation », que ceux-ci ont rencontré ce supérieur hiérarchique à qui ils ont ensuite remis une relation écrite des faits tels qu'ils leur avaient été rapportés et que, après avoir été entendu par son supérieur, le demandeur a été licencié pour motif grave sur la base de ces faits.

En décidant que « le secret professionnel n'a pas été violé puisque [le supérieur hiérarchique du demandeur] a eu connaissance des faits en [cette] qualité » alors qu'il « était directement impliqué dans le processus informel »,

qu'il n'a pas « détourné la transmission des informations des finalités de la procédure informelle » dès lors qu' « il était seul compétent pour prendre une décision de licenciement à l'égard [du demandeur] » et qu'il pouvait estimer que « les faits [étaient] d'une telle gravité que la seule manière de faire cesser le comportement incriminé était de mettre fin à la relation contractuelle [de la défenderesse et] du travailleur coupable des actes dénoncés », et que ces faits sont établis par le rapport remis à ce supérieur hiérarchique par la personne de confiance et le conseiller en prévention, l'arrêt ne viole aucune des dispositions légales visées au moyen.

Celui-ci, en aucune de ses branches, ne peut être accueilli.

Sur le second moyen :

L'arrêt constate, en reproduisant les termes, que la lettre de la défenderesse contenant la « motivation de la notification de la rupture pour faute grave » du contrat de travail du demandeur énonce que celui-ci, lors de l'entretien qu'il avait eu au sujet des faits avec son supérieur hiérarchique, s'était « déclaré 'être sur le cul' mais n'[avait] pas nié les faits ».

L'arrêt, qui ajoute que « ce n'est que par [sa lettre] du 6 juillet 2009, soit une dizaine de jours plus tard, qu'il a contesté son licenciement pour motif grave », considère que « force est de constater que, s'il [s'est] dit 'stupéfait et indigné' et [a] affirm[é] qu' 'il est inexact qu'il n'a pas nié les faits' », il n'a pas « contest[é] [...] expressément les reproches formulés, se limitant à contester sans fournir aucune explication précise ».

Il ressort de ces motifs que l'arrêt ne reprend à son compte l'affirmation de la défenderesse relative à l'absence de dénégation des faits par le demandeur lors de son entretien avec son supérieur hiérarchique qu'après avoir apprécié la valeur probante des dénégations ultérieures du demandeur et indique ainsi sur quels éléments de preuve il fonde sa décision.

Le moyen manque en fait.

Par ces motifs,

La Cour

Rejette le pourvoi ;

Condamne le demandeur aux dépens.

Les dépens taxés à la somme de quatre cent quatorze euros septante centimes envers la partie demanderesse et à la somme de cinq cent trente-neuf euros quatre-vingt-neuf centimes envers la partie défenderesse.

Ainsi jugé par la Cour de cassation, troisième chambre, à Bruxelles, où siégeaient le président de section Christian Storck, les conseillers Didier Batselé, Koen Mestdagh, Mireille Delange et Antoine Lievens, et prononcé en audience publique du quatorze décembre deux mille quinze par le président de section Christian Storck, en présence de l'avocat général Jean Marie Genicot, avec l'assistance du greffier Lutgarde Body.

L. Body

A. Lievens

M. Delange

K. Mestdagh

D. Batselé

Chr. Storck