Rép.170
N° D'ORDRE

Contrat de travail – Rupture d'un second contrat avant exécution – Abus de droit – Motif – Utilisation de courriels à des fins de moquerie à propos de collègues féminines – Vie privée – Contrôle de l'employeur de la boîte destinée aux courriels – Connaissance des faits – Mise au courant de l'employeur par un destinataire du courriel – Communication téléphonique ou correspondance – Secret de la correspondance – Limites C.E.D.H. du 4/11/1950, art. 8 ; Const., art. 22 ; Code pénal, art. 314bis ; Loi du 21/03/1991, art. 109terD : Loi du 3/7/1978, art. 16 et Code civil, art. 1382

UR SERVIR EXCLUSIVEMENT
N MATIÈRE ADMINISTRATIVE

COUR DU TRAVAIL DE LIEGE

Section de NAMUR

Audience publique du 23 mars 2004

R.G. n° 7.387/2003 **13ème Chambre**

EN CAUSE DE :

Monsieur Marc G.

appelant, comparaissant par Me Pierre Delcour, avocat.

Copie délivrée à CED SAMSOM pour documentation jurisprudentielle

CONTRE :

LA REGION WALLONNE représentée par son Gouvernement en la personne de son Ministre-Président, M. Jean-Claude VAN CAUWENBERGHE, dont le cabinet est sis à 5100 NAMUR (JAMBES), rue Mazy, 25-27

intimé, comparaissant par Me Lionel Evrard qui remplace Me Marie-Françoise Dubuffet, avocats.

•

• •

MOTIVATION

L'arrêt est fondé sur les motifs suivants :

1. Quant à la recevabilité de l'appel.

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

L'appel, régulier en la forme, est recevable.

2. Les faits.

- Le 18 juin 1998, M. G., ci-après l'appelant, est engagé par la Région Wallonne, ci-après l'intimée, en qualité d'employé dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée d'un an prenant cours le 13 juillet 1998.

- Le 18 juin 1999, un nouveau contrat est signé. Il prévoit qu'en date du 1er septembre 1999, l'appelant sera engagé à durée indéterminée. Ce contrat comporte une clause d'essai.

- Le 31 août 1999, l'intimée informe l'appelant de sa décision de mettre fin au contrat.

- Le lendemain, l'intimée en communique les raisons à l'appelant. Le Directeur général a été informé après la signature du second contrat que l'appelant a utilisé « de manière abusive et tendancieuse l'outil informatique mis à (sa) disposition » et fait référence à un courriel du 2 juillet 1999 qui a été émis par l'appelant. Il est reproché à l'appelant cette pratique qui brise toute confiance indispensable dans toute relation de travail. Le contrat est donc rompu moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de un mois et sept jours.

3. La demande.

Par citation du 11 mars 2000, l'actuel appelant entend obtenir la condamnation de l'intimée à payer une somme de 500.000 FB du chef d'indemnité pour abus de droit de licenciement au motif que le courriel dont il lui est fait reproche est anodin, n'était pas destiné à être communiqué à la personne visée et a fait l'objet d'une mise au point entre lui-même et la dame concernée à laquelle il a présenté ses excuses.

L'ampleur donnée à ce courrier électronique par l'intimée dépasse toute mesure et il a été le seul à subir une sanction pour ce courrier alors que le destinataire du courriel est un habitué du genre et n'a subi aucune sanction.

Au surplus, il n'a fait l'objet d'aucune remarque alors qu'au moment des faits, il était encore occupé dans le cadre du contrat à durée déterminée. Il en déduit que le motif invoqué est un prétexte pour rompre le contrat et qu'il subit un dommage important du fait de sa qualification et de la raréfaction des emplois qui y correspondent.

4. Le jugement.

Dans un premier jugement, le tribunal invite l'actuelle intimée à s'expliquer sur l'argumentation développée par l'appelant au sujet de la confidentialité des courriels et des conséquences sur le droit de rompre le contrat.

Dans le jugement dont appel, le tribunal relève que l'appelant n'a pas adressé de courriel à la personne concernée, Mme A., mais que c'est le destinataire du courriel lui-même qui en a adressé une copie à l'intéressée laquelle l'a communiqué à sa hiérarchie. Il observe que c'est donc de manière fortuite que le courriel litigieux est parvenu à la direction alors que l'article 109*ter*D de la loi du 21 mars 1991, dite loi Belgacom, interdit une prise de connaissance intentionnelle des communications privées. L'intimée n'a pas intercepté une communication privée.

Il considère ensuite que l'intimée n'a pas commis de faute en mettant fin au contrat avant exécution sans qu'ait d'incidence le fait que le contrat précédent n'ait pas été rompu pour motif grave au vu du peu de temps qu'il restait à prester entre la prise de connaissance du mail par le Secrétaire général et le dernier jour de travail.

5. L'appel.

L'appelant relève appel au motif que c'est de manière illégitime que l'intimée a pris connaissance de l'échange de courriels en telle sorte que l'intimée ne peut invoquer le contenu du courriel pour rompre le contrat.

L'intention de nuire résulte dans le fait qu'aucune mise au point n'a été faite après les faits alors que l'intimée leur donne un caractère de gravité assimilable à un motif grave de rupture du contrat sur l'heure.

6. Fondement.

6.1. L'abus de droit: en droit.

Si l'ouvrier peut en cas de licenciement se prévaloir d'une présomption du caractère abusif de celui-ci et voit en outre la hauteur de son dommage être fixée forfaitairement, l'employé, par contre, doit non seulement établir l'existence d'une faute dans le chef de son employeur mais également un dommage spécifique[1] et un lien de causalité entre la faute et le dommage.

« L'employé licencié qui se prétend victime d'un licenciement abusif ne saurait se contenter d'invoquer que celui-ci s'appuie sur des motifs non avérés, voire des motifs inexistants, mais doit apporter la preuve certaine que l'acte juridique qu'est la rupture est concrètement constitutif d'abus de droit, soit qu'il est totalement disproportionné par rapport à l'intérêt servi, soit qu'il est révélateur d'une intention de nuire, soit qu'il détourne le droit de sa fonction sociale, soit encore qu'il révèle un comportement anormal, et qu'il est par ailleurs générateur dans son chef d'un préjudice distinct de celui que répare forfaitairement l'indemnité compensatoire »[2].

« Le caractère abusif du licenciement d'un employé ne se déduit ni de l'absence de motivation de celui-ci, ni, le cas échéant, de l'inexactitude du motif invoqué »[3] mais « des circonstances dans lesquelles il intervient »[4].

Les critères permettant de considérer comme abusif le licenciement pour motif grave d'un employé (mais ces critères sont aussi applicables à tout licenciement d'un employé) ont été sériés comme suit : l'intention de nuire, l'absence de motif légitime (un licenciement pour un motif futile), un détournement de la finalité économique et sociale du droit (mesures de représailles à l'égard d'une revendication légitime), les circonstances qui entourent le licenciement (doute sur l'honnêteté et la moralité du travailleur), l'exercice déraisonnable du droit, le critère de proportionnalité et enfin le non-respect d'une procédure de licenciement[5].

Il est de jurisprudence constante que l'employeur est seul juge des nécessités de l'entreprise, les tribunaux n'ayant pas à s'immiscer

---

[1] Cf. Cass., 19 février 1975, *Pas.*, I, p. 622.
[2] Cour trav. Mons, 3ème ch., 10 septembre 1992, R.G. 8317 et 21 avril 1994, *J.L.M.B.* 1994, p. 1409.
[3] Cour trav. Bruxelles, 21 avril 1993, *J.T.T.*, 1994, p. 82.
[4] Cour trav. Liège, 4ème ch., 3 novembre 1994, R.G. 21.484.
[5] Cf. V. Vannes, "La sanction du motif grave irrégulier au regard de la théorie de l'abus de droit", Journée d'études 'Le contrat de travail 1978-1998', 31 mars 1998, Sémin. Propel, pp. 16 à 20 ; Cour trav. Liège, 3ème ch., 18 décembre 1998, R.G. 26.894.

dans la gestion de celle-ci[6].

6.2. L'abus de droit: en l'espèce.

Il n'est pas contesté que si l'intimée a mis fin au contrat de travail avant même son exécution, c'est parce qu'elle a pris connaissance d'un échange de courriels.

Cet échange se présente comme suit :
- de l'appelant à un collègue M. Michel H. : vendredi 2 juillet 1999 à 09h23 : objet : « tout part en couilles » : texte : « note aux agents. Notre collectif "bondage sans frontières" se réunira ce vendredi salle Jacques Brel. Venez nombreux. Enfants admis ».
- de Michel H. à l'appelant : vendredi 2 juillet 1999 à 09h27 : objet : RE : tout part en couilles : texte : « Il faut envoyer ça à tout le monde ou seulement au cgri? ».
- de l'appelant à Michel H. : vendredi 2 juillet 1999 à 09h29 : objet : RE : tout part en couilles : texte : « Le critère principal est la taille des bonnets et je soupçonne le CGRI d'avoir le cheptel le plus impressionnant ».
- de Michel H. à l'appelant avec copie à Mme Anne A. et à lui-même : vendredi 2 juillet 1999 à 09h33 : objet : RE : Bondage & Co : texte : « Marc, je considère ceci injuste vis-à-vis d'Anne ».
- de l'appelant à Michel H. : vendredi 2 juillet 1999 à 09h38 : objet : ségrégation positive : texte : « A. ou P? De toute façon, la gravité a fait son œuvre destructrice, elles sont hors course à jamais ».
- de Michel H. à l'appelant avec copie à Mme Anne A. et à lui-même : vendredi 2 juillet 1999 à 09h48 : objet : RE ségrégation positive : texte : « Je répète: ceci est injuste vis-à-vis d'Anne A. et elle peut aussi être très très destructrice ».

Cet échange de courriels entre l'appelant et un collègue a fait à deux reprises l'objet d'une information à une tierce personne (Mme Anne A.) par le collègue, ce qui a engendré la prise de connaissance de cet échange grivois et déplacé par l'intéressée puis par la direction qu'elle a mise au courant.

Deux questions litigieuses en découlent : l'employeur a-t-il été mis au courant régulièrement de cet échange de correspondances et quelle incidence l'éventuelle mise au courant irrégulière peut-elle avoir sur la décision de rompre le contrat avec paiement d'une indemnité compensatoire de préavis sur laquelle il n'est émis aucune contestation ?

---

[6] Cour trav. Liège, 19 novembre 1996, *Chr.D.S.*, 1998, p. 67 ; Cour trav. Liège, sect. Namur, 12ème ch., 19 avril 1999, R.G. 5498 ; Cour trav. Mons, 23 décembre 1994, *J.L.M.B.*, 1996, p. 1422 et *J.T.T.*, 1995, p. 141.

6.2.1. La régularité de la prise de connaissance de courriels ou de correspondances.

En droit.

1. Quant au respect de la vie privée et au secret de la correspondance *sensu lato.*

Les textes.

L'article 8 de la Convention européenne des Droits de l'Homme (ci-après C.E.D.H.) du 4 novembre 1950 prévoit que :

> «1. Tout homme a droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance.
> 2. Il ne peut y avoir ingérence d'une autorité publique dans l'exercice de ce droit que pour autant que cette ingérence est prévue par la loi et qu'elle constitue une mesure qui, dans une société démocratique, est nécessaire à la sécurité nationale, à la sûreté publique, au bien-être économique du pays, à la défense de l'ordre et à la prévention des infractions pénales, à la protection de la santé ou de la morale, ou à la protection des droits et libertés d'autrui ».

Malgré le libellé de l'alinéa 2, la C.E.D.H. a un effet direct et ses dispositions peuvent être invoquées par les citoyens devant le juge national[7].

A cette norme supranationale, viennent s'ajouter deux articles de la Constitution qui affirment, d'une part, le droit au respect de la vie privée et familiale (art. 22) et, d'autre part, l'inviolabilité de la correspondance (art. 29), cette dernière obligation consacrée par la Constitution étant en cas de violation sanctionnée pénalement si l'auteur a supprimé une lettre confiée à la poste ou s'il l'a ouverte pour en violer le secret (art. 460 du Code pénal).

Enfin, en droit du travail, l'article 16 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail précise que « l'employeur et le travailleur se doivent le respect et des égards mutuels. Ils sont tenus d'assurer et d'observer le respect des convenances et des bonnes mœurs pendant l'exécution du contrat ».

---

[7] Cf. notamment : H. CLAUWAERT, « Le droit fondamental à la vie privée », *Rev. trav.*, avril-mai-juin 1997, p.9 et sp. p.10 et L. BALLARIN, « Le respect de la vie privée et la relation de travail », *Rev. trav.*, 1997, o.c., p.20 ; pour une opinion moins tranchée, voir J.L. FAGNART, « Aspects actuels de la responsabilité médicale », Formation permanente Commission Université-Palais, Vol. XI, oct. 1996, p. 211, sp.265.

Les principes communs aux deux droits fondamentaux.

Le principe est le respect de la vie privée et de la correspondance, principe tout aussitôt tempéré par des exceptions permettant de l'écarter face à d'autres valeurs considérées comme plus essentielles pour autant que le recours à l'exception soit nécessaire à l'effet de les sauvegarder.

Les principes ne sont donc pas absolus[8].

La doctrine[9] retient donc deux exigences indispensables pour qu'une atteinte à la vie privée (ou à la correspondance) soit admise : une exigence de finalité (une valeur plus fondamentale) et une exigence de proportionnalité (l'atteinte doit être limitée aux mesures strictement nécessaires).

Ces principes communs sont aussi applicables au respect des communications téléphoniques dont il sera question ci-après sous 2.

Ils s'appliquent aux relations de travail. « L'espace professionnel fait également l'objet de la protection garantie par les articles 8 de la C.E.D.H. et 15 de la Constitution [inviolabilité du domicile] dans la mesure où les activités qui y sont développées revêtent un caractère privé et où la correspondance confidentielle y est préservée »[10].

Les particularités liées au respect de la correspondance *sensu stricto*.

Par correspondance, il faut entendre échange épistolaire confié à la poste ou à un organisme chargé de la distribution du courrier[11]. Le principe de l'inviolabilité des lettres vaut à l'égard du pouvoir mais une fois la lettre remise à destination, ce sont les principes du droit privé qui garantissent le secret des correspondances vis-à-vis des citoyens entre eux[12].

Ne rentrent pas dans cette définition, les envois par courriel (assimilés à des communications téléphoniques compte tenu du mode de transmission[13]).

---

[8] Cf. Cass., 7 octobre 1981, *Bull.* 1982, p. 194 ; Cass., 27 février 2001, *Chr.D.S.* 2001, p. 455 ; Trib. trav. Bruxelles, 6 septembre 2001, *J.T.T.*, 2002, p. 52.

[9] Cf. F. LAGASSE, « La vie privée et le droit au travail », *Chr.D.S.*, 1997, p. 417, sp. p. 418 ; F. LAGASSE et M. MILDE, « Protection de la personne et vie privée du travailleur. Investigation et contrôle sur les lieux de travail », Orient. 1992, p. 149 ; H. CLAUWAERT, o.c., p.11 et réf. citées ; M. GOLDFAYS et L. VAN MOORSEL, "Quelques aspects de la protection de la vie privée du travailleur à l'égard de son (futur) employeur", *Orient.*, 2002, p. 189 ; F. HENDRICKX, « Le respect de la vie privée lors de la conclusion, de l'exécution et de la fin du contrat de travail », Dossier social, Kluwer, 1999, n°187, p. 13 et sv.

[10] Cass., 19 février 2002, P.2000.1100.N.

[11] Cf. Pandectes belges, édit. 1897, v° Lettre missive, n°1, p.814.

[12] Pand., o.c., n°6.

[13] Cf. Th. CLAEYS, N. TOUSSAINT et D. DEJONGHE « L'utilisation des nouvelles technologies et de l'E-mail durant le contrat de travail, la notion de faute et son évolution dans

Il ne faut pas plus reconnaître à un courrier remis en mains propres de son destinataire ou déposé à son intention la même valeur de correspondance protégée par l'inviolabilité de la correspondance. Il convient de le qualifier de lettre missive, courrier également protégé mais sur la base non du principe de l'inviolabilité des lettres mais des principes de droit privé liés au respect de la vie privée (cf. ci-après).

Les particularités liées au respect de la vie privée.

Outre le droit au respect de la correspondance, entendue au sens strict, le droit à la vie privée est un droit fondamental consacré par la C.E.D.H. et par l'article 22 de la Constitution.

Ainsi que mentionné ci-dessus, le respect de la vie privée englobe le secret des lettres entre les citoyens eux-mêmes en dehors de tout recours au service de la Poste ou de tout autre organisme chargé de la distribution du courrier.

En fait donc également partie tout écrit confidentiel même s'il ne peut être qualifié de correspondance au sens où l'entendent les articles 29 de la Constitution et 460 du Code pénal.

Il faut alors plutôt parler de « lettre missive » que de correspondance, la « lettre missive » étant « un message écrit adressé par une personne à une autre en vue de lui faire une communication »[14], la forme du message important peu[15].

Un écrit remis directement par l'auteur au destinataire est incontestablement une lettre missive[16].

La production de lettres par un tiers doit respecter les principes suivants :

- le tiers peut produire une lettre non confidentielle si le destinataire la lui a cédée (Pand., n°130, p.834) ou s'il ne se l'est pas procurée par des moyens illicites[17] ;
- en principe, la production d'une lettre confidentielle[18] requiert le consentement de l'auteur (Pand., n°126, p. 833 ; R.P.D.B., o.c., n°45. Contra : H. DE PAGE, o.c., n°1131, p.980) ;
- une lettre confidentielle ne peut être produite qu'avec le consentement

---

l'exécution du contrat de travail », in « Le contrat de travail et la nouvelle économie », Edit. Jeune Barreau Bruxelles, 2001, p.273 et O. RIJCKAERT, « Le contrat de travail face aux nouvelles technologies », *Orient.* 2000, p.201, sp. p. 204.

[14] R.P.D.B, T. VII, v° Lettres missives, p.538, n°1.

[15] H. DE PAGE, Traité élémentaire de droit civil belge, 1941, T. V, p.974, n°1124.

[16] R.P.D.B., o.c., n°1.

[17] Pand., n°131 ; R.P.D.B., o.c., p.542, n°42 ; H. DE PAGE, o.c., p.974, n°1125.

[18] dont le caractère est une question de fait laissée à l'appréciation du juge : cf. Pand, n°109, p.831 ; R.P.D.B., o.c., n°61 ; H. DE PAGE, o.c., n°1129 ; N. VEHEYDEN-JEANMART, « Droit de la preuve », Larcier, 1991, n°633, p.293.

de l'expéditeur et à défaut, elle doit être rejetée des débats[19] ;
- une exception était faite pour les mineurs[20] sans distinction en fonction de leur âge, exception qui aujourd'hui serait remise en question au même titre que celle qui était auparavant admise pour le courrier destiné aux femmes mariées ;
- il est admis en doctrine et en jurisprudence que des lettres confidentielles entrées régulièrement en possession d'un conjoint soient utilisées dans le cadre d'une procédure en divorce[21].

La doctrine admet, avec la jurisprudence la plus nuancée, que lorsque l'auteur ou le destinataire de la lettre s'oppose à sa production, le juge doit vérifier si le tiers qui la produit ne l'a pas obtenue frauduleusement sans toutefois exiger pour autant la preuve d'une infraction[22].

En ce qui concerne le droit au respect de la vie privée sur les lieux de travail, il a été écrit que « lorsque le salarié se trouve sur son lieu de travail, il ne peut, en principe, se prévaloir du droit au respect de la vie privée. Celle-ci tend à garantir la personne et son cadre familial contre toute ingérence d'un tiers ; elle ne constitue pas un sauf-conduit qui permettrait à un salarié de faire obstacle au droit qu'a son employeur de contrôler son emploi du temps et la manière dont il exécute son contrat de travail »[23] sans pour autant que l'employeur puisse agir comme bon lui semble au seul motif que le travailleur se trouve sur le lieu de travail.

Il faut donc opérer la distinction entre ce qui ressort du strict domaine de la vie privée sur le lieu de travail, qui est protégé[24] et ce qui est ou devrait être du ressort de l'exercice de l'activité professionnelle, qui ne l'est pas[25].

Ainsi, l'employeur est en principe en droit de contrôler le courrier entrant (sauf adressé en nom personnel à l'employé[26]) et sortant (aux frais de l'entreprise) parce qu'il revêt en principe un caractère

---

[19] Pand., n°137, p.835 ; A. FETTWEIS, Manuel de procédure civile, Liège, Edit. 1987, p.355.
[20] Pand., n°152 ; R.P.D.B., n°58 ; H. DE PAGE, o.c., n°1131, p.981.
[21] Cf. Cass., 27 janvier 2000, *J.L.M.B.* 2000, 1195, obs. F. APS, « Le droit au respect de la vie privée à l'épreuve de l'utilisation d'une correspondance confidentielle dans une procédure en divorce et en ordonnance de mesures provisoires » ; A. FETTWEIS, o.c., p.355, lequel relève que dans le cadre d'un procès portant sur des relations conjugales ou familiales, il peut être fait état de lettres même confidentielles dès lors que la partie qui les produit établit qu'elle les a acquises dans des conditions licites en dehors de tout comportement culpeux ou délictueux.
[22] Cf. N. VEHEYDEN-JEANMART, « Droit de la preuve », n°632, Larcier, 1991, p.293 et les références citées en note 17.
[23] F. LAGASSE, o.c., *Chr.D.S.* 1997, p.419.
[24] Cf. Cour eur. D. H., 16 décembre 1992, *J.T.*, 1994, p. 65.
[25] Cf. Th. CLAEYS, N. TOUSSAINT et D. DEJONGHE « L'utilisation des nouvelles technologies et de l'E-mail durant le contrat de travail, la notion de faute et son évolution dans l'exécution du contrat de travail », in « Le contrat de travail et la nouvelle économie », Edit. Jeune Barreau Bruxelles, 2001, p.255 ; O. RIJCKAERT, « Le contrat de travail face aux nouvelles technologies », Orient. 2000, p.201, sp. p. 202.
[26] Cf. L. BALLARIN, o.c., p.25.

professionnel[27].

Par contre, des faits relevant exclusivement de la sphère de la vie privée ne peuvent en principe être invoqués par l'employeur notamment pour licencier un travailleur mais il peut arriver néanmoins que des faits de vie privée aient une incidence sur la légitime confiance que doit pouvoir avoir un employeur dans la personne du membre de son personnel en telle sorte qu'un acte de vie privée peut rendre impossible la poursuite des relations contractuelles[28].

2. Quant au respect des communications et notamment des courriels.

Les textes.

Outre l'article 8 de la convention européenne des droits de l'homme, deux dispositions nationales peuvent être invoquées : l'article 314*bis* du Code pénal et l'article 109*ter* de la loi du 21 mars 1991, dite loi Belgacom.

L'article 314*bis* du Code pénal énonce que
« §1er: Sera puni d'un emprisonnement de (...) et d'une amende de (...) ou d'une de ces peines seulement, quiconque :
1. soit, intentionnellement, à l'aide d'un appareil quelconque, écoute ou fait écouter, prend connaissance ou fait prendre connaissance, enregistre ou fait enregistrer, pendant leur transmission, des communications ou des télécommunications privées, auxquelles il ne prend pas part, sans le consentement de tous les participants à ces communications ou télécommunications ».

L'article 109*ter*D de la loi Belgacom précise quant à lui que :
« Sous réserve de l'autorisation de toutes les autres personnes directement ou indirectement concernées par l'information, l'identification ou les données visées ci-après, il est interdit à quiconque, qu'il agisse personnellement ou par l'entremise de tiers :
1° de prendre frauduleusement connaissance de l'existence (...) de signes, de signaux, d'écrits, d'images, de sons ou de données de toute nature transmis par voie de télécommunications, en provenance d'autres personnes et destinées à celles-ci ;
2° (...) de transformer ou de supprimer frauduleusement par n'importe quel procédé technique l'information visée au 1° ou d'identifier les autres personnes ;
3° de prendre connaissance intentionnellement de données en matière de télécommunications, relatives à une autre personne [...] ;
4° de révéler ou de faire un usage quelconque de l'information, de

---

[27] F. LAGASSE, o.c., *Chr.D.S.*, 1997, p.425.
[28] Cf. Cass., 9 mars 1987, *J.T.T*,. 1987, p. 128, *Chr.D.S.* 1987, p. 210 et *Bull.*, 1987, p. 815 ; Cour trav. Liège, sect. Namur, 13ème ch., 26 septembre 2000, R.G. n°6.703/2000 ; Cour trav. Liège, sect. Namur, 25 avril 2002, *R.R.D.*, 2002, p. 266, note F. LAGASSE et *J.L.M.B.*, 2003, p. 107.

l'identification et des données obtenues intentionnellement ou non, et visés aux 1°, 2°, 3°, de les modifier ou de les annuler ».

Les particularités liées au respect des communications

Comme indiqué ci-dessus (cf. note 12) mais sous la réserve qui va être mentionnée *infra* lorsque le courriel est remis à un tiers sans intervention de sa part, les échanges de courriels rentrent non pas dans la correspondance[29] mais dans les communications.

Quel contrôle l'employeur peut-il exercer ? Quelle sanction en cas d'infraction ?

Quelle connaissance des faits peut entrer en possession de l'employeur en dehors de son intervention directe ou indirecte ? Quelle sanction en cas d'infraction ?

Le contrôle.

Doctrine[30] et jurisprudence[31] convergent pour ne reconnaître le droit à l'employeur à un contrôle des communications privées à l'aide de courriel que dans certaines limites bien précises. L'employeur ne peut, sans balises, s'arroger le droit de consulter des courriels privés.

Si l'employeur reste en droit de veiller au respect des convenances et des bonnes mœurs[32], il doit néanmoins veiller aussi à ne pas empiéter sur la sphère de la vie privée du travailleur.

Une convention collective conclue au sein du Conseil national du travail[33] est venue tenter de réglementer la question. Elle est postérieure aux faits litigieux et en toute hypothèse ne s'applique pas à l'intimée.

---

[29] Voir cependant, Trib. gr. inst. Paris, 2 novembre 1990, *J.L.M.B.*, 2001, p.42, note F. JONGEN : « C'est dans les vieilles casseroles qu'on fait les meilleures soupes ».

[30] H. BARTH, « Contrôle de l'employeur de l'utilisation 'privée' que font les travailleurs des nouvelles technologies de l'information et de communication au lieu de travail », *J.T.T.*, 2002, p. 169 ; G. DEMEZ, « La preuve en droit du travail : Protection de la vie privée et nouvelles technologies. Du contremaître à la cybersurveillance », Form. Perm. de la C.U.P., sept. 2002, vol. 56, p.289 ; Th. CLAEYS, N. TOUSSAINT et D. DEJONGHE, « L'utilisation des nouvelles technologies et de l'E-mail durant le contrat de travail, la notion de faute et son évolution dans l'exécution du contrat de travail », in « Le contrat de travail et la nouvelle économie », Edit. Jeune Barreau Bruxelles, 2001, p.273 et O. RIJCKAERT, « Le contrat de travail face aux nouvelles technologies », *Orient.* 2000, p.201.

[31] Trib. trav. Malines, 22 octobre 2002, *Chr.D.S.*, 2003, p. 201 ; Trib. trav. Hasselt, 21 octobre 2002, *Chr.D.S.*, 2003, p. 197 ; Cour trav. Gand, 22 octobre 2001, *Chr.D.S.*, 2002, p. 41. Cf. cependant,Cour trav. Gand, 4 avril 2001, *J.T.T.*, 2002, p. 49.

[32] Trib. trav. Bruxelles, 6 septembre 2001, *J.T.T.*, 2002, p.52.

[33] C.C.T. n°81 du 26 avril 2002 rendue obligatoire par arrêté royal du 12 juin 2002.

La prise de connaissance.

Le respect du droit à la vie privée invoqué quant au contenu de courriel ne peut être invoqué qu'à l'égard de tiers à cet échange.

Il n'est évidemment pas possible de s'en prévaloir à l'égard de celui auquel le courriel était destiné, ni à l'égard de celui qui est autorisé par le propriétaire de l'adresse à consulter la boîte destinée à recevoir les courriels[34].

C'est pourquoi, à propos d'une communication téléphonique, il a été décidé à raison que « celui qui tient une communication téléphonique ne peut invoquer le droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance à l'égard de l'intervenant à cette conversation, faisant lui-même participer cet intervenant à l'objet de ce droit »[35].

En l'espèce.

La véritable question en litige en l'espèce ne porte pas sur le contrôle exercé par l'employeur sur les échanges de courriels mais sur la prise de connaissance et l'usage de celle-ci.

Rien n'indique en effet que l'intimée ait acquis la connaissance de l'échange litigieux grâce à un quelconque contrôle exercé par elle ou à sa demande sur la boîte destinée à recevoir les courriels de l'appelant. Au contraire, tout – et notamment l'en-tête du texte complet (et non partiel) de cet échange – confirme l'affirmation de l'intimée selon laquelle elle a été mise en possession de l'échange de courriels par l'entremise de l'employée qui en a reçu copie et s'est sentie vexée par le contenu des messages qui lui ont ainsi été communiqués.

Dès lors, il s'indique seulement de s'interroger sur le mode de prise de connaissance par l'intimée de l'échange de courriels.

L'intimée n'était pas le destinataire de ces courriels.

Par contre, à partir du moment où une copie a été adressée à Mme Anne A., celle-ci devenait une destinataire, même passive, de cet échange. Elle a régulièrement pris connaissance de celui-ci et était en droit de le transmettre à son employeur qui, faut-il le rappeler, doit veiller au respect sur les lieux de travail tant des convenances et des bonnes mœurs que du maintien d'un climat de travail harmonieux entre les membres de son personnel, masculin et féminin.

Aucune infraction ne peut être fondée sur l'article 314*bis* du

---

[34] Cour trav. Anvers, 8 janvier 2003, *Chr.D.S.*, 2003, p. 193.
[35] Cass., 9 janvier 2001, P.1999.235.N.

Code pénal dès lors que l'intention requise fait défaut et que ce n'est pas pendant la transmission mais après celle-ci que l'intimée a pris connaissance de l'échange de courriels.

De même, l'intention frauduleuse fait tout aussi défaut pour une application de la loi dite Belgacom.

En outre, on peut se demander si les dispositions visées par l'appelant sont bien celles qui sont en cause puisque l'intimée n'a effectué aucun contrôle quelconque. Il lui a seulement été remis une copie d'un échange de courriels assimilable à une lettre missive (cf. *supra*).

Or, le courrier n'était nullement confidentiel puisque l'appelant lui-même invite son correspondant à en informer tous les agents. Le destinataire n'a donc commis aucune faute en le communiquant à Mme Anne A., laquelle était en droit en tant que nouvelle destinataire à le transmettre à qui elle veut, notamment pour se plaindre auprès de son employeur.

Au surplus, l'appelant a continué son échange épistolaire par voie de courriel alors qu'il devait se rendre compte que Mme Anne A. avait été informée par son correspondant.

Il ne peut donc en aucune manière se prévaloir du secret de la correspondance.

6.2.2. L'existence d'une faute justifiant l'octroi d'une indemnité pour abus de droit de licenciement.

Dès lors que l'employée incriminée a pu sans transgresser la loi transmettre l'échange de courriels à l'intimée, celle-ci n'a commis aucune faute en se fondant sur ce qu'elle y a découvert pour prendre la décision de ne pas renouveler le contrat de travail en y mettant fin avant même le début de son exécution.

L'intimée n'a pas à justifier cette décision mais, aurait-elle même à le faire, sa décision est conforme à celle attendue d'un employeur soucieux du respect élémentaire de son personnel féminin. Il importe peu que l'appelant n'ait pas été entendu, que l'intimée n'ait pas mis fin au premier contrat alors qu'il restait à peine quelques jours à prester, que l'employée concernée ait ou non reçu des excuses verbales et que le collègue pourtant friand de ce genre de plaisanteries de bistrots n'ait quant à lui jamais subi la moindre sanction. Tous ces éléments sont indifférents.

Un employeur est incontestablement en droit de rompre le contrat avec préavis s'il s'aperçoit qu'un employé ne se conduit pas en personne responsable et respectueuse de ses collègues féminines.

Ce droit existe même si, *quod non* en l'espèce, l'employeur a été informé de façon irrégulière de l'attitude de son employé. Un licenciement pour motif grave ne pourrait être fondé sur une telle information mais par contre, le principe même du licenciement ne pourrait être contesté. Or, en l'espèce, l'intimée a versé d'initiative l'indemnité compensatoire de préavis dont elle s'est considérée redevable.

Dans ces conditions, le jugement doit être confirmé.

Il est étonnant que l'appelant persiste à considérer que le contenu de son courriel était « parfaitement anodin ». Il y va au contraire du respect de la personne de ses collègues. Ce n'est par ailleurs pas parce que l'appelant n'a pas adressé ses courriels à Mme Anne A. que son « comportement est exempt de tout reproche ».

INDICATIONS DE PROCÉDURE

Vu les pièces du dossier de la procédure et notamment le jugement contradictoirement rendu le 10 février 2003 par la 2ème chambre du tribunal du travail de Namur (R.G. n°108.218),

Vu l'appel formé par requête reçue au greffe de la Cour du travail le 19 mai 2003 et régulièrement notifiée à la partie adverse le jour même, requête portant assignation de l'intimée à comparaître à l'audience du 16 juin 2003 de la 13ème chambre de la Cour du travail (audience d'introduction), date à laquelle l'examen de la cause a été reporté au 11 mars 2004 avec l'établissement d'un calendrier amiable de procédure,

Vu les conclusions de l'appelant reçues au greffe le 10 novembre 2003,

Vu les conclusions principales et additionnelles de l'intimée reçues au greffe respectivement les 18 août et 16 décembre 2003,

Vu les dossiers déposés par les parties à l'audience du 11 mars 2004 à laquelle elles ont été entendues en l'exposé de leurs moyens.

DISPOSITIF

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

après en avoir délibéré,

statuant publiquement et contradictoirement,

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,

reçoit l'appel,

le déclare non fondé,

confirme le jugement dont appel en toutes ses dispositions, en ce compris quant aux dépens,

liquide l'indemnité de procédure revenant en appel à l'intimée à 273,67 €,

condamne l'appelant aux dépens d'appel liquidés jusqu'ores à 273,67 € en ce qui concerne l'intimée.

Ainsi jugé par :

M. Michel DUMONT, Président de chambre,
M. Jean-Luc DETHY, Conseiller social au titre d'employeur,
Mme Marie-Claire SACRE, Conseiller social au titre d'employé,
qui ont assisté aux débats de la cause,

et prononcé en langue française, à l'audience publique de la **TREIZIEME CHAMBRE** de la **COUR DU TRAVAIL DE LIEGE**, section de Namur, au Palais de Justice de Namur, le **VINGT-TROIS MARS DEUX MILLE QUATRE** par les mêmes, à l'exception de M. Jean-Luc DETHY et Mme Marie-Claire SACRE remplacés pour le prononcé uniquement par M. Thierry TOUSSAINT et M. Francy CAREME, Conseiller social au titre d'employeur et d'employé, en vertu d'une ordonnance de Monsieur le Premier Président (art 779 du Code judiciaire),

assistés de M. Frédéric ALEXIS, Greffier-adjoint.
Suivi de la signature du siège ci-dessus.