Rep. N° 2010/1914

Droit du travail – Contrat de travail – Rupture – Motif grave – Consultation de la boîte e-mails de son supérieur – Copie des mails – Preuve des faits – Incidence d'une décision pénale de non-lieu – Loi du 3/7/1978, art.35 ; C.E.D.H. du 4/11/1950, art.8
Harcèlement moral – Plainte – Protection – Licenciement pour un motif étranger – Loi du 4/8/1996, art. 32*tredecies*

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 23 JUIN 2010

4ème Chambre

DROIT DU TRAVAIL - contrat de travail - employé
Article 578,1°(b) du Code judiciaire
Arrêt contradictoire
Définitif

En cause de:

Patrick C

Partie appelante, comparaissant personnellement assistée par Maître Mathieu Pirson, avocat à Bruxelles.

Contre :

L'A.S.B.L. SOCIETE ROYALE SAINT-HUBERT, dont le siège est établi à 1030 Bruxelles, Avenue Albert Giraud, 98 ;

Partie intimée, représentée par Maître Marcel Houben, avocat à Bruxelles.

☆

☆ ☆

La Cour du travail, après en avoir délibéré, prononce l'arrêt suivant :

Motivation

1. Quant à l'objet de la réouverture des débats.

Par arrêt du 16 avril 2008, la Cour a reçu l'appel, confirmé le jugement en ce qu'il a décidé que le congé pour motif grave a été notifié dans le délai légal puis ordonné la réouverture des débats dès lors que la Cour était saisie du fond compte tenu de l'effet dévolutif de l'appel.

2. Rappel des faits.

- Le 16 avril 1996, M. C _, ci-après l'appelant, entre au service de l'A.S.B.L. SOCIETE ROYALE SAINT HUBERT, ci-après l'A.S.B.L., en qualité de « manager marketing ». Il s'occupe du service informatique.
- Le 20 décembre 2005, il adresse par pli recommandé une plainte au S.P.F. Emploi et Travail, plainte pour harcèlement moral commis par la responsable des ressources humaines, Mme L ci-après Mme L. L'appelant en informe le jour même le président de l'A.S.B.L. Il y a lieu de relever que dans le dossier pénal (cf. *infra*), figure l'accusé de réception du S.P.F. daté du 23 décembre 2005.
- Le lendemain, une réunion a lieu au siège de l'A.S.B.L. Cette réunion aurait dû porter, selon l'appelant, sur les tensions internes faisant l'objet de sa plainte alors que, soutient-il, l'A.S.B.L. va d'emblée reprocher à l'appelant des faits qu'il aurait commis au cours des mois de novembre et décembre relatifs à une intrusion dans la boîte e-mails de Mme L. En réalité, le procès-verbal de la réunion mentionne bien que l'appelant a déposé plainte, mais pour obtenir la désignation d'un conseiller en prévention extérieur et ensuite qu'il a été interrogé sur la consultation des e-mails figurant dans la boîte de Mme L., l'appelant expliquant que ce n'est pas dû à son fait et que dans le programme, tout le monde peut entrer le nom d'un autre.
- Le 5 janvier 2006, l'A.S.B.L. est officiellement informée par le S.P.F. Emploi et Travail de la plainte motivée déposée le 3 janvier 2006.
- Le 26 janvier 2006, l'Inspection médicale du S.P.F. Emploi et Travail transmet à l'appelant son rapport (faisant suite à la plainte du 3 janvier 2006). L'appelant a été invité à faire appel au service externe de prévention de l'Intermédicale, démarche qu'apparemment, il ne fera pas.
- Le 15 février 2006, l'appelant est licencié pour motif grave en ces termes (texte non corrigé) :

« [...] Le rapport que Mme L. m'a remis le 14 février 2006 relatif aux enquêtes qu'elle a faites sur mes instructions et avec l'aide nécessaire de services externes, établit clairement et incontestablement que vous vous êtes rendu coupable de fautes graves, justifiant la rupture immédiate de votre contrat d'emploi.
En décembre 2005, Mme L. me signalait qu'elle avait constaté par hasard que votre nom apparaissait dans le fichier « user activity » de son e-mail le 24 novembre 2005 et le 13 décembre 2005 (pendant une période d'absence de votre part pour cause de maladie) et le 18 décembre 2005 (un dimanche). Comme cette mention de votre nom dans ce fichier nous amenait à croire que vous vous étiez rendu accès au fichier e-mails de Mme L., je vous ai interrogé concernant ces constatations à l'occasion de notre entretien du 21 décembre 2005 en présence de Mme L. Vous avez nié formellement à cette occasion que vous y étiez impliqué

d'une manière quelconque. A ma question comment s'expliquait alors la mention de votre nom, vous m'avez répondu que ça ne s'expliquait que par l'usage de vos codes d'accès par une autre personne. A toutes fins utiles, je vous ai rappelé à cette occasion qu'une action tendant à forcer accès aux e-mails d'un collègue est absolument intolérable et inacceptable, et ce même pour l'administrateur de notre système électronique (responsabilité que vous assumiez à l'époque).
Le 1er février 2006, Mme L. a constaté que son fichier entier de e-mails avait été copié le 23 décembre 2005. Comme elle était en vacances pendant cette période, elle était dans l'impossibilité de l'avoir fait elle-même. Suite à ces nouvelles découvertes, dont Mme L. m'a mis au courant le même jour, j'ai chargé Mme L. des enquêtes le 1er février 2006.
Je vous expose ci-après les faits, révélés par ces enquêtes avec l'aide nécessaire de services externes et dont j'ai pris connaissance à la lecture du rapport de Mme L. Ces faits constituent motifs graves dans votre chef [...].

1. Les enquêtes, faites par notre fournisseur externe de services en matière électronique (IBS), et les déclarations écrites des membres du personnel, amènent incontestablement et clairement à la conclusion que, contrairement à votre négation le 21 décembre 2005, c'était bien vous, qui vous étiez rendu accès au fichier e-mails de Mme L. le 13 et le 18 décembre 2005 ; aucun membre du personnel n'ayant connaissance de vos codes d'accès, la mention de votre nom dans le fichier « user activity » prouve clairement et incontestablement que vous vous étiez introduit au fichier e-mails de Mme L. le 13 et le 18 décembre 2005 en utilisant vos propres codes d'accès ; il en résulte donc également que votre négation du 21 décembre 2005 constitue un mensonge et que, par votre explication donnée le 21 décembre 2005, vous avez essayé – au moins indirectement – d'accuser indûment d'autres membres du personnel ;
2. En outre, les enquêtes, faites par IBS, et les autres éléments de fait découverts pendant les enquêtes amènent clairement et incontestablement à la conclusion que c'était également vous, qui vous étiez forcé accès au fichier e-mails de Mme L. le 23 décembre 2005, et ce malgré le fait que je vous avais confirmé d'une manière explicite à l'occasion de notre entretien du 21 décembre 2005, qu'une telle action est complètement inacceptable et intolérable, même pour une personne qui est, comme vous, l'administrateur du système électronique ; en outre nous devons constater que cette fois-ci, (i) vous aviez copié le fichier entier de e-mails de Mme L. (3.913 e-mails !) ; (ii) vous avez utilisé les codes d'accès de Mme L. ; il en résulte donc que vous aviez abusé de votre qualité d'administrateur de notre système électronique parce que c'est uniquement à cause de cette responsabilité que vous avez accès aux codes d'accès de tous les membres du personnel et donc également aux codes d'accès de Mme L., ces codes étant confidentiels, secrets et personnels à chaque membre du personnel.

Ces actions de votre part sont inacceptables et intolérables et le rendent complètement et définitivement impossible d'avoir encore la moindre confiance en vous. Elles constituent e.a. des violations des plus fondamentales de vos obligations en qualité d'employé à l'égard de votre employeur et à l'égard de vos collègues, des violations du secret postal et des violations des droits en matière de la vie privée [...] ».
- La réintégration demandée sera refusée.
- Le 21 février 2006, Mme L. dépose une plainte contre l'appelant auprès de la Police fédérale.

- L'A.S.B.L. et Mme L. déposeront une plainte ultérieurement (le 31 octobre 2006) entre les mains du Juge d'instruction avec constitution de partie civile.
- Mme L. déclare le 21 février 2006 :
« Suite à une panne informatique, j'ai remarqué en décembre 2005, en consultant le fichier 'user activity' qu'une autre personne avait accédé le 24/11/05, le 13/12/05 et le 18/12/05 à ma boîte électronique.
L'utilisation 'lotus notes' utilisée pour entrer dans ma boîte email est [le nom de l'appelant].
[...] j'en ai parlé au président qui a organisé une réunion [...] le 21 décembre 2005. Lors de cette réunion, il a été demandé à [l'appelant] de s'expliquer concernant ces diverses intrusions. Il a nié l'intrusion dans ma boîte e-mails professionnelle en prétendant que l'utilisation de son identification aurait pu être réalisée par n'importe quel membre du personnel. Suite à cette réunion, nous avons demandé à un huissier de justice de venir constater les accès à ma boite e-mails le 24/11/05, 13/12/05, 18/12/05.
Suite à mon retour de vacances, [...], j'ai également constaté, en consultant le fichier 'user activity' que l'ensemble des emails contenus dans ma boîte e-mails avaient été lus. J'en ai parlé [au président] qui a décidé de faire appel à la société IBS, fournisseur habituel de l'A.S.B.L., afin d'examiner le trafic sur ma boîte email. Suite à leur intervention, ils ont remis le 13/02/2006 un rapport d'intervention dont je vous remets copie et reprenant le trafic sur ma boîte e-mails ». De cette audition, il résulte aussi que Mme L. n'a pas d'accès à distance et qu'elle ne s'est pas présentée au siège de l'A.S.B.L. le dimanche 18/12/05 et a pris des congés du 22/12/05 au 18/01/06.
- Dans le cadre de cette enquête pénale, l'appelant est à son tour entendu le 16 mai 2006. Il déclare :
« Vous me demandez si j'ai accédé ou tenté d'accéder au compte mail de Mme L. Je vous réponds que non. Vous me présentez un document visé par l'huissier de justice SPRUYT, document dans lequel apparaît la fenêtre 'user activity' pour la boîte mail électronique du programme LOTUSNOTE en date du 24/11/05. Je vous déclare que cela ressemble à l'historique des accès au compte mail de Mme L. On y voit effectivement mon nom [...] mais je ne sais pas vous dire précisément ce dont il s'agit. Je conviens sans problème avec vous que cela ressemble à la liste des personnes ayant accédé à la boîte de Mme L. Je dois vous dire que j'ai dû me renseigner et chercher afin de trouver sur le programme LOSTUSNOTE cette 'user activity' dont je ne connaissais pas l'existence. Vous me dites que mon nom est inscrit comme étant un des utilisateurs ayant accédé à la boîte de Mme L. Je vous réponds qu'il est facile d'usurper mon identité sur le programme LOTUSNOTE lorsqu'on installe un compte e-mails sur un autre ordinateur, le mot de passe est toujours remis à zéro. Tout le monde connaît le mot de passe par défaut utilisé à la S.R.S.H.[...]. De plus, plusieurs personnes dont Mme L. connaissaient la procédure pour installer un nouveau compte sur un ordinateur. Ce qui signifie que si une personne installait un compte utilisateur sur un autre p.c., opération libre et aisée pour tout utilisateur, cela créerait, en utilisant le mot de passe par défaut, les mêmes traces que celles que vous avez découvertes sur la 'user activity' que celles que vous m'exhibez. Vous m'exhibez également [...] pour les dates des 13/12/05 et 18/12/05. Je vous déclare qu'il pourrait s'agir de n'importe quelle personne ayant utilisé mon ID pour se connecter à la boîte de Mme L.
Vous me faites remarquer qui suite à la visite du technicien D.R. de la société IBS, il apparaît que ma boîte électronique auprès de la société SRSH a été consultée par mon ID, un (lire à) peu près à la même période que celle de Mme

L.[1]. La personne ayant utilisé mon ID pour se connecter sur la boîte e-mails professionnelle de Mme L. a dû se connecter sur la mienne préalablement. [...].
Vous me demandez si j'ai accédé à la boîte e-mails de Mme L. le 23/12/05 à 14 heures 29 pour effectuer une copie de l'ensemble des e-mails en utilisant l'ID de celle-ci. Je vous réponds que non et de plus, j'avais supprimé l'accès distant au serveur mail le 22/12/05. J'étais en congé à partir du 23/12/05 inclus. Je ne dispose pas de traces/logs prouvant que j'ai coupé cet accès distant. J'ai fait cette coupure de ma propre initiative pour me protéger d'autres accusations.
Vous me demandez si je disposais d'un accès distant me permettant d'accéder au serveur mail de la SRSH à partir de mon domicile. Je vous déclare que oui, en tant que gestionnaire système, ceci est nécessaire pour mon travail. [...].
Personne ne disposait de mon mot de passe LOTUSNOTE sur mon p.c. portable mais il suffisait d'installer mon ID sur un autre p.c., de plus le mot de passe pour l'accès distant se trouvait également dans la farde et disponible ».
- L'enquêteur rédige le 22 mai 2006 un procès-verbal dans lequel il s'exprime comme suit :
« Concernant les faits de hacking (24/11/05, 12/12/05, 18/12/05), [l'appelant] livre une version plausible bien qu'alambiquée comme quoi il est possible d'utiliser le mot de passe administrateur afin d'usurper son identité (ID) et consulter les mails de [Mme L.] en laissant les traces découvertes (annexes 1.3 à 1.5 du P.V. n°108632/06 du 23/02/06 signé G.).
Concernant l'installation d'un outil permettant de gérer le serveur de l'A.S.B.L. S.R.S.H., il déclare que cela a été réalisé avec l'accord de M. D. [le président] et qu'il s'agit d'un outil classique pour un administrateur réseau.
Concernant la copie de la boite e-mails de [Mme L.], [l'appelant] nous déclare avoir été absent de l'A.S.B.L. SRSH le 23/12/2005 et avoir coupé sa liaison à distance, ce qui l'empêcherait de réaliser toute connexion avec le serveur de l'A.S.B.L. SRCH. Il ne dispose d'aucun document ou trace informatique pouvant servir à étayer sa version des faits. [...].
Recherches informatiques réalisées jusqu'à ce jour
Suite à l'analyse de l'ordinateur portable confié à [l'appelant] et aux informations fournies par la plaignante [Mme L.], nous ne découvrons aucune occurrence nous permettant d'affirmer avec certitude que des mails ont été copiés de la boîte professionnelle de [Mme L.] sur l'ordinateur portable de [l'appelant]. Cette analyse a fait l'objet du P.V. n°113225/2006 du 23/03/06 signé G.
Nous avons demandé à [Mme L.] de nous fournir l'ensemble des fichiers conservant les connexions au serveur (logs). Des renseignements qui lui ont été fournis par la société IBS, gestionnaire du système informatique auprès de la SRSH, il apparaît que les données de connexion ne sont conservées que 7 jours, la demande ayant été faite postérieurement à la date du dépôt de plainte (23/02/06), il n'a pas été possible à la société IBS de fournir les données pour les mois de novembre et décembre 2005. [...].
Les seules traces informatiques dont nous disposons sont celles relevées par le constat de l'huissier SPRUYT en date du 21/12/2005, [...], ainsi que le rapport remis par la société IBS en date du 12/02/2006 joint au procès-verbal initial.
Conclusions
Il ne nous est pas possible de déterminer s'il ya bien eu lieu accès illicite à la boîte mail professionnelle de [Mme L.].

---

[1] La pièce annexe 42 jointe au PV 108632/06 mentionne en effet une consultation de la boîte e-mails de l'appelant le 13/12/05 à 10.35.46 et une consultation de la boîte de Mme L. le même jour à 10.35.45 avec le code de l'appelant.

Il ne nous est pas possible de déterminer si cet éventuel accès à l'aide des identifiants de [l'appelant] est bien de son fait ou si ces identifiants ont été utilisés à son insu.
Le climat au sein de l'A.S.B.L. SRSH était tendu [...] ».
- Relevons que la firme IBS qui a examiné les opérations réalisées le 23 décembre 2005 conclut à l'apparition d'un écran identique si on crée une copie de la boîte ou si on active la fonction « out of office » en telle sorte qu'il est impossible de savoir quelle action a eu lieu le 23 décembre. Seule une information émanant du fournisseur d'internet permettrait de savoir s'il y a eu transfert d'octets à ce moment précis (23/12/05 à 14 heures 29' 07'', moment où une connexion a été réalisée avec l'identifiant au nom de Mme L.).
- Le 4 mai 2007, le parquet trace un réquisitoire de jonction et de non-lieu.
- Le 5 novembre 2007, l'A.S.B.L. demande au Juge d'instruction la réalisation de devoirs complémentaires, à savoir en substance :

- interroger tous les membres du personnel pour savoir si l'un d'entre eux disposait (ou pouvait disposer) du mot de passe de l'appelant ;
- les interroger pour savoir si un membre du personnel a accès à ces données ;
- contrôler si d'autres opérations ont été effectuées à partir du portable de l'appelant ;
- faire examiner tant le portable que l'ordinateur personnel dont l'appelant se servait pour se connecter à distance afin d'établir d'éventuelles traces de prise de copie des mails de Mme L.
- faire contrôler si Mme L. et l'appelant pouvaient créer un accès à distance avec la boîte mail de Mme L.
- confronter les personnes impliquées.

- Le 3 décembre 2007, le juge d'instruction rejette la demande de la partie civile tendant à l'accomplissement d'actes d'instruction complémentaires, estimant que la mesure n'apparaît pas nécessaire à la manifestation de la vérité, les devoirs ayant été exécutés ou ne paraissant pas contributifs à l'enquête.
- Le 13 février 2008, la chambre des mises en accusation sursoit à statuer et ordonne la jonction des deux causes connexes instruites par le juge d'instruction.
- Le 2 avril 2008, elle confirme l'ordonnance du 3 décembre 2007, considérant notamment que le différend qui oppose les parties revêt un caractère prioritairement de nature sociale.
- Le 30 septembre 2008, la Chambre du conseil du tribunal de 1ère instance de Bruxelles dit n'y avoir lieu à poursuivre considérant qu'il est impossible de dire, d'une part, si c'est l'appelant ou une autre personne qui a utilisé son code d'accès pour s'introduire sur la boîte e-mails de Mme L. et, d'autre part, à quelles informations il a pu accéder. L'examen de l'ordinateur n'a pas permis de mettre en évidence un élément probant révélant la consultation des e-mails à partir de l'ordinateur de l'appelant. Il n'y a donc pas lieu à renvoi devant le tribunal correctionnel.
- Le 21 janvier 2009, la Cour d'appel de Bruxelles confirme l'ordonnance considérant qu'il n'a pas été possible de déterminer s'il y a bien eu un accès illicite à la boîte e-mails professionnelle de Mme L., ni si cet éventuel accès à l'aide des identifiants de l'appelant est bien de son fait ou si ces identifiants ont été utilisés à son insu.

3. La demande.

Par citation du 27 avril 2006, l'actuel appelant entend obtenir la condamnation de l'A.S.B.L. à payer une somme de 41.592,83 € du chef d'indemnité compensatoire de préavis, une somme de 20.796,41 € du chef d'indemnité de protection en cas de plainte déposée à la suite d'un harcèlement moral et une somme de 3.500 € au titre de répétitibilité des frais et honoraires d'avocats.

Par le jugement dont appel, il n'a été statué, comme indiqué ci-dessus, que sur le respect du délai de trois jours.

4. Le fondement de la demande.

4.1. La rupture du contrat pour motif grave.

Le texte.

Selon l'article 35, alinéas 1er et 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail :
« *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 motif grave : en droit.

La définition du motif grave et le rôle du juge.

Le fait qui justifie le congé sans préavis ni indemnité est le fait accompagné de toutes les circonstances de la cause invoquées par la lettre notifiant ce motif et de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave[2].

Pour apprécier la gravité du motif invoqué pour justifier le congé sans préavis ni indemnité, le juge peut prendre en considération des faits qui sont étrangers à ce motif et ne sont pas mentionnés dans la lettre de congé lorsqu'ils sont de nature à l'éclairer sur la gravité du motif allégué[3].

Le juge doit apprécier si les faits invoqués sont établis, non pas avec une certitude absolue mais avec le plus haut degré de vraisemblance. Le juge ne peut certes fonder sa conviction sur les seules affirmations unilatérales de l'auteur du congé[4] mais il peut le faire sur la base d'un ensemble d'éléments

---

[2] Cass., 28 octobre 1987, *Bull.*, 1988, p. 238.
[3] Cass., 27 février 1978, *Bull.*, 1978, p. 737 ; Cass., 28 octobre 1987, *o.c.* ; Cass., 21 mai 1990, *Chron D.S.*, 1991, p. 11 ; *J.T.T.*, 1990, p. 435 et obs. ; *Bull.*, 1990, p. 107 et *R.D.S.*, 1990, p. 293.
[4] Cl. WANTIEZ, *Le congé pour motif grave*, Larcier, 1998, p.32, n°21.

probants s'il aboutit à la conclusion que cet ensemble rend suffisamment crédible les faits invoqués. Il peut ainsi se fonder sur des présomptions.

L'honnêteté.

L'honnêteté dans les relations de travail étant une obligation essentielle, [des indélicatesses comme des pots de vin, des détournements de matériel et de matériaux, des vols et en général, tout comportement malhonnête] sont généralement considérés comme un motif grave car elles sont, de toute évidence, de nature à miner le sentiment de confiance qui doit présider aux relations entre parties[5].

Sauf circonstances particulières n'empêchant pas de voir la confiance indispensable à l'exécution du contrat être ultérieurement maintenue[6], « ni la valeur des biens détournés, ni le caractère isolé des faits, ni le passé professionnel du travailleur ne sont pertinents. Dès lors que l'intention frauduleuse est établie, il est raisonnable d'admettre que l'employeur estime impossible de poursuivre les relations de travail »[7].

De même, l'absence éventuelle de préjudice subi par l'employeur est indifférent[8] car il ne peut être question de banaliser le vol ni de transiger sur l'honnêteté[9].

La faute qui constitue une infraction pénale.

Le fait de commettre une infraction pénale[10], fût-ce dans le cadre de son activité professionnelle, ne constitue pas nécessairement un motif grave de rupture[11].

Il faut apprécier chaque cas d'espèce en ayant égard à la confiance que l'employeur peut conserver envers son personnel à la suite du fait commis[12].

---

[5] P. DELOOZ et R. MANETTE, « Le congé pour motif grave », in *Chroniques de droit à l'usage du Palais*, T.2, Le contrat de travail, 1986, Commission Université-Palais, Story-Scientia, p.138 et la jurisprudence citée.

[6] Cf. Cour trav. Liège, 22 décembre 1994, *J.T.T.*, 1995, p. 289.

[7] Cour trav. Anvers, 8 octobre 1992, *Chron.D.S.*, 1994, p. 349 ; Cour trav. Liège, 5 janvier 1982, *J.T.T.*, 1982, p. 178 ; Cour trav. Liège, 22 février 1990, *J.T.T.*, 1990, p. 445 ; Cour trav. Anvers, 10 novembre 1994, *Chron.D.S.*, 1997, p. 125 ; Cour trav. Liège, 4e ch., 27 novembre 1996, R.G. n°24.253 ; Cour trav. Liège, 3e ch., 17 novembre 1997, R.G. n°25.818 ; trib. trav. Tournai, 10 décembre 1993, *J.L.M.B.*. 1994, p. 1412 ; Cour trav. Liège, 3e ch., 19 juin 2000, R.G. n°28.045.

[8] Cf. Cass., 9 mars 1987, *J.T.T.*, 1987, p. 128; Cour trav. Liège, 4e ch., 2 avril 1992, R.G. n°13.624 et Cour trav. Liège, sect. Namur, 14e ch., 24 avril 1997, R.G. n°4462.

[9] Cour trav. Liège, 24 novembre 1999, *J.T.T.*, 2000, p. 212.

[10] Cour trav. Liège, 21 décembre 2005, *J.T.T.*, 2006, p.170.

[11] Cour trav. Liège, sect. Namur, 13e ch., 13 mai 2008, R.G. n°8408/07.

[12] Cour trav. Bruxelles, 4e ch., 3 mars 2009, R.G. n°50.629. Ainsi, « le seul fait qu'un véhicule, revêtu de la marque de la société, soit impliqué dans un accident de la circulation, alors que son conducteur ne présente aucun signe d'ivresse, n'est pas de nature à retentir sur la réputation commerciale de la société. La conduite en état d'intoxication alcoolique et la manœuvre fautive accomplie [...] ne constituent pas une faute d'une gravité telle qu'elle empêche immédiatement et définitivement la continuation des relations professionnelles » (Cour trav. Liège, 18 octobre 2004, *Orient.*, 2005/2, p.28).

La violation du secret professionnel et le respect de la vie privée.

Ainsi que le relève B. PATERNOSTRE[13] :

« Est ici visée la violation du secret professionnel sous toutes ses formes : non-respect de l'obligation de discrétion, divulgation d'informations, usage abusif de documents confidentiels, violation du secret de la correspondance, etc.
Pour rappel, l'article 17 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que le travailleur a notamment l'obligation de s'abstenir, tant au cours du contrat qu'après la cessation de celui-ci, de divulguer les secrets de fabrication, ou d'affaires, ainsi que le secret de toute affaire à caractère personnel ou confidentiel dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de son activité professionnelle.
Si la divulgation de renseignements ne constitue pas, en soi, un motif grave, le degré de confidentialité semble, en l'espèce, « le » paramètre retenu par la jurisprudence ».

De nombreuses dispositions garantissent le respect du droit à la vie privée dans le cadre des relations de travail. Comme l'affirment à raison J.-Y. CORDIER et S. BECHET[14], « il ne semble plus contesté que le travailleur doit pouvoir bénéficier de son espace intime et personnel aux heures et aux lieux de travail ».

Si l'employeur ne peut pas, sauf circonstances spéciales et mises en œuvre de procédures particulières étrangères à la question litigieuse posée en l'espèce à la Cour, prendre connaissance des courriers électroniques des membres de son personnel, il en va de même des membres de son personnel entre eux.

Dès lors, viole le secret professionnel et le respect dû à la vie privée l'employé, fût-il responsable du service informatique ce qui lui ouvre accès au système informatique de l'entreprise, qui prend connaissance et/ou copie des mails figurant dans la boite e-mail d'un autre membre du personnel. Ce faisant, il commet une faute très sérieuse susceptible d'être qualifiée de motif grave en fonction des circonstances de l'espèce, comme notamment la répétition des faits ou l'intrusion dans une boîte protégée par un mot de passe[15].

Le motif grave : en l'espèce.

La faute reprochée à l'appelant par l'intimée consiste à avoir accédé aux e-mails, et même à avoir copié l'intégralité du fichier e-mails de Mme L., alors que l'intéressée est son supérieur hiérarchique.

Un tel acte, qui se serait produit à plusieurs reprises (en ce qui concerne l'intrusion dans la boîte e-mail), constituerait assurément s'il était

---

[13] B. PATERNOSTRE, *Motif grave : les enseignements de la jurisprudence*, Kluwer, Etudes prat., 2008/4, p.148.
[14] J.-Y. CORDIER et S. BECHET, « La preuve du motif grave et les règles relatives à la protection de la vie privée : conflits de droit », in *Quelques propos sur la rupture du contrat de travail – Hommage à P. BLONDIAU*, Anthemis, 2008, p.69, spéc., p.93.
[15] Voir Corr. Bruxelles, 8 janvier 2008, *J.T.*, 2008, p.337, obs. A. LEROY.

établi un motif grave de rupture dans le chef de l'appelant qui ne pourrait se retrancher derrière sa fonction (ce qu'il ne fait pas puisqu'il nie seulement en être l'auteur) pour justifier de tels actes qui rendent toute poursuite des relations de travail immédiatement et définitivement impossible.

La question posée à la Cour est plus celle de savoir si les faits sont établis que celle d'apprécier leur gravité, évidente, dès lors que l'appelant a toujours nié être l'auteur des intrusions.

Le non-lieu n'équivaut pas à un acquittement[16]. L'absence de motif grave ne peut être considérée comme établie sur la seule base de l'arrêt de non-lieu.

Les faits sont-ils établis ou susceptibles de l'être ?

Le fait portant sur l'action d'avoir copié les mails en date du 23 décembre 2005 n'est pas établi et ne peut plus l'être.

D'une part, les explications techniques fournies laissent place au doute puisque la manipulation qui a fait apparaître la lecture (ou plus vraisemblablement le copiage) de pas moins de 3.913 e-mails peut résulter de deux opérations distinctes : l'activation de la fonction « out of office » ou le copiage de l'intégralité de la boîte.

Il n'a pas été possible de savoir quelle opération a été effectuée à l'aide du mot de passe de Mme L. Il faut observer que l'intimée soutient, mais sans l'établir, que Mme L. aurait activé son « out of office » avant son départ en vacances ce qui n'aurait plus rendu possible que l'action de copier les e-mails.

D'autre part, l'examen de l'ordinateur privé de l'appelant n'a pas été demandé assez rapidement pour que la vérification puisse être faite de la présence des e-mails en question sur le disque dur. Par ailleurs, il n'a pu être demandé au fournisseur de rechercher d'où provenait l'accès ayant servi à la connexion, les données n'étant conservées que 7 jours.

Dès lors, ce fait ne peut être retenu.

En ce qui concerne l'accès à la boîte e-mails, à trois reprises (le 13 décembre 2005 alors que l'appelant était en congés de maladie, le dimanche 18 décembre 2005 et le 23 décembre 2005 alors que Mme L. est elle-même en vacances), il faut constater que les copies papier des fenêtres de l' « user activity » jointes au constat de l'huissier mentionnent que le 13 décembre (1 opération à 10 heures 35'45''), le 18 décembre (1 opération à 12 heures 37'56''), la personne qui a eu accès à la boîte e-mails de Mme L. a utilisé l'identifiant de l'appelant puisque son nom apparaît.

Il apparaît également des documents produits que la boîte e-mails de l'appelant de lui-même a été consultée, toujours avec son identifiant, le 13 décembre à 10 heures 35'46'' et le 18 décembre à 12 heures 29'16'', ce qui indique que l'appelant se serait apparemment aussi connecté en même temps que

---

[16] Voir Cass., 29 mars 1999. *Chron.D.S.*, 1999, p.516 et Cour trav. Liège, 7 janvier 1997, *Chron.D.S.*, 2001, p.232.

la personne qui a consulté les e-mails de Mme L.

A ces trois consultations reprochées dans le courrier précisant les motifs graves, il faut ajouter un antécédent du 24 novembre 2005 au sujet duquel la fenêtre de l' « user activity » mentionne 16 opérations entre 13 heures 38'34'' et 13 heures 43'29''.

Ce fait du même type que ceux reprochés peut, même si le courrier du 15 février 2006 ne l'ajoute pas aux faits retenus comme fautifs, être pris en considération dès lors qu'il est de nature à éclairer la cour sur la gravité du motif allégué.

Il n'est pas contesté que Mme L. ne dispose pas, contrairement à l'appelant, d'un accès à distance. Seul l'appelant en bénéficiait officiellement du moins (cf. *infra*).

L'appelant ignorait (cf. son audition) la fonction « user activity » sur le programme LOSTUSNOTE et donc, s'il a effectué lui-même les premières intrusions, il a pu croire qu'il n'y avait pas de traces.

Les trois premières intrusions ont été réalisées à l'aide de l'identifiant de l'appelant. Ce fait est avéré.

L'appelant entend s'en disculper au motif que n'importe qui pourrait en être l'auteur. Il a déclaré à l'enquêteur :
« Vous me dites que mon nom est inscrit comme étant un des utilisateurs ayant accédé à la boîte de Mme L. Je vous réponds qu'il est facile d'usurper mon identité sur le programme LOTUSNOTE lorsqu'on installe un compte e-mails sur un autre ordinateur, le mot de passe est toujours remis à zéro. Tout le monde connaît le mot de passe par défaut utilisé à la S.R.S.H.[...]. De plus, plusieurs personnes dont Mme L. connaissaient la procédure pour installer un nouveau compte sur un ordinateur. Ce qui signifie que si une personne installait un compte utilisateur sur un autre p.c., opération libre et aisée pour tout utilisateur, cela créerait, en utilisant le mot de passe par défaut, les mêmes traces que celles que vous avez découvertes sur la 'user activity' que celles que vous m'exhibez.
[...].
Vous me faites remarquer qui suite à la visite du technicien D.R. de la société IBS, il apparaît que ma boîte électronique auprès de la société SRSH a été consultée par mon ID, un (lire à) peu près à la même période que celle de Mme L.. La personne ayant utilisé mon ID pour se connecter sur la boîte e-mails professionnelle de Mme L. a dû se connecter sur la mienne préalablement. [...].
Vous me demandez si j'ai accédé à la boîte e-mails de Mme L. le 23/12/05 à 14.29 heures pour effectuer une copie de l'ensemble des e-mails en utilisant l'ID de celle-ci. Je vous réponds que non et de plus, j'avais supprimé l'accès distant au serveur mail le 22/12/05. J'étais en congé à partir du 23/12/05 inclus. Je ne dispose pas de traces/logs prouvant que j'ai coupé cet accès distant. J'ai fait cette coupure de ma propre initiative pour me protéger d'autres accusations.
[...].
Personne ne disposait de mon mot de passe LOTUSNOTE sur mon p.c. portable mais il suffisait d'installer mon ID sur un autre p.c., de plus le mot de passe pour l'accès distant se trouvait également dans la farde et disponible ».

Selon l'appelant :
1. Il suffit donc de créer un compte e-mails sur un ordinateur de l'A.S.B.L. et d'utiliser son identifiant pour faire apparaître son nom, ou plus simplement encore de consulter son mot de passe dans la farde qui se trouvait dans son bureau.
2. La personne malveillante a agi, simultanément, en consultant les e-mails de Mme L. et les siens.
3. Il avait supprimé son accès distant au serveur mail le 22 décembre 2005.
4. Concernant l'accès à distance, il existait un « mode d'emploi » permettant de se connecter à l'entreprise à distance et ce document se trouvait dans la farde dont question ci-dessus.

L'enquêteur rédige le 22 mai 2006 un procès-verbal dans lequel il écrit que concernant les faits de hacking (24/11/05, 12/12/05, 18/12/05), l'appelant livre une version *plausible bien qu'alambiquée* selon laquelle il est possible d'utiliser le mot de passe administrateur afin d'usurper son identité (ID) et consulter les mails de Mme L. en laissant les traces découvertes et que concernant la copie de la boite e-mails de Mme L., l'appelant déclare avoir été absent de l'A.S.B.L. le 23 décembre 2005 et avoir coupé sa liaison à distance, ce qui l'empêcherait de réaliser toute connexion avec le serveur de l'A.S.B.L. Il ajoute que l'appelant ne dispose d'aucun document ou trace informatique pouvant servir à étayer sa version des faits.

La cour tient non pas seulement pour alambiquée mais pour absolument invraisemblable la version échafaudée par l'appelant face aux éléments concrets qui lui sont opposés.

Tout d'abord, il avance de manière péremptoire que l'opération qui consiste à créer un accès est libre et aisée pour tout utilisateur. Il serait étonnant – et il est contesté par l'A.S.B.L. – qu'une telle opération soit libre d'accès à quiconque. Par ailleurs, une telle opération nécessite un minimum de connaissance que le commun des mortels ne possède pas même s'il est amené quotidiennement à travailler sur p.c. !

Ensuite, la consultation de ses propres mails par une personne malveillante ne l'a pas choqué. Il n'a pas réagi lorsqu'il a pris connaissance de cette information qui aurait dû le faire bondir.

Enfin et surtout, il affirme sans apporter le moindre élément probant qu'il existait dans son bureau une farde dans laquelle se trouvaient à la disposition de toute personne intéressée les codes et moyens d'accès au système informatique mais aussi qu'il a coupé son accès à distance la veille du jour où aura lieu la dernière intrusion.

Il ne lui suffit pas d'affirmer que l'A.S.B.L. n'apporte pas la preuve contraire de ce qu'il avance.

L'A.S.B.L. apporte des éléments probants incontestables à l'appui de sa thèse. Les moyens invoqués par l'appelant pour les contredire doivent être prouvés par lui et non pas seulement affirmés.

Dès lors, le premier motif invoqué à l'appui du licenciement, à savoir les intrusions répétées dans la boîte e-mails de Mme L., est établi à suffisance de

droit.

Il est d'une gravité telle qu'il justifie le congé pour motif grave.

Le premier chef de demande n'est par conséquent pas fondé.

4.2. La protection liée à la plainte pour harcèlement moral.

Le texte.

L'article 32*tredecies* de la loi du 4 août 1996, relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur contrat, telle que modifiée par la loi du 11 juin 2002 mais avant la modification par la loi du 10 janvier 2007 prévoit que le travailleur licencié ou dont les fonctions ont été unilatéralement modifiées alors que pour cause de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail au sens de l'article 32*ter*, il a déposé une plainte motivée, soit au niveau de l'entreprise, soit auprès d'un service agréé (comme l'Inspection médicale) est en droit de percevoir une indemnité égale à six mois de rémunération à moins que l'employeur ne prouve que le licenciement ou la modification de fonction n'est pas une suite de la plainte mais est le fait de motifs étrangers à celle-ci.

Cet article était ainsi rédigé :

§ 1er L'employeur qui occupe un travailleur qui a déposé une plainte motivée soit au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe, selon les procédures en vigueur, soit auprès des fonctionnaires chargés de la surveillance ou pour lequel ces fonctionnaires sont intervenus, ou qui intente ou pour lequel est intentée une action en justice tendant à faire respecter les dispositions du présent chapitre, ne peut pas mettre fin à la relation de travail, ni modifier unilatéralement les conditions de travail, sauf pour des motifs étrangers à cette plainte ou à cette action.

§ 2. La charge de la preuve des motifs visés au § 1er incombe à l'employeur lorsque le travailleur est licencié ou lorsque ses conditions de travail ont été modifiées unilatéralement dans les douze mois qui suivent le dépôt d'une plainte ou la déposition d'un témoignage. Cette charge incombe également à l'employeur en cas de licenciement ou en cas de modification unilatérale des conditions de travail intervenus après l'intentement d'une action en justice et ce, jusqu'à trois mois après que le jugement soit coulé en force de chose jugée.

§ 3. Lorsque l'employeur met fin à la relation de travail ou modifie unilatéralement les conditions de travail, en violation des dispositions du § 1er, le travailleur ou l'organisation de travailleurs à laquelle il est affilié, peut demander sa réintégration dans l'entreprise ou l'institution dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte.

[...].

§ 4. A défaut de réintégration ou de reprise dans la fonction dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte, suivant la demande visée au §3, alinéa 1er, du travailleur dont le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail ont été jugés contraires aux dispositions du § 1er, l'employeur payera au travailleur, une indemnité égale, selon le choix du travailleur, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par le travailleur, à charge pour celui-ci de prouver l'étendue de ce préjudice, dans ce dernier cas.

§ 5. L'employeur est tenu de payer la même indemnité, sans que le travailleur soit tenu d'introduire la demande de réintégration ou de reprise dans la fonction

dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte visée au § 3, alinéa 1er :
[...] 3° lorsque l'employeur a licencié le travailleur pour un motif grave, à condition que la juridiction compétente ait jugé le licenciement non fondé et contraire aux dispositions du § 1er.
[...]».

Son interprétation.

Il appartient donc à l'employeur d'établir que la rupture du contrat n'est pas liée à la plainte déposée par le plaignant. La protection mise en œuvre par la loi joue indépendamment du juste fondement de la plainte[17], à condition néanmoins qu'elle ne soit pas manifestement abusive[18], dès lors qu'une plainte motivée est déposée[19].

La protection se prolonge pendant une période d'un an suivant le dépôt de la plainte.

Hormis les hypothèses prévues au §5 de l'article 32*tredecies*, la demande de réintégration est nécessaire pour ouvrir le droit à l'indemnité de protection.

Un licenciement survenu avant que l'employeur soit informé de la plainte est étranger la plainte[20] même si la protection joue dès le dépôt de la plainte[21].

Il en va de même si le licenciement est justifié par exemple par les perturbations causées à l'organisation des services par les absences répétées et le refus de se soumettre au contrôle médical[22].

En cas de pluralité de motifs invoqués dont un est lié à la plainte, la charge de la preuve qui repose sur l'employeur est rendue plus ardue car il suffit que le licenciement soit pour partie lié à la plainte pour ouvrir le droit à la protection[23].

Son application en l'espèce.

Le licenciement est fondé sur des motifs graves dont l'un a été reconnu par la cour et considéré comme suffisamment grave pour justifier la rupture.

---

[17] Cour trav. Mons, 24 août 2006, *J.L.M.B.*, 2008, p.398, note J.C. et Cour trav. Liège, 15e ch., 23 avril 2009, R.G. n°35732/08.
[18] Cour trav. Liège, sect. Namur, 13e ch., 14 décembre 2006, R.G. n°7.812/05.
[19] Cour trav. Liège, 15e ch., 4 mai 2006, R.G. n°33.153/05, site juridat ; trib. trav. Courtrai, 22 décembre 2004, *Chron.D.S.*, 2005, p.485 ; Trib. trav. Bruxelles, 28 septembre 2004, *Chron.D.S.*, 2005, p.479.
[20] Cour trav. Bruxelles, 29 novembre 2006, *Chron.D.S.*, 2008, p.760.
[21] Cour trav. Mons, 24 août 2006, *J.L.M.B.*, 2008, p.398, note J.C.
[22] Cour trav. Mons, 21 décembre 2007, *Chron.D.S.*, 2008, p.739.
[23] P. BRASSEUR, « Bien-être au travail – La lutte contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail », *Guide social permanent*, Partie III, Livre V, Titre II, Chap.IV, sous n°4750 et J.-Ph. CORDIER et P. BRASSEUR, *Le Bien-être psychosocial au travail: harcèlement moral, harcèlement sexuel, violence, stress, conflits* , Etudes prat. dr. Soc., Kluwer, 2009, p.293, n°532.

Le motif étranger est donc établi et la demande doit être déclarée non fondée.

5. Les dépens.

L'A.S.B.L. chiffre les indemnités de procédure à 218,64 € (montant en vigueur en mai 2007 devant le tribunal) et à 3.000 €, montant en vigueur actuellement.

Il y a lieu de faire droit à cette demande.

Indications de procédure

Vu l'arrêt contradictoirement rendu en la cause en date du 16 avril 2008, arrêt par lequel la Cour, après avoir reçu l'appel, dit pour droit que le congé a été notifié dans les délais et pour le surplus, ordonne la réouverture des débats afin que les parties s'expliquent sur le fond,

Vu l'ordonnance rendue le 27 mai 2009 sur la base de l'article 747 du Code judiciaire laissant aux parties le soin de fixer les délais pour conclure et fixant la date de plaidoiries au 26 mai 2010,

Vu les conclusions principales et de synthèse de l'appelant reçues au greffe respectivement les 30 septembre 2009 et 8 janvier 2010,

Vu les conclusions principales et de synthèse de l'intimée reçues au greffe respectivement les 15 juillet 2009, 27 novembre 2009 et 1er mars 2010

Vu l'arrêté royal du 15 janvier 2010 désignant M. Dumont, président de chambre à la cour du travail de Liège, sur pied de l'article 113*bis* du Code judiciaire pour exercer ses fonctions auprès de la cour du travail de Bruxelles, et l'arrêté royal du 23 mars 2010,

Vu les dossiers déposés par les parties les 13 janvier et 10 mai 2010,

Vu la reprise *ab initio* sur les points non définitivement jugés à l'audience du 26 mai 2010, compte tenu de l'impossibilité de reconstituer le siège antérieur, audience à laquelle les parties ont été entendues et invitées à s'expliquer à nouveau.

Entendu le ministère public en son avis et la partie appelante en ses répliques à la même audience.

Dispositif

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

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,

entendu Madame Geneviève COLOT, Substitut général, en son avis oral donné en langue française et en audience publique le 26 mai 2010, avis portant sur la seule indemnité de protection,

l'appel ayant été reçu,

statuant par suite de l'effet dévolutif de l'appel,

déclare la demande non fondée,

en déboute l'appelant,

liquide les indemnités de procédure revenant en instance et en appel

à l'intimée à 218,64 € et 3.000 €,

condamne l'appelant aux dépens d'instance et d'appel liquidés jusqu'ores à 3.218,64 € en ce qui concerne l'intimée.

Ainsi arrêté par :

M. Michel DUMONT	Président de chambre
M. Yves GAUTHY	Conseiller social au titre d'employeur
M. Robert PARDON	Conseiller social au titre d'employé
qui ont assisté aux débats de la cause,	
assistés lors de la signature de	
Mme Michèle GRAVET	Greffière

Robert PARDON Yves GAUTHY

Michèle GRAVET Michel DUMONT

et prononcé à l'audience publique de la 4e chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 23 juin 2010, par

M. Michel DUMONT	Président de chambre
Assisté de	
Mme Michèle GRAVET	Greffière

Michèle GRAVET Michel DUMONT