

Rép. n° 2013/ 427

# COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

## ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 7 FEVRIER 2013

2ème Chambre

DROIT DU TRAVAIL – licenciement travailleur protégé Loi 19.3.1991  
Arrêt contradictoire  
Définitif

En cause de:

**RTL BELGIUM SA**, dont le siège social est établi à 1030  
BRUXELLES, Avenue Jacques Georgin, 2,

**Partie appelante**, représentée par Maître DE BAERDEMAEKER  
Robert, avocat à 1170 BRUXELLES, Boulevard du Souverain, 100,

Contre :

**Monsieur** **M**

**Partie intimée**, représentée par Maître CHIAVETTA Vincent loco  
Maître VINCENT Bruno-Henri, avocat à 1180 BRUXELLES, Drève  
des Renards, 6, bte 11,

En présence de :

1. **M** **M**

2. **R** **B**

3. C                    F

4. T                    S

5. F                    P

6. D                    F

7. D                    J

8. Q                    T

9. L                    S

10. S                    N

11. T                    M

12. O

13. M                    M

14. J                    S

15. B                    C

16. R                    F

Parties intimées, parties 1 et 16 comparissant, les autres parties étant défailtantes.

★

★

★

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

Le présent arrêt applique essentiellement la législation suivante :

- le Code judiciaire,
- la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,
- la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

La Cour a pris connaissance des pièces de la procédure légalement requises et notamment :

- de la requête d'appel, reçue au greffe de la Cour du travail de Bruxelles le 19 novembre 2012, dirigée contre le jugement prononcé le 5 novembre 2012 par la 3<sup>ème</sup> chambre du Tribunal du travail de Bruxelles,
- de la copie conforme du jugement précité,
- de l'ordonnance présidentielle du 13 décembre 2012 ayant, conformément à l'article 11, § 2 de la loi du 19 mars 1991, aménagé les délais de mise en état de la cause,
- des conclusions de la partie appelante, déposées au greffe le 10 janvier 2013,
- des conclusions et conclusions additionnelles et de synthèse de la partie intimée, déposées au greffe respectivement le 24 décembre 2012 et le 16 janvier 2013.

La Cour du travail a eu égard aux dossiers de pièces déposés par les parties.

La cause a été plaidée et prise en délibéré à l'audience publique du 17 janvier 2013.

## I. FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE.

### I.1. Les faits.

#### I.1.1.

De 1995 à 2001, Monsieur C M a travaillé en tant que journaliste indépendant pour le magazine « *7extra* » appartenant au groupe RTL.

Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2001, il travaille pour la société TVI Editions (devenue en 2004 TVI Interactions) en qualité de Rédacteur en chef dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée.

A partir du 1<sup>er</sup> février 2007, son contrat de travail a été transféré à la société TVI (devenue depuis le 24 juin 2009 la S.A. RTL BELGIUM).

Depuis fin 2010, Monsieur M occupe le poste de « *Content Manager* » (qui peut se traduire par : « *Gestionnaire de contenu* ») du site internet [www.rtl.be](http://www.rtl.be) et est intégré au département « *New Media* » de la S.A. RTL BELGIUM.

En cette qualité, il rapporte directement à Monsieur J D  
Directeur du département « *New Media* », dont Monsieur E D  
est Directeur Adjoint

#### I.1.2.

Dans le cadre des élections sociales de 2012, Monsieur M a été élu en qualité de représentant effectif des travailleurs au conseil d'entreprise, catégorie « *cadres* ».

Sa candidature avait été présentée sur la liste indépendante des cadres pour le conseil d'entreprise dénommée « *Transparence Vigilance Indépendance* », présentée par plus de 10% des cadres de l'entreprise, conformément à l'article 33, § 1er, alinéa 2, de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales.

#### I.1.3.

Après ses congés annuels (pris du 2 au 22 juillet 2012), Monsieur M a connu une période d'incapacité de travail du 25 au 26 juillet 2012 pour cause de maladie. Cette incapacité de travail a été prolongée une première fois jusqu'au 31 août 2012 (certificat médical du 27 juillet 2012) et ensuite jusqu'au 30 septembre 2012 (certificat médical du 13 août 2012)

#### I.1.4.

Le 16 août 2012, Madame S G Directrice des Ressources Humaines, et Monsieur O H, Directeur du Personnel de la S.A. RTL BELGIUM auditionnent trois membres du personnel, en l'occurrence Madame J M Monsieur O F et Madame C P, la première au sujet de courriers électroniques découverts par elle dans la boîte e-mail de Monsieur M, les deux autres au sujet d'une mise en contact par Monsieur M avec une société PROFENO, spécialisée dans la vente de châssis.

Le même jour, à 16h33, Madame G adresse à Monsieur M un courriel le convoquant à un entretien fixé le 17 août 2012 à 11h00 dans les locaux de la société afin de « *[l'] entendre au sujet de faits graves concernant [son] contrat de travail* ».

Le 17 août 2012 à 11h01, Monsieur M informe, par courriel, Madame G qu'il ne peut, pour des raisons de santé, se présenter à cette convocation et propose de se faire représenter par son conseil dont il communique les disponibilités à partir du lundi 20 août 2012.

Le 17 août 2012 à 13h52, Madame G accuse réception du courriel de Monsieur M et lui annonce la prise d'une décision sans l'avoir entendu en ses moyens de défense.

Le même jour, soit le 17 août 2012, à 16h38, le conseil de Monsieur M                    adresse un courriel à Madame G                    l'informant de son intervention, sollicitant la communication de l'objet de l'entretien souhaité avec Monsieur M                    et la fixation d'un entretien et suggérant la voie d'une médiation.

#### I.1.5.

Le 20 août 2012, la SA RTL BELGIUM envoie à Monsieur M                    et à l'ensemble des cadres formant le groupe de cadres ayant présenté la candidature de Monsieur M                    aux élections sociales, les lettres et la requête prévus à l'article 4 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

Les faits qui, selon la SA RTL BELGIUM, justifieraient le licenciement sont libellés de la manière suivante :

« (...) »

1. *Le 14 juin 2012, dans le courant de la matinée, vous avez reçu Monsieur L                    D                    lequel occupe la fonction de responsable de partenariat pour une société PROFENO GROUP ([www.profeno.be](http://www.profeno.be)) et ce, au siège de la société RTL BELGIUM et pendant vos heures de travail.*

*Cette société PROFENO GROUP est spécialisée dans la vente et le placement de châssis, de portes d'entrée et de garage, de volets, etc.*

*Selon les termes de plusieurs courriels que vous avez adressés le 14 juin 2012, au moyen de l'adresse électronique mise à votre disposition à des fins professionnelles par RTL BELGIUM, cette réunion a duré environ une demi-heure.*

*Elle avait pour objet de baliser votre collaboration professionnelle avec PROFENO GROUP, en qualité de délégué commercial.*

2. *Vous avez dressé le procès-verbal de cette réunion que vous avez communiqué à Monsieur D                    ; par un courriel du 14 juin 2012 à 12h49.*

*Cette autre activité professionnelle avait déjà débuté puisque vous faites référence, dans le même courriel, à des clients que vous avez apportés à la société PROFENO GROUP et que vous précisez que, seuls, quelques détails relatifs aux conditions de collaboration doivent encore être réglés.*

*Vous ajoutez :*

*« Côté dispo, je peux te proposer ½ jour à 1 jour par semaine immédiatement et si les choses se passent vraiment bien (dans*

*les deux sens bien sûr), je suis tout à fait partant pour démissionner de RTL à partir de septembre 2012. ».*

*Votre réunion avec Monsieur D. suit d'ailleurs son passage chez le premier client que vous avez apporté à PROFENO GROUP, comme vous le relatez dans un courriel adressé le 14 juin 2012 à 11h58 à Monsieur B. L*

3. *Entre la tenue de cette réunion avec Monsieur D et l'envoi du procès-verbal que vous avez rédigé, vous avez continué à adresser des courriels par lesquels il apparaît que vous avez poursuivi cette activité professionnelle parallèle, toujours au moyen de l'adresse électronique mise à votre disposition par RTL BELGIUM :*

- *Le 14 juin 2012, à 12h26, vous demandez à Monsieur E de contacter une nouvelle cliente potentielle, étant Madame C P, laquelle est par ailleurs membre du personnel de RTL BELGIUM, comme suit : (...)*
- *Le 14 juin 2012, à 12h35, vous écrivez à Monsieur J. D. en ces termes : (...)*

*Il s'avère que cette personne à laquelle vous demandez de vous aider à développer votre activité professionnelle parallèle est également un membre du personnel de RTL BELGIUM.*

4. *Sur base de ces constats, nous avons décidé d'entendre deux travailleurs de RTL BELGIUM que vous avez mis en rapport avec PROFENO GROUP.*

*Ces entretiens se sont déroulés le 16 août 2012, en présence de Madame S. G Directrice des Ressources Humaines et de Monsieur O. H Directeur du Personnel.*

*Monsieur O. F. a confirmé que vous l'aviez mis en contact avec PROFENO GROUP, en la personne de Monsieur D. en ces termes :*

*« CM [C M. ] qui l'avait entendu m'a parlé d'une société de quelqu'un de sa famille (son cousin), dans laquelle il n'avait rien à voir. Il m'a proposé d'avoir un contact avec cette société PROFINO, qui est venu pour établir un devis, qui est toujours en cours de discussion. »*

*Madame P. a également confirmé que, dans le courant du mois de juin, vous aviez servi d'intermédiaire avec la société PROFENO GROUP :*

*« Claude m'a parlé de quelqu'un qu'il connaissait bien et qui pourrait m'aider. Cette personne est venue pour me remettre un devis auquel je n'ai pas donné suite. »*

5. *Il ressort de ce qui précède que vous exercez une activité professionnelle parallèle, au siège de RTL BELGIUM, pendant l'exécution de votre contrat de travail et au moyen de l'adresse de courrier électronique mise à votre disposition par votre employeur. Cela est inacceptable. En effet :*

- *Alors que vous êtes rémunéré par votre employeur pour l'exécution d'un travail déterminé, vous exercez une activité professionnelle parallèle pour le compte d'un tiers à votre profit, qui plus est sur votre lieu de travail, en utilisant des outils de travail mis à votre disposition par RTL BELGIUM et en impliquant des collègues de travail dans cette activité parallèle.*

*Cela contrevient notamment à la bonne foi qui doit présider à l'exécution d'un contrat de travail et à la loyauté que se doivent les parties à un tel contrat.*

*En l'espèce, votre attitude est d'autant plus déloyale que vous violez la clause d'exclusivité de service contenue dans votre contrat de travail et que vous saviez donc l'importance que revêt, dans le chef de votre employeur, le fait de ne pas exercer une activité parallèle.*

- *Vous exercez cette activité professionnelle parallèle en utilisant l'adresse de courrier électronique mise à votre disposition par RTL BELGIUM.*

*Cela est en contradiction totale avec les directives d'utilisation des outils informatiques que vous connaissez, puisqu'elles vous ont été rappelées par courriel du 3 juin 2009.*

*Ainsi, les ressources informatiques mises par RTL BELGIUM à la disposition de ses travailleurs sont destinées exclusivement à des fins professionnelles – non parallèles, bien évidemment.*

*Un usage privé n'est toléré que s'il est occasionnel, qu'il n'entrave en rien la bonne exécution du travail ou l'activité de l'entreprise et qu'il ne soit pas comptabilisé dans les heures de prestation.*

*Votre attitude ne s'inscrit manifestement pas dans le cadre d'un usage privé pouvant être toléré.*

- *Enfin, vous impliquez dans cette activité parallèle d'autres travailleurs de RTL BELGIUM d'une manière confinant à la malhonnêteté :*
  - *Les informations d'ordre privé que vous communiquez à PROFENO GROUP au sujet de Madame P, ne vous ont manifestement pas été livrées par celle-ci à cette fin et en votre qualité de délégué commercial d'une société de châssis, percevant à ce titre, une commission.*

*Il s'agit de confidences que vous avez recueillies et que vous utilisez à votre profit et pour le compte d'un tiers.*

- *Vous vous êtes présenté à Monsieur F comme « n'ayant rien à voir » avec PROFENO GROUP et ce alors, que cela est parfaitement inexact.*

*Vous lui avez ainsi laissé croire que votre intervention s'inscrivait dans le cadre de bonnes relations entre collègues alors que, en réalité, vos démarches étaient intéressées : soit de telles ventes sont génératrices de commissions, soit elles vous ont permis de montrer vos compétences à PROFENO GROUP.*

*La circonstance que vous agissiez de la sorte révèle d'ailleurs que vous avez conscience de ce que la manière dont vous vous comportez en exerçant cette activité parallèle n'est pas correcte.*

6. *Dans la lignée des faits visés ci-dessus, nous ne pouvons pas non plus accepter que vous vous apprétiez à tromper votre employeur, comme vous l'annoncez dans un courriel envoyé à Monsieur M. V. le 14 juin 2012 à 12 heures 14 : (...)*

*Les termes que vous utilisez révèlent que vous ne faites aucun cas du plus élémentaire respect que se doivent les parties à un contrat de travail.*

*Cela va bien au-delà de la simple négociation des modalités de la fin de votre collaboration : vous évoquez une tromperie, un stratagème organisé par lequel vous entendez profiter d'informations qui vous ont été confiées dans un contexte déterminé (note de la Cour : dans le cadre d'une réunion du conseil d'entreprise) pour vous rendre disponible pour PROFENO GROUP, tout en percevant une indemnité manifestement illégitime puisque vous n'avez pas l'intention de continuer à travailler pour votre employeur.*

*Il résulte en outre de ce courriel que vous trahissez la confidentialité des informations que vous apprenez en votre qualité de représentant des travailleurs au conseil d'entreprise en communiquant celles-ci à des tiers.*

7. *Enfin, alors que nous avons désormais connaissance de votre volonté réaffirmée de quitter RTL BELGIUM de façon à être disponible à temps plein pour PROFENO GROUP dès le mois de septembre prochain, nous ne pouvons pas manquer de considérer que les circonstances dans lesquelles vous nous avez remis plusieurs certificats médicaux sont troublantes.*

*En effet, alors que vous nous aviez déjà communiqué un certificat médical daté du 27 juillet 2012 et couvrant une incapacité de travail courant du 27 juillet au 31 août 2012, nous avons reçu, le 14 août 2012, un second certificat médical.*



*Celui-ci a été établi le 13 août 2012 et prévoit la prolongation de cette incapacité de travail entre le 1er septembre et le 30 septembre 2012.*

8. *En guise de conclusion, les faits que nous estimons qu'ils rendraient toute collaboration professionnelle définitivement impossible à partir du moment où ils auraient été reconnus exacts et suffisamment graves par les juridictions du travail, sont les suivantes :*

- *Vous exercez une activité professionnelle parallèle durant l'exécution de votre contrat de travail et en violation de la clause d'exclusivité de services contenues dans votre contrat ;*
- *Vous exercez cette activité parallèle au moyen d'outils de travail mis à disposition par votre employeur et ce, en violation des directives gouvernant l'utilisation des outils informatiques et notamment de l'adresse électronique ;*
- *Vous impliquez vos collègues de travail dans l'exécution de cette activité parallèle, d'une manière qui confine à la malhonnêteté ;*
- *Vous avez l'intention de tromper votre employeur à l'occasion de discussions destinées à mettre un terme à votre collaboration et ce, en utilisant à votre profit des informations confidentielles qui vous ont été communiquées en votre qualité de représentant du personnel au conseil d'entreprise ; cette intention a en outre été rendue publique par sa communication sans équivoque à des tiers ;*
- *Vous avez également trahi la confidentialité d'informations dont vous avez eu connaissance en votre qualité de représentant du personnel au conseil d'entreprise et ce, en les communiquant à des tiers, par écrit.*

*En outre, au vu de ces faits, l'enchaînement des certificats médicaux que vous avez produits constitue une circonstance troublante.*

9. *Compte tenu de l'ensemble de ces éléments, nous avons décidé de vous convoquer à un entretien afin d'entendre vos explications ... ».*

#### I.2. La demande originaire.

Par citation signifiée le 11 septembre 2012, la SA RTL BELGIUM a cité Monsieur M et les cadres formant le groupe de cadres ayant présenté la candidature de Monsieur M aux élections sociales, à comparaître devant le Tribunal du travail de Bruxelles siégeant comme en référé pour entendre, en application de la loi du 19 mars 1991, reconnaître que les faits exposés dans la lettre recommandée du 20 août 2012 constituent un motif grave

au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, de manière à ce que le contrat de travail de Monsieur M puisse être rompu sans préavis ni indemnité.

### I.3. Le jugement dont appel.

Par le jugement attaqué du 5 novembre 2012, le Tribunal du travail de Bruxelles déclare la demande de la SA RTL BELGIUM recevable mais non fondée ; dit pour droit que les faits exposés dans la lettre recommandée du 20 août 2012 ne constituent pas un motif grave et, en conséquence, n'autorise pas la SA RTL BELGIUM à mettre fin au contrat de travail de Monsieur C M pour motif grave sans préavis ni indemnité ; délaisse à la SA RTL BELGIUM ses propres frais et dépens et la condamne à payer à Monsieur M la somme de 1.320 € à titre d'indemnité de procédure.

## II. OBJET DE L'APPEL - DEMANDES DES PARTIES EN APPEL.

### II.1.

La SA RTL BELGIUM fait appel du jugement du 5 novembre 2012.

Par ses conclusions de synthèse d'appel, elle demande à la Cour du travail, en application de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel, de :

- reconnaître que les faits exposés dans la lettre recommandée du 20 août 2012 constituent un motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail;
- autoriser RTL BELGIUM à mettre fin au contrat de travail de Monsieur M sans préavis ni indemnité;

Subsidiairement, d'autoriser RTL BELGIUM à rapporter la preuve de ce que les courriers électroniques produits aux pièces IV.1 à IV.6 de son dossier inventorié ont été remis à la direction des ressources humaines, le 16 août 2012, par l'audition de Madame M conformément aux articles 915 et 961/3 du code judiciaire.

Réserver à statuer quant aux frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure.

Subsidiairement, si la demande de RTL BELGIUM était déclarée non fondée, limiter l'indemnité de procédure à son montant de base, à savoir 1.320,00 EUR.

### II.2.

Monsieur M postule la confirmation du jugement dont appel ainsi que la condamnation de la SA RTL BELGIUM aux dépens des deux instances, soit les indemnités de procédure qu'il évalue à 5.500 € pour la première instance

(formant à cet égard un appel incident implicite) et à 5.500 € pour l'instance en appel et ce, eu égard à la complexité de l'affaire et au caractère déraisonnable de la situation.

### III. DISCUSSION.

#### III.1. Moyens et griefs de la partie appelante.

La société appelante reproche aux premiers juges :

1. Quant à l'examen de la violation de plusieurs dispositions protectrices de la vie privée : de n'avoir pas tenu compte de la bonne foi de Madame M (qui a agi en étant légitimement convaincue de disposer d'un droit d'accès à la messagerie électronique de Monsieur M et de l'absence de contrôle de la messagerie électronique de Monsieur M à l'initiative de RTL BELGIUM.

La société appelante soutient que, contrairement à ce que relève le jugement entrepris, Madame M ne pouvait pas déceler le caractère privé des courriels litigieux avant d'avoir pris connaissance de leur contenu.

Le jugement ne fait aucun cas du fait que c'est que fortuitement et en l'absence de tout contrôle que RTL BELGIUM a pris connaissance des six courriels. Il n'y a donc pas eu d'ingérence dans la vie privée de Monsieur M

2. Quant à l'admissibilité des six courriels litigieux à titre de moyen de preuve même s'ils avaient été recueillis irrégulièrement : d'avoir effectué une mauvaise application de l'arrêt de la Cour de cassation du 10 mars 2008 et plus particulièrement d'avoir écarté les pièces IV.1 à IV.6 du dossier de la société sur la base du seul critère du vice entachant la fiabilité de la preuve, alors que le jugement ne précise pas quelles seraient les circonstances particulières liées à « l'état de la production des courriels aux débats » qui fondent son raisonnement (13ème feuillet).

A ce sujet, l'appelante fait valoir que :

- le fait que les courriels aient été consultés et imprimés sans le consentement de Monsieur M est sans incidence sur leur fiabilité ;
- il n'est pas établi que ces courriels auraient été manipulés ; or la charge de la preuve quant à l'absence de fiabilité desdits courriels incombe à Monsieur M ;
- en outre, Monsieur M n'a jamais mis en doute le contenu des courriels produits par RTL BELGIUM ; il n'a jamais prétendu n'avoir pas écrit ces courriels ou que leur contenu aurait été différent ;
- enfin, la fiabilité des courriels litigieux serait confirmée par le dossier de pièces de Monsieur M lui-même, qui produit en pièce

8 de son inventaire, un courrier de PROFENO GROUP du 24 août 2012 expliquant dans quel contexte deux courriels ont été adressés par Monsieur MI à Monsieur D le 14 juin 2012.

3. Quant à la réalité et à la gravité des faits invoqués par RTL BELGIUM : de ne pas s'être fondé sur l'ensemble de l'argumentation de RTL BELGIUM pour conclure que la réalité et la gravité des faits invoqués à titre de motifs graves ne sont pas établies.

En particulier, la société appelante fait grief au jugement entrepris de n'avoir pas pris en compte la cohérence de l'argumentation développée par RTL BELGIUM, confortée par la pièce 8 du dossier de Monsieur M , dont il résulte : qu'une réunion a bien eu lieu entre Monsieur M et la société PROFENO avant le 14 juin 2012 ; qu'un entretien a bien eu lieu au siège de RTL BELGIUM le 14 juin 2012, pendant les heures de travail ; et, enfin, que Monsieur M a bien renseigné deux collègues de travail comme étant des clients potentiels, en donnant des précisions sur leur situation personnelle et avec la circonstance que des négociations relatives à une collaboration professionnelle avec PROFENO GROUP étaient en cours.

### III.2. Examen des moyens.

#### III.2.1.

Avant de pouvoir apprécier si les faits invoqués par la société appelante peuvent être reconnus comme étant des motifs graves justifiant le licenciement de Monsieur M conformément à la loi du 19 mars 1991, la Cour du travail est amenée, comme les premiers juges, à examiner si l'existence des faits est prouvée et si elle peut l'être.

Les faits que la société reproche à Monsieur M ont été découverts à la suite de la consultation par Madame M de courriels dans la messagerie électronique de Monsieur M . Avant cette consultation et la communication par Madame M du contenu desdits courriels, la société appelante ignorait apparemment l'existence de tout contact entre Monsieur M et la société PROFENO dans le cadre ou en vue d'une collaboration professionnelle avec cette société ; il semble qu'elle n'avait aucun soupçon à cet égard.

C'est en ouvrant les courriels envoyés par Monsieur MI le 14 juin 2012, entre plus ou moins 11h30 et plus ou moins 12h30, que Madame M a découvert des échanges entre celui-ci et un certain nombre de personnes, dont son épouse, son neveu, des amis et un membre du personnel de RTL BELGIUM, échanges dont le contenu fait état de l'activité parallèle alléguée.

En lisant le contenu de ces courriels, remis par Madame M à la directrice des ressources humaines et au directeur du personnel, la société appelante a pris connaissance des faits qu'elle reproche à Monsieur M et qui constitueraient, selon elle, des motifs graves de rupture si leur existence et leur gravité étaient reconnues par les juridictions du travail.

## III.2.2.

Les courriels litigieux et leur contenu relèvent de la sphère de la vie privée de Monsieur M

A cet égard, le jugement dont appel doit être approuvé en ce qu'il constate que :

*« Sans même entamer l'examen du contenu des six courriels du 14.6.2012, il apparaît manifeste que :*

- *deux des courriels du 14.6.2012 ont un objet repris en rubrique qui ne laisse aucun doute sur la destination privée du courriel (pièces n° IV.1 et n° IV.2) ;*
- *trois des courriels du 14.6.2012 ont pour destinataires des proches tiers à l'entreprise, à savoir la femme de Monsieur M (P. D. ) et son neveu (L. D. ) ;*
- *les six courriels empruntent un ton résolument familial qui corrobore leur destination strictement privée.*

*Ces éléments combinés à la circonstance que leur découverte en juillet 2012 suppose une consultation des courriels envoyés près ou plus d'un mois auparavant, démentent, si besoin en était, l'hypothèse selon laquelle le SA RTL BELGIUM aurait pris connaissance des six courriels litigieux par suite d'une surveillance, qui trouverait son fondement dans la loi, exercée sur l'exécution du travail de Monsieur M . ».*

En allant consulter les courriels envoyés par Monsieur M, sans l'accord de celui-ci, sans lui en communiquer les finalités et en l'absence de règles déterminées portées à la connaissance de Monsieur M autorisant la société à effectuer une telle consultation, la société appelante a violé le droit de Monsieur M au respect de sa vie privée.

Ce faisant, la société appelante a contrevenu aux dispositions suivantes :

- l'article 8 de la C.E.D.H. (disposition d'ordre public ayant effet direct, ainsi que l'enseigne l'arrêt de la Cour de cassation du 10 mai 1985, Pas., 1985, I, 1122) qui énonce :

*« 1. Toute personne 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 telle 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, 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. » ;*

- l'article 22 de la Constitution :

*« Chacun a droit au respect de sa vie privée et familiale, sauf dans les cas et aux conditions fixés par la loi » ;*

- la loi du 13 juin 2005 relative aux communications électroniques qui, en son article 124, dispose :

*« S'il n'y est pas autorisé par toutes les personnes directement ou indirectement concernées, nul ne peut :*

*1° prendre intentionnellement connaissance de l'existence d'une information de toute nature transmise par voie de communication électronique et qui ne lui est pas destinée personnellement ;*

*2° identifier intentionnellement les personnes concernées par la transmission de l'information et son contenu ;*

*3° sans préjudice de l'application des articles 122 et 123 prendre connaissance intentionnellement de données en matière de communications électroniques et relatives à une personne ;*

*4° modifier, supprimer, révéler, stocker ou faire un usage quelconque de l'information, de l'identification ou des données obtenues intentionnellement ou non » ;*

- La CCT n° 81 du 26 avril 2002 relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard du contrôle des données de communication électronique en réseau rendue obligatoire par arrêté royal du 12 juin 2002, qui pose les principes de finalité (la prise de connaissance des données de communication des travailleurs ne peut intervenir que pour certaines finalités limitativement énumérées à l'article 5 de la CCT), de proportionnalité et de transparence (les modalités et finalités des contrôles doivent être préalablement communiquées aux travailleurs par le biais d'une information collective et d'une information individuelle conformément aux articles 7 à 9 de la CCT) ;

- L'article 314 bis du Code pénal :

*« § 1. Sera puni d'un emprisonnement de six mois à un an et d'une amende de deux cents [euros] à dix mille [euros] 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;*

*2° soit, avec l'intention de commettre une des infractions mentionnées ci-dessus, installe ou fait installer un appareil quelconque.*

*§ 2. Sera puni d'un emprisonnement de six mois à deux ans et d'une amende de cinq cents [euros] à vingt mille [euros] ou d'une de ces peines seulement, quiconque détient, révèle ou divulgue sciemment à une autre personne le contenu de communications ou de télécommunications privées, illégalement écoutées ou enregistrées, ou dont il a pris connaissance illégalement, ou utilise sciemment d'une manière quelconque une information obtenue de cette façon. ».*

## III.2.3.

En vain la société appelante soutient qu'elle n'aurait pas effectué un contrôle dans la messagerie électronique de Monsieur M , que la prise de connaissance des courriels litigieux serait purement fortuite et que Madame M était de bonne foi lorsqu'elle a consulté la messagerie électronique de Monsieur M

Dans un jugement du 4 décembre 2007, le Tribunal du travail de Bruxelles (*J.T.T.*, 2008, p. 179, note) décide, en se fondant sur l'article 124 de la loi du 13 juin 2005 relative aux communications électroniques et à la CCT n° 81 du 26 avril 2002 relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard du contrôle des données de communication électronique en réseau, que les courriers électroniques protégés ne peuvent être produits par l'employeur à l'appui d'une demande en justice sauf si le travailleur a marqué son accord à ce sujet ou que l'employeur démontre le caractère fortuit, c'est-à-dire non intentionnel, de leur découverte.

La Cour du travail approuve et fait sienne cette décision qui considère que la charge de la preuve du caractère non intentionnel de la découverte de communications électroniques protégées incombe à l'employeur.

En l'espèce, la société appelante ne démontre pas le caractère non intentionnel de la découverte des courriels litigieux. Si Madame M était « *Assistante New Media* », il est un fait acquis au débat qu'elle n'était pas l'assistante de Monsieur M . Ce dernier avait marqué son accord pour qu'elle ait accès à son agenda électronique, ainsi qu'il ressort de la pièce n° V.1 du dossier de la société, mais nullement à sa messagerie électronique. Du reste, à la lecture du procès-verbal de l'audition de Madame M du 16 août 2012, l'on constate qu'en apprenant que celle-ci regardait sa boîte mail en son absence « *pour les éventuels messages urgents* », Monsieur M a été « *stupéfait, il dit 'tomber de sa chaise' en découvrant que j'ai accès à sa boîte mail. (...). Il répond que dans sa boîte mail, il y avait aussi des mails privés (...)* ».

De même, lors de la réunion du conseil d'entreprise du 20 août 2012 (pièce n° 5 du dossier de l'intimé), les représentants se sont étonnés d'apprendre que des mails professionnels étaient lus par autrui sans que les personnes intéressées soient au courant et ont exigé des explications de la directrice juridique. Celle-ci a précisé que la direction « *a le droit de consulter les mails professionnels pour autant que les salariés en soient avertis. Les mails labellisés « privé » ou « confidentiel » dans les mails professionnels ne peuvent être lus par autrui. Il faut créer dans l'arborescence de l'inbox un dossier « privé »* ». Les représentants du personnel ont considéré que cela revenait à dire que les mails des journalistes ou des représentants syndicaux pouvaient être lus, possibilité qu'ils considéraient comme inacceptable.

Il importe peu que ce soit Madame M qui ait découvert les courriels et non la société appelante directement : Madame M qui est une préposée de la société et l'assistante du supérieur hiérarchique de Monsieur M , n'a pas agi de sa propre initiative mais en se conformant à une instruction ou à tout le moins à une autorisation reçue (à cet égard, la Cour du travail relève que lors du conseil d'entreprise du 20 août 2012, cité ci-dessus, la

direction a affirmé que « *Les personnes qui ont accès aux mails, ce sont celles qui sont autorisées. Il s'agit souvent des assistantes.* »), sauf à considérer qu'elle aurait elle-même commis une faute, ce qui n'est pas allégué.

Au contraire, la société appelante insiste sur la bonne foi de Madame M. qui aurait découvert les courriels « *par hasard* ». Or il n'apparaît pas que les courriels litigieux auraient été ouverts en toute innocence : tout d'abord, ils ne pouvaient pas être pris pour des messages professionnels, vu leur objet et leurs destinataires ; ils pouvaient encore moins apparaître comme des « *messages urgents* » auxquels il aurait fallu donner suite pendant les congés de Monsieur M. En effet, ils datent du 14 juin 2012 (bien avant le départ en vacances de l'intéressé) et ils étaient stockés parmi les « *messages envoyés* » et non parmi les « *messages reçus* ». Enfin, il ressort de l'audition de Madame M., que celle-ci avait déjà lu d'autres messages privés de Monsieur M. auparavant « *mais il n'avait (sic) pas le même caractère de gravité* ».

L'ingérence de la société appelante dans les courriels privés de Monsieur M. à l'insu de celui-ci et en l'absence de règles déterminées, est établie ; elle viole les principes et les dispositions légales rappelés plus haut relatifs au respect de la vie privée, au secret des communications électroniques.

Dans ces conditions les courriels invoqués comme éléments de preuve à l'appui des faits reprochés à Monsieur M. sont manifestement entachés d'irrégularité.

#### III.2.4.

La conséquence de l'irrégularité de la preuve est, en règle, l'inadmissibilité de celle-ci.

Il est vrai que la jurisprudence de la Cour de cassation, depuis 2003 (arrêt *Antigoon* du 14 octobre 2003), tend à s'écarter des règles traditionnelles suivant lesquelles le juge ne peut former sa conviction concernant la culpabilité d'un prévenu sur la base d'une preuve illicite, c'est-à-dire sur la base d'une preuve recueillie, soit par un acte interdit par la loi, soit par un acte inconciliable avec les règles substantielles régissant la procédure pénale (lire à ce sujet les conclusions de l'avocat général D. VANDERMEERSCH avant l'arrêt de la Cour de cassation du 2 mars 2005 (arrêt *Manon*), *J.T.T.*, 2005, p. 212 et ss.).

Dans l'arrêt du 2 mars 2005, la Cour suprême a ainsi décidé :

*« Attendu que l'omission dénoncée n'étant pas sanctionnée de nullité par la loi, c'est au juge qu'il appartient d'apprécier les conséquences, sur la recevabilité des moyens de preuve produits aux débats, de l'irrégularité ayant entaché leur obtention ;*

*Que, lorsque l'irrégularité commise ne compromet pas le droit à un procès équitable, n'entache pas la fiabilité de la preuve et ne méconnaît pas un formalité prescrit à peine de nullité, le juge peut, pour décider s'il y a lieu d'admettre des éléments irrégulièrement produits, prendre en considération, notamment, la circonstance que l'illicéité commise est sans commune mesure avec la gravité de l'infraction dont l'acte*



*irrégulier a permis la constatation, ou que cette irrégularité est sans incidence sur le droit ou la liberté protégés par la norme transgressée ».*

Ces décisions ont été prises en matière répressive.

Plusieurs juridictions du fond ont décidé que cette jurisprudence n'était pas applicable en matière de droit du travail, dans les litiges opposant un travailleur et un employeur (Trib. trav. Liège; 6 mars 2007, *R.R.D.*, 2007, p. 498, note K. ROSIER et S. GILSON ; *J.L.M.B.*, 2008, p. 389 ; Cour trav. Bruxelles, 9 janvier 2007, RG n° 45.657, *inédit*).

Un arrêt du 10 mars 2008 de la Cour de cassation, rendu cette fois dans un litige en matière civile (chômage), décide que :

*« Sauf si la loi prévoit expressément le contraire, le juge peut examiner l'admissibilité d'une preuve illicitement recueillie à la lumière des articles 6 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et 14 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques en tenant compte de tous les éléments de la cause, y compris de la manière suivant laquelle la preuve a été recueillie et des circonstances dans lesquelles l'irrégularité a été commise.*

*Sauf en cas de violation d'une formalité prescrite à peine de nullité, la preuve illicitement recueillie ne peut être écartée que si son obtention est entachée d'un vice qui est préjudiciable à sa crédibilité ou qui porte atteinte au droit à un procès équitable.*

*Le juge qui procède à cette appréciation peut notamment tenir compte d'une ou de plusieurs des circonstances suivantes : le caractère purement formel de l'irrégularité, sa conséquence sur le droit ou la liberté protégés par la règle violée, la circonstance que l'autorité compétente pour la recherche, l'instruction et la poursuite des infractions a commis ou n'a pas commis l'irrégularité intentionnellement, la circonstance que la gravité de l'infraction excède manifestement celle de l'irrégularité, le fait que la preuve illicitement recueillie porte uniquement sur un élément matériel de l'infraction, le fait que l'irrégularité qui a précédé ou contribué à établir l'infraction est hors de proportion avec la gravité de l'infraction. ».*

La Cour du travail de Mons (Cour trav. Mons, 8 décembre 2010, *Chr.D.S.*, 2011, p. 399, note) a, la première, considéré que l'enseignement de la Cour de cassation quant à l'admissibilité de preuves recueillies de manière illicite était applicable dans le cadre d'un litige relatif à la rupture des relations contractuelles entre un travailleur et son employeur. La Cour du travail de Liège, section de Namur, lui a emboîté le pas (Cour Trav. Liège, 8 mars 2011, *CHR.D.S.*, 2011, p. 404 ; voir également Cour trav. Anvers, 2 septembre 2008, *Or. 2008 (Reflet PLETS, I.)*, liv. 9, 261).

### III.2.5.

La Cour du travail de céans ne partage pas la position ainsi adoptée par ces juridictions du travail.

Ainsi que le relève très justement K. ROSIER (dans son article intitulé « La preuve irrégulière : quand Antigone ouvre la boîte de Pandore – Commentaires de l'arrêt *Lee Davies* rendu par la Cour européenne des droits de l'homme le 28 juillet 2009 », *Chr.D.S.*, 2010, page 290),

*« Le litige ayant donné lieu à l'arrêt du 10 mars 2008 porte sur une sanction administrative dont on pourrait soutenir qu'elle a une nature pénale au sens de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme. Des doutes sont donc permis sur le fait que, par cet arrêt, la Cour entendait étendre sa jurisprudence à tous les litiges civils. »*

Ainsi donc, contrairement à ce qu'écrit la société appelante dans ses dernières conclusions prise en appel, page 10, il n'est pas « unanimement admis par la doctrine que cet arrêt trouve également à s'appliquer en matière de droit du travail ». Si F. KEFER défend cette position (F. KEFER, « Antigone et Manon s'invitent en droit social. Quelques propos sur la légalité de la preuve », note sous Cass., 10 mars 2008, *R.C.J.B.*, 2009, p. 325), plusieurs auteurs s'interrogent sur la portée de cet arrêt du 10 mars 2008, rendu dans un litige relatif à une sanction administrative de suspension d'allocations de chômage par l'ONEm (notamment : R. DEBAERDEMAEKER, note sous Cass., 10 mars 2008, *J.L.M.B.*, 2009, p. 585 ; K. ROSIER et S. GILSON, « La preuve irrégulière : quand Antigone ouvre la boîte de Pandore », *Chr.D.S.*, 2010, p. 289 ; D. MOUGENOT, « Humphrey Bogart au XXI<sup>e</sup> siècle : la preuve par production d'un rapport de détective privé », *RRD*, p. 246).

La Cour est d'avis que les critères énoncés par la Cour de cassation dans son arrêt du 10 mars 2008 sont conçus pour le droit pénal. Les termes employés se réfèrent très clairement à la recherche d'une *infraction* :

*« ... l'autorité compétente pour la recherche, l'instruction et la poursuite des infractions a commis ou n'a pas commis l'irrégularité intentionnellement, la circonstance que la gravité de l'infraction excède manifestement celle de l'irrégularité, le fait que la preuve illicitement recueillie porte uniquement sur un élément matériel de l'infraction, le fait que l'irrégularité qui a précédé ou contribué à établir l'infraction est hors de proportion avec la gravité de l'infraction. »*

A cet égard, la Cour du travail partage entièrement l'analyse de K. ROSIER, (*op. cit.*, *Chr.D.S.*, 2010, p. 291) :

*« En matière sociale, faut-il entendre pour la Cour de cassation que tous les modes d'instauration des atteintes légitimes à la vis privée (impliquant notamment publicité et consultation des travailleurs) seraient accessoires et que leur non-respect n'entraînerait qu'une irrégularité « purement formelle » ? S'il faut réellement utiliser ces critères issus du droit pénal et les transposer, n'y a-t-il pas lieu d'avoir égard au fait que, bien souvent, l'employeur commet intentionnellement l'acte illicite pour se constituer la preuve des griefs qu'il formule envers un travailleur et qui justifieront, par exemple, un congé pour motifs graves ? Par ailleurs, qui établira la hiérarchie des manquements respectifs (voyez « la circonstance que la gravité de l'infraction dépasse de manière importante l'illicéité commise » ou encore « le fait que l'irrégularité qui a précédé ou contribué à établir*

*l'infraction est hors de proportion avec la gravité de l'infraction »), surtout en matière civile lorsque l'on se trouve en dehors de toute idée de répression. Le droit de surveillance de l'employeur l'emporterait-il sur la protection de la vie privée du travailleur dès lors qu'il permet d'assurer la protection de droits qui seraient jugés plus fondamentaux comme le droit de propriété ? ».*

La Cour de cassation n'a certainement pas voulu qu'un employeur puisse impunément porter atteinte à des droits et à des libertés aussi fondamentaux que ceux garantis par les dispositions légales rappelées plus haut, ainsi qu'à la CCT n° 81, à seule fin de pouvoir établir un motif grave qu'aurait commis un travailleur et qui n'est même pas constitutif d'une infraction pénale, d'autant plus que l'employeur n'est pas une « l'autorité compétente pour la recherche, l'instruction et la poursuite des infractions ».

D'ailleurs, dans un arrêt postérieur à celui du 10 mars 2008, rendu en matière civile dans le cadre d'un litige portant sur la production en justice d'une lettre obtenue irrégulièrement, la Cour de cassation a décidé que,

*« ... lorsqu'une partie entend produire en justice une lettre missive qui ne lui est pas destinée, il lui appartient, en cas de contestation, de faire la preuve qu'elle est régulièrement entrée en sa possession.*

*En considérant que le demandeur, qui, avec d'autres, s'est saisi des lettres qu'il produit « pour en faire une copie irrégulière », n'établit pas qu'il a la « possession régulière de celles-ci », l'arrêt qui, s'il impute au demandeur un usage abusif des dites lettres, ne constate pas le vol d'usage et qui ne se fonde pas sur le secret des lettres ni sur le caractère confidentiel de celles dont il s'agit, motive régulièrement et justifie légalement sa décision de les écarter des débats » (Cass., 10 novembre 2008, J.T.T. 2009, p. 18).*

### III.2.6.

En l'espèce, les griefs concernent des fautes au sens de la loi sur le contrat de travail ou des fautes extracontractuelles au sens de l'article 1382 du Code civil, mais nullement des infractions pénales ni des infractions commises en matière de sécurité sociale qui entraînent des sanctions pouvant être considérées comme étant de nature pénale.

Le litige ne se situe pas ici dans le conflit de valeurs qui oppose la gravité de l'infraction, d'une part, et l'acte irrégulier ayant permis de découvrir cette infraction, d'autre part.

La réalité des faits reprochés à Monsieur M n'étant pas régulièrement établie, il n'y a pas lieu d'examiner si ces faits constituent un motif grave au sens de l'article 4 de la loi du 19 mars 1991 et de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978.

### III.2.7.

Il ne peut être recouru à des enquêtes pour établir des éléments recueillis par une preuve illégale.

Il ne sera donc pas fait droit à la demande de preuve par témoins formée à titre subsidiaire par la société appelante.

### III.2.8.

L'aveu obtenu à la suite d'un moyen de preuve illégale est lui-même illégal.

Pour autant que l'on puisse considérer la pièce n° 8 du dossier de l'intimé, Monsieur M. , comme étant une reconnaissance de l'exercice d'une activité parallèle, il n'y a pas lieu d'avoir égard à cette prétendue reconnaissance.

### III.2.9.

Surabondamment, la pièce n° 8 de l'intimé établit seulement que Monsieur M. avait l'intention d'exercer pareille activité et qu'il a posé certains actes préparatoires à cet exercice.

Ces seuls éléments ne sont pas constitutifs de motif grave rendant immédiatement et définitivement impossible la poursuite des relations contractuelles.

### III.2.10.

Le jugement dont appel sera donc confirmé mais pour d'autres motifs.

### III.3. Les dépens.

La demande de la SA RTL BELGIUM est une demande non évaluable en argent.

L'indemnité de procédure pour ce type d'affaires s'élève actuellement à 1.320 €.

La Cour n'aperçoit aucun motif d'augmenter ce montant. Le dossier présente la complexité habituelle de ce type d'affaires et non une complexité particulière.

Le caractère déraisonnable de la situation n'apparaît nullement, ni au niveau de la première instance, ni dans le cadre de l'appel.

**PAR CES MOTIFS,**

**LA COUR DU TRAVAIL,**

Statuant après un débat contradictoire,

Vu l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,

Reçoit les appels principal et incident (sur les dépens) et les déclare recevables mais non fondés.

En conséquence, confirme, pour d'autres motifs, le jugement du 5 novembre 2012 en toutes ses dispositions, y compris en ce qui concerne les dépens.

Délaisse à la SA RTL BELGIUM les frais de son appel et la condamne aux dépens d'appel, liquidés en faveur de Monsieur C M à la somme de 1.320 €, étant le montant de base de l'indemnité de procédure.

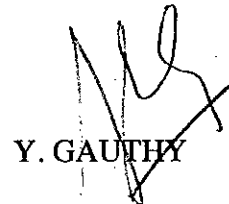
Ainsi arrêté par :

M<sup>me</sup> L. CAPPELLINI  
M. Y. GAUTHY  
M. S. CHARLIER  
Assistés de  
M<sup>me</sup> M. GRAVET

Président de chambre  
Conseiller social au titre d'employeur  
Conseiller social au titre d'employé  
Greffière



S. CHARLIER



Y. GAUTHY



M. GRAVET

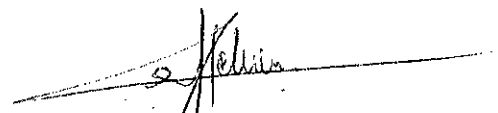


L. CAPPELLINI

et prononcé à l'audience publique de la 2<sup>e</sup> chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 7 février 2013, par :



M. GRAVET



L. CAPPELLINI

