

Numéro de répertoire: 2021 / 664
Date du prononcé: 9/2/2021
Numéro de rôle: 19/176/A
Matière : Contrat de travail ouvrier
Type de jugement : Définitif

Expédition délivrée le	Expédition délivrée le
à	à
Me	Me
Reg. Expéd. n°	Reg. Expéd. n°
Droits acquités :	Droits acquités :

Tribunal du travail de Liège

Division Namur

3ème Chambre

Jugement

En cause de :

Monsieur T. , inscrit au Registre national sous le n° , domicilié en France à

partie demanderesse, comparaisant personnellement et assisté de son conseil Maître DATH MARIE-HELENE, avocat à 7000 MONS, rue du Parc, 19

Contre :

ITER SOLUTIONS sa, inscrite à la BCE sous le numéro 0829.554.589, dont le siège social est établi à 5380 FERNELMONT, rue du Tronquoy, 24

partie défenderesse, comparaisant par Monsieur L. , administrateur délégué et Monsieur B. ; responsable technique, assistés de leur conseil Maître LUYX NATHALIE, avocat à 7000 MONS, rue André Masquelier, 20A

I. Indications de procédure

Vu les pièces du dossier de la procédure, notamment :

- la requête contradictoire déposée au greffe le 6/3/2019 et notifiée aux parties conformément à l'article 1034sexies du Code judiciaire,
- l'ordonnance prise le 27/6/2019 en application de l'article 747 §2 du Code judiciaire, fixant la cause à l'audience du 12/1/2021, afin d'y être plaidée,
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 28/11/2019,
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 19/3/2020,
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 28/5/2020,
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 1/9/2020,
- les conclusions de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 30/11/2020,
- les dossiers de pièces des parties,
- le procès-verbal d'audience.

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

En l'absence de conciliation des parties, le tribunal a entendu les parties en leurs explications et moyens à l'audience publique du 12/1/2021, déclaré les débats clos, mis la cause en délibéré et décidé qu'il serait statué à l'audience de ce jour.

II. Éléments de fait

1. Monsieur T. a été engagé en qualité de manœuvre laborantin par la srl TRADECOWALL, à partir du 4 janvier 2010.
2. A compter du 1^{er} août 2016, Monsieur T. a été transféré au sein de la sa ITER SOLUTIONS (dans le cadre d'un transfert soumis à la C.C.T. n° 32bis).

A cette occasion, les parties ont signé un nouveau contrat de travail, constatant l'occupation de Monsieur T. en qualité d'employé laborantin.

3. A partir de décembre 2017, les parties ont convenu d'une modification du lieu de travail, Monsieur T. dépendant désormais du siège de Fernelmont.
4. Le 7 mars 2018, la sa ITER SOLUTIONS a mis fin au contrat de travail de Monsieur T. pour motif grave.

Elle lui a reproché, en substance, de s'être envoyé, au départ de l'adresse des techniciens de la société, vers son adresse privée, toute une série de documents qualifiés de confidentiels.

5. Monsieur T. a contesté ce licenciement, invoquant par ailleurs des faits de harcèlement à son égard.
6. Chacune des parties campant sur sa position, Monsieur T. a pris l'initiative de la présente procédure.

III. Objet de la demande

Par ses conclusions de synthèse, Monsieur T. sollicite du tribunal qu'il condamne la sa ITER SOLUTIONS :

- au paiement de la somme de 23.410,87 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- au paiement de la somme de 2.000 € à titre de réparation du dommage subi suite aux faits de harcèlement dont il fut victime ;
- au paiement des intérêts moratoires et judiciaires sur ces sommes à dater de leur exigibilité ;
- à délivrer les fiches de paie relatives aux postes réclamés, et à verser à titre d'astreinte la somme de 15 € par jour et par document manquant à dater de la signification du jugement à intervenir,
- aux frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à la somme de 2.400,

sous réserve de tout autre montant qui lui resterait dû en vertu des relations ayant existé entre les parties.

IV. Discussion

IV.I. Indemnité compensatoire de préavis

A titre liminaire, le tribunal constate que la régularité formelle du licenciement n'est pas contestée.

Il n'aperçoit en outre aucun moyen d'ordre public qu'il lui appartiendrait de soulever d'office.

A. Rappel des principes

1. Il y a lieu d'entendre par motif grave, au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.
2. L'appréciation de l'existence du motif grave appartient aux cours et tribunaux du travail qui possèdent, à cet égard, un pouvoir souverain (C.T. Bruxelles, 13 mai 1998, inédit, R.G. n° 30.013).
3. Conformément à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, il revient à l'employeur d'apporter la preuve du motif grave.

Cette règle ne vise cependant que la preuve des faits invoqués par l'employeur.

La collaboration à la charge de la preuve implique également que le travailleur, qui avance des faits afin de soutenir sa propre thèse, apporte la preuve de ceux-ci.

4. Ainsi que le rappelle très jugement la cour du travail de Liège :

« Pour qu'il y ait un motif grave justifiant la rupture immédiate d'un contrat de travail il n'est requis ni condamnation pénale, ni plainte au parquet. Il suffit que la confiance entre les parties soit ébranlée en raison de la commission de certains faits qui vont à l'encontre des obligations contractuelles et qu'une collaboration ultérieure, même temporaire, soit impossible (C.T. Bruxelles, 26 juin 1978, cité par Trine et Reynders, Les contrats de travail, t. 1, I 3/132).

Le motif grave ne doit pas être apprécié à partir du préjudice que le manquement cause à l'entreprise mais bien sur base des conséquences de ce manquement à l'égard de la confiance que l'employeur doit pouvoir avoir en son personnel (...) » (C.T. Liège, 27 février 2015, J.T.T., 2015/15, p. 236 et s.).

B. En l'espèce

1. Les parties sont contraires en fait sur à peu près l'ensemble des éléments invoqués.

Il s'indique de vérifier dans quelle mesure la preuve de certains faits est apportée.

A cet égard, les questions suivantes se posent :

1.1. Est-il démontré que des e-mails ont bien été adressés depuis l'adresse e-mail des techniciens vers l'adresse privée de Monsieur T ?

Monsieur T remet en cause la force probante de la pièce 16 produite par la SA ITER, considérant que, dès lors qu'elle prétend que les e-mails litigieux ont été effacés après envoi, elle ne pourrait produire les e-mails sous leur forme initiale (ce qu'empêcherait la procédure de récupération).

Ce présupposé n'est cependant pas établi sur le plan technique. Au contraire, la pièce 42 de la SA ITER confirme la récupération des e-mails dans leur format d'origine.

Par ailleurs, il apparaît au tribunal qu'une procédure de récupération n'aurait aucun sens s'il n'était pas possible de récupérer un e-mail dans son format initial.

A l'estime du tribunal, la pièce 16 est en conséquence probante. Le débat quant à la force probante de la pièce 8 de la SA ITER est donc sans incidence.

Il doit donc être considéré que les 55 e-mails litigieux ont bel et bien été envoyés depuis l'adresse « techniciens » de la société ITER vers l'adresse privée de Monsieur T.

1.2. Monsieur T peut-il être suivi lorsqu'il sous-entend ne jamais avoir reçu les e-mails litigieux ?

D'emblée, il doit être constaté que la pièce 15 déposée par Monsieur T n'est pas probante : rien ne permet en effet d'exclure que Monsieur T n'ait pas, au préalable, effacé de sa boîte les e-mails qui pourraient le compromettre.

A l'estime du tribunal, la réception, par Monsieur T, desdits e-mails, résulte :

- de la pièce 16 de la SA ITER, laquelle atteste de l'envoi, sans que la mention de l'adresse e-mail de Monsieur T ne paraisse erronée ;
- mais plus encore des pièces 18 et suivantes de la SA ITER, de laquelle il résulte que Monsieur T utilise, pour son entreprise propre, le lay-out des documents de son ancien employeur. Or, selon Monsieur T, ces documents figurent uniquement sur le serveur de l'entreprise (et ne lui étaient, pour certains comme les factures, d'aucune utilité dans l'exercice de ses fonctions journalières)... sauf à avoir bénéficié d'un envoi de ces documents, Monsieur T n'est donc pas supposé les avoir à disposition.

Pour autant que de besoin, le tribunal signale qu'il ne peut suivre la thèse de Monsieur T lorsqu'il soutient que ces documents ont été créés par lui, et que la similarité résulte du fait que toutes les entreprises du secteur fonctionnent sur base de documents semblables.

En effet, il n'est pas question en l'espèce d'une similarité, mais bien d'une identité de documents, seul le logo des sociétés différant selon l'entreprise qui en est à l'origine.

Par ailleurs, s'il peut être soutenu, s'agissant de rapports, que le lay-out puisse être semblable (et non identique...), cela ne se justifie pas pour l'établissement de factures, propres à chaque entreprise.

Les attestations produites par Monsieur T. en pièces 27 et 28 ne disent rien à cet égard, l'aide vraisemblablement apportée à Monsieur T. ne visant pas l'établissement de documents de nature comptable.

1.3. La présence de Monsieur T. au laboratoire ne peut-elle être démontrée qu'au moyen du système de « check in » ?

Le tribunal observe que l'absence de « check in » de Monsieur T. via le portail d'entrée pour certains jours ne démontre pas son absence au laboratoire aux dates en question.

En effet, il est démontré par les pièces 43 à 46 de la SA ITER (dont le contenu n'est pas démenti par Monsieur T.) que Monsieur T. était bien présent à ces dates au siège de Fernelmont, alors même qu'il n'a pas « pointé ».

La preuve de la présence de Monsieur T. au siège de Fernelmont peut donc résulter autant des check in tels que démontrés par la pièce 13 de la SA ITER que d'autres documents probants.

Le tribunal épingle par ailleurs que Monsieur T. ne démontre pas qu'il aurait, par exemple, été en congé à une seule des dates litigieuses, ce qui permettrait d'apporter la preuve certaine de son absence.

1.4. L'envoi de pareils e-mails aurait-il été trop chronophage pour que Monsieur T. puisse en être l'auteur ?

Le tribunal ne peut suivre la thèse selon laquelle Monsieur T. ne passait que de brefs instants au bureau, et n'aurait donc pas eu la possibilité matérielle de s'envoyer ces documents.

En effet :

- d'une part, l'ensemble de ces mails constitue l'envoi « brut » de données, l'objet était spécifié par une ou plusieurs lettres, de telle sorte que l'envoi nécessitait uniquement le temps de sélection des pièces jointes ;
- d'autre part, l'intervalle entre les envois des 23 novembre (5 minutes entre 12h27 et 12h32 ; 4 minutes entre 12h32 et 12h36), des 27 novembre (1 minute entre 15h46 et 15h47 ; 4 minutes entre 15h47 et 15h51 ; 1 minute entre 15h51 et 15h52, ...) ... dément cette affirmation.

1.5. Une cabale aurait-elle été organisée à l'encontre de Monsieur T. ?

A l'estime du tribunal, les pièces déposées par les parties ne le démontrent pas.

En effet :

- Aucune pièce (en dehors de ce qui sera dit ci-dessous au sujet du conflit l'ayant opposé à Madame S) n'atteste de la moindre difficulté professionnelle avant le licenciement. Au contraire, la longue occupation de Monsieur T témoigne de la qualité de son travail, qui n'est d'ailleurs pas remise en cause par l'employeur ;
- Monsieur T. n'indique pas avoir eu de mauvaises relations avec ses collègues et/ou supérieurs, hormis Madame S ;
- S'agissant de cette dernière, plus aucune difficulté n'a été dénoncée après l'intervention du conseiller en prévention ;
- Le fait que, selon Monsieur T la SA ITER « supporte assez mal la création de son activité indépendante » (page 13 de ses conclusions) ne peut assurément démontrer une quelconque cabale qui aurait débuté avant son licenciement, puisque, selon ses dires, cette activité a été entamée postérieurement à la rupture de son contrat ;
- À supposer que quelqu'un ait pu en vouloir à Monsieur T cela n'expliquerait pas que celui-ci ait réceptionné, durant trois mois, des e-mails qu'il n'avait pas sollicités, et ne s'en soit pas inquiété auprès de son employeur...
- Par ailleurs, si l'objectif d'un « fauteur de trouble » avait été de laisser à penser que Monsieur T. violait son obligation de confidentialité, il n'aurait certes pas effacé toute trace d'envoi...

Il ne peut dans ces circonstances être considéré que Monsieur T. serait victime d'une machination visant à compromettre son emploi.

1.6. Est-il démontré à suffisance de droit que Monsieur T. s'est bien envoyé les documents litigieux ?

Pour rappel, cette preuve peut être soit directe, soit résulter de présomptions précises et concordantes.

A cet égard, le tribunal épingle que :

- Monsieur T. était manifestement en possession, après la fin de son contrat de travail, de documents appartenant à l'entreprise, dont il n'avait pas l'usage dans l'exercice de ses fonctions pour la SA ITER (notamment des spécimens de factures) ;
- Il indique que les documents ne sont présents que sur le serveur de l'entreprise. Il ne peut donc, selon ce qu'il indique, être en possession de ces documents s'ils ne lui ont pas été envoyés ;
- La réception de ces mails doit être considérée comme avérée, au regard de ce qui a été mentionné ci-dessus ;
- Monsieur T. , bien qu'ayant reçu ces documents, ne s'en est jamais ouvert auprès de son employeur, ce qu'il n'aurait pas manqué de faire s'il recevait, sans raison, des documents dont il n'avait pas besoin ;
- Personne d'autre que Monsieur T. n'avait intérêt à l'effacement de la preuve d'envoi de ces e-mails : en effet, si l'objectif recherché par un tiers avait été de confondre Monsieur T. celui-ci se serait assuré de « laisser des traces » permettant de l'incriminer ;

- Monsieur K atteste que, le 1^{er} mars 2018, Monsieur T était occupé à travailler sur l'ordinateur du laboratoire. Le fait que Monsieur K soit occupé par la SA ITER impose, certes, une certaine prudence, mais le tribunal constate que cette attestation est confirmée par le relevé des entrées de Monsieur T. qui confirment sa présence sur les lieux ce jour-là, ainsi que par l'attestation de Monsieur B

Le tribunal estime ne pas pouvoir suivre l'argumentation de Monsieur T. selon laquelle, dès lors que ses heures de sortie ne seraient pas démontrées, il ne serait pas prouvé qu'à l'heure des envois litigieux, il était (encore) présent dans l'entreprise. Le tribunal épingle, sur ce point, que :

- Pour l'ensemble des dates pour lesquelles un pointage est disponible, l'envoi de mails a lieu dans les 2h30 maximum après son arrivée. Or, il peut légitimement être supposé que Monsieur T. n'effectuait pas de tels déplacements pour 10 minutes de travail... ;
- Certains pointages révèlent sa présence avant et après l'envoi, ce qui confirme sa présence dans l'entreprise (ex : le 28 novembre, Monsieur T. a pointé à 11h34 et à 13h29)

Ces éléments permettent de considérer que Monsieur T. est bien l'auteur de l'envoi de ces e-mails.

2. Ceci étant précisé, il convient de s'interroger sur le caractère fautif de ces envois.

A cet égard, plusieurs questions se posent :

2.1. Monsieur T. était-il soumis à une obligation de confidentialité ?

La réponse à cette question est, à l'estime du tribunal, positive.

En effet :

- L'article 17, 3° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail fait interdiction au travailleur de faire usage (et de divulguer) les secrets d'affaire de son employeur ;
- La SA ITER produit l'accord de confidentialité signé par Monsieur T. alors qu'il était au service de la société TRADECOWALL (le 29 août 2008), qui lui interdit « de diffuser ou d'utiliser toutes les données et informations dont [il a] connaissance dans l'exercice de [ses] fonctions », réitéré par l'accord de confidentialité signé le 14 avril 2016 avec la SA ITER. L'affirmation de Monsieur T., selon laquelle sa signature aurait été imitée sur ces documents, n'est pas crédible, compte tenu des spécimens de signature produits au dossier. Le tribunal rappelle d'ailleurs que la plainte déposée à ce sujet a été déclarée sans suites.

Le tribunal épingle par ailleurs que, dans le cadre du courrier qu'il adresse à la SA ITER le 30 novembre dans le cadre du litige qui l'oppose à sa collègue, Monsieur T. renvoie à un incident qu'il a eu avec Madame S. et Monsieur B. au sujet des documents dont il pouvait (ou non) faire copie et emporter en dehors de l'entreprise.

Le fait que les documents en question soient uniquement disponibles sur un serveur de l'entreprise, auquel les travailleurs n'avaient accès que lorsqu'ils étaient présents sur le site, est également révélateur de l'intention de l'employeur de conserver la confidentialité de ces données.

Ceci témoigne que Monsieur T savait, ou à tout le moins devait savoir, que son employeur était sensible à la nécessité de préserver la confidentialité de ses données.

- 2.2. Le fait que Monsieur T utilisait régulièrement son adresse e-mail privée dans le cadre de ses communications avec ses collègues a-t-il une incidence ?

A l'estime du tribunal, cette question est sans pertinence : c'est une chose de communiquer avec ses collègues au moyen de son adresse privée ; c'en est une autre de transférer sur son adresse privée des données de clients.

3. Compte tenu de ce qui précède, l'envoi, par Monsieur T, de documents de l'entreprise, sur son adresse privée, est fautif.

4. La sanction du motif grave est-elle, compte tenu de ce qui précède, disproportionnée ?

De prime abord, il faut rappeler que l'appréciation du motif grave dépend de l'appréciation souveraine des tribunaux. Le tribunal n'est en rien lié par les dispositions du règlement de travail, qui imposeraient à l'employeur de procéder à un avertissement préalable.

Cette appréciation dépend de la (seule) question suivante : le comportement du travailleur est-il de nature à rompre immédiatement le lien de confiance qui doit présider à la relation de confiance ?

5. A l'estime du tribunal, le comportement de Monsieur T a irrémédiablement entaché la confiance que son employeur pouvait placer en lui.

Le tribunal tient compte, à cet égard, du fait que :

- Monsieur T savait ou devait à tout le moins savoir que son employeur n'autoriserait pas la transmission de pareils documents ;
- Il a néanmoins, durant plusieurs semaines, procédé à l'envoi desdits documents sur son adresse e-mail ;
- Plus encore, et il s'agit sans doute là d'un élément plus déterminant encore quant à la rupture du lien de confiance, Monsieur T a veillé à masquer toute trace de ses agissements.

Par ce comportement, et par sa volonté manifeste de cacher la vérité à son employeur, Monsieur T a irrévocablement rompu le lien de confiance qui doit présider à la relation de travail.

La demande d'indemnité compensatoire de préavis est, dans ces circonstances, non fondée.

IV.I. Dommages et intérêts pour harcèlement

Monsieur T estime qu'il a été confronté à une situation de harcèlement, et qu'il appartenait à son employeur de mettre tout en œuvre pour y mettre fin.

1. Conformément à l'article 1382 du Code civil, une demande de dommages et intérêts suppose la réunion de trois conditions :
 - une faute ;
 - un dommage ;
 - un lien de causalité entre la faute et le dommage.
2. En exécution des articles 870 du Code judiciaire et 1315 du Code civil, la preuve de ces trois éléments doit être apportée par Monsieur T.
3. Celui-ci estime que la SA ITER a commis une faute en n'ayant « jamais tenté de trouver des solutions concrètes au problème » et en laissant « les choses s'envenimer en ne cherchant pas de solutions adéquates, en ne répondant pas aux demandes et signaux de détresse » de Monsieur T.
4. Ainsi que le rappelle à juste titre Monsieur T l'employeur assume, face à une situation de harcèlement, une obligation de moyens.

En d'autres termes, il doit mettre en œuvre tous les moyens qui sont à sa disposition pour que la situation de harcèlement – à la supposer avérée – cesse.

5. En l'espèce, le tribunal constate que :
 - Suite à la dénonciation d'un conflit avec sa collègue, Madame S , l'employeur a dans un premier temps cherché à trouver une solution « en interne » au problème, provoquant une réunion avec Monsieur T ;
 - Monsieur T a été invité par l'employeur à faire le relevé des difficultés objectives vécues avec sa collègue ;
 - Constatant l'inefficacité de cette tentative amiable, en interne, l'employeur a sollicité l'intervention du conseiller en prévention externe, laquelle a émis comme recommandation d'éviter les contacts entre Monsieur T et sa collègue. Le tribunal pointe que le conseiller en prévention ne met en évidence aucune situation de harcèlement.
6. Ce faisant, l'employeur a mis en œuvre les moyens légaux afin de tenter de parvenir à une situation de harcèlement potentiel.

Le tribunal constate, d'une part, que Monsieur T tout en prétendant que l'employeur n'a pas respecté ses obligations, ne définit pas ce que l'employeur aurait dû faire autrement, d'autre part, que plus aucune plainte n'a été émise suite à l'intervention du SPMT.

Dans ces circonstances, la preuve d'une faute n'est pas apportée. La demande doit être déclarée non fondée.

**Par ces motifs, le tribunal,
Statuant contradictoirement,**

DIT les demandes recevables, mais non fondées ;

CONDAMNE Monsieur T aux dépens, à savoir l'indemnité de procédure liquidée à la somme non contestée de 1.320 € ainsi qu'à la contribution au Fonds d'aide juridique de seconde ligne de 20 €.

AINSI jugé et signé avant prononciation par la **3ème Chambre du tribunal du travail de Liège, division Namur**, où siégeaient :

Madame Nathalie ROBERT, Juge

Monsieur Jacques HANSENNE, Juge social représentant les employeurs

Madame Christiane MINGEOT, Juge social représentant les ouvriers

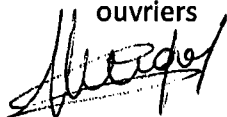
qui ont assisté aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature, de Madame Béatrice PETIT, Greffier

Béatrice PETIT, Greffier



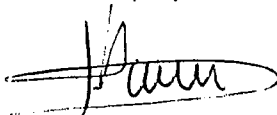
Christiane MINGEOT,

Juge social
représentant les
ouvriers



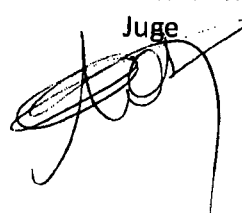
Jacques HANSENNE,

Juge social
représentant les
employeurs



Nathalie ROBERT,

Juge



Et prononcé en langue française à l'audience publique du **9 février 2021** de la **3ème Chambre du tribunal du travail de Liège, division Namur**, par Madame Nathalie ROBERT, Juge, assisté de Madame Béatrice PETIT, Greffier, qui signent ci-dessous

Béatrice
PETIT, Greffier



Nathalie
ROBERT, Juge

