

numéro de répertoire 2022/
date du Jugement <u>10/06/2022</u>
numéro de rôle R.G. : 20/ 1383/ A

☐ ne pas présenter à
l'inspecteur

expédition

délivrée à	délivrée à	délivrée à
le €	le €	le €

**Tribunal du travail de
LIEGE, Division LIEGE**

Jugement

Sixième chambre

présenté le
ne pas enregistrer

En cause :

Monsieur G

Partie demanderesse,

ayant comparu personnellement assisté de Maître BABILONE Pascale, avocat, se substituant à Maître CRAHAY Paul, avocat, à 4000 LIÈGE, rue Louvrex, 55-57

Contre :

1. Madame V

Première partie défenderesse,

ayant comparu personnellement assistée de son conseil, Maître LECUYER Jordan, avocat, et de Maître CLARINVAL Léa, avocat, à 4000 LIÈGE, rue Saint Pierre, 17

2. La Ville de Liège, représentée par son Collège des Bourgmestre et Échevins, dont les bureaux sont établis Hôtel de Ville, Place du Marché à 4000 LIÈGE

Seconde partie défenderesse,

ayant comparu par Maître MILCENT Amélie, avocat, se substituant à Maître LEMMENS Éric, avocat, à 4000 LIÈGE, Bd de la Sauvenière, 68 bte2/2

Indications de procédure

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

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats, et notamment :

- la requête introductive d'instance et ses annexes reçues au greffe le 24 avril 2020 ;
- le jugement prononcé par la 1^{ère} chambre du Tribunal de céans le 6 octobre 2020 ordonnant une médiation ;
- la requête 747§2 CJ adressée par M. G et versée au dossier de procédure le 12 janvier 2021 ;
- l'ordonnance 747§2 CJ rendue par la 1^{ère} chambre du Tribunal de céans le 2 mars 2021 ;
- les conclusions de Mme V reçues au greffe le 14 mai 2021 ;
- les conclusions de la Ville de Liège reçues au greffe le 8 juillet 2021 ;
- les conclusions de M. G reçues au greffe le 14 septembre 2021 ;
- les conclusions additionnelles de Mme V reçues au greffe le 26 octobre 2021 ;
- les conclusions additionnelles de la Ville de Liège reçues au greffe le 6 décembre 2021 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de M. G reçues au greffe le 18 janvier 2022 ;
- les conclusions de synthèse de Mme V reçues au greffe le 1^{er} mars 2022 ;
- les conclusions de synthèse de la Ville de Liège reçues au greffe le 6 avril 2022 ;
- le dossier de Mme V déposé au greffe le 26 avril 2022 ;
- le dossier de M. G déposé à l'audience du 13 mai 2022 ;
- le dossier de jurisprudence de M. G déposé à l'audience du 13 mai 2022.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du **13 mai 2022**.

I. OBJET DE L'ACTION

Par requête du 24 avril 2020, M. G poursuit la condamnation :

- de Mme V. et la Ville de Liège à lui payer la somme de 1 € provisionnel à titre de dommages et intérêts sur base de l'article 32decies de la loi du 4 août 1996 ;
- de la Ville de Liège à lui payer la somme de 5.000 € à titre de dommages et intérêts pour violation de l'article 32septies de la loi du 4 août 1996 ;
- de Mme V. et de la Ville de Liège aux dépens.

En termes de conclusions additionnelles et de synthèse, M. G finalise sa réclamation ainsi :

- condamner Mme V. et la Ville de Liège, solidairement, *in solidum*, ou l'une à défaut de l'autre, au paiement de la somme de 33.085,63 € à titre de dommages et intérêts sur la base de l'article 32decies de la loi du 4 août 1996 ;
- condamner la Ville de Liège au paiement de la somme provisionnelle de 5.000 € à titre de dommages et intérêts pour violation de l'article 32septies de la loi du 4 août 1996 ;
- à titre subsidiaire, condamner Mme V. *ex aequo et bono* à 10.000 € à titre de dommages et intérêts résultant de l'infraction des articles 443 et suivants du code pénal ;
- à titre infiniment subsidiaire, condamner Mme V. *ex aequo et bono* à 10.000 € à titre de dommages et intérêts sur base de l'article 1382 du code civil.

II. DISCUSSION

A. Les faits

M. G est nommé, à partir du 1^{er} avril 2015, Maître assistant (histoire) au sein de la Haute École de la Ville de Liège (en abrégé HEL) (voir pièce n° 1 du dossier de M. G).

Depuis le 18 décembre 2014, il exerce un mandat en tant que délégué syndical CGSP Enseignement (voir pièce n° 2 du dossier de M. G).

Mme V. travaille en qualité de Maître assistante en Pédagogie au sein du même établissement.

En septembre 2017, elle est devenue coordinatrice du Service de Soutien à la Recherche et aux Innovations (SSRI).

Le 9 novembre 2018, une réunion se tient entre Mme C., membre du SSRI, Mme C. et Mme B. Maîtres assistantes de la HEL. Le climat est visiblement tendu, l'efficacité et l'utilité du SSRI étant remises en cause par une des collègues. Dans la foulée, Mme C. fait un compte-rendu téléphonique à Mme V. (voir sous-farde 1, pièce, n° 10 du dossier de Mme V.).

Le même jour à 18h, Mme V adresse un mail de reproches et de menaces à Mme C (voir pièce n° 1 du dossier de la Ville de Liège).

Mme C y répond le 11 novembre à 17h, sollicitant une «réunion de médiation entre les différents intervenants» qui sera présidée par la Directrice-Présidente avec la présence d'un « observateur syndical » (voir pièce n° 2 du dossier de la Ville de Liège).

La réponse de Mme V ne se fait pas attendre. Après avoir présenté ses excuses pour être allée trop loin dans ses propos, Mme V poursuit en ces termes : *« Il est hors de question, soyons clairs qu'un représentant syndical intervienne dans la discussion que tu proposes d'engager. A ma connaissance, les représentants syndicaux actuels, à savoir G et S, agissent pour leur propre intérêt, défendent une charge horaire fictive ou leur place en politique voire couvrent des malfaiteurs ou des harceleurs. A moins d'en proposer un honnête, droit et compétent, je ne peux pas travailler en leur présence. Si tu en trouves un présentant au moins une de ces qualités, je suis preneuse! Ce n'est pas négociable »* (sic) (voir pièce n° 3 du dossier de M. G).

Ces échanges ont été transmis en copie à Mme C, Mme E, ainsi qu'aux directrices Mme D et Mme L.

Le 16 novembre 2018, une médiation est intervenue entre Mme C, Mme V, Mme D, Mme L et M. C secrétaire régional CGSP.

Lors de cette réunion, Mme V a réitéré ses excuses et il a été décidé qu'un message soit envoyé aux destinataires afin de « corriger le tir ». En ce qui concerne le passage relatif à M. G et M. S, M. D « s'oppose formellement à ces propos, qui auraient dû rester étrangers à la situation, ainsi qu'à leur diffusion. (...) Les personnes présentes marquent leur accord. » (voir pièce n° 3 du dossier de la Ville de Liège).

Le 19 novembre suivant, Mme L, directrice de la HEL, adresse un courriel aux différents protagonistes précisant que « il a été décidé de commun accord de considérer le contenu des courriels envoyés par Madame V comme nul et non avenu.

Je vous demande donc expressément de ne les divulguer sous aucun prétexte » (voir pièce n° 4 du dossier de la Ville de Liège).

Pourtant, M. G en prendra connaissance.

Par courriel du 29 novembre 2018, M. G et M. S interpellent Mme L : « Nous avons eu connaissance d'un mail envoyé par V à plusieurs destinataires, contenant des propos calomnieux et injurieux à notre encontre.

Vu la gravité des propos tenus, une mesure disciplinaire s'impose. Nous demandons donc de relayer notre requête auprès de Madame R Directrice de l'enseignement.

Par respect du PO, nous privilégions une procédure interne (...) » (voir pièce n° 3 du dossier de M. G).

Mme L. prévient, dès le 3 décembre 2018, M. G. et M. S. que leur demande a été transférée à Mme R. ainsi qu'à l'Échevin de l'Instruction publique et à l'Inspecteur général.

Le 20 décembre 2018, M. R., secrétaire CGSP, interroge Mme R. sur les suites qu'elle compte donner à la demande des délégués syndicaux.

Ce mail restera sans suite.

Le 4 février 2019, un mail de rappel est envoyé à Mme L. qui fera savoir, le 7 février suivant, que « *Madame la Directrice de l'enseignement souhaite un état des lieux de la question* » (voir pièce n° 7 du dossier de M. G.).

M. G. et M. S. ont contacté M. A. conseiller en prévention, qui leur explique, par mail du 11 mars 2019, que « *Mme R. et Mme L. m'ont indiqué avoir indiqué à la personne mise en cause qu'elle ne pouvait pas tenir de tels propos à votre rencontre. J'ai ressenti de leur part un refus de vous rencontrer personnellement, vu que vous n'étiez pas censés recevoir ce mail.(...)* » (voir pièce n° 8 du dossier de M. G.). Il leur conseille de prendre rendez-vous auprès du SPMT-ARISTA.

Le 27 mars 2019, M. G. et M. S. rencontrent M. F. conseiller en prévention - aspects psychosociaux du SPMT ARISTA (voir pièce n° 9 du dossier de M. G.).

Par courriers du 13 juin 2019, une lettre de mise en demeure est adressée tant à Mme V. qu'à la Ville de Liège par le conseil de M. G. (voir pièces n° 10, 11 et 12 du dossier de M. G.).

Le 4 juillet 2019, M. G. introduit une demande d'intervention formelle individuelle pour faits de violence auprès de Monsieur F. Conseiller en prévention - aspects psychosociaux (« CPAP »).

Le 5 juillet 2019, Mme L. propose à M. G. et M. S. une rencontre avec Mme V., proposition qui ne sera pas suivie d'effet (voir pièce n° 9 de la Ville de Liège).

Le 12 septembre 2019, la Ville de Liège fait savoir au conseil de M. G. que « *Bien que le Pouvoir organisateur ne cautionne pas les écrits de Madame V. à l'égard de vos clients, le conflit qui les oppose s'apparente à un conflit de personnes.* » (voir pièce n° 20 du dossier de M. G.).

Le 31 octobre 2019, la Ville de Liège précise que « *Le litige opposant vos clients et Madame V. a été soumis au Comité de bien-être de la Ville de Liège. Après analyse, le Comité a conclu qu'à ses yeux le conflit s'apparentait à un conflit de personnes.* » (voir pièce n° 22 du dossier de M. G.).

Le 3 janvier 2020, M. F transmet ses avis dans le cadre des demandes d'interventions psychosociales formelles individuelles pour violence introduites par M. G et M. S dont il ressort ceci (voir pièce n° 17 du dossier de la Ville de Liège) :

- 3 témoins ont été entendus anonymement ;
- M. G n'a entrepris aucune démarche informelle en vue d'améliorer la situation de travail ;
- le fait de violence épinglé par M. G est le mail envoyé par Mme V à Mme C le 11 novembre 2018, adressé en copie à plusieurs personnes ;
- Mme V « considère que les propos qu'elle tient dans le mail sont, bien que calomnieux, en partie justifiés au vu de ce qu'elle subit depuis plusieurs années » ;
- les personnes utiles entendues expliquent que le conflit est présent depuis très longtemps et qu'elles ne sont pas étonnées de voir que la situation a pris une telle ampleur ; cependant, tous sont d'accord pour dire que ce courriel fait suite à un comportement inadéquat de M. G et M. S depuis plusieurs années ; l'absence de réaction claire venant du PO a conditionné l'escalade du conflit ;
- *« Sur la base des informations à notre disposition, nous pouvons constater que le fait confirmé par Mme V peut être considéré comme violent à l'encontre de M. G et M. S. Il s'avère donc que l'ensemble des éléments recensés nous permettent de conclure à de la violence au travail. Cependant, il est important de prendre en considération le contexte dans lequel s'inscrit cet acte de violence et le cheminement qui a incité Mme V. à tenir ces propos. Il s'agit d'un acte isolé résultant davantage d'éléments sous-jacents à des problèmes de communication à lier en lien avec des dysfonctionnements organisationnels et relationnels plutôt qu'en termes de harcèlement moral.*
De manière générale et sur la base des informations à notre disposition, il nous semble que le fait cité relève principalement d'une interprétation défensive des suites d'un conflit relationnel de longue durée. Par ailleurs, nous n'avons pas pu constater qu'il y ait eu, à une étape ou à une autre, une intervention constructive, une recherche de dialogue ou encore des tentatives pour désamorcer la situation de part et d'autre.»
- une série de recommandations est formulée.

B. Quant à la recevabilité de la preuve de la violence au travail

1. Position des parties

M. G considère que les propos tenus par Mme V constituent une infraction pénale au sens des articles 443 et suivants du code pénal. Le courriel de Mme V ne peut bénéficier du secret de la correspondance garanti par l'article 29 de la Constitution et l'article 8 de la CEDH. Le fait qu'un courriel puisse bénéficier de ladite protection est controversé. Il n'est pas confidentiel et n'est pas couvert par le secret professionnel. Il ne se l'est pas procuré illicitement. Le mail remplit les conditions de publicité énoncées à l'article 444 du code pénal. Mme V ne pouvait ignorer que son courriel pouvait être porté à la connaissance de tiers dès lors qu'elle l'a adressé en copie à plusieurs

personnes sans mentionner le fait qu'il était confidentiel. L'injonction de Mme L..... de ne pas divulguer le contenu des mails échangés ne vise pas spécifiquement le mail du 11 novembre 2018. M. D....., qui a assisté à la réunion de médiation, était au courant des termes employés par Mme V..... à son égard, ce qui permet de considérer qu'une diffusion avait déjà eu lieu. Ensuite, il a pris connaissance du mail de manière involontaire par l'intermédiaire d'un tiers. Il n'est donc l'auteur d'aucune violation de l'article 8 de la CEDH ou de la loi du 13 juin 2005 relative aux communications électroniques. En tout état de cause, le mail litigieux ne doit pas être écarté des débats en application de la jurisprudence dite 'Antigone' confirmée récemment par la Cour de cassation. Enfin, Mme V..... n'a jamais contesté être l'auteure dudit mail ni de son contenu. Il s'agit donc d'un aveu judiciaire, voire extrajudiciaire, auprès du conseiller en prévention.

Mme V..... invoque l'article 8 de la CEDH qui garantit le droit au respect de la vie privée, l'article 29 de la Constitution qui garantit le secret des correspondances, l'article 314bis du code pénal et l'article 124 de la loi du 13 juin 2005. Il appartient à M. G..... d'établir qu'il a obtenu la preuve qu'il allègue régulièrement. Or le courriel litigieux est confidentiel. Par ailleurs, lorsqu'il existe une incertitude quant à la manière dont la preuve a été obtenue, elle ne peut être prise en compte, le droit à un procès équitable étant atteint. L'application de la jurisprudence Antigone aux affaires civiles fait l'objet de controverses et a été écartée à plusieurs reprises. M. G..... ne démontre pas comment il est entré en possession du mail du 11 novembre qui ne lui était pas destiné. Le fait que le mail ait été envoyé à plusieurs destinataires s'explique pour des raisons professionnelles. Le mail était en tout état de cause qualifié de confidentiel dès le 19 novembre 2018, soit avant la prise de connaissance par M. G..... Il ne peut être question de retenir comme moyen de preuve l'aveu dans les matières relevant de l'ordre public. Le mail litigieux doit être écarté des débats et la demande de M. G..... déclarée non fondée.

La Ville de Liège se réfère à l'argumentation développée par Mme V.....

2. Position du Tribunal

a) En droit

L'article 32undecies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dispose que « *Lorsqu'une personne qui justifie d'un intérêt établi devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, la charge de la preuve qu'il n'y a pas eu de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail incombe à la partie défenderesse.* »

L'article 29 de la constitution dispose que « *Le secret des lettres est inviolable* ».

La Constitution ne garantit que le secret des lettres confiées à la poste (Cass. (2e ch.) RG P.09.0766.F, 21 octobre 2009, Arr. Cass, 2009, liv. 10, 2418 ; (Trib. trav. Liège (div. Liège) (9e ch.) 16 janvier 2020, R.D.J.P. 2020, liv. 5-6, 222).

Il ne faut pas plus reconnaître à un courrier remis en mains propres de son destinataire ou déposé à son intention la même valeur de correspondance

protégée par l'inviolabilité de la correspondance. Il convient de le qualifier de lettre missive, courrier également protégé mais sur la base non du principe de l'inviolabilité des lettres mais des principes de droit privé liés au respect de la vie privée (voir en ce sens C. trav. Liège 23 mars 2004, R.R.D. 2004, liv. 110, 73).

L'article 8 de la Convention du 4 novembre 1950 de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales prévoit que « *Toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance.* »

La Cour européenne des droits de l'homme a étendu les notions de vie privée et de correspondance au sens de l'article précité aux courriers électroniques (voir B. DOCQUIR, *Le droit de la vie privée*, Bruxelles, Larcier/ De Boeck, 2008, p. 77-78 ; S. GILSON et K. ROSIER, « La vie privée du travailleur face aux nouvelles technologies de communication et à l'influence des réseaux sociaux. L'employeur est-il l'ami du travailleur sur Facebook ? », in *La vie privée au travail*, éd. Anthémis 2011, p. 95).

Une atteinte au droit au respect de la vie privée suppose que celui qui se prétend victime d'une violation de l'article 8 de la CEDH puisse raisonnablement croire au caractère privé de la situation (voir S. GILSON et F. LAMBINET, « La vie privée au travail : les enseignements de la Cour européenne des droits de l'homme », in *Technologies, surveillance et vie privée du travailleur*, éd. Anthémis 2021, p. 29).

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

- le tiers peut produire une lettre non confidentielle si le destinataire la lui a cédée (Pand., n°130, p.834) ou s'il ne se l'est pas procurée par des moyens illicites ;
- en principe, la production d'une lettre confidentielle requiert le consentement de l'auteur (Pand., n°126, p. 833 ; R.P.D.B., o.c., n°45. Contra : H. DE PAGE, o.c., n°1131, p.980) ;
- une lettre confidentielle ne peut être produite qu'avec le consentement de l'expéditeur et à défaut, elle doit être rejetée des débats (C. trav. Liège 23 mars 2004, R.R.D. 2004, liv. 110, 73).

L'article 124 de la loi du 13 juin 2005 dispose que « *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 ; » (souligné par le Tribunal).

Cet article vise l'existence et le contenu de l'information qui fait l'objet de la communication électronique et protège les communications privées, qui ne sont pas destinées à être lues/entendues par tout un chacun, au contraire des communications publiques. La protection vaut à l'égard des tiers, le secret des communications ne peut être opposé au destinataire ou à l'auteur de cette communication (C. trav. Liège (div. Neufchâteau) (8e ch. B) n° 2018/AU/12, 24 avril 2019, Chron. D.S. 2020, liv. 8-9, p. 356).

Lorsqu'une partie entend produire en justice une lettre missive qui ne lui est pas destinée, il lui appartient de faire la preuve qu'elle est régulièrement entrée en sa possession (Cass. (3e ch.), 10.11.2008, JTT, 2009/2, n° 1026).

Aucune disposition légale ne s'oppose à ce que le contenu d'un courrier électronique régulièrement reçu par son destinataire et communiqué à la justice soit admis par le juge au titre de preuve. Par ailleurs, l'atteinte à la fiabilité de la preuve n'est une cause d'écartement de celle-ci que si elle est imputable à l'illégalité ou à l'irrégularité de l'acte qui en a permis l'obtention (Cass. 22 avril 2015, www.terralabors.be).

Il a été jugé que :

- Lorsque le travailleur adresse à ses collègues un courriel par lequel il dénigre l'employeur et les incite à remettre des certificats médicaux de complaisance, et qu'un des collègues transmet ce courriel à l'employeur, ce dernier en prend connaissance de manière involontaire. L'usage qu'il en fait est régulier, légitime et exempt d'intention frauduleuse. Il n'y a pas de violation de l'article 124, 1^o, de la loi du 13 juin 2005 relative aux communications électroniques.
En outre, le travailleur ne pouvait raisonnablement s'attendre à ce que de telles déclarations fussent protégées par le droit au respect de la vie privée. Il n'y a pas de violation de l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme (voir C. trav. Liège (div. Neufchâteau) (8e ch. B) n° 2018/AU/12, 24 avril 2019, Chron. D.S. 2020, liv. 8-9, 356).
- L'employeur prend connaissance de manière régulière, légitime et sans intention frauduleuse, d'un courriel dénigrant à l'égard de collègues féminines, transmis entre deux membres de son personnel, lorsque l'un d'eux en réserve volontairement copie à un tiers qui, en sa qualité de destinataire passif, est en droit de le transmettre à l'employeur (C. trav. Liège 23 mars 2004, R.R.D. 2004, liv. 110, 73).

b) En l'espèce

La question qui se pose porte sur la prise de connaissance du mail litigieux et l'usage de celui-ci.

Il n'est pas contesté ni contestable que Mme V en est l'auteure et que M. G n'en était pas le destinataire.

M. G affirme, sans être véritablement contesté, avoir découvert une copie du courriel dans son casier le 20 novembre 2018.

Il n'est en effet pas démontré, ni soutenu, que M. G aurait lui-même, à l'aide de manœuvre illégitime ou frauduleuse, pris possession du mail du 11 novembre 2018, tel qu'un piratage de l'outil informatique de Mme V par exemple.

La thèse d'un corbeau doit être privilégiée, à défaut de la production d'autres éléments pertinents.

Dès lors, il est acquis que M. G n'a pas intentionnellement pris connaissance du message qui lui a été transmis par un tiers ; cette prise de connaissance est régulière, légitime et sans intention frauduleuse.

Par ailleurs, Mme V n'a pas donné à cette communication une portée confidentielle. En effet, alors que sa réaction initiale est dirigée uniquement vers

Mme C. ; elle prend le soin de l'adresser aux personnes présentes à la réunion du 9 novembre 2018 (Mme B. et Mme C.) mais également aux directrices, Mme D. et Mme L. Ces personnes seront en copie de l'échange complet de mails.

En agissant de la sorte, Mme V. a renoncé elle-même au caractère confidentiel du message qu'elle entendait transmettre à Mme C.

En effet, le destinataire d'un courrier électronique dont le contenu est tout au plus soumis à une obligation de secret générale, mais pas au secret professionnel, médical ou de la confession, est libre de communiquer ce contenu à un tiers qui peut légalement le mentionner dans le cadre de sa relation avec l'expéditeur (voir Trib. Trav. Liège, 16 janvier 2020, op. cit.).

Le caractère confidentiel du courriel n'a été en tout état de cause décidé qu'*a posteriori*.

Les attentes légitimes de Mme V. quant à la protection de ses propos sont donc à l'évidence inexistantes.

M. G. n'a en rien violé la vie privée de Mme V. ni le secret de ses correspondances.

Partant, le Tribunal en conclut que le courrier électronique ne doit pas être exclu des débats.

C. Quant à la violence au travail

1. Position des parties

M. G. considère que le courriel de Mme V. du 11 novembre 2018 comportant des propos calomnieux et diffamatoires, au sens des articles 443 et suivants du code pénal, constitue un fait de violence au travail, s'agissant d'une déclaration brutale et mensongère. Il était destiné à porter atteinte à son honneur et à sa probité en étant largement diffusé. Le conseiller en prévention a reconnu qu'il s'agissait de violence au travail. Il ne s'agit pas d'un acte isolé dans le chef de Mme V. Les faits de harcèlement invoqués par elle ne sont pas démontrés et sont contestés. Il a un parcours professionnel sans tache. Il n'est en rien responsable du résultat des élections, ce que semble soutenir Mme V. Il n'y avait pas de conflit entre eux. Le CPAP a basé ses conclusions sur trois témoignages anonymes et celui de Mme V. sans cependant qu'il soit réentendu à ce propos. Il conviendrait que le CPAP dépose l'intégralité de son rapport. Il est inexact de soutenir qu'il n'y a eu aucun contact entre lui et Mme V. Mme V. a donné une publicité à son mail qui a abouti à ce qu'il en prenne connaissance. Un contact a donc été établi. Le fait de violence s'inscrit dans le cadre des relations professionnelles. Le mail a été envoyé à partir de la messagerie professionnelle de Mme V. sur les messageries professionnelles des destinataires.

Mme V . conteste être l'auteure d'un fait de violence au travail. Le mail litigieux n'était pas destiné à M. G en sorte qu'il n'y a eu aucun contact entre eux au sens des dispositions légales applicables. De plus, le mail a été envoyé un dimanche soir et un jour férié, en dehors de l'exécution du travail et du lieu de travail de M. G . Des faits de calomnie n'entraînent pas *ipso facto* des faits de violence au travail, les concepts juridiques étant différents. Contrairement à ce que soutient M. G , un conflit entre eux existe depuis des années.

La Ville de Liège rejoint la position de Mme V . Le CPAP a mis en évidence un conflit interpersonnel.

2. Position du Tribunal

a) En droit

L'article 32bis de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dispose que « *Les employeurs et les travailleurs ainsi que les personnes assimilées visées à l'article 2, § 1er, et les personnes, autres que celles visées à l'article 2, § 1er, qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail, sont tenues de s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.* » (souligné par le Tribunal)

L'article 32ter définit la violence au travail ainsi : « *chaque situation de fait où un travailleur ou une autre personne à laquelle la présente section est d'application, est menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail;* » (souligné par le Tribunal).

Le législateur a voulu se référer à la définition donnée par le Bureau International du Travail : « *Toute action, tout incident ou tout comportement qui s'écarte d'une attitude raisonnable par lesquels une personne est attaquée, menacée, lésée ou blessée, dans le cadre ou du fait direct de son travail* ».

La notion de violence au travail est un concept particulièrement large qui est susceptible de viser des situations qui *a priori* ne rentrent pas dans la définition de harcèlement moral ou sexuel (voir CORDIER J., La loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, in CUP, vol 56, p. 401).

La violence au travail vise des actes instantanés d'agression. Un comportement unique – pour autant qu'il soit suffisamment grave – doit suffire pour qualifier un comportement de violence au travail. L'absence de réitération constitue un élément de différenciation majeur par rapport au harcèlement moral au travail. La menace ou l'agression s'interprète de manière large. L'exposé des motifs de la loi du 10 janvier 2007 précise que la notion de violence au travail « *englobe tant la menace ou l'agression physique que la menace ou l'agression psychique telle que par exemple des actes d'humiliation, injures, insultes ...* » (voir CORDIER, J., BRASSEUR, P., La charge psychosociale au travail : le point sur la réforme de 2007, Chron. D.S. 2008, numéro spécial, 701-728; DELBROUCK, I., Violence, harcèlement moral ou sexuel au travail, Postal Mémoires, Lexique du droit pénal et des lois spéciales , V 78 / 01 - V 78 / 52).

L'exposé des motifs précise toutefois que l'acte commis doit présenter un certain degré de gravité, ce qui peut se mesurer par rapport « *aux conséquences sur la santé mentale et physique d'une personne* » (Ch. Repr., sess. ord., 2006-07, Doc. parl.,

51-2686/001 et 51- 2687/001, p. 16).

La notion d'exécution du travail n'est pas définie. Compte tenu des objectifs de la loi sur le bien-être, il nous semble vain de vouloir s'attacher à rechercher si le travailleur accomplissait réellement son travail au moment où il a subi la charge psychosociale. En réalité, il conviendra simplement de vérifier si le travailleur était bien sur le lieu de travail, c'est-à-dire dans « *tout lieu où un travail est effectué, qu'il se trouve dans un établissement ou en dehors de celui-ci ou qu'il se trouve dans un espace clos ou ouvert* ». Il peut s'agir, selon nous, non seulement de n'importe quel local de l'établissement, y compris celui où aucune prestation de travail n'est accomplie (par exemple, le fumoir), mais aussi des espaces ouverts de celui-ci (par exemple, un dépôt en plein air, un espace d'agrément) ou encore des véhicules utilisés pendant la journée de travail. Ce raisonnement peut s'appliquer, par analogie, pour le harcèlement ou la violence au travail, qui sont une composante de la charge psychosociale (voir CORDIER, J., BRASSEUR, P., op. cit, p. 708).

L'article 119 du code pénal social punit d'une sanction de niveau 4, toute personne qui entre en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail, et qui, en contravention à la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, commet un acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

b) En l'espèce

M. G. . identifie comme fait de violence au travail le mail envoyé par Mme V le 11 novembre 2018 à Mme C ; adressé en copie à Mmes C, E, D, et L ; rédigé en ces termes : « *Il est hors de question, soyons clairs qu'un représentant syndical intervienne dans la discussion que tu proposes d'engager. A ma connaissance, les représentants syndicaux actuels à savoir : G et S, agissent pour leur propre intérêt, défendent une charge horaire fictive ou leur place politique voire couvrent des malfaiteurs ou des harceleurs. A moins d'en proposer un honnête, droit et compétent, je ne peux pas travailler en leur présence. Si tu en trouves un présentant au moins une de ces qualités, je suis preneuse! Ce n'est pas négociable* » (sic) (voir pièce n° 3 du dossier de M. G.).

Ce courriel, qui ne lui était donc pas destiné et concernait une problématique à laquelle il est tout à fait étranger, lui a été remis de manière anonyme, dans son casier.

Le Tribunal considère que la condition d'exécution au travail, dont la définition est rappelée ci-dessus, est remplie. Peu importe que Mme V ait utilisé son temps libre le week-end pour échanger avec ses collègues, il n'en reste pas moins que M. G. a pris connaissance du mail litigieux alors qu'il se trouvait sur son lieu de travail, ce qui est requis pour que la notion de violence au travail puisse être rencontrée.

Mme V reste en défaut de démontrer que M. G. en aurait pris connaissance à un autre moment et dans un autre lieu.

Par ailleurs, et pour autant que de besoin, le Tribunal rejoint la position de M. G lorsqu'il souligne que l'échange de mails entre Mme V et Mme C s'inscrit exclusivement dans leur relation professionnelle.

Le Tribunal en veut pour preuve que les adresses mails utilisées sont les adresses professionnelles (@.hel.be) et que le sujet l'est tout autant « *suivi réunion projet SSR* ».

Cela étant, le Tribunal constate que M. G entend faire reconnaître un fait de violence « indirecte », soit causé par personne interposée, comme étant une violence au travail selon l'article 32ter susmentionné dans la mesure où, comme déjà rappelé, le contenu du mail ne lui a pas été envoyé directement par Mme V (et n'était pas destiné à être porté à sa connaissance) mais lui a été déposé par un tiers, inconnu à ce jour, dans son casier.

L'article 32bis précité est clair : il est requis que l'agresseur entre en contact avec la victime (soit se mette en rapport avec quelqu'un, voir *larousse.fr*), ce qui n'est manifestement pas le cas en l'espèce.

Le Tribunal y voit une confirmation dans l'article 119 du code pénal social.

En effet, les éléments constitutifs de l'infraction sont au nombre de quatre, à savoir :

- entrer en contact ;
- avec un travailleur ;
- lors de l'exécution de son travail ;
- et commettre un acte de violence, de harcèlement moral ou sexuel (voir CLESSE, C., « Les autres infractions de harcèlement : le harcèlement au travail et le harcèlement téléphonique », in *Les infractions. Volume 2 - Les infractions contre les personnes*, Larcier, Bruxelles, 2020, p. 963).

La loi vise toute personne qui entre en contact avec un travailleur. Il peut donc s'agir de l'employeur, d'un collègue de travail, d'un fournisseur, d'un client, etc.

Le harceleur peut être interne ou externe à l'entreprise.

Le harceleur doit nécessairement avoir un contact avec le harcelé. Ce contact, non défini par l'incrimination, peut être physique, téléphonique, informatique, etc. (CLESSE, C., *Les sanctions pénales des obligations contractuelles, Guide social permanent. Tome 5 - Commentaire droit du travail, Partie I - Livre I, Titre III, Chapitre III, 3 - 990 - Partie I - Livre I, Titre III, Chapitre III, p. 65*).

La Cour de cassation ajoute que les faits de harcèlement, au même titre que ceux de violence, qu'ils soient d'ordre physique ou psychique, impliquent un contact entre la victime et l'auteur, ce qui n'est pas le cas lorsqu'une travailleuse est filmée à son insu dans les toilettes (voir Cass. (2e ch.), 17 janvier 2018, Dr. pén. entr. 2018, liv. 3, p. 237 ; Corr. Brabant wallon (6e ch.) n° 18N111, 5 février 2019, Dr. pén. entr. 2019, liv. 3, p. 209).

La jurisprudence sur la problématique ne concerne d'ailleurs et fort logiquement que des actes commis directement d'un employeur sur son travailleur ou d'un travailleur sur un autre, quel que soit le mode opératoire (coups, mails, appels

téléphoniques,...).

En effet, les termes « menacé » et « agressé » utilisés par le législateur impliquent un lien direct entre les protagonistes.

Tant la menace que l'agression sont des actes qui visent à susciter une crainte (pour la menace) ou à attaquer (pour l'agression) une personne visée. Pour qu'elles existent, il faut qu'elles émanent de leur auteur et qu'elles touchent leur destinataire. Elles ont « vocation » à atteindre leur destinataire (en ce sens DELBROUCK, I., in Violence, harcèlement moral ou sexuel au travail, Postal Mémoires. Lexique du droit pénal et des lois spéciales , p. V 78/4).

Tel n'était manifestement pas le cas en l'espèce.

Les conditions légales n'étant pas remplies, la demande n'est pas fondée tant à l'égard de Mme Vi ---- que de la Ville de Liège.

Le fait de violence ne résiderait-il pas plutôt dans la transmission indélicate du message ?

D. Quant à l'infraction au sens des articles 443 et suivants du code pénal

1. Position des parties

M. G considère le Tribunal de céans compétent, dans la mesure où l'accessoire suit le principal. Mme V s'est rendue coupable de calomnie, de diffamation et d'injure. Il faut que les propos aient été émis publiquement, l'auteur ait agi avec l'intention de nuire. Mme V a communiqué des propos graves, mensongers et insultants à son égard. Ses accusations ont mis à mal sa réputation et son honneur. Un dommage moral doit être octroyé.

Mme V fait valoir que les conditions des articles 443 et suivants du code pénal ne sont pas remplies. Il n'y avait aucune intention de nuire dans son chef, le mail n'étant pas destiné à être porté à sa connaissance. En tout état de cause, le Tribunal n'est pas compétent pour statuer sur cette question.

2. Position du Tribunal

L'article 9 du Code judiciaire dispose que « *La compétence d'attribution est le pouvoir de juridiction déterminé en raison de l'objet, de la valeur et, le cas échéant, de l'urgence de la demande ou de la qualité des parties. Elle ne peut être étendue, sauf si la loi en dispose autrement.* »

En règle, la compétence d'attribution d'une juridiction s'apprécie au moment de l'introduction de la demande, et non au moment où cette juridiction statue, et ce tant pour une demande principale que pour une demande incidente. La compétence d'attribution déterminée en raison de l'objet du litige est d'ordre public.

Les compétences des juridictions du travail lui sont octroyées en raison de sa spécialisation. Il s'agit de compétences exclusives.

Contrairement au Tribunal de première instance, le Tribunal du travail est une juridiction d'exception qui ne dispose pas d'une prorogation générale de sa compétence. Autrement dit, en règle, une demande qui ne relève pas des compétences énumérées aux articles précités doit être renvoyée par la juridiction du travail pour défaut de compétence.

On trouve également des règles relatives à la compétence matérielle aux articles 563 et 564 du code judiciaire. Ainsi, le Tribunal du travail connaît des demandes reconventionnelles qui, quel que soit leur montant, entrent dans sa compétence d'attribution ou dérivent soit du contrat, soit du fait qui sert de fondement à la demande originale.

Autrement dit, bien que les juridictions du travail soient des juridictions d'exception, en leur confiant des demandes reconventionnelles non seulement lorsqu'elles entrent dans leur compétence d'attribution, mais aussi lorsqu'elles « dérivent soit du contrat, soit du fait qui sert de fondement à la demande originale », l'article 563 du code judiciaire proroge bel et bien leurs compétences, mais uniquement dans cette mesure. La prorogation prévue par cette disposition est toutefois limitée aux demandes reconventionnelles et ne s'étend pas aux demandes subsidiaires émanant du demandeur (STANGHERLIN, K., « Vous êtes sûr(e) qu'on est compétents, maître ? » Juridictions du travail et responsabilité des organismes de sécurité sociale, in Questions choisies en droit de la sécurité sociale, Anthémis, Liège, 2021, p. 437 et suivantes).

En l'espèce, le Tribunal du travail n'est compétent que pour connaître « des contestations civiles résultant d'une infraction aux lois et arrêtés relatifs à la réglementation du travail et aux matières qui relèvent de la compétence du tribunal du travail, sans préjudice de l'application des dispositions légales qui attribuent cette compétence aux juridictions répressives lorsqu'elles sont saisies de l'action publique; » (voir article 578, 7° du Code judiciaire), ce qui n'est manifestement pas le cas.

La question soulevée par M. G relève de la compétence du Tribunal de 1^{ère} instance.

E. Quant à la responsabilité sur pied de l'article 1382 du code civil

1. Position des parties

M. G estime que les propos tenus par Mme V constituent une faute au sens de l'article 1382 du Code civil et ont porté atteinte à son honneur.

Mme V estime le Tribunal incompétent pour se prononcer sur cette demande, le Tribunal n'étant pas le juge naturel d'une demande en responsabilité.

2. Position du Tribunal

a) Quant à la compétence matérielle

La Cour de cassation a rappelé à maintes reprises que les juridictions du travail ne sont pas compétentes pour connaître d'une demande principale fondée sur les articles 1382 et 1383 de l'ancien code civil (voir par exemple Cass. (3e ch.) RG S.12.0102.F, 16 mars 2015, Arr. Cass. 2015, liv. 3, p. 749).

La juridiction saisie d'une demande doit d'office examiner sa compétence matérielle. Lorsqu'une demande principale est de la compétence des juridictions sociales, il en va de même des demandes incidentes, sous la réserve émise ci-après. Par contre, si la demande porte exclusivement sur un objet qui n'entre pas dans la compétence d'attribution des juridictions sociales, celles-ci doivent, même d'office, décliner leur compétence.

En cas de modification profonde de la demande, la question est encore plus délicate. Les auteurs dans leur majorité penchent pour le maintien de la compétence de la juridiction valablement saisie par la demande initiale. Dans une telle hypothèse, la juridiction valablement saisie le reste donc pour statuer sur la demande nouvelle, même si l'objet de cette demande nouvelle, fût-elle devenue unique, ne relève pas de sa compétence d'attribution.

Il apparaît cependant qu'une exception se justifierait si la demande incidente porte sur une compétence exclusive relevant d'une autre juridiction. En ce cas, la juridiction saisie d'une demande exclusive devant être portée devant une autre juridiction doit statuer sur tous les chefs de demande qui lui sont soumis à l'exception de celui qui, relevant de la compétence exclusive d'une autre juridiction, doit lui être renvoyé (Cour du Travail de Liège - 26 mai 2008 - 8390/07, juportal.be).

Il semble raisonnable de considérer face à une demande principale relevant de la compétence exclusive au sens strict de la juridiction du travail et à une demande subsidiaire relevant d'une compétence non spécifiquement attribuée (pour la part du litige touchant aux articles 1382 et 1383 de l'ancien code civil) que l'ensemble du litige doit intégrer le giron des juridictions du travail (STANGHERLIN, K., op. cit., p. 460).

Le Tribunal s'estime compétent pour connaître de la demande.

b) En l'espèce

Pour rappel, le 11 novembre 2018, Mme V a écrit ceci à propos de M. G : *« Il est hors de question, soyons clairs qu'un représentant syndical intervienne dans la discussion que tu proposes d'engager. A ma connaissance, les représentants syndicaux actuels à savoir G et S agissent pour leur propre intérêt, défendent une charge horaire fictive ou leur place politique voire couvrent des malfaiteurs ou des harceleurs. A moins d'en proposer une honnête, droit et compétent, je ne peux pas travailler en leur présence. Si tu en trouves un représentant au moins une de ces qualités, je suis preneuse! Ce n'est pas négociable »* (sic) (voir pièce n° 3 du dossier de M. G

Le Tribunal considère que Mme VI a commis une faute en adressant ledit mail comportant des propos indéniablement dénigrants, qu'elle a elle-même qualifiés de calomnieux (voir p. 5 du rapport du SPMT ARISTA), non seulement à Mme C mais également à Mme B, Mme C et surtout aux supérieurs hiérarchiques de M. G, soit Mmes D et Li, dans le cadre d'un conflit auquel il était totalement étranger.

Ce faisant, elle a donné une certaine publicité à son appréciation de son collègue, rédigée sans aucun filtre, utilisant des affirmations péremptoires, sans nuance aucune, ni précaution rédactionnelle.

Écrire au sujet de M. G. qu'il roule pour son propre compte, serait un délégué syndical malhonnête et incompetent n'est en rien anodin. L'emploi de termes virulents, surlignés de surcroît, témoignent du profond mépris que Mme V a pour son collègue.

Quand bien même auraient-ils été, comme le soutient Mme V provoqués par l'attitude de M. G par le passé ou la conséquence d'un conflit antérieur, pareille attitude qui consiste à en rejeter la responsabilité sur ce dernier, ne peut, en aucune manière, être admise.

Le Tribunal ne résiste pas à mentionner ces quelques vers de Victor Hugo, bien à propos, appelant à la prudence :

*« Braves gens, prenez garde aux choses que vous dites !
Tout peut sortir d'un mot qu'en passant vous perdez ; (...)
Tête-à-tête, en pantoufle,
Portes closes, chez vous, sans un témoin qui souffle,
Vous dites à l'oreille du plus mystérieux
De vos amis de cœur ou si vous aimez mieux,
Vous murmurez tout seul, croyant presque vous taire,
Dans le fond d'une cave à trente pieds sous terre,
Un mot désagréable à quelque individu. (...)
Tenez, il est dehors ! Il connaît son chemin ; (...)
Il vous échappe, il fuit, rien ne l'arrêtera ;
Il suit le quai, franchit la place, et cætera
Passe l'eau sans bateau dans la saison des crues,
Et va, tout à travers un dédale de rues,
Droit chez le citoyen dont vous avez parlé.
Il sait le numéro, l'étage ; il a la clé,
Il monte l'escalier, ouvre la porte, passe, entre, arrive
Et railleur, regardant l'homme en face dit :
« Me voilà ! Je sors de la bouche d'un tel. »
Et c'est fait. Vous avez un ennemi mortel. » (« Le mot »)*

Le Tribunal fixe le dommage moral de M. G à 1 € symbolique. Le Tribunal reste en effet persuadé que l'incident aurait pu trouver une issue apaisée, sereine et constructive dans un cadre amiable et ce, dès le départ.

DÉCISION DU TRIBUNAL,

Après avoir entendu les parties, le Tribunal prononce le jugement suivant :

Dit le recours contre Mme V **partiellement fondé,**

Condamne Mme V à verser à M. G la somme d'1 € symbolique à titre de dommage moral,

Déboute M. G pour le surplus de ses demandes,

Dit la demande à l'égard de la Ville de Liège **non fondée,**

Condamne Mme V aux dépens liquidés dans le chef de M. G à **2.600 €** ainsi qu'à la contribution de **20 €** au profit du fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne,

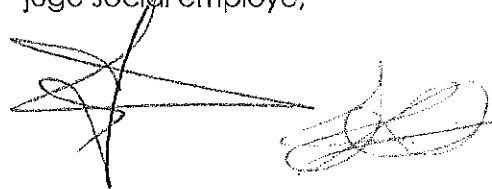
Condamne M. G aux dépens de la Ville de Liège liquidés à **2.600 €.**

AINSI jugé par la Sixième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division Liège composée de:

PICCININ Françoise,
SELBIANI Dominique,
DEFAYS Damien,

Juge président la chambre,
Juge social employeur,
Juge social employé,

Le Président et les Juges sociaux,



Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **10/06/2022** par **PICCININ Françoise**, Juge président la chambre, assistée de **MASSART MICHELE**, Greffier,

Le Président et le Greffier,

