

Rép. N° 08/1281

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

4^{ème} Chambre

AUDIENCE PUBLIQUE DU 11 JUIN 2008.

COMPTE
Art. 792 C.J.
Exempt de droits

Contrat d'emploi
Contradictoire
Définitif

En cause de :

La société anonyme C [REDACTED]
[REDACTED] avant son siège
social à [REDACTED];

Partie appelante, représentée par Maître F.X Horion loco
Maître P. Maerten, avocat à Bruxelles.

Contre :

N [REDACTED] domicilié à [REDACTED]
[REDACTED]

Partie intimée, représentée par Maître Dodion loco Maître
M. Jourdan, avocat à Bruxelles.

*

*

*

Il a été fait application des lois suivantes :

- Le Code judiciaire.
- La loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.
- La loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

Le Tribunal du travail de Bruxelles a rendu le jugement attaqué après un débat contradictoire, le 8 mai 2007.

L'employeur a fait appel le 28 juin 2007.

Monsieur N [REDACTED] a déposé des conclusions le 9 octobre 2007 et un dossier le 13 février 2008. L'employeur a déposé des conclusions le 30 octobre 2007 et un dossier le 11 mars 2008.

Les parties ont plaidé à l'audience publique du 12 mars 2008. La cause a été prise en délibéré à cette date.

Introduit dans les formes et délais légaux, l'appel est recevable.

I. LE JUGEMENT

Par le jugement du 8 mai 2007, le Tribunal du travail a condamné l'employeur à payer à Monsieur N [REDACTED] :

- 7.679,04 EUR brut d'indemnité de préavis, à majorer des intérêts sur le net à partir du 29 mars 2002 et sur le brut à partir du 1^{er} juillet 2005.
- 551,66 EUR brut de prime de fin d'année 2002 à majorer des intérêts calculés de la même manière.

II. L'APPEL

L'employeur demande de réformer le jugement et de dire que :

- Il ne doit payer aucune somme à Monsieur N [REDACTED]
- A titre subsidiaire, il doit payer les intérêts sur le net, et il ne doit pas en payer du tout pour la période du 31 octobre 2003 au 16 février 2005.

Monsieur N [REDACTED] demande quant à lui de confirmer le jugement.

III. LES FAITS

L'employeur fournit des services informatiques et notamment des services de dépannage à de grandes entreprises.

A partir du 3 mai 1999, Monsieur N [REDACTED] a travaillé pour l'employeur en qualité d'informaticien dans les liens d'un contrat de travail à durée

indéterminée.

Depuis 2001 au moins, il travaillait pour le compte de l'employeur au sein d'une équipe de dépannage (*Helpdesk*) au siège de la société UCB à Braine-l'Alleud.

L'employeur avait énoncé la règle suivante : l'usage du courrier électronique à des fins non professionnelles est à gérer par chacun « *en bon père de famille* ». Il y a lieu en tout cas de stopper les chaînes de courriers électroniques. L'usage d'Internet est exclusivement réservé à des fins professionnelles.

Le vendredi 29 mars 2002 à 10h du matin, Monsieur N[REDACTED] a fait une intervention sur l'ordinateur du responsable de la recherche chimique de UCB, dans le bureau de celui-ci. Le responsable a quitté son bureau pour une réunion.

A 10h 15, le responsable est revenu dans son bureau. Il a surpris Monsieur N[REDACTED] à regarder plusieurs photos de nus à l'écran. Monsieur N[REDACTED] lui a indiqué que ces images venaient de sa boîte de courrier électronique qu'il venait de consulter, et qu'il n'avait pas pu effacer les images assez vite. Le responsable s'est plaint au service informatique de UCB. Ce service a averti l'employeur.

Par un courriel de 13h55 au service informatique de UCB, le responsable de la recherche a confirmé par écrit sa plainte du matin. Il a déclaré trouver cela inacceptable, contraire aux consignes internes de UCB, et mettant en doute le sérieux des intervenants de l'employeur. Il a demandé à ce que cela ne se reproduise plus.

Par un courriel de 13h59, le service informatique de UCB a transmis à l'employeur le courriel du responsable de la recherche, et émis le souhait que Monsieur N[REDACTED] cesse immédiatement de travailler pour UCB. UCB a immédiatement retiré à Monsieur N[REDACTED] l'accès à ses bureaux et à ses ordinateurs, notamment son code d'accès au réseau en qualité d'administrateur.

Le jour même, l'employeur a convoqué Monsieur N[REDACTED]. Au cours de l'entretien, Monsieur N[REDACTED] a noté en marge du courriel du responsable de la recherche :

« Je confirme avoir fait cette gaffe chez (le responsable de la recherche de UCB) et pour la première ainsi que la dernière fois. Je voudrais vous en excuser et promettre que ça n'arrivera plus ».

Par une lettre du même jour, l'employeur a licencié Monsieur N[REDACTED] pour le motif grave notifié par une lettre recommandée du mardi 2 avril 2002 :

« nous nous référons à notre décision du 29 mars 2002 de mettre fin à votre contrat de travail, et vous informons que cette décision a été prise sur base des faits qui ont eu lieu chez un collaborateur de notre cliente UCB et qui nous ont été rapportés par (la responsable du service informatique d'UCB) ce 29 mars 2002.

Les faits suivants se sont déroulés le 29 mars : sur le site d'UCB Braine vous effectuez une intervention à 10h sur le PC (du responsable de la recherche). Il vous laisse travailler seul et se rend entre-temps à une réunion .

A son retour de réunion (aux alentours de 10h15) (le responsable de la recherche) constate que vous visionnez, apparemment à partir de votre adresse mail privée, des photos de nus sur son ordinateur. Suite à cela, le client a exigé votre éloignement immédiat de ses bureaux.

Ces faits vous ont été rapportés et ont été consignés dans un rapport signé de votre main. Ce dernier est annexé à la présente.

Les constatations reprises ci-dessus constituent, d'une part, une violation du règlement de travail (chapitre IX) sur base duquel vous devez préserver et votre bonne réputation et celle de l'entreprise et, d'autre part, un manquement à l'article 16 de la loi sur les contrats de travail par lequel vous étiez tenu d'observer le respect des convenances et des bonnes mœurs. Les obligations précitées ne sont pas uniquement valables en interne mais le sont d'autant plus chez les clients.

Il est évident que nous ne pouvons pas, en tant qu'entreprise, nous permettre que notre personnel, pendant les interventions auprès de la clientèle, n'observe pas les convenances et bonnes mœurs et mette en péril, via le visionnement de photos de nus, sa bonne réputation et celle de l'entreprise.

De plus, le fait que vous observiez les photos de nus pendant votre intervention sur l'ordinateur du client constitue une circonstance aggravante. Il n'est pas envisageable que le client ait à payer pour l'usage privé de l'e-mail.

Pour les raisons précitées votre contrat de travail a été rompu à juste titre sans indemnité ni préavis. »

Monsieur N [REDACTED] dépose des messages de félicitations, émanant de UCB ou de l'employeur.

IV. DISCUSSION

1.

Suivant l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, chacune des parties peut résilier le contrat conclu pour une durée indéterminée pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge. Est considéré comme motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier.

2.

Monsieur N [REDACTED] expose :

- Il a consulté sa messagerie professionnelle, en vue de vérifier si de

nouvelles tâches lui avaient été confiées. Lui et ses collègues agissaient habituellement de cette manière, lorsqu'ils restaient éloignés assez longtemps des bureaux de l'équipe de dépannage.

- Il a effectué cette consultation sans configurer de nouveau compte de messagerie dans le programme de messagerie installé sur l'ordinateur du responsable de la recherche. Il a utilisé son code d'administrateur du réseau.
- Il a effectué cette consultation en vue de vérifier si de nouvelles tâches lui étaient confiées.
- Il a exclusivement consulté les messages entrants.
- Les images de nu proviennent d'un courriel expédié sur sa messagerie professionnelle.
- Il n'a pas effacé ces images assez vite, et le responsable de la recherche les a vues.

L'employeur a la charge de la preuve. Il ne prouve ni que Monsieur N [REDACTED] a consulté sa messagerie privée, ni qu'il a consulté sa messagerie professionnelle ou accédé à l'Internet dans une intention étrangère à ses activités professionnelles.

Monsieur N [REDACTED] a pu consulter sa messagerie professionnelle dans le but de vérifier si de nouvelles tâches lui étaient confiées (l'employeur ne prouve pas que cette consultation était inutile ou interdite pendant les interventions) même s'il pouvait la consulter aussi à partir des ordinateurs situés dans les locaux de l'équipe de dépannage (l'employeur ne prouve pas que les employés n'étaient autorisés à consulter leur messagerie professionnelle qu'à partir de ces ordinateurs là) et même s'il pouvait aussi s'informer par téléphone. Il a pu consulter sa messagerie professionnelle en utilisant son code d'accès d'administrateur.

L'employeur ne prouve donc pas que Monsieur N [REDACTED] s'est rendu coupable d'un usage abusif et contraire aux bonnes mœurs du matériel mis à sa disposition dans le cadre de l'exécution du contrat de travail. Il ne prouve pas que Monsieur N [REDACTED] a fait un usage des courriels à des fins non professionnelles qu'un « *bon père de famille* », un employé normalement consciencieux et diligent, n'aurait pas fait.

Même si, pour des motifs techniques notamment, il faudrait admettre que les explications de Monsieur N [REDACTED] ne suffisent pas, et considérer que Monsieur N [REDACTED] a volontairement ouvert sur l'ordinateur du client un courriel contenant des images de nu expédié sur sa messagerie professionnelle (messagerie qu'il consultait en vue de connaître des tâches nouvelles), il ne s'agit pas là d'une faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible la relation de travail avec l'employeur, compte tenu notamment de l'ancienneté sans reproche de Monsieur N [REDACTED] (deux ans et dix mois), des nombreuses félicitations qu'il a reçues au cours de cette période, et des excuses qu'il a présentées.

L'employeur ne prouve pas que Monsieur N [REDACTED] a consacré à cette

consultation plus que quelques instants, plus par exemple que le temps de quelques phrases d'ordre privé glissées dans une conversation entre collègues. L'employeur ne prouve pas que la consultation de tels messages expose le réseau du client à un risque exceptionnel et particulier de contamination, risque suffisamment grave pour que tout acte y exposant le client constitue un motif grave. Même si la consultation de tels messages porte atteinte à la bonne réputation de l'employeur parmi ses clients, cette atteinte n'est pas suffisamment grave pour que la consultation constitue un motif grave.

3.

En conclusion, Monsieur N [REDACTED] n'a pas commis de faute constituant un motif grave de rupture du contrat de travail.

L'employeur doit donc payer l'indemnité de préavis et la prime de fin d'année. Les montants ne sont pas contestés en eux-mêmes.

4.

L'employeur doit payer les intérêts de retard sur ces sommes.

Il doit les payer sans interruption. Il a en effet déposé ses conclusions devant le Tribunal du travail quinze mois après la citation. Monsieur N [REDACTED] n'a donc pas commis de faute en déposant ses propres conclusions quinze mois et demi plus tard.

L'employeur doit payer les intérêts calculés sur le net seulement.

Le contrat de travail a en effet pris fin et le droit à l'indemnité de préavis ainsi qu'à la prime de fin d'année est né le 29 mars 2002. Ces événements se sont ainsi produits avant le 1^{er} juillet, date d'entrée en vigueur de l'article 10 de la loi du 2 avril 1965 sur la protection de la rémunération tel que modifié par l'article 82 de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises modifiant (date d'entrée en vigueur fixée par l'article 1^{er} de l'arrêté royal du 3 juillet 2005 sur la base de l'article 90 de la loi du 26 juin 2002).

Suivant l'article 10 de la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération dans sa version en vigueur le 29 mars 2002, les intérêts de retard relatifs aux rémunérations, notamment à l'indemnité de préavis et à la prime de fin d'année, courent sur les montants nets (Cass., 10 mars 1986, *Bull.*, p. 868).

Aux termes de l'article 2 du Code civil, la loi ne dispose que pour l'avenir et elle n'a pas d'effet rétroactif. Une loi nouvelle ne s'applique donc pas aux obligations trouvant leur source dans un contrat qui a pris fin avant son entrée en vigueur.

La loi nouvelle, entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2005, ne saurait affecter le droit du travailleur à la rémunération exigible au moment où le contrat a pris fin, le 29 mars 2002. Elle ne saurait par conséquent pas davantage modifier l'assiette

des intérêts dus sur cette rémunération, qui reste régie par la loi en vigueur au moment où est né le droit au paiement de celle-ci.

En énonçant à l'article 2 de l'arrêté royal du 3 juillet 2005 cette règle qui n'est que l'application du droit commun de l'article 2 du Code civil, le Roi n'a pas excédé ses pouvoirs (Cass., 17 mars 2008, S.07.0015.F, *juridat.be*).

En conclusion, les intérêts de retard relatifs à l'indemnité de préavis et à la prime de fin d'année courent sur les montants nets depuis le 29 mars 2002.

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire :

Dit l'appel recevable, et très partiellement fondé.

Réforme le jugement du 8 mai 2007 du Tribunal du travail de Bruxelles exclusivement en ce qui concerne les intérêts de retard depuis le 1^{er} juillet 2005.

Dit que les intérêts de retard sont dus sur le montant net de l'indemnité de préavis et de la prime de fin d'année, non seulement du 29 mars 2002 au 30 juin 2005, mais aussi du 1^{er} juillet 2005 jusqu'au jour du paiement.

Confirme le jugement pour le surplus.

Met à charge de la société anonyme C [REDACTED]
les dépens d'appel qui sont liquidés à ce jour pour Monsieur N [REDACTED] à 900
EUR d'indemnité de procédure.

*

*

*

Ainsi jugé par la quatrième chambre de la Cour du travail de Bruxelles
composée de :

M. DELANGE, Conseiller présidant la chambre

J. DE GANSEMAN, Conseiller social employeur

G.OSTACHKOF, Conseiller social employé

Assistés de Ch. EVERARD, Greffier

G.OSTACHKOF



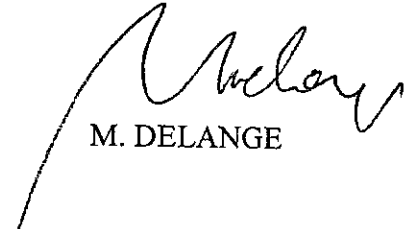
J. DE GANSEMAN



Ch. Everard

Ch. EVERARD

M. DELANGE



Et prononcé à l'audience publique de la quatrième chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le onze juin deux mille huit par

M. DELANGE, Conseiller président la chambre

Assisté de Ch. EVERARD, Greffier

Ch. Everard

Ch. EVERARD

M. DELANGE

