



Numéro du répertoire 2017 /
R.G. Trib. Trav. 15/222/A
Date du prononcé 13 septembre 2017
Numéro du rôle 2016/AU/32
En cause de : GAUMAUTO SPRL C/ P. S.

Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Cour du travail de Liège

Division Neufchâteau

Huitième chambre - Neufchâteau

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Définitif

(+) Motif grave de rupture

- 1) Formalisme de la notification du motif grave
- 2) Preuve du motif grave – légalité et recevabilité de la preuve
 - Influence des technologies sur la surveillance du travailleur par l'employeur
 - Protection de la vie privée du travailleur
 - Consultation par l'employeur du contenu d'un courriel privé, contenu dans la messagerie électronique du travailleur, sur l'ordinateur de l'entreprise mis à disposition du travailleur
 - Contrôle judiciaire de la régularité de l'ingérence par l'employeur dans le cadre de l'exercice de son autorité patronale
 - Principes de légalité (transparence), de finalité et de proportionnalité
 - Recevabilité des preuves illicites en relation avec la jurisprudence Antigone et de la jurisprudence de la CEDH
 - Critère de la balance entre la gravité des manquements

Article 8 CEDH

Article 22 de la Constitution

Convention collective de travail n° 81 du 26 avril 2002, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 12 juin 2002 relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard du contrôle des données de communications électroniques en réseau

EN CAUSE :

SPRL GAUMAUTO dont le siège social est situé à 6730 TINTIGNY, Zoning Industriel Le Haut du Sud, inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le numéro BE 0886.025.615,

partie appelante,

ayant comparu par Maître Pierre NEYENS, avocat dont le cabinet est à 6700 ARLON, rue des Déportés, n° 131,

CONTRE :

Madame S. P., partie intimée, ci-après dénommée S.P.,

ayant comparu personnellement en étant assistée par Madame Isabelle LEYMAN, déléguée d'une organisation représentative de travailleurs, porteuse de procuration conformément à l'article 728 par.3 du Code judiciaire.

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 24 mai 2017, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 11 mars 2016 par le tribunal du travail de Liège, division Arlon, troisième chambre (R.G. 15/222/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue le 3 juin 2016 au greffe de la cour du travail de Liège, division Neufchâteau, et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 6 juin 2016, invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 14 septembre 2016 ;
- l'ordonnance du 23 septembre 2016, prise par application de l'article 747 du Code judiciaire fixant les plaidoiries à l'audience publique du 24 mai 2017 ;
- les conclusions d'appel et les conclusions de synthèse d'appel de la partie appelante, reçues au greffe de la cour respectivement les 18 janvier 2017 et 14 avril 2017, conformément aux délais prescrits par l'ordonnance précitée;
- les conclusions de synthèse d'appel de la partie intimée, reçues au greffe de la cour le 21 février 2017 conformément aux délais prescrits par l'ordonnance précitée;
- les dossiers de pièces inventoriées, déposées lors de l'audience par les parties en litige.

Les conseil de la partie appelante et le représentant de la partie ont plaidé lors de l'audience publique du 24 mai 2017, à laquelle les débats ont été clôturés puis la cause a été prise en délibéré.

I.- L'OBJET DU LITIGE

L'employeur appelant demande que la cour reconnaisse la régularité du congédiement pour le motif grave qu'il impute à Madame S.P., faisant l'objet de son envoi du 19 décembre 2014.

Il conteste en conséquence devoir une indemnité compensatoire de préavis à son ancienne travailleuse.

II. LES FAITS PERTINENTS DE LA CAUSE

Madame S.P. est occupée comme employée dans le réseau de vente des automobiles RENAULT depuis le 6 novembre 2007.

Après avoir été transférée d'une entreprise opérant dans ce réseau, Madame S.P. a été engagée le 1^{er} septembre 2010 par l'employeur SPRL GAUMAUTO, sur la base d'une

convention signée le 24 août 2010. Elle y est occupée dans le cadre d'un contrat de travail d'employée, pour une durée indéterminée et à temps partiel, à raison de quatre jours par semaine, puis deux jours par semaine, l'horaire variant à plusieurs reprises¹.

A l'occasion de ce transfert, l'ensemble des droits et des obligations de Madame S.P. ont été maintenus.

L'incident qui va provoquer le conflit entre Madame S.P. et la SPRL GAUMAUTO survient le 19 décembre 2014, alors que Madame S.P. était en congé.

En effet, ce 19 décembre 2014, Monsieur D. travaillant pour la société TOURING SECOURS se serait adressé à la SPRL GAUMAUTO pour que celle-ci fasse une offre de prix. Il aurait adressé par erreur sa demande à l'adresse électronique professionnelle de Madame S.P., mais l'employeur – représenté par son gérant – l'aurait rassuré en précisant pouvoir transférer le courriel sur l'adresse adéquate. Madame S.P. ne pouvait en effet traiter elle-même la demande en raison de son congé.

L'employeur appelant refuse de produire la demande du candidat acheteur D., alléguant le secret professionnel.

En utilisant l'adresse professionnelle de Madame S.P. pour récupérer la demande d'offre de prix, l'employeur prit connaissance d'un autre courriel – relevant de la sphère de la vie privée – adressé le 18 décembre 2014 par Madame S.P. à son conjoint Monsieur L. La consultation de la boîte courriel de Madame S.P. était possible par la possession et l'utilisation du code d'autorisation, désigné « token ».

Ce courriel privé contenait des propos injurieux vis-à-vis de son employeur, traité de « gros c... » et de « gros débile dans toute sa splendeur », ces termes étant utilisés pour commenter un refus de report de congé.

Le 19 décembre 2014, l'employeur adressa une lettre de rupture pour motif grave en précisant comme il suit les faits reprochés rendant définitivement et immédiatement impossible la poursuite de toute relation professionnelle.

La rédaction est la suivante :

« mail rédiger via boîte mail adresse renault insultes émises envers son employeur dont la confiance est rompue »

Le 2 février 2015, l'organisation syndicale à laquelle Madame S.P. est affiliée s'adressa à l'employeur pour contester le licenciement et les motifs évoqués, faisant en outre valoir une violation flagrante des règles protectrices de la vie privée. L'employeur fut prié de satisfaire à

¹ Pièces 3,4,5 et 7 du dossier de la partie appelante

ses obligations pour la délivrance des documents sociaux, le formulaire C4 n'ayant pas été encore délivré.

Le 10 février 2015, l'organisation syndicale précisa les demandes relatives aux documents sociaux et aux sommes dues.

III.- LE JUGEMENT CONTESTÉ

Par le jugement querellé du 11 mars 2016, le tribunal du travail de Liège, division Arlon, déclara recevable la demande de Madame S.P., qui était demanderesse devant le tribunal, et son action fut jugée en grande partie fondée.

En conséquence, le tribunal a condamné la SPRL GAUMAUTO à payer à Madame S.P. la somme de 6.601,86 €, au titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 23 avril 2015, constatant que la travailleuse n'avait pas donné de précision pour la prise de cours.

Une réouverture des débats fut ordonnée pour permettre le calcul des sommes encore dues par l'employeur.

La cour met en évidence les motifs suivants adoptés par le tribunal :

- Par application de l'article 35 al.4 de la loi du 3 juillet 1978, le délai de trois jours ouvrables requis pour l'envoi du courrier notifiant le motif grave, a été respecté vu la preuve rapportée par l'employeur du paiement qu'il fit le 22 décembre 2014 à la poste pour l'envoi du pli recommandé. La travailleuse demanderesse ne maintint pas ses griefs.
- En raison des usages dans l'entreprise et des moyens techniques mis en œuvre, l'employeur pouvait avoir accès aux courriels des travailleurs se trouvant sur les ordinateurs mis à leur disposition. Cependant la lecture du courriel de nature privée échangé par Madame S.P. avec son mari ne résulte pas d'une recherche légitime du courriel professionnel qui était nécessaire à l'employeur. Celui-ci ne justifie pas la lecture qu'il fit d'un courriel, vu le destinataire de celui-ci, et vu le message apparent qui renseigne immédiatement sa nature privée. Il y a donc eu méconnaissance des règles protectrices de la vie privée, le tribunal se référant à la convention collective du travail n° 81 du 26 avril 2002, en sorte que le motif grave ne peut être retenu.
- L'indemnité compensatoire de préavis demandée est due pour un montant de 6.601,86 € non contesté.

IV.- L'APPEL

Par requête reçue au greffe de la cour en date du 3 juin 2016, explicitée par voie de conclusions, la partie appelante demande à la cour de réformer le jugement critiqué et de débouter Madame S.P. de l'ensemble de ses prétentions.

V.- RECEVABILITÉ DE L'APPEL

L'appel, introduit dans les formes et délais légaux, est recevable.

VI.-LES MOYENS ET ARGUMENTS RESPECTIFS DES PARTIES

L'employeur appelant soutient que les formes du congédiement pour un motif grave, telles que prescrite par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 ont été respectées, et que son ancienne travailleuse a commis une faute grave en rédigeant ses insultes.

Au contraire, tout en demandant la confirmation du jugement, la travailleuse intimée conteste la régularité de la procédure parce que le motif de rupture ne peut être connu avec précision sur la base du courrier du 19 décembre 2014.

Concernant la preuve du motif grave, alors que la travailleuse soutient que celle-ci a été obtenue par l'employeur de manière illégale, celui-ci conteste toute violation des principes garants du respect de la vie privée, sa recherche d'un courriel étant justifiée pour des motifs professionnels. Selon lui, il procéda au contrôle des communications électroniques conformément au règlement de travail, opposable à Madame S.P. qui en avait reçu un exemplaire le 18 janvier 2012.

L'employeur fait observer que le courriel litigieux était adressé à une société installée au Grand-Duché, en sorte qu'il ne pouvait présumer la nature privée du contenu.

Il est reproché à Madame S.P. d'avoir détourné à des fins privées son adresse professionnelle.

Enfin, l'employeur appelant conteste « *pour être complet* » les montants réclamés, mais sans préciser aucun moyen, argumentation ou quelconque soutien à ses objections, à l'inverse de la travailleuse qui précise les modalités de calcul de sa demande, favorisant ainsi fort pertinemment une rationalisation du temps judiciaire.

VII.-LA NOTIFICATION DU MOTIF GRAVE DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Concernant les moyens contraires des parties sur la régularité formelle du congédiement, la notification du motif doit être conforme aux alinéas 4 et 8 de la loi du 3 juillet 1978.

Le motif doit être renseigné « *avec une précision qui permette au juge d'apprécier sa certitude et sa gravité, et de vérifier si les motifs invoqués devant lui s'identifient avec ceux qui ont été notifiés* »², outre l'information du travailleur congédié.

En l'espèce, le motif renseigné permet certes de savoir qu'il s'agit d'une insulte, mais sans en connaître son contenu, ni à qui elle fut exprimée.

En effet, le mode de notification utilisé précise :

- **l'objet du motif de rupture**, soit une insulte ce qui précise la nature d'un fait en soi répréhensible, mais sans préciser son contenu, alors que cela est nécessaire pour apprécier le degré de gravité³,
- **sa forme**, un courriel, mais sans préciser à qui il fut adressé
- **le contexte**, la communication en réseau,
- **la personne concernée par l'insulte**, le gérant de l'employeur,
- **le mode et le contexte**, soit l'utilisation de la messagerie électronique de l'entreprise.

C'est à bon droit que la travailleuse intimée soulève la défaillance de la notification du motif grave qui lui est reproché, puisque ni l'insulte n'est précisée, ni la personne à qui elle fut adressée.

Les deux lacunes constatées dans la notification du motif de rupture empêchent d'apprécier la gravité de l'insulte reprochée.

D'une part, l'appréciation de la gravité d'un fait imputable à la travailleuse relève d'une mesure adaptée aux critères légaux de la rupture du contrat de travail.

D'autre part, il ne s'agit pas de banaliser le comportement grossier de la travailleuse, mais la cour relève que celle-ci s'est limitée à s'adresser à son conjoint par un courriel relevant de sa vie privée. Et dans ce contexte, l'employeur appelant n'a pas respecté le règlement de travail, ce que la cour examine ci-dessous, en observant en outre qu'il estima ne pas devoir faire application de l'article 23 B de ce règlement qui prévoit en cas d'anomalie un entretien à l'initiative de l'employeur.

² En ce sens :

- Cass., 2 juin 1976, *R.W.*, 1976-1977, 1022
- Cass., 27 février 1978, *R.W.*, 1978-1979, p.331

³ Comp.

- Cass., 2 juin 1976, *R.W.*, 1976-1977, 1022
- C.trav.Bruxelles, 19 octobre 1974, *RDS*, 1972, p.191
- Trib.trav.Bruxelles, 26 juin 1985, *Chron. D.S.*, 1985, p.279

Pour le surplus, il n'est pas nécessaire que la notification précise la date à laquelle l'évènement s'est produit ou a été portée à la connaissance de l'employeur⁴, puisque la notification des motifs est une condition autonome, séparée de l'exigence relative au délai de rupture n'ayant pas pour fonction, même secondaire, de permettre la vérification du respect de ce délai⁵.

VIII.-EXAMEN DU FONDEMENT DE L'APPEL RELATIVEMENT A LA PREUVE DU MOTIF GRAVE DE RUPTURE

VIII.1.L'encadrement du droit de la preuve

Outre les règles relatives à la preuve en matière civile, il est interdit de recourir à des modes de preuve qui transgressent des règles externes au droit de la preuve, telles que celles concernant le respect de la vie privée.

Semblables transgressions emporte une irrecevabilité de la preuve soit en raison d'une illégalité, soit en raison d'une déloyauté⁶. En ces cas, la pièce doit être écartée, empêchant qu'elle soit prise en considération pour former directement ou indirectement la conviction de la cour⁷.

Pour ce qui concerne le litige dont la cour est saisie, il s'agit de vérifier si l'employeur a illégalement pris connaissance du courriel privé contenu dans l'ordinateur professionnel confié à Madame S.P.

Considérant les moyens dont la cour est saisie l'illégalité résulterait :

- d'un manquement au principe du respect de la vie privée, garanti par l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme,
- de la transgression de la convention collective du travail n° 81 du 26 avril 2002, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 12 juin 2002, relative à la protection de vie privée des travailleurs, à l'égard des données de communications électroniques en réseau.

⁴ En ce sens :

- Cass., 16 mai 1968, *Pas.*, I, p.1071
- Cass., 8 juin 1977, *Pas.*, I, p.1032

⁵ M.JAMOULLE, *Le contrat de travail*, Tome II, Faculté de Droit, d'Economie et de Sciences sociales de Liège, 1986, p.233, n° 200

⁶ D.MOUGENOT, *Antigone au milieu du gué. Le point sur l'utilisation des preuves recueillies irrégulièrement en matière civile*, La preuve en droit privé : quelques questions spéciales. Bruxelles , Larcier , 2017. p. 129

⁷ En ce sens :

- Cass., 10 février 2016, RG n° P.15.505.F

VIII.2. Le droit applicable

L'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme précise :

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 cette 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 publique, 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.

La convention collective du travail n° 81 contient les règles suivantes :

Article 1er⁸

§ 1er. La présente convention collective de travail a pour but de garantir le respect du droit fondamental des travailleurs au respect de leur vie privée dans la relation de travail, en définissant, compte tenu des nécessités d'un bon fonctionnement de l'entreprise, pour quelles finalités et à quelles conditions de proportionnalité et de transparence un contrôle des données de communication électroniques en réseau peut être installé et les modalités dans lesquelles l'individualisation de ces données est autorisée. Elle ne porte pas préjudice aux dispositions plus favorables prévues au niveau de la commission paritaire ou de l'entreprise. § 2. La présente convention collective de travail ne vise pas les modalités d'accès et/ou d'utilisation des moyens de communication électroniques en réseau de l'entreprise qui sont de la prérogative de l'employeur. Cette convention laisse donc en l'état les règles et pratiques d'information voire de consultation éventuellement en vigueur dans les entreprises.

(...)

Article 3 :

⁸ Commentaire :

La présente convention collective de travail s'inscrit dans le cadre de l'article 109 ter de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques et de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel ; elle a pour seul objet, en ce qui concerne le contrôle des données de communication électroniques en réseau qui relève de son champ d'application, de garantir, dans la relation de travail, l'application de ces lois, d'en concrétiser les principes et notamment par la loi du 8 décembre 1992, le principe de finalité, le principe de proportionnalité et le principe de transparence.

Elle s'attache à établir un strict équilibre entre d'une part, ces principes contenus dans les lois précitées du 21 mars 1991 et du 8 décembre 1992, qui sont considérés comme des garanties jugées essentielles pour la protection de la vie privée du travailleur sur le lieu de travail, et d'autre part, les prérogatives de l'employeur lui permettant d'assurer le bon fonctionnement de l'entreprise.

Les organisations signataires affirment les principes suivants :

- Les travailleurs reconnaissent le principe selon lequel l'employeur dispose d'un droit de contrôle sur l'outil de travail et sur l'utilisation de cet outil par le travailleur dans le cadre de l'exécution de ses obligations contractuelles des droits et obligations que celle-ci implique pour chacune des parties.

- Les employeurs respectent le droit des travailleurs à la protection de leur vie privée dans le cadre de la relation de travail et des droits et obligations que celle-ci implique pour chacune des parties.

Article 4⁹ :

Le contrôle des données de communication électroniques en réseau n'est autorisé que pour autant qu'il soit satisfait aux principes de finalité et de proportionnalité précisés aux points 1 et 2 de la sous-section 2 ci-après ainsi qu'au principe de transparence que les conditions de procédures définies dans le point 3 de la même sous-section ci-après, visent à garantir.

1. Principe de finalité

Article 5¹⁰

⁹ Commentaire :

La possibilité est reconnue à l'employeur d'effectuer un contrôle, sur les données de communication électroniques en réseau à caractère personnel pour une ou plusieurs finalités reconnues comme légitimes aux termes de la présente convention.

¹⁰ Commentaire :

a. Les faits illicites ou diffamatoires, faits contraires aux bonnes mœurs ou susceptibles de porter atteinte à la dignité d'autrui visés au § 1er, 1° du présent article peuvent notamment consister en des actes de piratage informatique, dont la prise de connaissance non autorisée de données de communication électroniques en réseau relatives à la gestion du personnel ou de fichiers médicaux confidentiels, ou bien encore en la consultation de sites à caractère pornographique ou pédophile, de même qu'en celle de sites incitant à la discrimination, à la ségrégation, à la haine ou à la violence à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison de la race, de la couleur, de l'ascendance, de la religion ou de l'origine nationale ou ethnique de ceux-ci ou de certains d'entre eux.

Les pratiques contraires aux intérêts financiers, économiques et commerciaux de l'entreprise visées au § 1er, 2° du présent article peuvent notamment prendre la forme de publicité dénigrante au sens de l'article 23, 6° de la loi du 14 juillet 1991 sur les pratiques du commerce et sur l'information et la protection du consommateur, de divulgation de fichiers ainsi que de la violation des secrets d'affaires y compris la recherche et le développement, les processus de fabrication et toutes données confidentielles.

b. Les dispositions prévues au § 2 du présent article laissent en l'état la possibilité d'utiliser des contrôles de données de communication électroniques en réseau à des fins de formation étant donné qu'il ne s'agit pas de surveillance.

Il y a lieu en outre de souligner qu'en cas de surveillance secrète des données de communication électroniques en réseau, les dispositions du Code pénal s'appliquent et que cette forme de surveillance ne peut être introduite qu'en conformité avec les prescriptions du Code de procédure pénale.

§ 1er. Le contrôle de données de communication électroniques en réseau n'est autorisé que lorsque l'une ou plusieurs des finalités suivantes est ou sont poursuivies :

1° la prévention de faits illicites ou diffamatoires, de faits contraires aux bonnes mœurs ou susceptibles de porter atteinte à la dignité d'autrui ;

2° la protection des intérêts économiques, commerciaux et financiers de l'entreprise auxquels est attaché un caractère de confidentialité ainsi que la lutte contre les pratiques contraires ;

3° la sécurité et/ou le bon fonctionnement technique des systèmes informatiques en réseau de l'entreprise, en ce compris le contrôle des coûts y afférents, ainsi que la protection physique des installations de l'entreprise ;

4° le respect de bonne foi des principes et règles d'utilisation des technologies en réseau fixés dans l'entreprise.

§ 2. L'employeur définit clairement et de manière explicite la ou les finalités du contrôle.

2. Principe de proportionnalité

Article 6 ¹¹

Par principe, le contrôle des données de communication électroniques en réseau ne peut entraîner une ingérence dans la vie privée du travailleur.

Si toutefois ce contrôle entraîne une ingérence dans la vie privée du travailleur, cette ingérence doit être réduite à un minimum.

¹¹ Commentaire :

a. Les principes énoncés au présent article impliquent de ne traiter et plus précisément ici de ne collecter en vue du contrôle que les données de communication électroniques en réseau qui sont nécessaires au contrôle, c'est à dire les données qui, compte tenu de la finalité légitime poursuivie par le contrôle, entraînent l'ingérence la plus réduite dans la sphère privée du travailleur.

b. Il s'agit plus particulièrement dans le cadre de l'application du § 1er du présent article, de collecter des données globales de l'entreprise. La procédure de traitement ou d'individualisation de ces données n'est pas concernée ici ; elle l'est dans la section 2 de la présente convention.

Pratiquement ceci signifie et à titre exemplatif qu'est ici visé :

- en ce qui concerne le contrôle des sites Internet, la collecte des données relatives à durée de connexion par poste de travail et non l'individualisation par travailleur des sites consultés que règle la section 2.

- en ce qui concerne le contrôle de l'usage du courrier électronique, la collecte de données de nombre et de volume des courriers sortants par poste de travail et non l'identification du travailleur qui les transmet que règle la section 2.

Les conditions de procédure contenues dans cette convention collective règlent l'information collective et l'information individuelle par ses articles 7 et 8¹².

Article 7

§ 1er. L'employeur qui souhaite installer un système de contrôle des données de communication électroniques en réseau, informe le conseil d'entreprise sur tous les aspects du contrôle visés à l'article 9, § 1er de la présente convention, conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise.

§ 2. A défaut de conseil d'entreprise, cette information est fournie au comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut, à la délégation syndicale ou, à défaut, aux travailleurs.

Article 8

§ 1er. Lors de l'installation du système de contrôle des données de communication électroniques en réseau, l'employeur informe les travailleurs concernés sur tous les aspects du contrôle visés à l'article 9, §§ 1er et 2.

§ 2. L'information fournie est effective, compréhensible et mise à jour. Le choix de son support est laissé à l'employeur.

§ 3. Cette information ne dispense pas les parties de respecter le principe d'exécution de bonne foi des conventions.

Le contenu de l'information fait l'objet de l'article 9.

Article 9¹³

¹²

Commentaire :

A titre indicatif, l'information visée au § 2 du présent article pourra être réalisée :

- dans le cadre d'instructions générales (circulaires, affichage, etc.) ;
- par mention dans le règlement de travail ;
- par mention dans le contrat de travail individuel ;
- par des consignes d'utilisation fournies à chaque utilisation de l'outil (mention sur écran de messages à l'allumage du poste de travail et/ou lors de l'activation de certains programmes).

Il va de soi que le § 2 du présent article ne dispense pas, par ailleurs, de l'application de la réglementation en la matière, prévoyant des mentions obligatoires au règlement de travail comme, par exemple, en matière de sanctions.

¹³ Commentaire

L'information visée au présent article a pour but d'accroître la transparence en matière de contrôle des données de communication électroniques en réseau et de permettre un dialogue entre l'employeur et les travailleurs qu'il occupe considérés individuellement afin que l'introduction de cette surveillance puisse se faire dans un climat de confiance.

§ 1er. L'information collective et individuelle visée respectivement aux articles 7 et 8, porte sur les aspects suivants du contrôle des données de communication électroniques en réseau :

- *la politique de contrôle ainsi que les prérogatives de l'employeur et du personnel de surveillance ;*
- *la ou les finalités poursuivies ;*
- *le fait que des données personnelles soient ou non conservées, le lieu et la durée de conservation ;*
- *le caractère permanent ou non du contrôle.*

§ 2. En outre, l'information individuelle visée à l'article 8 porte sur :

- *l'utilisation de l'outil mis à la disposition des travailleurs pour l'exécution de leur travail, en ce compris les limites à l'utilisation fonctionnelle ;*
- *les droits, devoirs, obligations des travailleurs et les interdictions éventuelles prévues dans l'utilisation des moyens de communication électronique en réseau de l'entreprise ;*
- *les sanctions prévues au règlement de travail en cas de manquement.*

Le principe de finalité est précisé par l'article 13 :

Article 13

§ 1er. L'employeur individualise les données de communication électroniques en réseau de bonne foi et en conformité avec la ou les finalités que poursuit ce contrôle.

§ 2. Si les données de communication électroniques en réseau collectées sont traitées en vue de finalités autres que celle pour laquelle le contrôle a été installé, l'employeur doit s'assurer que ce traitement est compatible avec la finalité initialement poursuivie et prendre toutes les mesures nécessaires pour éviter les erreurs d'interprétation.

Le principe de proportionnalité est précisé par l'article 14 :

Article 14

§ 1er. L'employeur ne peut individualiser les données de communication électroniques en réseau collectées lors d'un contrôle, d'une manière incompatible avec le ou les finalités poursuivies et visées à l'article 5, § 1er.

§ 2. Sont individualisées les données de communication électroniques en réseau nécessaires à la ou les finalités poursuivies pour le contrôle. Elles doivent être adéquates, pertinentes et non excessives au regard de cette ou ces finalités.

La cour relève expressément que le 18 janvier 2012, Madame S.P. a reconnu avoir reçu et pris connaissance des dispositions mentionnées au titre X du règlement de travail, ceci étant expressément communiqué à la travailleuse dans le cadre des mesures visant au sein de l'entreprise à garantir la protection de la vie privée¹⁴.

¹⁴ Pièce 6 du dossier de la partie appelante

L'article 22 ter A du règlement de travail¹⁵ précise les trois principes appliqués : la finalité, la proportionnalité et la transparence, ainsi que la procédure d'individualisation lorsqu'une anomalie est constatée¹⁶.

La rédaction du principe de finalité reproduit le premier paragraphe de l'article 5 de la convention collective de travail.

La rédaction du principe de proportionnalité vise un contrôle par l'employeur qui doit être adéquat, pertinent, non excessif, et nécessaire au regard des finalités.

L'article 22 ter B de ce règlement de travail concerne la procédure d'individualisation obligeant l'employeur à un entretien avec le travailleur, si une anomalie d'utilisation est constatée.

Enfin l'article 36 du règlement de travail dispose que peut être constitutif d'un motif grave dans le chef du travailleur qui utilise les moyens de communication électroniques en réseau en infraction à l'article 223 ter A.B.C. concernant le principe de finalité.

VIII.3. Ordonnancement des règles applicables

Dans le cadre de l'application de l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme, la vie professionnelle ne peut être distinguée de la vie privée¹⁷, en sorte que cet article s'applique dans la sphère du travail¹⁸.

Par un arrêt rendu le 5 septembre 2017¹⁹, la Grande Chambre de la Cour européenne des droits de l'homme a clairement énoncé les conditions dans lesquelles un employeur peut surveiller les communications électroniques personnelles d'un travailleur au travail, et utiliser leur contenu dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

Par son arrêt rendu le 19 février 2002, la Cour de cassation a jugé que l'espace professionnel fait l'objet de la protection garantie par l'article 8 précité et par l'article 22 de la Constitution, « dans la mesure où les activités qui y sont développées ont un caractère privé et où la correspondance confidentielle y est préservée »²⁰.

¹⁵ Pièce 9 du dossier de la partie appelante

¹⁶ Pièce 9 du dossier de la partie appelante

¹⁷ Cour eur. D.H., arrêt *Niemetz c. Allemagne*, 16 décembre 1992

¹⁸ K.ROSIER, S.GILSON, Quelques aspects de l'influence des technologies sur l'évolution du droit social, in *Pas de droit sans technologie*. (Commission Université-Palais; Vol 158). Bruxelles, Larcier, p. 151, citant la jurisprudence de la Cour eur. D.H. et de la Cour de cassation de France (2 octobre 2001, *Chr. D.S.*, 2002, p. 242)

¹⁹ <https://www.legalis.net/actualite/cedh-les-conditions-dune-surveillance-des-messages-personnels-des-salaries/>

²⁰ Cass., 19 février 2002, cité in C.trav. Liège, 7 aout 2007, RG n° 8041/2006

La Cour européenne des droits de l'homme estime que la proportionnalité et les garanties procédurales contre l'arbitraire sont des éléments essentiels.

Dans ce contexte, elle a rappelé les éléments auxquels les autorités nationales doivent veiller pour que la mise en place, par l'employeur, d'une surveillance des correspondances et des communications des salariés dans le cadre du travail s'accompagne de garanties suffisantes contre les abus :

- les salariés doivent être informés de manière claire quant à la nature de la surveillance et préalablement à sa mise en place.
- une distinction doit être faite entre flux et contenu des communications. Si la surveillance du contenu est opérée par une méthode invasive, elle doit être sérieusement justifiée. Il convient aussi de se demander si des moyens moins intrusifs auraient pu être utilisés et qu'elles ont été conséquences de la surveillance pour l'employé concerné.
- les autorités doivent vérifier que l'employé s'est vu offrir des garanties adéquates qui permettent d'empêcher qu'un employeur n'ait accès au contenu même des communications, sans que l'employé n'ait été préalablement averti d'une telle éventualité.

Dans la mesure où la réglementation interne satisfait aux exigences de l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme, il y a lieu de se référer à la règle de droit interne²¹, sauf si l'article 8 garantit un degré supérieur de protection²², cet article 8 ayant un effet direct²³, ainsi qu'un effet « horizontal » entre particuliers²⁴.

VIII.4. L'application équilibrée des règles

L'équilibre mis en évidence concerne celui qu'il faut garantir entre deux données fondamentales : le respect de la vie privée et la légitimité de l'exercice de l'autorité patronale²⁵, l'employeur étant en droit de vérifier que ses travailleurs respectent leurs obligations, notamment celles précisées par les articles 16 et 17 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

Vu les faits litigieux, la cour rappelle plus particulièrement l'article 16 précité :

*L'employeur et le travailleur se doivent le respect et des égards mutuels.
Ils sont tenus d'assurer et d'observer le respect des convenances et des bonnes moeurs pendant l'exécution du contrat.*

²¹ K.ROSIER, S.GILSON, *op.cit*, p.153, n° 34 et p.161, n°49 avec la note 120 contenant un relevé de jurisprudence

²² K.ROSIER, S.GILSON, *op.cit*, p. 153, n° 34

²³ Cass., 10 mai 1985, *Pas.*, I, p.1122, www.cass.be

²⁴ En ce sens :

- C.trav. Mons, 22 mai 2007, RG 20104, www.juridat.be

²⁵ En ce sens :

- C.trav. Bruxelles, 5 octobre 2004, RG n°42977, www.cass.be

Cet équilibre doit être vérifié à l'aune des critères protecteurs du respect de la vie privée : outre les prescriptions légales spécifiques, si les critères protecteurs sont respectés, l'ingérence de l'employeur sera légitime parce que satisfaisant à la finalité et à la proportionnalité mises en évidence dans les motifs qui précèdent, en considérant la relation horizontale et privée entre l'employeur et son travailleur, existante dans le cadre de l'exécution du contrat.

Vu le cadre légal et réglementaire²⁶, vu les moyens dont elle est saisie, le contrôle de la cour se fera donc par application de la convention collective de travail n° 81 puisque celle-ci encadre la possibilité d'un contrôle adéquat²⁷ sur la base de trois principes retenus par les partenaires sociaux dans le cadre de cette convention collective²⁸.

Pour que l'ingérence de l'employeur relève de l'exercice normal de l'autorité patronale, la cour doit vérifier la régularité des contrôles sur la base des principes de légalité (ou transparence), de finalité et de proportionnalité, en tenant compte de la portée du consentement donné par la travailleuse lorsqu'elle fut informée par écrit – vu le règlement de travail – et préalablement des possibles contrôles.

VIII.5. Le contrôle judiciaire de la régularité d'une consultation d'un courriel privé dans le cadre de l'exercice de l'autorité patronale :

contrôle de légalité de l'ingérence patronale et admissibilité de la preuve

Il a été constaté ci-dessus que la travailleuse a été informée préalablement des dispositions réglementaires relatives au contrôle de l'usage des moyens de communications électroniques en réseau dans l'entreprise. Le principe de légalité (transparence) a donc été respecté^{29 30}.

D'une part, à la lecture du règlement de travail, rien n'interdisait l'utilisation privée – à titre exceptionnel – des moyens de communication électronique en réseau, vu les articles 22 bis, et 22 ter A du règlement de travail. Pour le cas où il y aurait une anomalie, l'employeur avait la

²⁶ La cour n'ignore pas le problème posé sur la hiérarchie des normes (K.ROSIER, S.GILSON, *op.cit.*, p. 161, n° 50)

²⁷ Commission de la protection de la vie privée, recommandation 2012/08, www.privacycommission.be

²⁸ Mais également de la CCT n° 68

²⁹ J.-F.NEVEN, Les principes généraux : les dispositions internationales et constitutionnelles, in *Vie privée du travailleur et prérogatives patronales*, Bruxelles, éd. Jeune Barreau, 2005, p.24

H.BARTH, Contrôle de l'employeur de l'utilisation privée que font les travailleurs des nouvelles technologies de l'information et de la communication au lieu de travail, *J.T.T.*, 2002, p. 173

³⁰ Voir :

- C.trav. Bruxelles, 14 décembre 2004, *Computerr.*, 2005, p.313
- C.trav. Mons, 8^{ième} ch., 25 novembre 2009, *R.D.T.I.*, n° 38, 2010, p. 81, note K.ROSIER
- C.trav. Mons, 4^{ième} ch., 28 juin 2010, RG 07/18715/A, www.cass.be
- (cités par K.ROSIER, S.GILSON, *op.cit.*, p. 169, n° 151)

faculté de la régler en faisant application de la procédure d'individualisation prescrite par l'article 22 ter B de ce règlement.

D'autre part, alors qu'il y était tenu par les normes applicables explicitées ci-dessus et par l'engagement explicite de respecter la vie privée pris en application du deuxième alinéa de l'article 22 ter A du règlement de travail, la consultation d'un courriel privé échangé entre la travailleuse et son conjoint n'a pas respecté les principes de finalité et de proportionnalité.

Quant au principe de finalité, il a été transgressé en ce que l'employeur a contrôlé des données privées pour une cause qui ne se confond pas avec trois des quatre finalités réglementairement et limitativement précisées par le règlement de travail et la convention collective, ni aucune autre finalité qui aurait été préalablement portée à la connaissance de la travailleuse.

Pour ce qui concerne la quatrième finalité – à savoir les intérêts économiques de l'entreprise –, l'employeur ne prouve pas avoir été tenu aux recherches qu'il fit sur la messagerie de Madame S.P., puisqu'il refuse de communiquer les pièces établissant la demande d'offre de prix formulée par un client potentiel nommé Monsieur D. se présentant comme agent délégué par Touring Secours.

Enfin, la mesure de la consultation de la messagerie privée de Madame S.P. se fit de façon disproportionnée.

En effet, l'ingérence de l'employeur dans la messagerie de sa travailleuse fut délibérément persistante : il y eut une consultation soutenue des courriels échangés par la travailleuse avec son conjoint, alors que le premier courriel lu révélait déjà fort explicitement le cadre strictement privé, tout comme son intitulé d'ailleurs : « *Hello* » !

Il n'est pas contestable que le choix de lire les courriels relève d'une curiosité attentatoire à la vie privée, détruisant dès lors l'équilibre à respecter entre une finalité économique – non prouvée en l'espèce – et la protection de la vie privée.

Cette ingérence persistante, discrétionnaire et indiscrete, de l'employeur ne peut être justifiée par l'intérêt économique³¹, puisqu'il était d'emblée évident que les courriels privés lus étaient sans rapport aucun avec l'objectif économique³², pour autant que celui-ci exista.

³¹ En ce sens :

- C.trav. Anvers, sect. Hasselt, 2^{ième} ch., 15 novembre 2005, RG 2004-0348, www.juridat.be
- Pour un cas d'application révélant que l'intérêt économique était une finalité vérifiée : C.trav. Liège, div. Neufchateau, 26 novembre 2014, RG. 2011/AU/24, inédit (cité par par K.ROSIER, S.GILSON, *op.cit*, p. 175, n° 59)

³² Comp en ce sens :

- J.-F.NEVEN, *op.cit*, pp.30-32

Quant au principe de proportionnalité, le contrôle n'a été ni adéquat, ni pertinent, ni mesuré (non excessif) et nécessaire au regard des finalités³³.

Bien que de façon édifiante, la partie appelante allègue ignorer le nom d'épouse de sa travailleuse, elle ne peut contester que le nom J.-G.L. ne correspond pas aux initiales du client dont le courriel était recherché, et que l'adresse électronique du destinataire du courriel litigieux ne renseigne aucun lien avec le client potentiel ou son employeur/mandant Touring Secours. Pour constater l'injure proférée par la travailleuse dans le cadre des propos échangés avec son seul époux, l'employeur a dû parcourir au préalable plusieurs courriels qui renseignaient tous leur caractère uniquement privé.

C'est à tort que l'employeur appelant soutient la régularité de ses investigations dans la messagerie de Madame S.P., en se référant d'ailleurs à un arrêt rendu par la cour du travail d'Anvers³⁴ dans une cause caractérisée par des faits et des circonstances distinctes.

VIII.6. Conséquences de l'illégalité constatée et les effets des enseignements contenus dans la jurisprudence nommée « ANTIGONE » de la Cour de cassation

L'illégalité de la preuve entraîne son irrecevabilité.

Il y a lieu à écartement de la pièce reproduisant les courriels privés utilisés par l'employeur pour soutenir le motif grave.

L'écartement n'est toutefois pas automatique.

Avant de rejeter l'élément de preuve utilisé par l'employeur – soit une pièce matérialisée par l'impression sur papier du courriel³⁵ –, il faut raisonner les effets de l'arrêt rendu, en matière pénale, par la Cour de cassation le 14 octobre 2003³⁶, mais dont l'enseignement est – de façon complexe – transposable en matière civile^{37 38}.

³³ Comp. en ce sens :

- Trib.trav. Audenaer de, 1^{ière} ch., 3 février 2009, *Chron.D.S.*, 2010, p.396
- C.trav. Anvers, sect. Hasselt, 2^{ième} ch., 15 novembre 2005, RG 2004-0348, www.juridat.be
- (cités par K.ROSIER, S.GILSON, *op.cit*, p. 170, n° 151)

³⁴ C.trav. Anvers, *DAOR*, 2010, liv.95, 336, notge VAN BEVER ; *Or.* 2008, liv.9, 261

³⁵ Cass., 10 février 2016, R.G. P.15.1505.F, cité par D.MOUGENOT, *op.cit*, p. 133, note 19

³⁶ Cass., 14 octobre 2003, *Pas.*, 2003, p. 1607, concl. DE SWAEF, et encore *RCJB*, 2004, p.405, note KUTY
Cass, 2 mars 2005, *J.T.*, 2005, p. 211

³⁷ Cass. 10 mars 2008, *J.L.M.B.*, 2009, p. 580, note DE BAERDEMAEKER, *RCJB*, 2009, p.325, note KEFER

³⁸ F.KEFER, *Antigone et Manon s'invitent en droit social, Quelques propos sur la légalité des preuves, R.C.J.B.*, 2009, pp 333 et sv n° 10

Voir la doctrine et la jurisprudence citées par D.MOUGENOT, *op.cit*, p.p 143 - 146, notes 53, 61 et 62, et encore par cet auteur, in *Le point sur la jurisprudence ANTIGONE en matière civile, Journal des Tribunaux, strada lex*, 2017, pp 69 et sv.

La jurisprudence ANTIGONE, selon l'appellation réservée à cet arrêt de la Cour de cassation permet l'admission des preuves irrégulières sauf si³⁹ :

- Il y a un non-respect des formes légalement prescrites à peine de nullité,
- La preuve illicitement recueillie est entachée d'un vice qui est préjudiciable à sa crédibilité : l'irrégularité entache la crédibilité de la preuve,
- Il y a une atteinte au principe du procès équitable en usant de cette preuve.

Ceci est rappelé, toute en observant deux données.

La première est que chacun de ces trois critères est inopérant relativement à une violation du droit au respect de la vie privée⁴⁰. Concernant en particulier le droit à un procès équitable, il est pertinent de rappeler la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme⁴¹ et de la Cour de cassation⁴². Selon ces arrêts, le fait d'une irrégularité correspondant à la violation d'un droit fondamental – comme l'est celui consacré par l'article 8 de la C.E.D.H. – ne fait pas en soi obstacle à sa prise en compte dans le cadre d'une procédure, en raison d'une violation du droit à un procès équitable⁴³.

La seconde consiste à observer la portée des arrêts, respectivement rendus notamment par la cour du travail de Bruxelles⁴⁴ et celle de Liège⁴⁵, puisque ces décisions mettent en évidence les difficultés posées par les trois critères retenus par la Cour de cassation.

Voir encore : K.ROSIER, Discipline et surveillance dans la relation de travail, sous la coordination scientifique de Steve Gilson, Actes du colloque de l'Association des juristes namurois, 17 mai 2013, Anthémis, 2013, pp. 552 et 553, n° 15

³⁹ Pour un examen des trois critères, voir notamment K.ROSIER, Discipline et surveillance dans la relation de travail, *op.cit.*, pp.553 à 562

⁴⁰ K.ROSIER, Discipline et surveillance dans la relation de travail, *op.cit.*, pp.554 à 562.

⁴¹ Cour eur. D.H., 12 mai 2000, Khan c. Royaume Uni, n° 35394/97

Cour eur.D.H., 25 septembre 2001, P G et J H c. Royaume Uni, n°44787/98

Cour eur.D.H., 5 novembre 2002, Allan c. Royaume Uni, n° 48539/99

Cour eur. D.H., 1^{er} mars 2007, Heglas c. République tchèque, n°5935/02

Cour eur. D.H., 10 mars 2009, Bykov c. Russie, n° 4328/02

⁴² Cass. 2^{ième} ch., 16 novembre 2004, RG P 04 0644 N/1 et RG P 04 1127 N/1

Cass., 2^{ième} ch., 2 septembre 2009, RG P 09 0960 F/1

⁴³ En ce sens également :

- C.trav. Mons, 2^{ième} ch., 14 septembre 2009, *R.R.D.*, 2008, p.555

- C.trav. Liège, 9^{ième} ch., 20 septembre 2010, RG 2007/AL/34.907, www.cass.be, *Orientations* n° 9, 2010, note B.PATERNOSTRE, p. 27, *J.L.M.B.*, 40/2010, p.1899

- C.trav.Mons, 8^{ième} ch., 8 décembre 2010, *J.L.M.B.*, 2011, p.715, *Chron.D.S.*, 2011, p. 399, note O.RIJCKAERT

⁴⁴ C. trav. Bruxelles, 7 février 2013, *J.T.*, 2013, p.262, note D.MOUGENOT ; C.trav.Bruxelles, 4 août 2016, *J.T.T.*, 2016, p.390 ; C.trav.Bruxelles, 12 juin 2015, *J.T.T.*, 2015, p.364 ; C.trav.Bruxelles, 2^{ième} ch., RG 2009/AB/52381, www.cass.be

Sur cette question voir K.ROSIER, Discipline et surveillance dans la relation de travail, *op.cit.*, pp 552 et 553

⁴⁵ C.trav. Liège, 6 février 2015, *J.T.T.*, 2015, p. 298

L'arrêt rendu le 7 février 2013 par la cour du travail de Bruxelles concerne précisément un employeur qui avait porté atteinte à des droits et libertés fondamentaux garantis notamment par la C.C.T. n°81 pour pouvoir établir un motif grave, en sorte que cette juridiction refusa l'application de la jurisprudence ANTIGONE, en faisant prévaloir des droits aussi fondamentaux que la protection de la vie privée, intentionnellement transgressée par l'employeur pour constituer la preuve d'un motif grave.

Les problèmes posés par la jurisprudence ANTIGONE limitée aux trois critères précités, et l'insécurité juridique qui en résulte, doivent être résolus sur la base des indications contenues dans toute la jurisprudence, et principalement de la Cour européenne des droits de l'homme pour ce qui concerne l'article 8 de la C.E.D.H.⁴⁶, et de la Cour de cassation⁴⁷.

C'est ce que propose une doctrine autorisée⁴⁸, en considérant en outre la jurisprudence des juridictions de fond⁴⁹ :

« les ingérences dans la vie privée de l'intéressé sont proportionnelles à l'objectif poursuivi par la personne qui réalise cette ingérence. Si le juge aboutit à la conclusion que cette proportionnalité n'existe pas, il devra déclarer les modes de preuves irréguliers parce que contraires à l'article 8. Il ne peut toutefois pas en déduire automatiquement l'irrecevabilité des preuves. Il doit préalablement faire application de la jurisprudence ANTIGONE. Dans ce cadre et compte tenu des critères

⁴⁶ Notamment :

- Cour eur. D.H., 10 octobre 2006, L.L.c/ France, req. N° 7508/02, par.46
- Cour eur. D.H., 5 octobre 2010, n KÖPKE c/ Allemagne, req. N° 420/07

⁴⁷ Notamment :

- Cass., 3^{ème} ch., 10 mars 2008, RG n° S 07.0073/N, www.cass.be
- Cass., 2^{ème} ch. 2 septembre 2009, R.G. n° P 09.0960 F/1, www.cass.be
- Cass, 2^{ème} ch., 16 novembre 2004, RG P 04.0644 N/1 et RG 04.1127 N/1, www.cass.be

⁴⁸ Outre les auteurs déjà cités, voir encore :

- J-P CORDIER, La preuve du motif grave et les règles relatives à la protection de la vie privée, in *Quelques propos sur la rupture du contrat de travail – Hommage à Pierre BLONDIAU sous la coordination scientifique de S.GILSON*, Collection Perspectives de droit social (dir. M.WESTRADE et S.GILSON) Louvain la Neuve, ANTHEMIS, 2008, pp 89-90

⁴⁹ Voir la jurisprudence citée par K.ROSIER, Discipline et surveillance dans la relation de travail, *op.cit*, pp 550 à 553, notamment :

- C.trav.Anvers, 15 décembre 2004, *Chron.D.S.*, 2006, p.146.
- C.trav.Anvers, sect.Hasselt, 15 novembre 2005, *Chron.D.S.*, 2006, p.153
- C.trav. Bruxelles, 7 février 2013, *J.T.*, 2013, p.262, note D.MOUGENOT
- C.trav. Bruxelles, 28 mars 2012, RG 2010/AB/1176, www.terralaboris.be
- C.trav. Bruxelles, 2^{ème} ch., 5 novembre 2009, RG n° 2009/AB/52381, www.cass.be,
- C.trav. Liège, sect. Namur, 14 décembre 2010, RG n°2009/AN/8833, www.cass.be
- C.trav. Mons, 8 décembre 2010, RG n°2009/AM/21709, www.cass.be
- T.trav.Audenarde, 3 février 2009, *Chron. D.S.*, 2010, p.396

complémentaires proposés par la Cour de cassation, le juge va devoir, à nouveau, réaliser un contrôle de proportionnalité (...) »⁵⁰

Ce contrôle portant sur le droit d'une partie de présenter devant le juge des preuves recueillies de manière illégale (ou déloyale) doit-il l'emporter sur le droit de son adversaire au respect de ses droits fondamentaux⁵¹, en examinant tous les éléments spécifiques à la cause ?

Dans le cadre de ce litige, la preuve constituée par l'employeur qui produit l'impression d'un échange de courriels entre Madame S.P. et son conjoint, contenus dans la messagerie supportée par l'ordinateur professionnel mis à disposition de la travailleuse, est irrecevable.

Alors que l'employeur ne prouve pas que la travailleuse n'avait pas l'autorisation d'une utilisation privée de la messagerie professionnelle, son gérant a délibérément procédé à une investigation soutenue d'une série de courriels privés, sans que soit justifié aucun des critères enseignés par la jurisprudence ANTIGONE, pour constater que Madame S.P. avait émis des considérations grossières le concernant.

L'atteinte à la vie privée, consistant dans une intrusion délibérée et irrégulière dans la relation de confiance entre deux conjoints, aboutit à prendre connaissance de considérations – certes grossièrement exprimées – relevant de la seule sphère privée et rédigées sans qu'aucune publicité n'y soit réservée vis-à-vis de quiconque en dehors du couple.

Dans le cadre de la violation des règles garantissant la vie privée, la travailleuse S.P. déplore licitement une intrusion attentatoire à la liberté d'appréciation que peut avoir un(e) travailleur(se) sur les mérites d'un supérieur hiérarchique. Celui-ci a évidemment la même liberté d'appréciation, et si en l'espèce l'employeur fait référence à des « précédents »⁵², il ne les précise en rien.

Ceci aboutit à créer les conditions d'une fouille illégale permettant de glaner des motifs de rupture qui n'ont d'autres contenus que ce qui relève de la sphère privée assumée dans le seul cadre conjugal.

En quelque sorte, la fouille soutenue irrégulièrement de courriels privés constitue la matrice du grief, viciant le processus dès sa genèse.

En regard des critères de l'article 8 par.2 de la C.E.D.H., la gravité de la transgression volontaire par le gérant de l'employeur appelant du droit au respect de la vie privée, interdit que la preuve qu'il invoque soit admissible, en raison de la balance à faire entre les deux droits revendiqués par chacune des parties.

⁵⁰ D.MOUGENOT, *Antigone au milieu du gué*, *op.cit.*, p.p. 159 et 160

⁵¹ D.MOUGENOT, *Antigone au milieu du gué*, *op.cit.*, p.176, n° 42

⁵² Point 7 – page 11 des conclusions de synthèse d'appel de la partie appelante

Appliquant ce critère de proportionnalité, la cour écarte la preuve sur la base de toutes les circonstances connues.

IX.- LA GRAVITE DU MOTIF

Le degré de gravité du motif ne doit pas être examiné vu les motifs qui précèdent.

X. - EXAMEN DES DROITS SOCIAUX DE MADAME S.P.

La partie appelante n'oppose aucun argument contre les demandes formulées par la travailleuse, en dépit d'une objection formulée « catégoriquement » en raison d'un défaut allégué de justification.

En dépit de la mise en état de la cause, ordonnée judiciairement, la partie appelante persiste dans une contestation, alors que l'organisation syndicale de la partie intimée a veillé à justifier les revendications utiles au respect des droits sociaux.

L'employeur n'a jamais répondu sur ces points aux revendications exposées dès le 10 février 2015 par l'organisation syndicale de Madame S.P.

XI.1. Le droit à une indemnité compensatoire de préavis ainsi qu'à un titre complément de pécule de sortie et à une prime de fin d'année

Le tribunal observa que le montant de l'indemnité compensatoire de préavis calculé pour la travailleuse n'était pas contesté par l'employeur.

La cour confirme sur ce point le jugement rendu le 11 mars 2016, et condamne dès lors l'actuelle partie appelante au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 6.601,86 € bruts, à majorer comme renseigné au dispositif de cet arrêt.

Ce montant résulte d'une application régulière des articles 67, 68 al.2, 69 de la loi du 26 décembre 2013 sur le statut unique, en considérant l'ancienneté acquise par la travailleuse dans le réseau RENAULT et le revenu pris en compte, soit 866,77 € bruts, justifiés par la fiche de paie produite dans le dossier de Madame S.P.⁵³

Les montants réclamés aux titres de complément de pécule de sortie et de prime de fin d'année sont dus ainsi qu'il est précisé au dispositif de cet arrêt.

⁵³ Pièce 1 du dossier de la partie intimée

XI.2. Le droit à la valeur des titres repas

Le principe d'un droit aux titres repas est incontestable au vu des fiches de paie produites.

Celles-ci renseignent un paiement effectif en septembre, octobre, novembre et décembre 2014.

L'employeur ne doit donc pas la somme revendiquée de 217,00 € représentant les titres repas dus pour la période de septembre 2014 à décembre 2014, soit 7,00 € multipliés par les 31 journées de travail prestées.

XI.3. Le droit à la valeur des éco-chèques

La convention collective de travail du 16 juillet 2009, conclue au sein de la commission paritaire nationale auxiliaire pour employés est applicable⁵⁴.

Le droit des travailleurs à des éco-chèques d'un montant nominal de 10,00 € par chèques est réglementé par les articles 3 et suivants de cette convention collective de travail, l'article 4 modulant ce droit en fonction du travail à temps partiel.

Par application de cet article 4 et des évolutions du temps de travail de Madame S.P. les éco-chèques sont dus pour un montant total de 1.162,50 € soit :

- 125,00 € pour l'année 2009 ;
- 250,00 € pour chacune des années 2010, 2011, 2012 ;
- 187,50 € pour l'année 2013, en fonction des modulations adaptées au changement du temps de travail⁵⁵ ;
- 100,00 € pour l'année 2014.

L'employeur n'établit pas avoir payé les montants réclamés et il n'oppose aucune argumentation.

XI.4. Le droit aux jours de congés supplémentaires

Il est dû à Madame S.P. la somme de 300,27 € bruts pour le paiement de trois jours de congés supplémentaires extra-légaux qui eurent dû être pris les 23 décembre, 30 décembre 2014 et 6 janvier 2015.

⁵⁴ En ce sens, voir la référence de la commission paritaire sur les documents sociaux produits.

⁵⁵ Page 11 des conclusions de synthèse d'appel

XI.- LA CONDAMNATION AUX DEPENS

Par application de l'article 1017 du Code judiciaire, la partie appelante doit être condamnée aux dépens des deux instances.

PAR CES MOTIFS,**LA COUR,**

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement,

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

Donnant acte aux parties, de leurs dires, dénégations ou réserves et rejetant comme non fondées, toutes conclusions, autres, plus amples ou contraires,

Déclare l'appel recevable mais non fondé en sorte que le jugement dont appel est confirmé, en ce que le tribunal du travail de Liège, division Arlon, a jugé que le motif grave reproché à la travailleuse ne pouvait être retenu pour justifier son congédiement.

Le jugement est encore confirmé en cela qu'il condamne l'employeur appelant à payer à la partie intimée une indemnité compensatoire de préavis de 6.601,86 € à majorer des intérêts au taux légal depuis le 23 avril 2015, étant la date de la citation.

Conformément à sa saisine, la cour condamne en outre la partie appelante au paiement :

- d'une somme de 1.012,73 € brut au titre de complément de pécule de sortie ;
- d'une somme de 866,77 € brut au titre de prime de fin d'année ;
- d'une somme de 1.162,50 € au titre d'éco-chèque ;
- d'une somme de 300,27 € au titre de congés à récupérer ;
- des intérêts moratoires légaux et judiciaires sur les sommes précisées.

Condamne la partie appelante aux dépens des deux instances, liquidés à :

- La somme de 2.070,00 € par elle-même, représentant l'indemnité de procédure de 990,00 € pour la première instance, et 1.080,00 € pour l'instance d'appel ;
- La somme de 114,93 € par la partie intimée représentant les frais de la citation.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Joël HUBIN, conseiller faisant fonction de Président,
Gérard PIRON, conseiller social au titre d'employeur,
Bernard WANSART, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de Jonathan MONTALVO DENGRA, greffier,

L'arrêt n'est pas signé par Monsieur Bernard WANSART, conseiller social au titre d'employé,
qui s'est trouvé dans l'impossibilité de le faire (article 785 du Code judiciaire).

Gérard PIRON,

Joël HUBIN,

Jonathan MONTALVO DENGRA,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 8ème Chambre de la Cour du travail de Liège, division Neufchâteau, au Palais de Justice, Place Charles Bergh 7 à 6840 Neufchâteau, le **mercredi TREIZE SEPTEMBRE DEUX MILLE DIX-SEPT**, par Monsieur Jérôme MARTENS, Conseiller faisant fonction de Président, désigné par ordonnance de Madame Francine ETIENNE, Premier Président, prise conformément à l'article 782bis du Code judiciaire afin de remplacer Monsieur Joël HUBIN, Conseiller, assisté de Monsieur Jonathan MONTALVO DENGRA, greffier, qui signent ci-dessous :

Jérôme MARTENS, conseiller faisant fonction de Président,
Jonathan MONTALVO DENGRA, greffier,

Jérôme MARTENS,

Jonathan MONTALVO DENGRA.