



Expédition

Numéro du répertoire 2024 /
Date du prononcé 26 novembre 2024
Numéro du rôle 2023/AB/415
Décision dont appel tribunal du travail du Brabant Wallon, division Wavre 25 avril 2023 21/566/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

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

Monsieur M. D.,

partie appelante,
représentée par Maître L. J. loco Maître D. M., avocate à 6001 MARCINELLE,

contre

La SC RESEAU D'ENERGIES DE WAVRE, BCE 0644.638.937, (ci-après dénommée REW)
dont le siège est établi à 1301 BIERGES, rue Provinciale 265,
partie intimée,
représentée par Maître V. J. et Maître W. M., avocats à 1160 AUDERGHEM

*

*

*

I. La procédure devant la cour du travail

1. La Cour a pris connaissance des pièces de la procédure, en particulier :
 - le jugement attaqué,
 - la requête d'appel reçue le 26 mai 2023 au greffe de la cour,
 - les conclusions déposées par Monsieur M. D. le 7 mai 2024,
 - les conclusions additionnelles et de synthèse déposées par REW le 8 juillet 2024,
 - les dossiers de pièces des parties.
2. Les parties ont comparu et plaidé à l'audience publique du 28 octobre 2024. La cause a été prise ensuite en délibéré.
3. La cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.
4. L'appel principal, introduit dans les formes et délais légaux, est recevable. Le jugement ne semble pas avoir été signifié.

II. Le jugement dont appel

5. Monsieur M. D. a demandé au tribunal de condamner REW au :
 - Paiement d'une somme brute de 147.754,84€ au titre d'indemnité compensatoire de préavis, outre les intérêts au taux légal à dater du 10 septembre 2020 ;
 - Paiement d'une somme brute de 4.481,897€ à titre de PFA 2020, *prorata temporis*, outre les intérêts au taux légal à dater du 10 septembre 2020 ;
 - Rectification des documents sociaux, moyennant une astreinte de 20€/jours/documents, et ce à partir du 8 jours de la signification ;
 - Paiement d'un euro provisionnel pour toutes sommes dues en raison de la relation contractuelle ayant existé ;
 - Paiement des dépens, dont l'indemnité de procédure liquidée à 7.000€, outre la contribution au fond d'aide juridique de seconde ligne.

A titre subsidiaire, Monsieur M. D. demandait à être autorisé à rapporter la preuve de plusieurs faits en relation avec sa publication sur Facebook.

6. Par un jugement du 25 avril 2023 (R.G. n° 21/566/A), le tribunal a déclaré la demande recevable mais non fondée et condamné Monsieur M. D. au frais et dépens de l'instance dont l'indemnité de procédure, liquidée par REW à 7.500€ et aux frais de contribution au fonds d'aide juridique de seconde ligne (20€).

III. Les demandes en appel

L'objet de l'appel de Monsieur M. D. et ses demandes

7. Monsieur M. D. demande à la cour du travail de :

« Par les faits et motifs qui sont repris aux attendus qui précèdent et tous autres à faire valoir en cours d'instance s'il échet ;

- *S'entendre dire le présent appel recevable et fondé,*
- *S'entendre, en conséquence, mettre à néant le jugement dont appel, en ce qu'il a dit la demande recevable et l'a déclaré non fondée et a condamné Monsieur M. D. aux frais et dépens de l'instance dont l'indemnité de procédure liquidée par la SRL REW à 7.500,00 €.*

Emandant et faisant ce que le Premier Juge eut dû faire :

- *S'entendre dire la demande originaire recevable et fondée en tous ses chefs de demande ;*
- *Dire pour droit que la SRL RÉSEAU D'ÉNERGIE DE WAVRE a méconnu l'article 35 de la loi relative aux contrats de travail, ce faisant dire irrégulier le congé pour motif grave notifié à Monsieur M. D. le 10.09.2020 ;*
- *Condamner la SRL RÉSEAU D'ÉNERGIE DE WAVRE à payer à Monsieur M. D. la somme brute de 147.754,84 € au titre d'indemnité compensatoire de préavis à majorer des intérêts au taux légal à dater du 10.09.2020 jusqu'à parfait et entier paiement ;*
- *Condamner la SRL RÉSEAU D'ÉNERGIE DE WAVRE à payer à Monsieur M. D. à titre de prime de fin d'année 2020 prorata temporis à 4.481,897.000 € bruts sous réserves, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires à dater du 10.09.2020 jusqu'à parfait paiement ;*
- *Condamner la SRL à faire rectifier les documents sociaux de Monsieur M. D. à la suite de son licenciement irrégulier moyennant une astreinte de 20,00 €/jour et par documents manquants (fiche de paie, document 281.10, C4) et ce dans les 8 jours de la signification du jugement ;*

- *Condamner la SRL RÉSEAU D'ÉNERGIE DE WAVRE à payer à Monsieur M. D. la somme provisionnelle de 1 euro pour toutes sommes dues en raison de la relation contractuelle ayant existé entre parties ;*
- *Condamner la SRL RÉSEAU D'ÉNERGIE DE WAVRE aux entiers frais et dépens de procédure en ce compris l'indemnité de procédure et la somme de 20 euros à titre de contribution au fond ;*

Sous toutes réserves généralement quelconques ;

À titre subsidiaire, autoriser Monsieur M. D. à rapporter par toutes voies de droit, témoignages y compris la preuve des faits ci-après :

« Concernant le second avertissement adressé à Monsieur M. D. le 12.05.2020 relatif au non-respect des mesures de sécurité liées au COVID 19, Monsieur R. L. a demandé à Monsieur A. G. de lui dire si Monsieur M. D. l'avait forcé à partager le véhicule de fonction pour intervenir en urgence sur une panne électrique. »

« Concernant le commentaire de Monsieur M. D. sur son réseau Facebook, certains membres de l'AREWAL ont eu une conversation avec Monsieur M. D. au cours de laquelle, ils lui ont expliqué dans quelles circonstances ils ont eu connaissance de son commentaire et dans quelles circonstances ils ont été approchés par Monsieur R. L. pour établir un écrit qu'ils n'ont pas osé refuser d'établir dans la mesure où ils ont eu peur de l'avoir sur le dos.

« En ce qui concerne plus précisément Monsieur S. K., Monsieur M. D. a eu une conversation téléphonique avec lui. Lors de celle-ci, Monsieur S. K. a précisé :

- *Qu'il s'était connecté sur le compte Facebook de Monsieur M. D. pour trouver sa publication et qu'il ne l'avait pas trouvée mais que le commentaire avait circulé dans l'AIEG et beaucoup de monde l'avait vu.*
- *Qu'il n'a jamais ressenti un quelconque racisme dans le chef de Monsieur M. D.*
- *Qu'il a rédigé un courrier à la demande de la Direction de l'AIEG et/ou de Monsieur R. L. précisant notamment que le commentaire que Monsieur M. D. avait fait sur la publication du Vlaams Belang était choquante et qu'elle portait atteinte à la réputation de la REW. »*

« En ce qui concerne Monsieur M. S., Monsieur M. D. a eu une conversation avec lui, au cours de laquelle celui-ci a précisé qu'il avait vu passer le commentaire que Monsieur M. D. avait fait sur son Facebook privé et que Monsieur M. O. était venu lui en parler.

Il estime que Monsieur M. D. a, de temps en temps, une pointe d'humour un peu noir qu'il considère ne pas être partageable avec tout le monde et que lui-même a, parfois, cet humour-là.

Il a été contacté par Mr R. L. concernant le commentaire de Monsieur M. D. sur son réseau Facebook privé et Monsieur R. L. lui a demandé de témoigner.

Lorsque Monsieur M. S. en a discuté avec son patron, Monsieur D. W., celui-ci lui a répondu que Monsieur R. L. lui avait également demandé un témoignage alors qu'il ne connaissait même pas Monsieur M. D. et qu'il n'était même pas ami avec lui sur Facebook.

Monsieur D. W. a dit à Monsieur M. S. de ne pas faire de témoignage mais que lui-même allait en faire un.

Monsieur D. W. a établi son courrier et, par la suite, il est revenu vers Monsieur M. S. pour lui demander de faire juste un petit document pour expliquer comment il avait été mis au courant du commentaire.

C'est dans ce cadre que Monsieur M. S. a été amené à établir un courrier à l'attention de Monsieur R. L.

Il ne savait pas que son document allait aboutir au licenciement pour motif grave de Monsieur M. D. dès lors que Monsieur R. L. lui avait dit que c'était juste pour lui signifier que l'information lui était remontée mais ce, sans la diffuser.

Monsieur M. D., lors de cette conversation a demandé à Monsieur M. S. s'il voulait bien confirmer, dans un écrit, qu'il avait rédigé son courrier à la demande de Monsieur R. L.

Celui-ci lui a répondu qu'il avait un problème à rédiger un tel écrit dans la mesure où il allait se mettre R. L. à dos ».

« Monsieur R. L. a contacté un certain nombre de personnes pour leur demander si elles n'avaient pas vu M. D. tenir des propos racistes sur Facebook en vue d'obtenir un écrit le confirmant. Une personne, au moins, a refusé de se prêter à ce petit jeu et d'établir l'écrit demandé par Mr R. L. ».

« A la demande de Madame A. M., Présidente du Conseil d'Administration, Monsieur R. L. a harcelé et mis sous pression Monsieur M. D.

-Monsieur R. L. lui a notamment interdit de se rendre à vélo au bureau.

-Monsieur R. L. a critiqué Monsieur M. D. concernant la conception du poste de BIERGES alors que c'était un travail qui ne lui incombait pas puisqu'il incombait à Monsieur M. O., Directeur du Bureau d'Études.

-Monsieur R. L. a pris l'initiative d'évoquer le commentaire que Monsieur M. D. a rédigé suite à la publication du Vlaams Belang sur sa page « Facebook » auprès de certains membres du personnel notamment de l'AREWAL et leur a demandé de rédiger un écrit précisant notamment que ce commentaire était choquant et qu'il portait atteinte à la réputation de la REW.

-Après le licenciement de Monsieur M. D., Monsieur R. L. a interdit à tous ses collègues de prendre contact avec lui et une note en ce sens a été rédigée et distribuée aux membres du personnel. »

Dépens en ce cas réservés. ».

Les demandes de REW en appel

8. REW demande à la cour du travail de :

- Confirmer le jugement *a quo* dans son entièreté ;
- Par conséquent, déclarer les demandes de Monsieur M. D., si recevables, non fondées ;
- L'en débouter intégralement ;
- Ordonner l'écartement des débats de l'enregistrement illicite réalisé à l'insu de Monsieur M. S. et Monsieur S. K. ainsi que de leurs retranscriptions ;
- Condamner Monsieur M. D. aux entiers frais et dépens des deux instances, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 7.500 € (montant de base) par instance, soit 15.000 € au total.

IV. Les faits

9. La sc Réseau d'Energies de Wavre (ci-après «REW»), a été créée en 2015 par apport d'une branche d'activités de la Régie de l'électricité de Wavre. REW est le gestionnaire du réseau de distribution d'électricité de la ville de Wavre. Elle ressort de la commission paritaire n° 326 de l'industrie du gaz et de l'électricité.

10. Monsieur M. D. est entré au service de la ville de Wavre le 1^{er} février 2003 en qualité d'attaché spécifique (ingénieur industriel) pour diriger le service technique qui comptait une dizaine de travailleurs¹. Au moment de la rupture de son contrat de travail, Monsieur M. D. exerçait la fonction de Directeur d'exploitation au sein de REW.

11. Le 11 octobre 2018, REW a été contactée par le Centre interfédéral pour l'égalité des chances (« UNIA ») à la suite de plaintes « *concernant de nombreux faits de harcèlement discriminatoire* » introduites par six travailleurs que REW occupait ou avait occupés². Ces plaintes étaient introduites à l'encontre de Monsieur M. D. Afin d'éclaircir la situation, REW a mandaté MENSURA pour effectuer une analyse des risques psychosociaux spécifique à cette situation³.

¹ Pièce 1 du dossier de REW

² Pièce 2 du dossier de REW

³ Pièce 33 du dossier de REW

12. Par courrier du 14 novembre 2018⁴, UNIA a demandé à REW de mettre en place deux types de mesure à titre conservatoire à savoir : 1/ la suspension de Monsieur M. D. de ses fonctions pour éviter tout risque de récidive, même si les travailleurs ayant témoigné étaient en incapacité de travail à ce moment-là et 2/ la mise en place urgente d'un soutien psychologique pour tous les travailleurs étant dans des situations psychiques difficiles d'angoisse voire de dépression suite à cette situation de harcèlement.

13. Monsieur R. L. a répondu aux demandes d'UNIA en ces termes⁵ :

« [...] Nous prenons note de vos suggestions de mesures qui pourraient être adoptées à court terme. En ce qui concerne la suspension de Monsieur M. D., nous pensons toutefois qu'une telle mesure n'est pas opportune à l'heure actuelle. En effet, les éléments dont nous disposons à ce jour sont des témoignages de travailleurs, absents à l'heure actuelle, qui font état de faits relatés de manière assez vague qui remontent au plus tard à 2016, soit il y a deux ans. Nous estimons par conséquent ne pas disposer d'éléments qui indiqueraient un péril grave et immédiat qui nécessiterait d'adopter des mesures conservatoires aussi importantes que la suspension de Monsieur M. D. La question des mesures à adopter vis-à-vis de Monsieur M. D. a d'ailleurs été examinée par Mensura au mois de février et mars 2018, au terme de l'examen par Mensura des demandes d'intervention formelle déposées à l'encontre de Monsieur M. D. A cette occasion, Mensura n'a pas préconisé la suspension de Monsieur M. D., ni d'ailleurs d'autre mesure individuelle à son égard. Or, la situation est restée inchangée depuis l'intervention de Mensura, dès lors que les travailleurs ayant témoigné sont depuis lors en incapacité de travail et que les faits qu'ils relatent, étaient antérieurs au rapport de Mensura. Il n'y a donc pas lieu de remettre en cause les conclusions et recommandations de Mensura. »

14. Le 20 février 2019, REW a reçu le rapport de MENSURA⁶ lequel en arrive aux conclusions suivantes :

« « L'analyse des risques psychosociaux ne révèle à l'heure actuelle plus aucun danger concernant les relations interpersonnelles entre les collaborateurs du Réseau d'Energies de Wavre et la personne mise en cause.

Les relations interpersonnelles entre les collaborateurs et le responsable opérationnel mis en cause sont même qualifiées d'excellentes.

L'intéressé, ainsi que l'employeur et les collaborateurs entendus reconnaissent que la personne mise en cause, en lien avec ses valeurs personnelles, pouvait manifester sa désapprobation d'une manière impulsive et énervée. Il haussait le ton et s'emportait facilement. Mais la façon de parler restait correcte, dans des limites qualifiées de raisonnables et acceptables.(...)

⁴ Pièce 35 du dossier de REW

⁵ Pièce 36 du dossier de REW

⁶ Pièce 3 du dossier de REW

En conclusion, dans les conditions de travail décrites actuellement, et grâce à ses efforts pour mieux maîtriser ses réactions, le responsable opérationnel n'est ni un danger en soi ni un risque psychosocial.

L'analyse de risque s'oriente donc vers des problématiques individuelles liées aux 6 collaborateurs qui ont déposé plainte. Ils ont l'impression d'avoir été discriminés en termes d'octroi des congés ou d'utilisation des compétences. Mais les autres collègues n'ont pas ce genre de vécu.

Les facteurs de risques psychosociaux s'observent au niveau des plaignants sont eux-mêmes. D'une part, l'employeur avait, semble-t-il des raisons de se plaindre de leur travail et de leurs attitudes, D'autre part, à écouter la majorité des collaborateurs, ils se plaignent de commentaires désobligeants de la part du Responsable opérationnel alors que certains d'entre eux s'en lançaient à eux, entre eux ou à des tiers. Ce qui pose question quant à leur motivation d'avoir déposé plainte.(...)».

15. Le 17 décembre 2019, une procédure en justice a été introduite contre REW et Monsieur M. D. par UNIA et Messieurs [REDACTED] et [REDACTED] devant le tribunal du travail du Brabant Wallon (division Wavre). Dans son jugement du 20 avril 2021⁷, le tribunal du travail du Brabant Wallon, division Wavre, relève que :

- les 6 plaignants originaires ne sont plus dans l'entreprise, ceux-ci ayant démissionné ou été licenciés moyennant préavis ou motif grave (entre octobre 2018 et décembre 2019). L'un des plaignants était en incapacité de travail de longue durée.
- Monsieur M. D. a été licencié pour motif grave le 10 septembre 2020.

Toutefois, malgré le départ de Monsieur M. D. de REW, le tribunal a considéré que les parties conservaient un intérêt à l'action dès lors que Monsieur M. D. dirigeait également une équipe de travailleurs dans ses nouvelles fonctions et qu'il existait donc un risque de récurrence. Dans le dispositif de son jugement, le tribunal a ordonné la production d'une série de documents à l'égard de MENSURA, REW et la ville de Wavre et une réouverture des débats en conséquence.

16. REW et Monsieur M. D. ont fait appel de ce jugement. Dans son arrêt du 22 décembre 2022, la cour a décidé que⁸ :

« Compte tenu du licenciement de Monsieur M. D. avec effet immédiat le 10 septembre 2020, l'objet de la demande d'injonction de cessation d'actes de harcèlement de la part de ce dernier à l'encontre de travailleurs de la REW, avait disparu au moment où le premier juge a statué.

⁷ Pièce 4 de REW

⁸ Pièce 45 de REW

La rupture unilatérale du contrat de travail étant définitive (et Monsieur M. D. ayant, en outre, été licencié pour motif grave), le risque que Monsieur M. D. soit à nouveau occupé par la REW n'existait pas, ni, partant, le risque de réitération ou de récurrence de sa part, des actes allégués de harcèlement au travail.

Ce risque de réitération ou de récurrence est d'autant plus inexistant en l'espèce que l'ensemble des travailleurs, demandeurs originaires, ne sont plus liés par un contrat de travail à la REW (ni, d'ailleurs, les autres travailleurs identifiés par les parties intimées comme ayant été également victimes des actes allégués de harcèlement au travail de la part de Monsieur M. D.).(...) ».

17. Le 31 mars 2020, dans le cadre de la procédure judiciaire en cours dans le dossier «UNIA», REW a reçu le dossier de pièces d'UNIA qui reprenait une nouvelle pièce⁹ contenant plusieurs e-mails, qualifiés de racistes et xénophobes, qui auraient été envoyés par Monsieur M. D. depuis son adresse e-mail privée et son adresse professionnelle en 2015 à plusieurs collègues.

18. Après avoir découvert ces e-mails, REW a convoqué Monsieur M. D. le 15 avril 2020 afin d'être entendu par le Conseil d'administration au sujet de ces documents, dans le cadre d'une procédure disciplinaire. Suite à cette audition, REW a notifié par courrier recommandé à Monsieur M. D. le 12 mai 2020 sa décision de lui infliger une sanction disciplinaire d'avertissement écrit pour envoi de courriers à caractère racial, xénophobe et/ou haineux¹⁰. Était joint à ce courrier l'extrait de la délibération du Conseil d'administration du 11 mai 2020 à l'occasion de laquelle cette décision a été adoptée, qui précise :

« Quant à l'existence d'une faute

Le Conseil d'administration estime qu'en envoyant des e-mails à caractère haineux/racistes/xénophobes à plusieurs de ses collègues et sur sa propre adresse e-mail professionnelle, Monsieur M. D. a commis une faute au sens disciplinaire du terme, et ce, pour les raisons suivantes :

- *Indépendamment de la question de savoir si le fait d'envoyer des e-mails à caractère raciste/haineux/xénophobe à plusieurs personnes, est un comportement pénalement répréhensible (ce que le Conseil d'administration n'est pas compétent pour juger), il n'en demeure pas moins que l'envoi de tels e-mails ne correspond en aucun cas aux valeurs de tolérance et d'ouverture que le REW veut véhiculer. L'e-mail envoyé le 2 novembre 2015 (image d'un chien ayant supposément "mordu un Arabe") incite ainsi clairement en réalité à la haine et à la violence envers la communauté arabe. De la même manière, l'e-mail envoyé le 22 août ("Nouvelles de Momo l'Algérien") caricature de manière stigmatisante la communauté algérienne et participe clairement à une forme de haine envers cette communauté (ainsi que plus largement envers la communauté musulmane dans son ensemble), dans la mesure où y sont*

⁹ Pièce 5 du dossier de REW

¹⁰ Pièce 6 du dossier de REW

véhiculés des clichés qui participent à une ségrégation de la société. Le Conseil d'administration ne partage en aucun cas l'idée de Monsieur M. D. selon laquelle l'envoi de ces e-mails pourrait être excusé en raison de leur caractère prétendument "humoristique". Si l'humour est peut-être utilisé ici, c'est à mauvais escient, car c'est pour véhiculer des messages dont le contenu est haineux et stigmatisant, comme il a été expliqué ci-avant. Le prétendu "contexte politique" (référence aux attentats de Charlie hebdo) invoqué par Monsieur M. D. pour justifier ses agissements est par ailleurs particulièrement maladroit. En effet, tout d'abord, on ne voit pas en quoi le fait que des attentats aient été commis permettrait de distiller des messages de haine à l'égard de la communauté arabe et musulmane. Réagir à la haine par la haine, en stigmatisant une communauté dans son ensemble alors que des attentats ont été commis par des individus isolés, c'est précisément entretenir et nourrir la discrimination et la haine que les terroristes, auteurs des attentats, cherchaient à disséminer dans notre société. Par ailleurs, en invoquant cette excuse, Monsieur M. D. admet implicitement que ses mails avaient une portée politique et non uniquement humoristique.

- *En outre, les e-mails n'ont pas été échangés dans un cadre "purement privé" puisqu'ils ont été envoyés à des collègues de travail, sur leur adresse e-mail professionnelle, ainsi que sur la propre adresse e-mail professionnelle de Monsieur [REDACTED]. Le fait qu'il s'agirait d'une "erreur", comme l'affirme Monsieur M. D. n'excuse en rien la faute commise. En effet, même si Monsieur M. D. avait envoyé les e-mails aux adresses e-mails privées de ses collègues de travail, il serait demeuré inacceptable pour un travailleur du REW, de surcroît investi d'une fonction de surveillance et de direction, de véhiculer des messages de haine et de discrimination auprès de ses collègues, même dans un cadre privé. En effet, de par sa fonction, et compte tenu des missions de service public dont est investi le REW, Monsieur M. D. doit faire preuve en toutes circonstances d'un devoir de réserve, et ce également lorsqu'il échange avec des collègues, même à titre privé.*
- *Le fait que Monsieur R. L. ait été le destinataire d'e-mails au contenu raciste/xénophobe/haineux envoyés par d'autres travailleurs que Monsieur M. D. n'excuse en aucun cas l'envoi par Monsieur M. D. lui-même des e-mails en question. Les e-mails dont Monsieur R. L. a connaissance n'ont pas été envoyés par Monsieur M. D. lui-même, de sorte que Monsieur M. D. ne peut se prévaloir du fait que ses agissements auraient été "couverts" par sa hiérarchie. En outre, même si Monsieur M. D. avait pu croire que ses agissements auraient pu être "couverts" par sa hiérarchie, cela l'aurait été à tort, et cela ne constituerait en aucun cas une excuse valable pour l'envoi d'e-mails au contenu inacceptable.*
- *En ce qui concerne le fait que le règlement de travail n'était pas en vigueur au moment des faits, cela n'a aucune incidence sur le fait que les faits sont constitutifs d'une faute, qui peut être sanctionnée sur la base de la procédure prévue au présent règlement. En effet, le REW n'a pris connaissance des e-mails litigieux qu'en date du 31 mars 2020, et la présente procédure disciplinaire a été entamée rapidement après, à un moment où le règlement de travail était bel et bien en vigueur. (...) En tout état de cause, le Conseil d'administration estime qu'en envoyant des e-mails à caractère raciste/xénophobes/haineux à l'attention de plusieurs de ses collègues, dont un qui était*

sous sa supervision directe (Monsieur A. G.), Monsieur M. D. a adopté un comportement non-prudent et non-diligent (contrairement à ce que prévoit l'article 1382 du Code civil, en vigueur au moment des faits), n'a pas agi de bonne foi (contrairement à ce que prévoit l'article 1134 du Code civil en vigueur au moment des faits), et a adopté un comportement contraire au respect des convenances et des bonnes mœurs (contrairement à ce que prévoit l'article 16 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, en vigueur au moment des faits). Il y a donc en tout état de cause eu manquement à des normes déterminées, en vigueur au moment des faits.

Quant à la sanction

Le Conseil d'administration estime que la sanction disciplinaire appropriée est celle de l'avertissement formel écrit, pour les raisons suivantes :

- Les faits sont graves et méritent une sanction ;*
- Toutefois, les faits en question datent d'il y a plusieurs années, et le REW n'a pas connaissance d'autres e-mails qui auraient été envoyés ultérieurement, de sorte que le REW suppose qu'il s'agit de faits isolés dans le chef de Monsieur M. D. ;*
- Le Conseil d'administration tient également compte du fait que Monsieur M. D. n'a pas d'antécédent disciplinaire dans le choix de la sanction à adopter.*

Le Conseil d'administration précise toutefois que s'il devait prendre connaissance de faits similaires commis par Monsieur M. D. à ceux qui justifient la présente procédure, des mesures beaucoup plus importantes, en ce compris un licenciement pour motif grave, seraient bien entendu envisagées.

Décision :

- Le Conseil d'administration décide d'infliger à Monsieur M. D. la sanction disciplinaire de l'avertissement écrit.*
- Il charge la direction de la bonne exécution de cette décision et de sa notification à l'intéressé.*

La présente décision est prise à l'unanimité des membres présents. ».

Le même jour, REW a notifié par courrier recommandé à Monsieur M. D. sa décision de lui infliger une seconde sanction disciplinaire d'avertissement écrit suite au non-respect des mesures de sécurités dans le cadre de la crise du « Covid-19 »¹¹.

19. Le 18 mai 2020, Monsieur M. D. a adressé à Monsieur R. L. un courrier recommandé dans lequel il expliquait, notamment, que la sanction relative à l'envoi de courriers à caractère racial, xénophobe et/ou haineux, était « *disproportionnée par rapport aux faits, à la portée que vous entendez leur donner et surtout à la date des faits reprochés* »¹². Monsieur M. D. ajoutait à la fin de ce courrier ce qui suit : « *Je peux vous certifier que je ne participe plus et ne participerai plus à l'envoi de tels mails* ».

¹¹ Pièce 7 du dossier de REW

¹² Pièce 8 du dossier de REW

20. Le 16 août 2020, Monsieur M. D. a commenté une publication partagée sur le réseau social Facebook par la page « *Vlaams Belang – nos gens d’abord* »¹³. Sur cette publication apparaît une image (caricature) montrant dans l’ordre :

- « 2017 » : une personne d’origine musulmane se présentant à un bureau d’immigration tenu par une personne « *blanche* » disant « *Bienvenue en Europe* » ;
- « 2023 » : trois personnes d’origine musulmane se présentant à un bureau d’immigration tenu par une personne « *blanche* » disant « *Bienvenue en Europe* » ;
- « 2027 » : six personnes d’origine musulmane se présentant à un bureau d’immigration tenu par une autre personne d’origine maghrébine disant « *Bienvenue en Europe* » ;
- « 2037 » : une personne « *blanche* » se présentant à un bureau d’immigration tenu par une personne d’origine maghrébine disant « *Dehors ! Infidèle !!!* ».

Dans son commentaire sous cette publication, Monsieur M. D. a indiqué « *Il n’a pas fallu attendre 2037 pour mon cas ! [émoticon fâché]* ».

21. REW indique que Monsieur R. L. a pris connaissance de ce commentaire le 26 août 2020 par l’intermédiaire de Monsieur [REDACTED] (Directeur du bureau d’études), qui l’a informé avoir reçu une capture d’écran de ce commentaire de la part d’un employé d’AIEG (Association Intercommunale gestionnaire de réseau de distribution d’électricité dans la province de Namur). REW fait état de plusieurs courriers d’autres personnes relayant la publication de Monsieur M. D. :

- Le 31 août 2020, Monsieur S. K., ingénieur responsable technique au sein de l’AIEG, a averti Monsieur R. L. par téléphone du fait qu’un commentaire inapproprié avait été rédigé par Monsieur M. D. en-dessous d’une publication à caractère raciste postée sur le réseau social Facebook par l’organisation politique extrémiste, le Vlaams Belang. Monsieur S. K. a confirmé ses propos dans un e-mail adressé le même jour à Monsieur R. L. en ces termes : « *Comme suite à notre entretien téléphonique, je vous prie de trouver ci-joint la capture d’écran du post FACEBOOK (du Vlaams Belang) relayé par votre directeur d’exploitation M. D. sur son fil d’actualité. J’ai été quelque peu stupéfait, à la fois par le contenu, mais surtout par le commentaire laissé par l’intéressé, car au-delà du caractère stigmatisant de la publication, c’est surtout l’image de la REW qui est en jeu.* »¹⁴
- Le 1^{er} septembre 2020, Madame [REDACTED] a adressé au nom de l’intercommunale AIEG le courrier suivant à Monsieur R. L. : « *En notre qualité d’associé de la structure AREWAL, nous tenions à vous faire part d’une information qui nous a été relayée par deux de nos employés. Il s’avère que Monsieur M. D., Directeur d’exploitation de votre intercommunale, a publié un poste à caractère stigmatisant sur les réseaux sociaux. Outre le*

¹³ Pièce 9 du dossier de REW

¹⁴ Pièce 10 du dossier de REW

contenu, nos employés ont été stupéfaits du commentaire laissé par l'intéressé. Il nous paraîtrait opportun que Monsieur M. D. soit mis en garde sur le fait que de telles publications pourraient porter atteinte à l'image de la REW. »¹⁵

- Le 3 septembre 2020, Monsieur [REDACTED] a adressé au nom de l'AREWAL (Association des Réseaux Wallons), en sa qualité de fonctionnaire dirigeant local, un courrier à Monsieur R. L. libellé comme suit : « *Je me permets de vous interpellier en qualité de Fonctionnaire dirigeant local d'AREWAL sur un fait qui pourrait être préjudiciable à la réputation de votre intercommunale REW. Il s'avère que votre Directeur d'exploitation, M. D., a relayé une publication du Vlaams Belang que vous trouverez ci-dessous. Cette publication vise à discréditer et stigmatiser une certaine partie de la population. Je suis stupéfait sur le fait qu'un Directeur d'exploitation d'une intercommunale publie ce type de propos et se permette de faire un commentaire. »¹⁶.*
- Le 4 septembre 2020, Monsieur M. S., coordinateur des services techniques au sein de AIESH (Association Intercommunale d'Electricité du Sud du Hainaut), a adressé un e-mail à Monsieur R. L. dans lequel il s'exprimait en ces termes : « *Je me permets de t'envoyer ce mail pour te signaler avoir vu sur Facebook, que M. D. avait partagé une publication Vlaams Belang. Bien qu'il ne soit pas renseigné son employeur, je pense que vu son statut au sein de la REW, il devrait avoir un devoir de réserve »¹⁷.*
- Le même jour, Monsieur D. W., Directeur de l'AIESH, a adressé au Directeur Général et à la Présidente de REW un courrier rédigé comme suit : « *L'AIESH, Gestionnaire de réseau sur le sud du Hainaut, s'étonne de constater qu'un agent de la REW, Monsieur M. D. pour le citer, prend la mauvaise habitude de lancer des propos à caractère raciste sur des réseaux sociaux. Cette attitude déplacée et regrettable entache sérieusement la qualité morale de la REW avec laquelle nous entretenons depuis de nombreuses années de relations de travail et de confraternité excellentes. L'AIESH souhaite que la REW prenne sans tarder les mesures nécessaires pour mettre fin à cette déviance. Sans réaction de votre part, c'est notre entente et notre association dans AREWAL qui seraient dépréciées et mal jugées par nos collègues GRD. »¹⁸*

22. Suite à ces témoignages, Monsieur R. L. a rédigé, le 7 septembre 2020, un rapport, à ce sujet établi à l'attention des membres du Conseil d'administration de REW¹⁹. Le même jour, le Conseil d'administration a décidé, après avoir pris connaissance du rapport, de mandater Monsieur R. L. pour convoquer Monsieur M. D. à une audition relative à ces faits²⁰. Monsieur M. D. a ensuite été convoqué par courrier recommandé à une audition par vidéoconférence en date du 10 septembre 2020²¹.

¹⁵ Pièce 11 du dossier de REW

¹⁶ Pièce 12 du dossier de REW

¹⁷ Pièce 13 du dossier de REW

¹⁸ Pièce 14 du dossier de REW

¹⁹ Pièce 15 du dossier de REW

²⁰ Pièce 16 du dossier de REW

²¹ Pièce 17 du dossier de REW

23. Le 10 septembre 2020, Monsieur M. D. a été entendu par le Conseil d'administration²². Lors de son audition, il a précisé ne pas être raciste (ayant de nombreux amis issus de la communauté musulmane) et fait valoir qu'il était victime de harcèlement moral de la part de Monsieur R. L. qui avait l'intention de le licencier depuis l'introduction de la procédure UNIA. Il s'est également étonné de l'intrusion de REW dans sa vie privée (il ne parle jamais travail sur Facebook). Pour ce qui est du commentaire litigieux, il déclare avoir exprimé qu'une cabale mensongère risquait de le faire mettre dehors, lui prenait un temps et des moyens financiers conséquents, et nuisait au bien-être de ma famille, à sa santé et le mettait dans un état de révolte contre cette injustice. « *C'est donc bien la personne de confession musulmane qui comme dans cette caricature jette la personne qui l'a accueilli et lui a donné son expertise dehors. N'y est-on pas ?* ».

24. Suite à cette audition, le Conseil d'administration de REW a décidé le même jour de rompre immédiatement le contrat de travail de Monsieur M. D. pour motif grave, sans préavis ni indemnité²³. Le 10 septembre 2020, REW a notifié à Monsieur M. D. son licenciement pour motif grave²⁴. Les motifs qui ont conduit à ce licenciement ont été notifiés dans ce même courrier, envoyé par recommandé, et rédigé comme suit :

« Monsieur M. D.,

Par la présente, nous vous notifions la décision du Conseil d'administration de rompre votre contrat de travail pour motif grave, sans délai de préavis ni indemnité. Par conséquent, vous ne faites plus partie de notre personnel à compter de ce jour.

Vous trouverez ci-après la description des motifs graves qui ont justifié la décision du Conseil d'administration.

1- *En date du 7 septembre 2020, le Conseil d'Administration a pris connaissance d'un rapport rédigé à votre égard par le Directeur général, Monsieur R. L. Il ressort de ce rapport que :*

- Le 26 août 2020, Monsieur R. L. a pris connaissance, par l'intermédiaire de Monsieur M. O. (Directeur du bureau d'études), d'un commentaire (« Il n'a pas fallu attendre 2037 pour mon cas ! [accompagné d'un emoji fâché] ») que vous avez apposé sur une publication Facebook du Vlaams Belang du 15 août 2020 à caractère raciste, haineuse et stigmatisante (vous trouverez en annexe les captures d'écran reprenant votre commentaire ainsi que la publication litigieuse) ;*

- Ce commentaire a par la suite également été relayé à Monsieur R. L. par les personnes suivantes :*

²² Pièce 18 du dossier de REW

²³ Pièce 19 du dossier de REW

²⁴ Pièce 20 du dossier de REW

- o Le 31 août 2020 par Monsieur S. K., ingénieur responsable technique à l'AIEG ;*
- o Le 1er septembre 2020 par Madame [REDACTED], adjointe à la direction générale de l'AIEG ;*
- o Le 3 septembre 2020 par Monsieur [REDACTED] administrateur délégué d'AREWAL ;*
- o Le 4 septembre 2020 par Monsieur D. W., directeur de l'AIESH ;*
- o Le 4 septembre 2020 par Monsieur M. S., coordinateur techniques auprès de l'AIESH.*

Au vu des faits relatés dans le rapport de Monsieur R. L., le Conseil d'administration a décidé de vous entendre en date du 10 septembre 2020 concernant les faits repris dans ledit rapport.

2- Ce mercredi 9 septembre 2020, soit la veille de la date prévue pour votre audition, vous avez envoyé un courrier électronique à l'ensemble des membres du Conseil d'administration (entre autres) en faisant valoir ce qui suit :

- Votre commentaire serait « malheureux » et aurait été posté « à titre personnel sans aucune référence [au REW] » ;*
- Vous estimez par ailleurs faire l'objet d'un acharnement de la part de Monsieur R. L. Vous invoquez à cet égard le fait que Monsieur R. L. chercherait à vous évincer depuis plusieurs années, et que la procédure intentée à votre encontre serait « une mascarade » « pour se débarrasser de [vous] sans indemnité ».*
- Vous avez porté de graves accusations à l'encontre de Monsieur R. L. par rapport à l'exercice de sa fonction de Directeur général du R.E.W.,*
- Vous avez fait référence au passé judiciaire de Monsieur J. A., par rapport à une condamnation pour faits de mœurs, et avez menacé de prendre contact avec un journaliste de la DH pour qu'un article soit rédigé à cet égard concernant « la suite de l'histoire » ;*
- Enfin, vous avez tenté de justifier votre comportement en indiquant que vous ne saviez pas comment fonctionne le réseau social Facebook, et en prétendant que vous imaginiez « naïvement » que lorsque vous commentiez un article, seules les personnes ayant aimé ou commenté comme vous cet article auraient pu être au courant de votre réaction.*
- Vous avez enfin soutenu que votre compte Facebook aurait fait l'objet d'un « suivi volontaire et/ou contraint » ce qui confirmerait un « sentiment de cabale » à votre égard de la part de Monsieur R. L.*

3- En date du 10 septembre 2020, vous avez été entendu par le Conseil d'administration, en présence de votre avocate, Maître Sophie Wintgens. Lors de cette audition, vous avez fait valoir les éléments suivants :

**Vous estimez ne pas être raciste dans la mesure où vous entretenez, dans la sphère privée, toute une série de contacts avec des personnes d'origine étrangère ;*

- *Vous feriez l'objet d'un acharnement de la part de Monsieur R. L. Vous reprochez à cet égard au R.E.W. d'avoir monté un dossier contre vous avec l'intention de vous licencier avant l'aboutissement de l'action en justice intentée par UNIA (dont l'audience est fixée le 22 septembre).*
 - *Vous n'avez pas « partagé » la publication litigieuse, mais vous êtes contenté de la commenter.*
 - *Le R.E.W. se serait « volontairement introduit dans [votre] vie privée », « Facebook [relatant] exclusivement [votre] vie privée ». Vous avez à cet égard fait une analogie entre votre commentaire Facebook et le fait d'exprimer une opinion dans la sphère privée, par exemple lors d'un dîner dans un restaurant. Vous avez à cet égard interpellé le conseil d'administration, demandant à ses membres s'ils ont « toujours été à 100% parfaits », et s'ils sont à cet égard « prêts à le jurer » ou à « ouvrir leurs comptes ».*
 - *Vous avez en outre fait valoir votre droit, dans une démocratie, à voter pour le parti de votre choix.*
 - *Enfin, vous avez indiqué que vous auriez commenté la publication du Vlaams Belang afin de faire référence à « la cabale mensongère qui risquait de vous mettre dehors » (selon vous, il y aurait un lien entre votre commentaire et l'action judiciaire intentée par UNIA à laquelle vous êtes partie). Vous avez par ailleurs comparé la publication du Vlaams Belang à votre situation professionnelle avec Monsieur M. O., à qui vous indiquez avoir transmis votre expertise professionnelle avant d'avoir, selon vous, fait l'objet d'un rejet par ce dernier.*
- 4- *Le conseil d'administration considère qu'en commentant la publication du 15 août 2020 de la page publique Facebook « Vlaams Belang - Nos gens d'abord », telle que reprise en annexe du présent courrier, vous avez commis une faute grave qui rompt irrémédiablement et définitivement le lien de confiance entre vous et le R.E.W. En effet, la publication que vous avez commentée est manifestement raciste, de par sa représentation « uniforme » de la communauté musulmane et de par le message véhiculé. Par ailleurs, le commentaire que vous avez laissé (« Il n'a pas fallu attendre 2037 pour mon cas ! [accompagné d'un émoticône fâché] ») sur cette publication indique clairement que vous soutenez cette opinion raciste. Or, vous deviez savoir (ou auriez dû savoir) qu'en commentant une publication publique raciste, votre commentaire et la publication commentée et soutenue par vous pouvait être affichée et donc vue et lue, en premier lieu sur le fil d'actualités de votre réseau « d'amis sur Facebook » (soit environ 250 personnes selon les dires de votre conseil), mais également par tout un chacun, la publication étant publique et affichée sur une « page » ouverte à tous. De par le caractère public de votre commentaire, vous deviez également savoir que ce commentaire pouvait être partagé ensuite par tout un chacun qui aurait pris connaissance de celui-ci, et que ce commentaire pouvait donc facilement être propagé, en ce compris à des personnes appartenant à votre sphère professionnelle. Ainsi, vous deviez savoir que vous véhiculiez publiquement de ce fait des messages de discrimination stigmatisant une communauté, pouvant atteindre votre sphère professionnelle, et de ce fait, ternir l'image du REW, cela d'autant plus vous y étiez occupé depuis de nombreuses années et que vous y exerciez*

une fonction de direction. En l'espèce, votre commentaire a par ailleurs effectivement atteint votre sphère professionnelle et a terni l'image du REW, les personnes suivantes s'étant offusquées par écrit auprès de Monsieur R. L. de ce commentaire sur la publication en question :

- *Monsieur S. K. (...)*
- *Madame [REDACTED] (...).*
- *Monsieur [REDACTED] (...)*
- *Monsieur [REDACTED] (...).*
- *Monsieur M. S., (...).*

Aussi, votre commentaire s'inscrit dans un contexte particulier, et ce dans la mesure où il ne s'agit pas d'un incident isolé, mais bien d'un nouveau manquement. Le 12 mai dernier (soit il y a très peu de temps), vous aviez en effet fait l'objet d'un avertissement écrit pour l'envoi de courriels à caractère raciste, xénophobe et/ou haineux. A cet égard, votre attention avait déjà été expressément attirée sur l'importance de faire attention par rapport à des faits à connotation raciste, ce dont vous n'avez manifestement pas tenu compte, en conséquence de quoi votre comportement constitue de l'insubordination, qui est une faute extrêmement grave.

Au vu des faits précités, vous avez par ailleurs également violé l'article 1.4, 4° du Règlement d'ordre intérieur du REW, selon lequel « Les employés évitent, en dehors de l'exercice de leurs fonctions, tout comportement qui pourrait ébranler la confiance dans la société ». Ceci est d'autant plus vrai que, de par votre fonction de Directeur, il était en outre attendu de vous que vous montriez l'exemple, ce qui n'a clairement pas été le cas en l'espèce.

- 5- *Par ailleurs, aucun des éléments avancés dans votre courrier électronique du 9 septembre adressé aux administrateurs ne remet en cause le constat selon lequel vous avez commis une faute grave en commentant publiquement une publication raciste du Vlaams Belang, dans la mesure où :*

- *En ce qui concerne le fait que votre commentaire serait « malheureux » et aurait été posté « à titre personnel sans aucune référence [au REW] » : comme expliqué ci-avant, vous deviez savoir, de par le caractère public de votre commentaire, que celui-ci était susceptible de toucher votre sphère professionnelle, ce qui a été le cas en l'espèce. En conséquence, vous deviez savoir que l'émission publique d'une opinion raciste pouvait par extension affecter l'image du REW, dont vous étiez Directeur, ce qui a été le cas en l'espèce au vu des témoignages figurant en annexe du rapport de Monsieur R. L.*

- *En ce qui concerne le fait que vous estimeriez faire l'objet d'un acharnement de la part de Monsieur R. L., ceci n'est pas démontré et relève du procès d'intention. En tout état de cause, même si c'était le cas (ce qui n'est pas exact), cela n'excuserait en rien votre comportement, d'autant plus que vous étiez par ailleurs déjà bien averti par le Conseil d'administration de l'importance de ne pas reproduire de faits à connotation raciste.*

- *En ce qui concerne les graves accusations à l'encontre de Monsieur R. L., le Conseil d'administration constate à nouveau que les éléments avancés à cet égard ne sont aucunement démontrés. Par ailleurs, même à supposer que les faits invoqués soient avérés, force est de constater qu'ils ne présentent aucun lien avec les reproches qui vous sont faits.*

- *En ce qui concerne le cas de Monsieur J. A., le Conseil d'administration constate encore une fois que ces éléments ne présentent aucun lien avec les reproches qui vous sont faits. Le Conseil constate par ailleurs que vous vous rendez coupable d'un chantage médiatique inacceptable en menaçant de saisir « la DH » du dossier, ce qui a pour effet d'aggraver la rupture de confiance du Conseil envers vous.*

- *En ce qui concerne enfin la prétendue ignorance du fonctionnement du réseau Facebook, ceci est inopérant dans la mesure où la publication commentée était publique, ce que vous ne pouviez ignorer, et que par conséquent, cette publication, une fois « vue » ne serait-ce que par une seule de vos connaissances, pouvait rapidement circuler (ce qui a été le cas en l'espèce) et constituer une diffusion publique d'une opinion raciste.*

- *Le fait que votre profil aurait été « scruté » n'est pas démontré. Ce n'est en outre pas crédible, un commentaire public pouvant se propager très vite sans avoir été vu au départ par un nombre important de personnes.*

Le Conseil d'administration considère en outre qu'aucun des éléments avancés lors de votre audition du 10 septembre 2020 ne remettent en cause le constat selon lequel vous avez commis une faute grave en commentant publiquement une publication raciste du Vlaams Belang, dans la mesure où :

- *Le fait que vous entreteniez des relations, dans la sphère privée, avec plusieurs personnes d'origine étrangère, ne vous permet aucunement de soutenir publiquement des opinions racistes sur les réseaux sociaux ;*

- *Il est par ailleurs sans importance que vous vous soyez contenté de « commenter » la publication litigieuse, sans pour autant la « partager » sur votre propre profil. En effet, le caractère public de votre commentaire a d'ores et déjà suffi à ce que ce commentaire soit vu et partagé par toute une série de personnes, et notamment à celles appartenant à votre sphère professionnelle, et de ce fait, entame l'image du REW, au sein duquel vous exercez une fonction de direction ;*

- *Il est en outre faux de prétendre que votre commentaire sur la page publique Facebook « Vlaams Belang - Nos gens d'abord » relève de la sphère privée, et que cette démarche peut dès lors être comparée à l'expression d'une opinion dans le cadre d'un événement privé. En effet, il convient tout d'abord de rappeler, d'une part, que le racisme ne peut être interprété comme constituant une opinion ordinaire (l'expression d'opinions racistes étant puni par la loi) et, d'autre part, il convient de rappeler, comme déjà expliqué, qu'au vu de la visibilité de votre commentaire, votre action a également eu un impact sur la sphère publique en ce compris sur votre sphère professionnelle.*

• *S'agissant par ailleurs de l'argument selon lequel vous auriez rédigé le commentaire litigieux en vue de « dénoncer » la « cabale mensongère » menée par UNIA et certains travailleurs et anciens travailleurs du REW à votre encontre, le Conseil d'administration relève que :*

o si vous aviez réellement souhaité lancer un débat à cet égard, il aurait été plus opportun de le faire devant les cours et tribunaux dans le cadre de l'action judiciaire en cours, plutôt que par le biais d'un commentaire apposé sur une publication raciste sur Facebook ;

o en outre, en soutenant que votre commentaire fait référence à l'action judiciaire en cours initiée par UNIA et certains (anciens) travailleurs du REW, vous assimilez en réalité les plaignants dans cette action à la communauté musulmane dans son ensemble, telle que représentée et stigmatisée sur la publication du Vlaams Belang, ce qui est mensonger et inadmissible.

• *Enfin, le Conseil d'administration note que, lors de votre audition, vous n'avez exprimé aucun regret ni aucune excuse, mais vous vous êtes au contraire montré agressif en proférant des menaces vis-à-vis de votre employeur (« si vous continuez à m'agresser, je vais peut-être le devenir », « êtes-vous prêts à le jurer, ou à ouvrir vos comptes ? »), ce qui constitue une circonstance aggravante supplémentaire dans le cadre de votre dossier.*

6- *Compte tenu de tout ce qui précède, le Conseil d'administration a estimé que les faits précités, considérés isolément et dans leur ensemble, rendent définitivement et immédiatement impossible la poursuite de toute collaboration, justifiant la fin de votre contrat de travail pour motif grave, sans délai de préavis ou indemnité. (...)».*

25. Le 21 septembre 2020, l'ancien conseil de Monsieur M. D. a adressé aux conseils de REW un courrier afin de contester les motifs du licenciement pour motif grave de ce dernier²⁵. Les conseils de REW ont répondu par un courrier officiel du 23 octobre 2020, détaillant une nouvelle fois les motifs ayant conduit au licenciement pour motif grave de Monsieur M. D.²⁶. Les parties ont encore échangé divers courriers au sujet de ce licenciement.

26. Dans la mesure où la REW a maintenu sa position par rapport au licenciement pour motif grave de Monsieur M. D., celui-ci a saisi le Tribunal du Travail du Brabant Wallon-division Wavre d'une demande de paiement d'une indemnité compensatoire de préavis par une requête du 7 septembre 2021.

V. L'examen de la contestation par la cour du travail

²⁵ Pièce 21 du dossier de REW

²⁶ Pièce 22 du dossier de REW

V.1. Préalablement : demande d'écartement de pièces déposées par Monsieur M. D. (enregistrements de conversation)

V.1.1. Position des parties

27. La REW reproche à Monsieur M. D. de produire un enregistrement des conversations qu'il a eues avec Monsieur M. S. et Monsieur S. K. et estime que ces enregistrements doivent être écartés des débats au motif qu'ils ont été effectués de manière irrégulière, au mépris du droit au respect de la vie privée au sens de l'article 8 de la Convention Européenne de Sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés Fondamentales (CEDH), voire en violation du RGPD et de la loi du 13 juin 2005 relative aux communications électroniques.

V.1.2. Les principes applicables en matière de preuve irrégulièrement recueillie

28. En matière civile, la preuve doit avoir été régulièrement recueillie. On peut distinguer, parmi les preuves irrégulières, les preuves illégales (preuves acquises ou constituées en violation de la loi) et les preuves déloyales (preuves recueillies à l'insu de la partie, de manière clandestine ou sournoise)²⁷. La sanction de la preuve irrégulièrement recueillie est en principe l'écartement par le juge de cette preuve.

29. Toutefois, suite à deux arrêts de la cour de cassation des 2 mars 2005 (« arrêt Manon », rendu en matière pénale)²⁸ et 10 mars 2008²⁹ (rendu dans un litige civil concernant une sanction infligée par l'ONEM), ces deux arrêts ayant été eux-mêmes précédés de l'arrêt « Antigone » de la cour de cassation du 14 octobre 2003, certaines juridictions sociales du fond ont accepté que des moyens de preuve, bien qu'ayant été irrégulièrement recueillis (p.ex. : preuve recueillie à la suite d'une fouille illégale dans l'ordinateur d'un travailleur, images issues d'un dispositif de vidéo surveillance installé en contrariété avec la CCT n° 68 , enregistrement d'une conversation professionnelle réalisée à l'insu de l'un des interlocuteurs , etc.), puissent être reçus en Justice.

30. Dans deux arrêts des 14 juin 2021³⁰ et 16 décembre 2021³¹, la Cour de cassation a clarifié sa jurisprudence en la matière, adaptant la jurisprudence « Antigone » au droit civil, et en précisant les principes suivants :

- En matière civile, l'utilisation d'une preuve obtenue illégalement ne peut être écartée, sauf disposition contraire expresse de la loi, que si l'obtention de cette

²⁷ D. MOUGENOT, « Antigone au milieu du gué », in *La preuve en droit privé, quelques question spéciales*, Larcier, 2017, p. 129-130.

²⁸ Cass., 2 mars 2005, *J.L.M.B.*, 2005, p. 1086, obs. M. Beernaert

²⁹ Cass., 10 mars 2008, *Pas.*, 2008, p. 652, n° 166

³⁰ Cass. 14 juin 2021, *J.T.* 2021, liv. 6866, p.551, note D. Mougenot

³¹ Cass. 16 décembre 2021, RG C.18.0314.N.

preuve porte atteinte à la fiabilité de celle-ci ou compromet le droit à un procès équitable³² ;

- À cet égard, il y a lieu de tenir compte de toutes les circonstances de l'espèce, notamment de la manière dont la preuve a été obtenue, des circonstances dans lesquelles l'illégalité a été commise, de la gravité de celle-ci et de la mesure dans laquelle elle a porté atteinte au droit de la partie adverse, du besoin de preuve de la partie qui a commis l'illégalité et de l'attitude de la partie adverse.

Selon D. MOUGENOT, il s'agit donc d'un véritable test de proportionnalité auquel le juge est invité. Il doit vérifier si l'illégalité était nécessaire, à défaut d'autres moyens plus adaptés de se procurer une preuve, et a été limitée au strict nécessaire pour procurer une preuve à la partie en manque de preuve.³³

31. La Cour européenne des droits de l'homme considère que le droit au procès équitable garanti par l'article 6 CEDH ne s'oppose pas à l'utilisation d'une preuve obtenue en méconnaissance d'une disposition de la CEDH, même si la condamnation repose uniquement sur cette seule preuve³⁴. Dans un arrêt du 28 juillet 2009, la Cour a considéré que la jurisprudence Antigone de la Cour de cassation n'était pas contraire à la CEDH³⁵. Selon la Cour, l'important est de déterminer si les droits de la défense ont été respectés et notamment si le requérant s'est vu offrir la possibilité de remettre en question l'authenticité de l'élément de preuve obtenu illégalement et de s'opposer à son utilisation, de manière efficace.

³² Voir le commentaire de D. Mougenot précédant l'arrêt dans le JT 2021, p.537-538

³³ *ibidem*

³⁴ Cour eur. D.H., 12 mai 2000, Khan c. Royaume Uni, §§ 34-35 ; Cour eur. D.H., 25 septembre 2001, P.G.E. et J.H. c. Royaume Uni, §§ 76-77

³⁵ Cour eur. D.H., 28 juillet 2009, Lee Davies c/ Belgique, § 42 ; Voir aussi Cour eur. D.H. (gde ch.), 10 mars 2009, Bykov c/ Russie, § 90

V.1.3. Application en l'espèce

32. L'article 124 de la loi du 13 juin 2005 relative aux communications électroniques prohibe l'utilisation d'un enregistrement effectué à l'insu d'une partie à une conversation, si les personnes concernées par la conversation en question n'ont pas donné leur autorisation à cet effet :

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

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

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

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

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

33. En l'espèce, Monsieur M. D. produit deux enregistrements (et leur retranscription) de conversations tenues avec Messieurs S. K. et M. S.³⁶, en tirant certaines conclusions. Selon les attestations produites par REW, Monsieur S. K. et Monsieur M. S. s'opposent à la production de ces enregistrements effectués à leur insu³⁷.

34. Il doit donc être déduit que les pièces 21 et 22 de la sous farde 1 du dossier de Monsieur M. D. sont des preuves obtenues de manière irrégulière, puisqu'elles constituent des enregistrements de conversations faits à l'insu des participants à ces conversations.

35. Monsieur M. D. se justifie en indiquant qu'il aurait été contraint de recourir à des enregistrements dans la mesure où depuis le début de l'affaire UNIA, il n'aurait eu de cesse d'être confronté à des mensonges de tout le monde.

36. La cour considère qu'il y a lieu d'écarter les pièces 21 et 22 de la sous-farde 1 du dossier de Monsieur M. D. dans la mesure où :

- Les enregistrements ont été effectués à l'insu des personnes enregistrées qui sont des tiers à la présente procédure qui n'ont pas eu la possibilité de vérifier le contenu de ceux-ci ;
- Rien n'indique que les enregistrements et leurs retranscriptions sont fiables, dès lors qu'ils n'ont pas été soumis à l'écoute des personnes concernées ;

³⁶ Sous-farde 1, pièces 21 et 22 du dossier de Monsieur M. D.

³⁷ Pièces 38 et 39 de REW

- Plutôt que de procéder à de tels enregistrements à l'insu des personnes concernées, Monsieur M. D. disposait d'autres moyens pour établir la vérité, et notamment en demandant à Messieurs S. K. et M. S. de rédiger eux-mêmes une attestation écrite concernant les faits repris dans les enregistrements ou de demander au tribunal et/ou à la cour de procéder à l'audition de ces deux personnes.

V.2. Rappel des principes en matière de licenciement pour motif grave

➤ **Notion de motif grave**

37. Conformément à l'article 35, alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le motif grave autorisant le licenciement sans indemnité ni préavis est « *toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.* »

Cette notion implique donc la réunion de 3 éléments :

- une faute ;
- la gravité de cette faute ;
- l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle, en raison de cette faute.

38. L'élément déterminant dans l'appréciation du comportement d'un travailleur justifiant un congé pour motif grave, est que la relation de confiance est irrévocablement rompue³⁸.

39. Selon la Cour de cassation³⁹, le juge apprécie souverainement le motif grave « *Pourvu qu'il ne méconnaisse pas la notion légale de motif grave, le juge apprécie souverainement la gravité de la faute et son incidence sur la possibilité de poursuivre la relation professionnelle.* ». La Cour de cassation précise toutefois que la proportionnalité entre la faute commise et la perte de l'emploi par le travailleur est un critère étranger à la notion de faute grave telle que définie à l'article 35 al. 2 de la loi du 3 juillet 1978⁴⁰.

³⁸ V. NEUPREZ, et W. VAN EECKHOUTTE, Compendium social – Droit du travail, édition 2023-2024, p. 2705.

³⁹ Cass. 6 juin 2016, C.D.S. 2016, p. 187-190

⁴⁰ Ibidem.

➤ **Délai**

40. L'article 35, al. 3 et 4 de la loi du 3 juillet 1978 prévoit un double délai de 3 jours :

- D'une part, un délai pour donner le congé pour motif grave : le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins (art. 35, al. 3) ;
- D'autre part, un délai pour notifier le motif grave : Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé (art. 35, al. 4).

41. En ce qui concerne le 1^{er} délai de 3 jours, le point de départ du délai est la prise de « *connaissance suffisante* » du motif grave. Par ailleurs, le délai de trois jours commence à courir au moment où l'employeur a la « *connaissance effective* » du fait reproché : la connaissance supposée ou présumée ne suffit pas à faire courir ce délai⁴¹.

42. Il est unanimement admis que c'est la personne ou l'organe compétent pour donner le préavis qui doit avoir une connaissance suffisante des faits qui constituent la base du congé pour motif grave pour que le délai de trois jours ouvrables commence à courir⁴².

43. La jurisprudence admet que le délai de trois jours ouvrables ne commence dans certains cas à courir qu'à partir de l'audition du travailleur. C'est par exemple le cas lorsque l'audition est nécessaire à l'employeur pour évaluer la gravité du motif grave invoqué et pour pouvoir prendre une décision en connaissance de cause ou si le caractère de faute grave ressort de l'entretien avec le travailleur.⁴³

➤ **Preuve**

44. En vertu de l'article 35, alinéa 8 de la loi du 3 juillet 1978, la partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité du motif invoqué ainsi que la preuve qu'elle a respecté les délais de congé et de notification. L'application de cette disposition ne déroge pas aux règles de l'administration de la preuve en droit commun visées aux articles 8.4. du livre 8 du nouveau Code civil et 870 du Code judiciaire⁴⁴.

⁴¹ Cass., 28 février 1994, Pas. 1994, 2111 ; Cass., 13 mai 1991, Pas., 1991, 803

⁴² W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, Compendium social – Droit du travail, 2023-2024, p. 2725 et les références citées .

⁴³ V. NEUPREZ, et W. VAN EECKHOUTTE, Compendium social – Droit du travail, édition 2023-2024, p. 2722 et les références citées ; Cass., 14 octobre 1996, Pas., 1996, I, p. 983.

⁴⁴ Cass. 6 mars 2006, *J.T.T.* 2007, p. 6

V.3. En ce qui concerne la régularité du licenciement pour motif grave de Monsieur M. D. (respect du délai de 3 jours)

45. Monsieur M. D. prétend que REW aurait pris connaissance du commentaire laissé par lui sur Facebook, ainsi que du fait qu'il ait choqué plusieurs de ses partenaires professionnels, en date du 26 août 2020 (ou à tout le moins en date du 4 septembre 2020), de sorte que son licenciement serait intervenu tardivement. Son audition ne pouvait prolonger artificiellement ce délai de 3 jours.

46. Il ressort des statuts de REW⁴⁵, et plus précisément son article 26, que l'organe compétent pour procéder au licenciement est le conseil d'administration. En outre cet article permet au CA de déléguer la gestion journalière de l'intercommunale au fonctionnaire dirigeant local, soit Monsieur R. L. pour une période de 3 ans, à dater du 28 juin 2019⁴⁶. Toutefois, cette délégation n'emporte pas le pouvoir de licencier.

47. La cour considère que REW a bien licencié Monsieur M. D. dans le délai de 3 jours prévu à l'article 35, al.3 de la loi du 3 juillet 1978, suivant la connaissance certaine des faits par la personne compétente pour licencier.

S'il est vrai que Monsieur R. L. a eu connaissance des faits le 26 août 2020, il est apparu que les faits invoqués devaient être investigués plus avant et être discutés au conseil d'administration. Monsieur R. L. a rédigé un rapport concernant les faits le 4 septembre 2020, soit dans un délai raisonnable. Après avoir pris connaissance de ce rapport, le conseil d'administration, seul compétent pour procéder au licenciement, a décidé, en date du 7 septembre 2020, d'auditionner Monsieur M. D. pour l'entendre au sujet des faits et dans ses moyens de défense. Cette audition a eu lieu le 10 septembre 2020. Il ne peut raisonnablement être reproché à REW d'avoir souhaité entendre Monsieur M. D. afin de le confronter aux accusations qui étaient portées à son égard. La longueur de l'audition de Monsieur M. D. démontre que ce dernier avait un certain nombre de moyens de défense à faire valoir. Ce n'est pas parce que REW n'a, au final, pas tenu compte de ses arguments qu'il faut considérer que cette audition avait pour unique but de prolonger artificiellement le délai de 3 jours prévu à l'article 35, al. 3 de la loi du 3 juillet 1978. A l'issue de l'audition, REW a pris la décision de licencier Monsieur M. D. pour motif grave et a motivé (longuement) ce licenciement, répondant aux moyens de défense de Monsieur M. D.

48. Le licenciement de Monsieur M. D. est dès lors régulier en la forme.

V.4. En ce qui concerne le fondement du licenciement pour motif grave de Monsieur M. D.

⁴⁵ Pièce 29 de REW.

⁴⁶ Pièce 30 de REW

V.4.1. Réseaux sociaux : Vie privée – Liberté d'expression – Propos racistes

➤ **Propos tenus sur les réseaux sociaux – Vie privée**

49. Le respect de la vie privée, reconnu par l'article 8, 1° de la CEDH et par l'article 22 de la Constitution, doit être garanti tout au long de l'exécution du contrat de travail et pas uniquement au moment du recrutement et du licenciement. À ces dispositions, s'ajoute le Règlement européen 2016/679 ("Règlement général sur la protection des données", ci-après RGPD), publié le 4 mai 2016. Ce règlement est directement applicable dans tout état membre de l'UE depuis le 25 mai 2018. Il régit également la relation de travail.

50. Toutefois, la vie privée au travail n'est pas un droit absolu. Des restrictions peuvent y être apportées mais moyennant le respect de plusieurs conditions. Afin de conclure à la violation ou non du droit au respect de la vie privée invoquée par un travailleur, la plupart des juridictions du travail belges vérifient — au regard des circonstances de la cause — le respect des trois principes cumulatifs suivants : légalité, finalité et proportionnalité.

51. À la lumière de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme, une étape antérieure s'impose : l'existence d'une ingérence dans la sphère privée du travailleur. Il conviendrait donc de vérifier, au regard de l'ensemble des circonstances factuelles, si l'acte posé par l'employeur constitue une immixtion dans la vie privée du travailleur. À cet égard, la Cour européenne des droits de l'homme recourt au critère des « *attentes raisonnables* » : le travailleur pouvait-il raisonnablement, dans une situation donnée, s'attendre à la protection de sa vie privée ?⁴⁷

52. La Cour de cassation belge a utilisé ce critère pour la première fois dans son arrêt du 9 septembre 2008 dans le cadre d'une affaire en matière pénale⁴⁸. Elle a affirmé que, pour conclure à la violation de la vie privée, le juge était tenu de prendre en compte l'ensemble des circonstances de la cause et d'y inclure le critère des attentes raisonnables.

53. Plusieurs auteurs ont examiné le concept des « *attentes raisonnables* » au regard des réseaux sociaux :

- P. JOASSART et M. SOLBREUX relèvent que ce concept est subjectif et qu'il nécessite, à chaque fois, de déterminer les contours de la vie privée⁴⁹ :

⁴⁷ F. RAEPSAET, « Les attentes raisonnables en matière de vie privée », *J.T.T.*, 2011, p. 146.; F. KEFER, « La légalité de la preuve confrontée au droit à la vie privée du salarié », in *La vie privée au travail*, Limal, Anthemis, 2011, p. 21 ; P. NILLES, A. GOFFIN, « L'influence des réseaux sociaux sur les droits de la vie privée dans l'emploi », in *Technologies, surveillance et vie privée du travailleur*, Limal, Anthemis, 2021, p. 290 ; C. PREUMONT, « Les médias sociaux à l'épreuve du droit du travail », *J.T.T.*, 2011, p. 354

⁴⁸ Cass. 9 septembre 2008, RG P.08.0276.N, www.jurportal.be

⁴⁹ P. JOASSART, M. SOLBREUX et A-S BOUVY, « L'influence du droit constitutionnel sur le droit du travail », *Louvain Law Review* 2015/03, janvier 2017, p.

« (...) La consultation et l'utilisation par l'employeur de données sur les réseaux sociaux ou sur Internet constituent-elles une ingérence dans la vie privée du travailleur ? Il semble que les informations accessibles à tout un chacun sur Internet ne sont pas protégées au titre de la vie privée. L'employeur pourra donc les utiliser même s'il n'en a pas eu connaissance directement mais par exemple via un collègue, pour autant que l'usage qu'il en fasse ne soit pas discriminatoire.(...) »

- P. NILLES et A. GOFFIN, précisent que⁵⁰:

«[...] il faudrait conclure que les informations figurant sur les pages personnelles de Facebook ont perdu leur nature privative compte tenu de leur accessibilité à un nombre quasi illimité de personnes' » ou encore «[...], il serait vain de prétendre qu'une discussion virtuelle entre quelques utilisateurs de Facebook, via les "murs" ou les "statuts", pourrait conserver un caractère privé puisque le simple fait que cette conversation, fût-elle activement menée au sein d'un groupe limité de participants, soit visible par d'autres personnes qui n'y ont pas participé lui ôte toute privauté ».

- C. PREUMONT⁵¹ écrivait ce qui suit en 2011 :

« La Cour européenne des droits de l'homme a confirmé à cet égard qu'avant même de juger de la légitimité de possibles ingérences, la protection de la vie privée doit, au premier chef, être appréciée par essence en fonction des circonstances et qu'ainsi, un individu s'étant lui-même exposé publiquement ne pouvait exiger une protection absolue de sa personnalité.(...) »

Ensuite, par essence, Facebook est un site de « réseautage social » conçu pour créer et étendre des liens virtuels entre le plus d'utilisateur possibles. Ainsi, « le principe de Facebook repose sur la constitution par ses membres de réseaux d'amis et relations, qui s'affichent dans des listes d'amis à rallonge ». D'après la C.N.I.L., chaque profil a en moyenne 120 «amis» et parmi ceux-ci il n'est pas rare de trouver des personnes qui n'ont été rencontrées «physiquement» qu'une seule fois, voire jamais. Ensuite, si l'on sait qu'en principe, chaque acte posé par un utilisateur (c'est-à-dire chaque commentaire « posté », chaque photo mise en ligne, chaque information donnée) sur sa propre page ou sur la page d'un autre utilisateur est susceptible de s'afficher sur la page d'accueil de chacun de ses amis, éventuellement visible par tous les amis de chacun de ses amis, il n'est pas exagéré de prétendre que la diffusion des informations via Facebook est exponentielle et échappe, de la sorte, totalement au contrôle de son auteur».
(...)

Par conséquent, à moins de paramétrer son profil d'utilisateur non seulement en vue de limiter son accès à ses seuls «amis», voire même en restreignant l'accès certaines informations à certaines catégories d'«amis», il faudrait conclure que les informations figurant sur les pages personnelles de Facebook ont perdu leur nature privative compte tenu de leur accessibilité à un nombre quasi illimité de personnes. De la même façon, il serait vain de prétendre qu'une discussion virtuelle entre quelques utilisateurs de Facebook, via les

⁵⁰ P. NILLES, A. GOFFIN, « L'influence des réseaux sociaux sur les droits de la vie privée dans l'emploi », in Technologies, surveillance et vie privée du travailleur, Limal, Anthemis, 2021, p. 290

⁵¹ C. PREUMONT, « Les médias sociaux à l'épreuve du droit du travail », J.T.T., 2011, p. 354

« murs » ou les « statuts », pourrait conserver un caractère privé puisque le simple fait que cette conversation, fût-elle activement menée au sein d'un groupe limitée de participants, soit visible par des personnes qui n'y ont pas participé lui ôte toute privauté. »

- Commentant un arrêt de la cour du travail de Liège du 24 mars 2017⁵², A. FARCY s'est interrogé sur la question de savoir, suivant le critère des attentes raisonnables, dans quelles hypothèses une publication sur Facebook revêt-elle un caractère privé, avec pour conséquence l'application de la protection du droit à la vie privée ? Dans sa tentative de répondre à cette question, il indique⁵³ :

« Il incombe à chaque titulaire d'un profil Facebook de paramétrer son compte et, notamment, son degré d'ouverture.

De manière schématique, un utilisateur de Facebook peut décider de rendre ses publications sur Facebook accessibles à tous, ou bien uniquement accessibles à ses « amis » Facebook, ou encore inaccessibles aux autres utilisateurs que lui-même.(...).

Il ne fait nul doute qu'une personne émettant sur Facebook une publication inaccessible aux autres utilisateurs a des attentes raisonnables que cette publication relève de sa vie privée. A contrario, si l'accessibilité à cette publication est totale, les attentes raisonnables font défaut et la publication sort logiquement de la sphère de la vie privée.

Les discussions émergent concernant les publications à ouverture limitée. Selon certains auteurs, un utilisateur Facebook ne peut « "raisonnablement croire" au caractère privé des informations ou propos qu'il a diffusés sur Facebook que lorsqu'il maîtrise la publicité qui leur est conférée » et qu'en outre le nombre de ses amis ne dépasse pas un certain seuil. Cette position est séduisante mais se heurte à la difficulté de la détermination de la limite quantitative d'« amis » Facebook au-delà de laquelle les attentes raisonnables qu'une publication relève de la sphère de la vie privée s'évaporent.

(...)

Qu'en est-il lorsqu'une personne X publie un contenu sur le « mur » Facebook d'un « ami » Y ou commente une publication émise par Y ? La publicité de la publication ou du commentaire dépendant des paramètres du compte de X et de ceux du compte de Y, nul ne peut plus prétendre à sa maîtrise. Dès lors, suivant l'une et l'autre interprétation, force est d'en inférer une absence d'attentes raisonnables du bénéfice du droit à la vie privée. »

54. La jurisprudence majoritaire conclut également que l'utilisation des réseaux sociaux sort du cadre de la vie privée⁵⁴. Dans un arrêt du 27 avril 2018, la Cour du Travail de Mons⁵⁵, synthétise l'état actuel de la position des Cours et Tribunaux en ce sens :

« Du reste, la jurisprudence considère actuellement que les informations publiées sur une page Facebook "publique" à laquelle tout internaute a accès, voire même celle dont l'accès est limité aux "amis" du titulaire du profil mais également "aux amis de ses amis", perdent

⁵² C. trav. Liège, 24 mars 2017, *R.D.T.I.*, 2018/2, pp. 107-114

⁵³ A. FARCY, note d'observation "Vie privée et liberté d'expression : application aux publications et « likes » sur Facebook d'un travailleur », *RTDI* 2018/2, p. 118 et suiv.

⁵⁴ P. NILLES, A. GOFFIN, op.cit. p.297, citant notamment Conseil d'Etat, arrêt du 28 novembre 2017, n° 239.993; T.T. Liège, division Namur, 10 janvier 2011, *J.T. T.*, 2011, p.462

⁵⁵ C. trav. Mons, 27 avril 2018, *J.T.T.* 2019, p.402

leur nature privatise (sic) (C.T. Bruxelles, 14 juillet 2014, JTT 2014, p.482; C.T. Liège, 16 février 2016, R.G. 2015/AL/264). Quant aux informations accessibles aux seuls "amis" du travailleur intéressé, elles seront considérées comme publiques lorsque le nombre d'"amis" du travailleur est important ou lorsque certains d'entre eux font partie du personnel de l'entreprise. ».

55. Dans une espèce où un travailleur avait critiqué son employeur sur sa page Facebook et avait été licencié pour motif grave, la cour (autrement composée) a considéré qu'étant donné que ces informations étaient accessibles à tous au vu des paramètres de confidentialité du compte du travailleur, le travailleur ne pouvait raisonnablement s'attendre à ce que ces informations soient protégées au titre du droit au respect à la vie privée⁵⁶.

➤ **Propos tenus sur les réseaux sociaux – Liberté d'expression**

56. L'article 19 de la Constitution et l'article 10 de la CEDH garantissent tous deux la liberté d'expression mais pas sans limites.

En effet, bien que fondamental, le droit à la liberté d'expression n'est pas un droit absolu et connaît des limites. Néanmoins, ces exceptions doivent s'interpréter strictement et la nécessité de ces dernières doit être établie de manière convaincante⁵⁷. La CEDH prévoit d'ailleurs elle-même que « [l']exercice de ces libertés comportant des devoirs et des responsabilités peut être soumis à certaines formalités, conditions, restrictions ou sanctions prévues par la loi, qui constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique, à la sécurité nationale, à l'intégrité territoriale ou à la sûreté publique, à la défense de l'ordre et à la prévention du crime, à la protection de la santé ou de la morale, à la protection de la réputation ou des droits d'autrui, pour empêcher la divulgation d'informations confidentielles ou pour garantir l'autorité et l'impartialité du pouvoir judiciaire »⁵⁸.

57. Ces dispositions sont également applicables dans le cadre des relations du travail. En effet, le travailleur a aussi une obligation de loyauté qui découle du principe d'exécution de bonne foi des conventions (art 1134, al 3, de l'ancien Code civil – article 5.73 du nouveau code civil) et est consacrée par les articles 16⁵⁹ et 17⁶⁰ de la loi du 3 juillet 1978. Concrètement, en vertu de son droit à la liberté d'expression, le travailleur peut adopter une attitude critique. En revanche, le travailleur ne peut par exemple pas porter de critiques offensantes⁶¹. Par ailleurs, le travailleur doit aussi exercer son droit à la liberté d'expression

⁵⁶ Cour trav. Bruxelles, 3 septembre 2013, RG n° 2012/AB/104, J.T.T 2013, p. 497

⁵⁷ Cour eur. D.H., arrêt Fuentes Bobo c. Espagne, préc., § 43

⁵⁸ Art. 10, paragraphe 2, de la Convention européenne des droits de l'homme

⁵⁹ L'article 16 dispose que « *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 mœurs pendant l'exécution du contrat.* »

⁶⁰ L'article 17, 1° prévoit que Le travailleur a l'obligation d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenus.

⁶¹ S. GILSON et F. LAMBINET, *La liberté d'expression du travailleur salarié*, Limal, Anthemis, 2012, p. 5

dans le respect des prescriptions de la réglementation sur le bien-être au travail, et singulièrement au regard de l'interdiction du harcèlement moral ou sexuel au travail.

58. Selon la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme, 3 conditions doivent être respectées pour qu'il puisse y avoir une ingérence dans la liberté d'expression : le principe de légalité, le principe de finalité et le principe de proportionnalité⁶².

- *Principe de légalité :*

Comme déjà indiqué ci-avant, le travailleur doit respecter toutes les obligations découlant du contrat de travail et du lien de subordination : l'obligation du respect et des égards envers son employeur, l'obligation d'assurer les convenances et les bonnes mœurs, l'obligation d'effectuer son travail avec soin, probité et conscience, l'obligation de loyauté et le devoir de discrétion qui interdit la divulgation des secrets de l'employeur.

- *Le principe de finalité*

La condition de finalité est souvent rencontrée lorsque la sanction a pour but d'assurer la protection de la réputation de l'employeur ou d'autres salariés de l'entreprise, d'assurer l'autorité de l'employeur ou d'un membre de la ligne hiérarchique ou encore d'assurer les intérêts commerciaux de l'employeur. La mesure doit en plus être nécessaire.

- *Le principe de proportionnalité*

Ce principe impose au juge de rechercher l'équilibre entre, d'une part, la liberté d'expression du travailleur et, d'autre part, son obligation de loyauté. La Cour européenne des droits de l'homme prend en compte la nature des propos litigieux, la motivation du travailleur, le préjudice causé à l'employeur et la sévérité de la sanction⁶³.

La jurisprudence belge prend également en considération, dans l'appréciation de cet équilibre, l'exactitude et la pertinence des propos, le ton employé, le caractère dénigrant ou insultant, les destinataires et le degré de publicité, la fonction exercée par le travailleur.⁶⁴

➤ **Propos racistes**

⁶² Voir P. NILLES et A. GOFFIN, « l'influence des réseaux sociaux sur le droit à la vie privée dans l'emploi », in Technologies, surveillance et vie privée, Anthemis, 2021, p. 309 et suiv.

⁶³ Cour eur. D.H., arrêt Herbai c. Hongrie, préc., § 40

⁶⁴ P. NILLES et A. GOFFIN, op. cit, p. 312 et les références citées

59. La loi du 30 juillet 1981 réprime certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie. Ses critères protégés sont la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance et l'origine nationale ou ethnique (article 4).

Elle instaure également un certain nombre de sanctions pénales, notamment pour les personnes qui incitent à la haine ou à la violence à l'égard d'une personne, qui incitent à la discrimination ou à la ségrégation, ou encore qui diffusent des idées fondées sur la supériorité ou la haine raciale (articles 20 et 21).

60. Dans un arrêt du 20 mai 2021⁶⁵, la Cour du travail de Liège, division de Namur a considéré - alors même que les propos en question n'avaient pas reçu de publicité particulière - que le licenciement pour motif grave d'un travailleur qui avait tenu des propos racistes à propos d'un collègue de travail dans une conversation privée sur le système *Messenger* de Facebook avec un autre collègue de travail était régulier. La Cour a notamment eu égard aux éléments suivants :

- le fait que les propos n'étaient pas humoristiques ;
- le fait que la tenue de propos racistes constitue une infraction pénale ;
- le fait qu'il s'agisse d'une faute qui ne puisse ni être minimisée, ni banalisée ;
- le fait que la réaction raciste à l'égard d'un collègue de travail ne peut que faire réagir l'employeur ;
- le fait que les propos aillent à l'encontre des valeurs prônées par l'employeur ;
- le fait que l'employeur ne pouvait pas se permettre que les propos se répètent ;
- le fait que la personne visée par les propos ait été outrée.

61. Dans un arrêt du 24 mars 2017, la cour du travail de Liège⁶⁶ a pris en considération un engagement pris antérieurement par le travailleur licencié pour motif grave après avoir « *liké* » une publication véhiculant des propos à connotation raciste sur Facebook, ainsi que l'objet social de son employeur :

Les faits concernent une ASBL liégeoise qui a pour objet la dynamisation et la valorisation du centre-ville de Liège. Le travailleur est engagé par l'ASBL en 2002 comme comptable. À la fin de l'année 2013, l'ASBL constate qu'il a publié sur son mur « Facebook » plusieurs liens faisant référence à « la quenelle » et à l'artiste controversé Dieudonné. Suite à une réunion organisée entre le travailleur et l'ASBL, le travailleur a pris l'engagement, tenant compte de sa position hiérarchique de cadre et de l'un d'un des objets sociaux de l'asbl, à ne plus publier par tous réseaux sociaux ou autres moyens de communication type internet voire même de manière orale ou écrite par un autre biais, de l'humour risquant de heurter l'opinion publique. Toutefois, le 3 avril 2014, le directeur de l'ASBL constate que le travailleur a « *liké* » sur son mur Facebook différentes publications des « quenelliers parisiens ». Par courrier recommandé du 18 juin 2014, le conseil d'administration de l'ASBL lui a notifié la rupture immédiate de son contrat pour motif grave. Il a contesté son licenciement pour

⁶⁵ C.T. Liège (div. Namur), 21 mai 2021, R.G. n°2020/AN/42, inédit, déposé par REW

⁶⁶ C. trav. Liège, 24 mars 2017, *R.D.T.I.*, 2018/2, pp. 107-114

motif grave devant le tribunal du travail qui va considérer le licenciement comme irrégulier (non-respect du délai de 3 jours). La cour du travail va réformer la décision d'instance et confirmer le licenciement pour motif grave.⁶⁷

Dans cet arrêt, la cour du travail de Liège retient ce qui suit :

« Certes, Monsieur L a droit à sa liberté d'expression. Cette liberté d'expression ne peut en aucun cas pouvoir ternir gravement l'image de l'asbl et de ses dirigeants. En l'espèce en affirmant apprécier des publications discriminatoires à connotations racistes et antisémites, Monsieur L a abusé de son droit et risqué de porter atteinte à une institution, l'asbl, asbl qui entend avoir un objet d'intégration sociale. Cette asbl ne saurait dès lors tolérer qu'un de ses agents affiche une posture intolérante avec, soit des étrangers, soit avec des personnes de diverses convictions religieuses. Monsieur L avait été dûment averti qu'il ne pouvait se permettre de véhiculer ou faire véhiculer de l'humour ou une image à connotation raciste et/ou antisémitique et de l'importance qu'il y avait pour l'asbl que la hiérarchie de celle-ci ait une image exempte de toute discrimination entre les personnes. En publiant des « j'aime » concernant des publications sulfureuses, à connotation raciste ou antisémitique, non seulement Monsieur L n'a pas respecté son engagement mais a risqué de donner à l'asbl une image tronquée vu la conduite adoptée par un de ses travailleurs sur facebook ».

V.4.2. Application en l'espèce

➤ **Le motif grave reproché**

62. Les faits qui ont justifié le licenciement pour motif grave de Monsieur M. D. sont la publication d'un commentaire le 16 août 2020 en-dessous d'une publication raciste sur la page publique « *Vlaams Belang – Nos gens d'abord* », ainsi que les répercussions que ce commentaire a eu sur l'image et la réputation de REW, et l'insubordination découlant de la non-prise en compte par Monsieur M. D. de l'avertissement du 12 mai 2020.

REW estime que la publication commentée par Monsieur M. D. (non contestée par lui) est manifestation raciste, étant donné sa représentation uniforme de la communauté musulmane et par le message véhiculé, que Monsieur M. D. soutient par son commentaire. Monsieur M. D. aurait dû savoir que sa publication avait un caractère public. Son commentaire a atteint sa sphère professionnelle et terni l'image de la société.

➤ **Position de Monsieur M. D.**

63. Monsieur M. D. ne conteste pas le commentaire litigieux sur Facebook, qu'il qualifie de malheureux, mais l'explique par la situation qu'il vivait depuis plusieurs mois suite à la plainte d'UNIA. Il précise ne pas être raciste et ne pas adhérer aux théories racistes. Il n'a d'ailleurs pas « liké » ni partagé la publication du *Vlaams Belang*. Il fait également valoir qu'il

⁶⁷ Voir le résumé de la décision par F. ERNOTTE, « droit des réseaux sociaux », *Larcier*, 2021, p.169-171.

n'a jamais eu l'intention de donner un caractère public à son commentaire, qui devait, selon lui rester dans la sphère privée et ne comprend pas comment sa publication a pu autant circuler parmi ses collègues.

➤ **Position de la cour**

○ Période précédant le licenciement

64. La cour considère qu'il y a lieu de tenir compte des évènements ayant précédé le licenciement de Monsieur M. D. pour apprécier le motif grave. Elle relève les éléments suivants :

- Le 13 décembre 2017, Monsieur J. A. a déposé une demande d'intervention psychosociale auprès de Mensura pour des faits qualifiés de harcèlement moral au travail à l'égard de Monsieur M. D. Suite à cette plainte, MENSURA a rendu son rapport le 8 mars 2018, au terme duquel aucune situation de harcèlement moral n'a été constatée⁶⁸. Le conseiller en prévention émet des recommandations (mesures individuelles et collectives) à l'attention de la direction et de la ligne hiérarchique, et notamment celle d'organiser un entretien de fonctionnement avec Monsieur J. A. ;
- Le 11 octobre 2018, REW a été contactée par UNIA à la suite de plaintes « *concernant de nombreux faits de harcèlement discriminatoire* » introduites par six travailleurs que REW occupait ou avait occupés (dont Monsieur J. A.) à l'encontre de Monsieur M. D. ;
- En décembre 2018, REW a demandé à MENSURA d'effectuer une analyse de risques psychosociaux pour l'ensemble des membres du personnel, pour des faits de discrimination au travail. MENSURA a remis son rapport le 20 février 2019⁶⁹, après avoir auditionné 29 travailleurs. Ce rapport conclut que « *L'analyse des risques psychosociaux ne révèle à l'heure actuelle plus aucun danger concernant les relations interpersonnelles entre les collaborateurs du Réseau d'Energies de Wavre et la personne mise ne cause* » (sic);
- Compte tenu des conclusions de ce rapport de MENSURA et de l'absence de réaction des travailleurs concernés qui s'en est suivie, Monsieur M. D. a cru que la plainte d'UNIA était clôturée. Or, en décembre 2019, soit 10 mois après le dépôt du rapport de MENSURA, UNIA et 3 des travailleurs concernés ont introduit une action en cessation de discrimination à l'égard de REW et de Monsieur M. D. ;
- Cette procédure s'est clôturée par un arrêt du 22 décembre 2022 aux termes duquel la cour a décidé que « *Compte tenu du licenciement de Monsieur M. D. avec effet immédiat le 10 septembre 2020, l'objet de la demande d'injonction de cessation d'actes de harcèlement*

⁶⁸ Sous-farde 4, pièce 6 de Monsieur M. D.

⁶⁹ Sous-farde 4, pièce 7 de Monsieur M. D.

de la part de ce dernier à l'encontre de travailleurs de la REW, avait disparu au moment où le premier juge a statué. ».

- Le litige introduit par UNIA s'est donc clôturé sans condamnation à l'égard de Monsieur M. D. L'un des plaignants a d'ailleurs reconnu que les griefs à l'égard de Monsieur M. D. étaient infondés.

65. Toutefois, c'est à l'occasion de ce litige « UNIA » en 1^{ère} instance que REW a pris connaissance des pièces qui ont conduit la société à infliger un avertissement à Monsieur M. D. le 12 mai 2020. Ces documents sont produits en pièce 5 du dossier de REW :

- La première pièce reprend la photo d'un chien et d'un texte rédigé comme suit : « *J'en ai vraiment marre de tous ces mails et appels téléphoniques que je reçois depuis que mon chien a mordu un arabe. Une bonne fois pour toutes, il n'est pas à vendre !!!* ». Le caractère raciste de cette « *blague* » n'est pas contestable. La cour note toutefois que cet email a été envoyé le 2 novembre 2015 à partir de l'adresse email privée de Monsieur M. D. vers l'adresse email privée de Monsieur R. ;
- La deuxième pièce est intitulée « *des nouvelles de Momo l'Algérien* ». Le caractère raciste de cette « *blague* », qui a pour effet de stigmatiser une communauté, est également établi. Cet email a également été envoyé le 22 avril 2015 de l'adresse email privée de Monsieur M. D. vers plusieurs adresses emails privées de collègues, à l'exception de celle de Monsieur A. G. qui est manifestement l'adresse professionnelle ;
- Le 3^{ème} email a été envoyé le 4 février 2015 de l'adresse email privée de Monsieur M. D. vers l'adresse email privée de Monsieur R. et de Monsieur DE. Cet email contient le message suivant : « *Scandaleux : 247 wallons auraient été arrêtés cette semaine pour apologie du terrorisme, après avoir prononcé cette phrase : « D'Ji brèvè ben o'ne p'tite DJIHAD de café. 😊😊😊. C'est pour ça que je me suis mis au Ricard »*. A première vue, cette blague ne paraît pas être porteuse d'un message de haine à l'encontre de la communauté musulmane. Elle paraît plus être une moquerie à l'égard du wallon.
- Le 4^{ème} email relaie manifestement une caricature de Charlie Hebdo le 27 janvier 2015. Il est envoyé de l'adresse email privée de Monsieur M. D. vers l'adresse email privée de Monsieur R. et l'adresse professionnelle de Monsieur DR. Il faut se rappeler que les attentats de Charlie Hebdo ont eu lieu le 7 janvier 2015.

66. La cour constate dès lors que les faits qui ont donné lieu à un avertissement dataient de 2015, soit 5 ans avant la sanction infligée, et ont fait l'objet d'échanges dans un cadre largement privé (ils ont tous été envoyés de l'adresse email privée de Monsieur M. D. contrairement à ce que semble dire l'avertissement rédigé par REW). Plus aucun fait similaire n'a été relevé après 2015 dans le chef de Monsieur M. D. Monsieur M. D. a également reconnu qu'il s'agissait d'un humour déplacé mais qu'il a agi dans un contexte où ce genre de blagues

circulaient très régulièrement au sein de REW, Monsieur R. et Monsieur R. L. ayant également participé à ce type d'envoi. Il a également fait référence au contexte particulier de l'époque (attentats de Charlie Hebdo).

67. Il n'en reste pas moins qu'un avertissement a été notifié à Monsieur M. D. et que la décision l'invite à s'abstenir dans le futur de commettre des actes similaires à ceux ayant justifié la procédure disciplinaire. Le conseil d'administration l'a averti que s'il devait prendre connaissance de faits similaires, des mesures beaucoup plus importantes, en ce compris le licenciement pour motif grave, seraient envisagées.

68. Monsieur M. D. a contesté cet avertissement, estimant la sanction disproportionnée au regard de l'ancienneté des faits et du contexte dans lequel l'échange de mails a eu lieu. Il a toutefois conclu : « *Je peux vous certifier que je ne participe plus et ne participerai plus à l'envoi de tels mails* ».

- Les faits reprochés au titre de motif grave

69. En ce qui concerne le commentaire litigieux ayant conduit au licenciement pour motif grave de Monsieur M. D., la cour estime qu'il y a lieu d'examiner en premier lieu s'il y a eu atteinte à sa vie privée et à sa liberté d'expression, comme il le soutient.

- ✓ *Vie privée*

70. Comme indiqué ci-avant, tant la doctrine que la jurisprudence s'accordent pour considérer que les informations figurant sur les pages personnelles de Facebook ont perdu leur nature privative compte tenu de leur accessibilité à un nombre quasi illimité de personnes et qu'une discussion virtuelle entre quelques utilisateurs de Facebook, via les "murs" ou les "statuts", ne peut conserver un caractère privé puisque le simple fait que cette conversation, fût-elle activement menée au sein d'un groupe limité de participants, soit visible par d'autres personnes qui n'y ont pas participé lui ôte toute privauté.

Ensuite, tout le monde sait, en principe, que chaque acte posé par un utilisateur (c'est-à-dire chaque commentaire « posté », chaque photo mise en ligne, chaque information donnée) sur sa propre page ou sur la page d'un autre utilisateur est susceptible de s'afficher sur la page d'accueil de chacun de ses amis, éventuellement visible par tous les amis de chacun de ses amis, ce qui conduit l'un des auteurs à conclure qu'il n'est pas exagéré de prétendre que la diffusion des informations via Facebook est exponentielle et échappe, de la sorte, totalement au contrôle de son auteur.

Par conséquent, à moins de paramétrer son profil d'utilisateur non seulement en vue de limiter son accès à ses seuls « amis », voire même en restreignant l'accès à certaines informations à certaines catégories d'« amis », il faut conclure que les informations figurant

sur les pages personnelles de Facebook ont perdu leur nature privative compte tenu de leur accessibilité à un nombre quasi illimité de personnes.

71. En l'espèce, Monsieur M. D. ne soutient pas avoir paramétré son profil d'utilisateur de son compte Facebook afin de limiter strictement l'accès aux informations figurant sur sa page personnelle. Il ne pouvait donc raisonnablement penser que les informations figurant sur son compte Facebook étaient entièrement privées. La cour ajoutera qu'en outre, Monsieur M. D. a émis un commentaire sur une page publique Facebook du Vlaams Belang. Il devait donc savoir que son commentaire prendrait automatiquement un caractère public. Il n'y a donc pas eu d'atteinte à la vie privée de Monsieur M. D.

✓ *Liberté d'expression*

72. Le principe de proportionnalité relatif à la restriction à la liberté d'expression développé par la Cour européenne des droits de l'homme impose au juge de rechercher l'équilibre entre, d'une part, la liberté d'expression du travailleur et, d'autre part, son obligation de loyauté. Comme relevé ci-avant, la Cour européenne des droits de l'homme prend en compte la nature des propos litigieux, la motivation du travailleur, le préjudice causé à l'employeur et la sévérité de la sanction. La jurisprudence belge prend également en considération, dans l'appréciation de cet équilibre, l'exactitude et la pertinence des propos, le ton employé, le caractère dénigrant ou insultant, les destinataires et le degré de publicité, la fonction exercée par le travailleur.

73. Il n'est pas contestable que la publication (caricature) du « *Vlaams Belang – nos gens d'abord* » a pour objet de stigmatiser une communauté et inciter à la haine. Comme le relève le tribunal dans son jugement, « *Il s'agit donc d'un commentaire public, sous un article raciste créé par un parti politique classé à l'extrême droite, prônant le nationalisme flamand et l'indépendance de la Flandre. Pour rappel, le Vlaams Belang était nommé « VLAMS BLOK » jusqu'en 2004. Ce changement de nom découlant de sa condamnation pour racisme et xénophobie par la cour d'appel de Gand. Il sied de garder à l'esprit que dans son plan en 70 points sur l'immigration adopté en 1992, qui lui a valu procès et cordon sanitaire, le Vlaams Blok prévoyait par exemple le renvoi des personnes d'origine étrangère jusqu'à la troisième génération.* »

74. Monsieur M. D. soutient qu'il n'est pas « affilié » à la page Facebook du Vlaams Belang et reconnaît que son commentaire « *Il n'a pas fallu attendre 2037 pour mon cas* » est malheureux mais qu'il n'avait nullement l'intention de soutenir le message véhiculé par la publication du Vlaams Belang. Il a expliqué, au moment de son audition, que son commentaire était une réaction à tout ce qu'il avait subi depuis 2017 du fait des procédures intentées à son encontre par Monsieur J. A. et UNIA.

75. La cour constate que, à première vue, le commentaire émis par Monsieur M. D. ne semble pas constituer une marque de soutien au message véhiculé par la publication du Vlaams Belang, puisqu'il n'a pas « *liké* » ni partagé cette publication, ni même émis un commentaire de soutien. Le commentaire de Monsieur M. D. est uniquement centré sur sa

propre situation, dont il souffrait depuis plusieurs mois suite au « *procès UNIA* ». Par ailleurs, Monsieur M. D., qui est manifestement quelqu'un qui réagit de manière impulsive, comme le relevait le rapport de Mensura, n'a manifestement pas mesuré les conséquences d'un tel commentaire.

76. Toutefois, sorti de son contexte, tel qu'exposé par Monsieur M. D., et de son ressenti face aux procédures intentées à son égard, ce genre de commentaire formulé sur le site public du « *Vlaams belang – nos gens d'abord* » a pu légitimement conduire ses collègues et relations de travail à penser que Monsieur M. D. partageait les idées du Vlaams Belang puisqu'il n'y a pas de condamnation du message véhiculé par la publication du « *Vlaams Belang- nos gens d'abord* ».

Par ailleurs, dès lors que ce commentaire est apparu sur le fil d'actualité de ses amis, parmi lesquels se trouvaient manifestement des collègues, il ne pouvait plus en contrôler la diffusion. Comme l'a relevé le tribunal, « *Ce commentaire, de par sa nature publique, a donc été vue au-delà du cercle amical/familial de Monsieur M. D. Ce commentaire était donc visible des clients de la SCRL REW dont certaines parties sont issues de l'immigration, des travailleurs de la SCRL, des collègues de Monsieur M. D.S, des sociétés liées à la SCRL, mais également du politique dont les membres intègrent nécessairement les conseils d'administrations des différentes intercommunales (AIEG, AIESH..)... Vu le caractère public du commentaire, il est compréhensible que celui-ci ait pu être dénoncé dès le 26/08/2020 à Monsieur R. L. ».*

77. La cour considère en conséquence que Monsieur M. D. a commis une faute. Vu l'avertissement reçu le 12 mai 2020, il aurait dû redoubler de prudence par rapport à tout ce qu'il disait sur les réseaux sociaux. Lorsque REW l'a invité, au terme de cet avertissement, à ne plus commettre des faits similaires, elle visait toute publication, quelle qu'elle soit. Cet avertissement n'était pas limité à l'envoi d'emails. Même si Monsieur M. D. a reconnu que son commentaire était malheureux, il n'a pas agi comme une personne normalement prudente et diligente.

78. La cour relève que :

- Monsieur M. D. occupait un poste à responsabilité au sein de REW et avait du personnel issu de toutes les communautés sous sa responsabilité. Il est évident que son commentaire le mettait en difficulté à l'égard de son personnel issu de la communauté musulmane. Il était également régulièrement en contact avec d'autres partenaires de REW ;
- REW exerce une mission de service public ;
- Tenant compte de cet aspect, Monsieur M. D. avait un devoir de réserve ;

- Le règlement de travail⁷⁰ et le règlement d'ordre intérieur de REW⁷¹ contiennent des dispositions limitant l'usage des réseaux sociaux dans le contexte professionnel :
 - L'article 16.2 du règlement de travail dispose que :

« L'emploi personnel de la messagerie électronique et de l'Internet est autorisé dans la mesure où son utilisation ne gêne en rien le bon fonctionnement du réseau et la productivité du travailleur et dans le cas où il ne porte aucun préjudice aux intérêts de l'employeur ni ne constitue une infraction à des dispositions légales ou réglementaires ni au présent règlement de travail, au règlement d'ordre intérieur et aux valeurs de l'entreprise.(...) »
 - L'article 16.3 du règlement de travail prévoit que :

« Sont en tout cas strictement interdits :

 - *L'envoi de courriels et la consultation de pages Internet dont le contenu puisse porter préjudice à la dignité d'une autre personne, entre autres l'envoi de courriels et/ou la consultation de pages Internet à tendance raciste ou révisionniste, comportant un message sexiste ou sexuel ou qui puisse par l'une ou l'autre manière entraîner des discriminations sur base du sexe, de la préférence sexuelle, d'un handicap, de la religion ou de la préférence politique. »*
- Il n'est pas contestable que le commentaire de Monsieur M. D. pouvait être vu par n'importe qui dès lors qu'il a acquis un caractère public ;
- Monsieur M. D. a reçu un avertissement clair concernant le fait que les emails litigieux ne correspondaient pas aux valeurs de tolérance que REW souhaite véhiculer et il a été expressément demandé à Monsieur M. D. de ne plus faire circuler des publications à caractère racial, haineux et xénophobe ;
- L'existence du « *procès UNIA* » devait aussi inciter Monsieur M. D. à redoubler de prudence, sachant que tout comportement ou tout commentaire véhiculant un message à caractère discriminatoire pourrait lui être reproché. En outre, son employeur, REW était également partie à ce procès, et était de ce fait exposé à toute critique d'UNIA concernant le comportement de Monsieur M. D. En ce sens, il y avait également atteinte à l'image de REW, même si sa qualité d'employé de REW n'était pas mentionnée sur son Facebook privé.

79. Il est vrai que certains courriers adressés à Monsieur R. L. peuvent sembler avoir été envoyés à sa demande. Le courrier de l'AIESH qui s'étonne de '*constater qu'un agent de la REW, Monsieur M. D. pour le citer, prend la mauvaise habitude de lancer des propos à caractère*

⁷⁰ Pièce 28 de REW

⁷¹ Pièce 31 du dossier de REW

raciste sur des réseaux sociaux » pose notamment question dès lors qu'il n'est nullement établi que Monsieur M. D. aurait d'autres publications litigieuses à son actif sur Facebook. Toutefois, il n'en reste pas moins que ces courriers montrent que plusieurs employés ou partenaires de REW ont pris connaissance du commentaire de Monsieur M. D., qui a pris une dimension publique, et que ce commentaire a été interprété comme une adhésion aux thèses du Vlaams Belang.

80. Monsieur M. D. ne peut pas non plus raisonnablement soutenir que Monsieur R. L. a monté une cabale contre lui pour amener à son licenciement, puisqu'il a librement choisi de mentionner son commentaire sur la publication du Vlaams Belang.

81. A cet égard, la cour n'estime pas nécessaire d'entendre les diverses personnes nommées par Monsieur M. D., notamment les auteurs des 6 courriers adressés à Monsieur R. L. Même si c'est Monsieur R. L. qui leur a demandé de rédiger ces courriers et que ces personnes n'avaient pas réellement de griefs à l'égard de Monsieur M. D., il n'est pas contestable que plusieurs personnes occupées au sein de REW ou au sein de partenaires ont eu connaissance de son commentaire. Les témoignages sollicités dans le cadre de la demande d'audition de témoins, formulée dans le dispositif des conclusions de Monsieur M. D., ne sont donc pas utiles à la solution du litige.

82. Il n'y a donc pas d'atteinte à la liberté d'expression de Monsieur M. D. en l'espèce.

✓ *Conclusion*

83. Compte tenu des éléments relevés ci-avant, la cour considère que la faute commise par Monsieur M. D. présente un caractère suffisamment grave ayant entraîné la rupture immédiate et définitive de la confiance entre les parties. Le motif grave est fondé.

84. Le jugement sera entièrement confirmé. L'appel est non fondé.

VI. La décision de la cour du travail

PAR CES MOTIFS,

La Cour, statuant contradictoirement,

- Déclare l'appel recevable mais non fondé ;
- Confirme le jugement dont appel dans toutes ses dispositions ;
- Condamne Monsieur M. D. aux dépens de l'instance, liquidés par REW à la somme de 7.500 € ;

- Met à charge de Monsieur M. D. la contribution de 24 € au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, déjà payée par lui.

Cet arrêt est rendu et signé par :

P. B., conseiller e.m.,
J. E., conseiller social au titre d'employeur,
O. V., conseiller social au titre d'employé,
Assistés de I. M., greffier

I. M., O. V., J. E., P. B.,

et prononcé, à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 26 novembre 2024, où étaient présents :

P. B., conseiller e.m.,

I. M., greffier

I. M.

P. B.