

La tenue de propos racistes et dénigrants, dans une conversation Messenger entre collègues, peut constituer un motif grave de licenciement

Le 02 juin 2021

Fin du contrat

La Cour du travail de Liège, division Namur, a confirmé le licenciement pour motif grave d'une aide-soignante qui, dans le cadre d'une conversation *Messenger* avec une de ses collègues, avait tenu des propos racistes et dénigrants à l'encontre d'un autre collègue de travail.

Les faits

Une aide-soignante travaille, depuis près de trente ans, au sein d'un hôpital.

Dans le cadre d'une conversation avec l'une de ses collègues de travail, via la messagerie instantanée *Messenger*, l'aide-soignante tient, à plusieurs reprises, des propos racistes et dénigrants à l'encontre d'un de ses collègues.

La travailleuse tient, notamment, les propos suivants :

- « *Prévois une main de banane pour quand tu écales ton singe...tu auras plus facile pour l'apprivoiser...* » ;
- « *N'oublie pas banane et cacahuète...pour récompense* » ;
- « *Alors quoi de neuf avec ton singe ?* ».

La destinataire des messages, profondément choquée par les propos tenus par sa collègue, se confie à sa supérieure hiérarchique.

Après une enquête interne, confirmant que la travailleuse est coutumière de tels faits, et la remontée de l'information jusqu'à la direction, l'aide-soignante est convoquée et entendue par le directeur du personnel et le directeur de l'hôpital. Lors de cet entretien, accompagnée par un délégué syndical, la travailleuse reconnaît avoir écrit les messages mais en conteste le caractère raciste.

A l'issue de l'audition, l'hôpital licencie la travailleuse pour motif grave.

Décision de la Cour du travail

En première instance, le Tribunal estime que l'utilisation par l'employeur des messages échangés entre les deux travailleuses via *Messenger* est contraire au droit au respect de la vie privée et déclare, en conséquence, le licenciement pour motif grave non fondé.

En appel, la Cour du travail de Liège, division Namur, réforme le jugement, considérant que la preuve est recevable et le licenciement pour motif grave fondé.

Concernant la recevabilité de la preuve

Au terme d'une analyse complète, la Cour conclut à l'absence de violation de :

(i) L'article 8 de la CEDH et du droit au respect de la vie privée, dans la mesure où :

- C'est la destinataire des messages qui a remis volontairement les échanges à son employeur ;
- Il n'y a eu aucun acte d'ingérence ou de contrôle de la part de l'employeur ;
- L'aide-soignante ne pouvait raisonnablement s'attendre à la protection de ses échanges dès lors qu'elle discutait avec une collègue de ses conditions et relations au travail, en utilisant des propos choquants et dénigrants à l'encontre d'un autre collègue ;

(ii) L'article 124 de la loi du 13 juin 2005 relative aux communications électroniques, dans la mesure où la protection des communications électroniques n'est pas opposable au destinataire des messages ;

(iii) La loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel (applicable au moment des faits), dans la mesure où :

- L'employeur n'a pas « collecté » de données à caractère personnel ;

- Sanctionner un travailleur qui dénigre un collègue auprès d'un autre collègue de travail, par des propos racistes, constitue un intérêt légitime dans le chef de l'employeur, qui doit veiller au respect de ses travailleurs et de sa clientèle.

Concernant la gravité de la faute

La Cour considère que les propos de la travailleuse, réduisant l'un de ses collègues au statut de singe, n'ont rien d'humoristique (comme tentait de le soutenir la travailleuse) mais sont, au contraire, racistes, haineux et avilissants.

En outre, la travailleuse ne peut invoquer son droit à la liberté d'expression pour tenter de justifier son comportement. En tant que travailleur, celle-ci a une obligation de loyauté envers son employeur et de respect à l'égard de ses collègues, qui limitent sa liberté d'expression.

En l'espèce, les manquements de la travailleuse sont d'autant plus graves que :

- Les propos racistes sont répétés, la travailleuse ayant déjà eu par le passé plusieurs propos et comportements racistes sur son lieu de travail ;
- Ces propos n'ont pas été prononcés sous le coup de la colère ou de l'exaspération ;
- Ces propos sont contraires aux valeurs prônées par l'employeur, à savoir le respect, l'empathie et l'humanité, qui constituent des valeurs indispensables au bon fonctionnement de tout établissement de soins.

A la lumière de ces éléments, la Cour déclare le licenciement pour motif grave fondé.

Que retenir ?

Un employeur peut prendre connaissance, de manière régulière, de messages échangés entre un ou plusieurs travailleurs, via des messageries instantanées, lorsque le contenu des échanges est porté à sa connaissance par l'un des destinataires de la conversation et que ce contenu porte sur des conditions ou relations de travail.

Le fait pour un travailleur de tenir des propos racistes et dénigrants à l'encontre d'un collègue de travail peut constituer un motif grave de licenciement. Une telle faute est d'autant plus grave lorsqu'elle survient dans un établissement des soins, dont le bon fonctionnement repose sur des valeurs telles que le respect, l'empathie et l'humanité.

Source: Cour du travail de Liège, division Namur, 20 mai 2021, R.G. n°2020/AN/42.

**Sotra est un cabinet d'avocats spécialisés en droit social,
dans le secteur privé et le secteur public.
Notre valeur ajoutée découle de l'excellence de nos services et de notre proximité.**

Avenue Louise 65 Louizalaan 1050 Bruxelles – Brussel | + 32 (0)2 2 899 50 50
Passage de l'Atelier, 6 bte 2 – 5100 Jambes | + 32 (0)81 39 17 30

www.sotra.be | info@sotra.be