



N° d'ordre

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Numéro du répertoire

2023 /

R.G. Trib. Trav.

21/3756/A

Date du prononcé

26 octobre 2023

Numéro du rôle

2022/AL/544

En cause de :

Mr H
C/
La SRL

Cour du travail de Liège

Division Liège

CHAMBRE 3-D

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire

*** contrat de travail – représentant de commerce – motif grave - discordances entre les listes rentrées des clients visités et les données de la géolocalisation – irrégularité de la preuve obtenue - l'irrégularité ne porte pas atteinte à la fiabilité de la preuve et ne compromet pas le droit à un procès équitable – pas lieu d'écarter la preuve des débats - motif grave établi – art 35 LCT**

EN CAUSE :

Monsieur H, RRN, domicilié à

partie appelante au principal, intimée sur incident, ci-après Monsieur H, représenté par Madame Virginie CRUTZEN, déléguée syndicale CSC-Liège, dont les bureaux sont établis à 4020 LIEGE, Boulevard Saucy, 8-10, dûment mandatée,

CONTRE :

LA SRL, BCE, dont le siège social est établi à, faisant élection domicile en l'étude de son conseil Maître Simon DHEERE, avocat à 8500 COURTAI, Beneluxpark, 3,

partie intimée au principal, appelante sur incident, comparaissant par Maître Simon DHEERE, avocat à 8500 KORTRIJK, Beneluxpark, 3,

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 21 septembre 2023, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 04 novembre 2022 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 7ème Chambre (R.G. 21/3756/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, remise au greffe de la Cour du travail de Liège, division Liège, le 05 décembre 2022 et notifiée à la partie intimée par pli

- judiciaire le 06 décembre 2022 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 25 janvier 2023 ;
- l'ordonnance rendue le 25 janvier 2023, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 21 septembre 2023 ;
 - les conclusions et conclusions de synthèse de la partie intimée, remises au greffe de la cour respectivement les 31 mars 2023 et 18 août 2023, son dossier de pièces remis au greffe le 05 septembre 2023 ;
 - les conclusions de la partie appelante remises au greffe de la cour le 30 mai 2023, ses dossiers de pièces remis respectivement au greffe les 30 mai 2023, 04 juillet 2023 et 25 juillet 2023 ;
 - le dossier de pièces déposé par la partie intimée à l'audience du 21 septembre 2023.

La représentante de la partie appelante et le conseil de la partie intimée ont plaidé lors de l'audience publique du 21 septembre 2023 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

I.- ANTÉCÉDENTS PERTINENTS

Par contrat de travail à temps plein et à durée indéterminée du 23.8.2019 prenant cours le 30.9.2019, Monsieur H, l'appelant, ci-après Monsieur H, a été engagé par la société P, dont le siège social se situe à Courtrai, en qualité de représentant de commerce. Le contrat est rédigé en néerlandais.

L'article 5 du contrat de travail prévoit que « *le salarié exercera sa fonction principalement en Belgique francophone, en G.H. du Luxembourg et en France* ». (Traduction libre). La cour signale d'emblée qu'il résulte des listes des clients que Monsieur H visitait des clients dans la région liégeoise.

Pour l'exercice de ses fonctions, l'employeur met à disposition de Monsieur H une voiture, ainsi qu'un GSM. Concernant la voiture de société, les parties au contrat ont conclu une « *car policy* ». Son article 2 in fine stipule : « *Il est expressément indiqué qu'un Track & Trace a été installé sur le véhicule* » L'article 2 précise encore que la voiture ne peut-être utilisée pour conduire à l'étranger, sauf dans le cadre de l'exécution du contrat de travail et qu'elle ne peut être louée. Une version française de la « *car policy* » a été envoyée à Monsieur H en date du 27.7.2019.

L'article 18 du contrat de travail dispose que : « *Le salarié reconnaît avoir reçu une copie du règlement intérieur et du règlement de travail de l'entreprise.*

L'employé déclare qu'il est d'accord avec le contenu de la présente convention et qu'il est conscient qu'elle fait partie intégrante de la présente convention ». (Traduction libre).

L'article 11 de l'annexe 7 du règlement du travail dispose que le travailleur est le seul conducteur autorisé de la voiture.

Monsieur H rentrait régulièrement et par jour une liste des clients visités. L'employeur dépose ces listes pour la période du 29.9.2020 au 22.12.2020. A de nombreuses reprises, la liste de clients prétendument visités ne correspond pas avec la localisation de la voiture de société via track&trace.¹ Un jour, alors que Monsieur avait indiqué avoir visité des clients, la voiture est localisée dans un club érotique aux Pays-Bas ...

Le 22 et 23.12.2020, l'employeur demande à Monsieur H, la liste des visites des derniers jours.

Le 24.12.2020, Monsieur H fournit cette liste, notamment pour le 22.12.2020 :

*« - Galler Ohey: déposé agenda et échantillons Eres et relance displays.
- Aveve Jodoigne : déposé agenda et échantillons Eres.
- Hubaux Sombreffe : déposé agenda et proposition divers displays
saisonnier hiver.
- Stock Fosses: commande regulier, et déposer échantillons.
- Fabelsold : déposer agenda et relance offre Eres pour 2021.
- Brico Haccourt : renivling rayons et commande. »*

L'employeur indique que cela l'avait incité à procéder à une vérification via track&trace avec comme résultat que la voiture de société n'a été localisée chez aucun des clients renseignés, mais, notamment, à différentes adresses aux Pays-Bas.

Selon l'employeur, il a alors procédé avec une vérification plus approfondie, notamment pour la période précitée du 29.9.2020 au 22.12.2020, avec le résultat susmentionné.

Le 4.1.2021, 1^{er} jour après les vacances, Monsieur H se rend au siège de l'entreprise à Courtrai. À cette occasion, son employeur l'a confronté, selon ses dires, au reproches. Monsieur H avait reconnu prêter sa voiture à des tiers. Il lui a été soumis un document intitulé : *«fin du contrat de travail pour motif grave»* (Traduction libre) que Monsieur H a refusé de signer. Monsieur H a dû rendre son gsm.

Le 4.1.2021, l'employeur adresse à Monsieur H le recommandé suivant :

¹ Pour la liste complète voir pièces 5 et 6 du dossier de pièces de l'employeur

« Comme indiqué hier, par le biais de cette lettre, nous vous informons une nouvelle fois de notre décision de mettre fin à notre contrat de travail qui a débuté le 30 septembre 2019 pour des raisons urgentes.

Les raisons spécifiques qui ont conduit à ce licenciement vous seront communiquées dans les trois jours ouvrables par courrier recommandé. Nous soulignons que vous n'avez pas droit à un délai de préavis et/ou à une indemnité de licenciement.

Les deux parties renoncent expressément à tous les droits dans le cadre de la loi sur les contrats de travail et renoncent à toute demande contractuelle ou autre d'indemnisation fondée sur quelque loi que ce soit. » (Traduction libre) Monsieur H ne signe pas ce document.

Le 5.1.2021, l'employeur adresse un second courrier recommandé de 4 pages, intitulé *« Notification des raisons urgentes — cette lettre remplace la précédente expédition du 4 janvier 2021 »*. Ce courrier liste les nombreuses discordances entre les listes rentrées par Monsieur H et les résultats de la géolocalisation pour conclure :

« Pour autant que l'on puisse en juger, vous avez continuellement menti sur votre emploi du temps quotidien et sur vos visites aux clients.

Des visites non liées au P ont été effectuées régulièrement.

En tant qu'employeur, nous avons le sentiment que vous nous avez trompés à un point tel qu'une situation si grave s'est créée qu'il est devenu impossible de poursuivre la coopération avec vous avec effet immédiat.

Nous sommes donc contraints de vous licencier pour des raisons urgentes.

Sans tenir compte d'un délai de préavis et sans payer de frais de résiliation.

Afin de vous permettre de rendre compte de ces constatations, je vous ai invité à un entretien le lundi 4 janvier 2021, car je voulais encore vous permettre de bénéficier d'une période de congé.

Aucune explication raisonnable n'a été donnée au cours de cet entretien pour les contradictions que j'avais observées entre les visites de clients rapportées et la géolocalisation, si ce n'est pour dire que vous aviez loué la voiture ou que votre frère avait utilisé la voiture de société pour certains trajets; ce qui est en totale contradiction avec la police d'assurance automobile que vous avez signée pour l'utilisation de la voiture de société. Cette conversation n'a nullement rétabli ma confiance en vous, bien au contraire, vos arguments, vos accusations et vos reproches n'ont fait que confirmer mes constatations et m'ont donné une certitude de 100% quant à la gravité des manquements. Cela m'a décidé à une démission pour des raisons urgentes.

Vous m'avez appelé quelques heures après notre conversation pour me demander de reprendre votre téléphone portable parce qu'il contenait des photos privées que vous aimeriez récupérer, ainsi que des données privées que vous ne vouliez pas perdre.

Comme je voulais supprimer les données professionnelles de votre téléphone portable, j'ai également trouvé les messages privés, et il est également clair que

pendant les heures de travail, vous étiez occupé à d'autres choses que le travail pour lequel vous avez été engagé. Après avoir consulté vos messages, il apparaît que vous êtes membre de plusieurs groupes WhatsApp dans lesquels vous vous retrouvez régulièrement avec des amis pour une visite d'hospitalité et des visites privées pendant les heures de travail. Il est clair que vous vous êtes donc totalement abstenu d'exercer vos fonctions professionnelles pendant les heures de travail.

Cela confirme une fois de plus mes soupçons et confirme ma décision d'hier de cesser immédiatement de travailler avec vous ».

Par requête déposée au greffe du tribunal le 17.12.2021, Monsieur H réclame à P la somme de 8842,92 € bruts, à titre d'indemnité de rupture, à majorer des intérêts au motif que :

« Le requérant a été occupé par la défenderesse, en qualité de représentant de commerce, et ce à temps plein, du 30/09/2019 au 04/01/2021, date à laquelle la partie défenderesse a mis fin au contrat pour motif grave.

Le requérant conteste ce licenciement tant en ce qui concerne les conditions de formes que de fond. » La requête a été accompagnée d'un procuration aux délégués de la CSC, organisation syndicale de Monsieur H.

En termes de conclusions, Monsieur H relève le non-respect du délai de 3 jours visé à l'article 35, alinéa 3 LCT, le licenciement étant intervenu plus de 12 jours après la constatation des faits reprochés. Sur le fond, il conteste la recevabilité des éléments de preuve dont l'employeur fait état pour démontrer les faits sur la base desquels il fonde le licenciement. Subsidiairement, il conteste les discordances relevées par son ancien employeur entre la géolocalisation de son véhicule et ses rendez-vous en clientèle.

Monsieur H dépose des attestations selon lesquelles il prêtait sa voiture de société à son épouse, des clients/connaissances et qu'il utilisait alors la voiture de son épouse ce qui expliquerait la discordance relevée par la géolocalisation.

II.- JUGEMENT CONTESTÉ

Par le jugement critiqué du 4.11.2022 , les premiers juges ont estimé que :

- a/ la requête de Monsieur H n'est pas nulle,
 - b/ la juridiction territoriale est située à Liège,
 - c/ Monsieur H peut valablement se faire représenter en justice par le SERVICE JURIDIQUE de la SCS
 - d/ que le délai de 3 jours pour licencier a été respecté
 - e/ le motif grave était établi.
- pour dit le recours recevable mais non fondé.

Monsieur H a été condamné aux dépens.

Il ne ressort pas des pièces du dossier que le jugement aurait été signifié.

III.- APPEL

Par requête d'appel reçue au greffe de la cour en date du 5.12.2022, explicitée par voie de conclusions, Monsieur H demande à la cour de réformer le jugement critiqué et de dire son action originaire fondée.

P forme appel incident en ce que le tribunal a dit que
a/ la requête de Monsieur H n'était pas nulle,
b/ la juridiction territoriale était située à Liège,
c/ Monsieur H pouvait valablement se faire représenter en justice par le
SERVICE JURIDIQUE de la SCS

Elle demande la confirmation du jugement pour le surplus.

IV.- RECEVABILITÉ DE L'APPEL

Les appels, introduits dans les formes et délais légaux, sont recevables.

V.- APPRÉCIATION

1. La compétence territoriale

L'article 627,9° du Code judiciaire dispose que :

« Est seul compétent pour connaître de la demande :

9° le juge de la situation de la mine, de l'usine, de l'atelier, du magasin, du bureau et, en général, de l'endroit affecté à l'exploitation de l'entreprise, à l'exercice de la profession ou à l'activité de la société, de l'association ou du groupement, pour toutes les contestations prévues aux articles 578 et 582, 3°, 4° et 15°, pour les actions fondées sur l'article 2 de la loi du 2 juin 2010 comportant des dispositions de droit pénal social et pour l'application aux employeurs des sanctions administratives prévues à l'article 583. »

La compétence du tribunal est donc déterminée en fonction du lieu d'exécution des prestations.

En l'espèce, comme il ressort du contrat de travail et des listes des clients à visiter par Monsieur H, ce dernier n'exerçait pas son activité en Flandre mais (pour l'essentiel) en Wallonie et plus précisément en région liégeoise.

Le tribunal du travail de Liège et, en degré d'appel, la cour de céans sont donc bien compétentes territorialement pour connaître du litige.

P soutient que dans son règlement de travail figurait une clause d'attribution de compétence au tribunal du travail de Flandre Occidentale, division Courtrai.

Outre que la cour ne trouve pas cette clause, cette dernière serait inopérante vue le caractère impératif de l'article 627, 9° précité.

Les juridictions liégeoises sont donc bien compétentes.

L'appel incident n'est pas fondé sur ce point.

2. La représentation de Monsieur H

La Confédération belge des syndicats chrétiens est une organisation représentative des travailleurs pouvant représenter ses affiliés en justice en application des articles 3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, 14 § 1, 40 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et 3 § 2 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs.

P plaide contre le dossier quand elle écrit que la requête originale n'était pas accompagnée d'une procuration pour les délégués de la CSC.

De plus, d'autres procurations valables ont été déposées tant devant le tribunal que devant la cour de céans.

La requête originale introduite par la CSC est recevable.

L'appel incident n'est pas fondé sur ce point.

3. La requête originale

L'article 702, 3° du Code judiciaire dispose que :

« A peine de nullité, l'exploit de citation contient, outre les mentions prévues à l'article 43 :

3° l'objet et l'exposé sommaire des moyens de la demande »

La requête introductive d'instance ne mentionne pas les moyens de la demande.

Toutefois, l'article 861 du Code judiciaire dispose que :

« Le juge ne peut déclarer nul un acte de procédure ou sanctionner le non-respect d'un délai prescrit à peine de nullité que si l'omission ou l'irrégularité dénoncée nuit aux intérêts de la partie qui invoque l'exception. »

En l'espèce, les parties ont échangé devant le tribunal plusieurs jeux de conclusions où Monsieur H a exposé ses moyens et où P y a répondu.

Les intérêts de P n'ont ainsi pas été lésés.

Il n'y a pas lieu de déclarer la requête originale nulle.

L'appel incident n'est pas fondé sur ce point.

4. Le motif grave

a) La loi

L'article 35 de la loi sur les contrats de travail dispose que :

« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.

Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

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.

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.

A peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, (...).

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier ; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4. »

- Les formes et délais

Les constatations qui ont déclenché le licenciement pour motif grave, datent du 24.12.2020. Il n'est pas contesté que le premier contact suivant entre Monsieur H et son employeur a eu lieu le 4.1.2021 soit le 1^{er} jour après vacances de fin d'année. Vu la gravité des reproches, il est évident que Monsieur H y a été confronté à ce moment. Selon l'employeur, Monsieur H a reconnu à ce moment qu'il avait prêté la voiture à des connaissances, fait qui est confirmé par les attestations produites.

C'est le 4.1.2021 que l'employeur avait une connaissance suffisante des faits.

Le licenciement a eu lieu le 4.1.2021.

Les motifs du licenciement ont été communiqués par lettre recommandée du 5.1.2021.

Le licenciement pour motif grave respecte les formes et délais légaux et est ainsi régulier sur ce plan.

L'appel principal n'est pas fondé sur ce point.

- Le motif grave

Pour qu'il y ait motif grave, il faut qu'il existe une faute grave dans le chef de celui à l'encontre duquel le motif grave est invoqué, faute qui rend immédiatement impossible les relations de travail parce qu'elle entraîne la perte de confiance dans les services du cocontractant.

Constitue un motif grave : la faute d'une gravité telle qu'elle ébranle la confiance légitime qui se trouve être à la base de la relation de travail et rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite de celle-ci. ²

La faute visée par l'article 35 doit tout d'abord être intrinsèquement grave ; une peccadille, quelles que soient ses conséquences, ne peut constituer un motif grave. Elle doit en outre présenter des conséquences telles que la poursuite du contrat devient intenable pour l'autre partie, ne fût-ce que pendant un délai de préavis. ³

Le fait qui justifie le congé sans préavis est le manquement accompagné de toutes les circonstances de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave.

² M. WESTRADE, *Le congé pour motif grave*, (dir.) S. GILSON et M. WESTRADE, Limal, Anthemis, 2011, p. 15 ; V. VANNES, *Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques*, Bruxelles, Bruylant, 2012, p. 902.

³ J. Clesse et F. Kéfer, *Manuel de droit du travail*, 2^e édition, Larcier, 2018, p. 446

Le licenciement sans préavis ni indemnité de rupture est la sanction ultime dans une relation de travail.

Le juge apprécie de manière souveraine la gravité des faits constitutifs de motif grave.⁴

- En l'espèce

- Le prêt de la voiture de société à l'épouse et des connaissances/clients de Monsieur H n'est pas contesté.

- La géolocalisation – régularité de preuve

Le Compendium Social, Droit du travail, 2022-2023, n° 1688 écrit au sujet de la géolocalisation que :

« La rapidité des progrès technologiques soulève de nouvelles questions quant à la protection du droit au respect de la vie privée du travailleur lorsque l'employeur utilise de nouveaux moyens technologiques pour contrôler les travailleurs. Des questions ont ainsi été soulevées ces dernières années concernant l'admissibilité de systèmes dits de géolocalisation. Il s'agit de systèmes combinant un système de GPS et la technologie du GSM. De tels systèmes permettent de déterminer l'endroit où se trouve un véhicule à un moment donné, en combinaison ou non avec d'autres données telles que la vitesse, les pauses, le chemin parcouru, etc. D'autres expressions sont également utilisées pour cette technologie telles que la localisation géographique, la boîte noire, le système de navigation, le système de poursuite, le monitoring via GPS, etc.

Il n'existe à ce jour aucune législation réglant expressément la question de l'admissibilité de tels systèmes. La Commission pour la protection de la vie privée (à présent: Autorité de protection des données) a cependant émis un avis à la suite du dépôt d'une proposition de loi qui n'a cependant pas été adoptée (avis n° 2005/12 du 7 septembre 2005 de la Commission pour la protection de la vie privée, NjW, 2007, 344-347).

Comme pour d'autres mesures de contrôle, une pondération doit être faite entre, d'une part, le droit au respect de la vie privée du travailleur garanti par l'article 8 de la CEDH, et, d'autre part, l'intérêt de l'employeur.

Ainsi, l'utilisation d'un système de géolocalisation par une société de taxis pour localiser les véhicules et permettre ainsi d'envoyer les taxis à des clients situés à proximité ne viole pas le droit au respect de la vie privée: il s'agit d'une mesure de gestion normale d'une société de taxis (C. trav. Bruxelles, 18 novembre 2004, J.T.T., 2005, 145). Par contre, l'employeur (ou un préposé qu'il paie, en particulier un détective privé) qui installe un système de géolocalisation dans la voiture sans le consentement du travailleur, et à son insu, viole de façon flagrante le droit au respect de la vie privée du travailleur (C. trav. Gand (div. Gand), 2 mars 2016, T.G.R., 2016, 312).

⁴ Cass. 28.4.1999, Pas., 197, I, 514

Le fait qu'il n'existe à ce jour aucune législation réglant expressément la question, n'empêche pas qu'il faut tenir compte, pour l'appréciation de l'admissibilité du système de géolocalisation, de certaines normes auxquelles les systèmes de géolocalisation sont soumis ou peuvent du moins être soumis dans certaines circonstances. On admet ainsi qu'un tel système est visé par la législation sur le traitement des données à caractère personnel, ce qui implique que le système doit répondre aux conditions de cette législation (C. trav. Liège, 8 novembre 2017, J.T.T., 2018, 180; C. trav. Anvers (div. Hasselt), 26 juin 2018, Limb. Rechtsl., 2019, 143 et Trib. trav. Brabant wallon (div. Wavre), 9 avril 2019, J.L.M.B., 2020, 1349, note K. R, qui ne tiennent pas compte d'un élément de preuve provenant d'un système de géolocalisation non conforme aux conditions).

Cela signifie que l'employeur est tenu de respecter le principe de finalité, le principe de proportionnalité ainsi que l'obligation d'information, prévus dans cette législation.

La Cour du travail de Gand a jugé que ces obligations ne sont pas respectées lorsque le travailleur ne sait pas quel est l'objectif que poursuit l'employeur en faisant installer ce système, lorsque le règlement de travail ne contient qu'une seule phrase à propos de ce système, et lorsque le travailleur peut aussi être contrôlé (et l'a d'ailleurs été) en dehors des heures de travail. L'employeur a été condamné à 1 euro de dommage moral pour violation des règles de la réglementation relative au traitement des données à caractère personnel (C. trav. Gand, 14 novembre 2011, Chron. D.S., 2015, 17). Le Tribunal du travail d'Anvers a suivi pratiquement le même raisonnement dans une affaire similaire, mais il a fixé l'indemnité ex aequo et bono à 750 euros (Trib. trav. Anvers (sect. Malines), 13 février 2015, Chron. D.S., 2015, 18).

Mais lorsque le salarié a été clairement informé du système de géolocalisation, qu'il a exprimé son accord sur son utilisation, que le règlement de travail a été adapté concernant l'utilisation d'un système de géolocalisation et que le travailleur peut désactiver la localisation de la voiture de société au moyen d'un "bouton de confidentialité", il n'y a aucune raison d'exclure des débats les données collectées via le système de géolocalisation (C. trav. Mons, 14 novembre 2017, J.T.T., 2018, 266). »

En l'espèce, la « car policy » contient en son article 2 une seule phrase :
« Il est expressément indiqué qu'un Track & Trace a été installé sur le véhicule ».

Il ne ressort d'aucune pièce du dossier que Monsieur H aurait jamais obtenu des informations quant au traitement des données ainsi récoltées ainsi qu'aux finalités au contrôle et sa fréquence.

Il doit donc être retenu que la preuve a été obtenue de façon irrégulière.

Le Compendium Social, Droit du travail, 2022-2023, n° 1628 et 1629 écrit au sujet de la preuve obtenue irrégulièrement :

« En droit pénal, les cas de nullité d'un élément de preuve obtenu irrégulièrement sont fixés depuis 2013 à l'article 32 du titre préliminaire du Code de procédure pénale.

Cette disposition légale ancre dans la législation pénale la jurisprudence 'Antigone' de la Cour de cassation qui existe en matière pénale depuis 2003.

Pendant longtemps, la question de savoir si la jurisprudence Antigone pouvait aussi s'appliquer en matière civile (et sociale), a fait débat.

Dans une affaire concernant une sanction administrative de suspension des allocations de chômage par l'ONEm, la Cour de cassation a certes décidé, dans la ligne de la jurisprudence Antigone, que, sauf lorsque la loi en décide autrement, c'est au juge de décider de l'admissibilité d'une preuve obtenue irrégulièrement, en tenant compte des éléments de l'affaire prise dans son entièreté, en ce compris de la manière dont la preuve a été obtenue ainsi que des circonstances dans lesquelles l'irrégularité a été commise. A moins qu'une forme prescrite à peine de nullité ait été méconnue, une telle preuve ne peut, selon la Cour, être écartée que lorsque son obtention est entachée d'un défaut viciant sa fiabilité ou susceptible de violer le droit à un procès équitable (Cass., 10 mars 2008, R.C.J.B., 2009, 325, note F. K; J.L.M.B., 2009, 580, note R. D qui qualifie ces critères de compilation de l'enseignement des arrêts rendus en matière pénale et craint que ceux-ci n'entravent l'efficacité de la législation relative à la protection de la vie privée). Etant donné toutefois qu'il s'agissait d'un jugement dans une affaire de sécurité sociale, des doutes subsistaient quant à l'applicabilité de la jurisprudence Antigone en matière de droit du travail.

La plupart des juridictions du travail se sont ralliées à cette jurisprudence en matière de droit du travail et se sont montrées plus réticentes à écarter des preuves obtenues de manière irrégulière (C. trav. Mons, 8 décembre 2010, Chron. D.S., 2011, 399, note O. RIJCKAERT; C. trav. Liège (sect. Namur), 8 mars 2011, Chron. D.S., 2011, 404; C. trav. Anvers, 23 novembre 2011, NjW, 2012, n° 267, 550, note NB; C. trav. Bruxelles, 2 octobre 2015, J.T.T., 2016, 92; C. trav. Gand, 13 novembre 2017, J.T.T., 2019, 75).

Une partie de la jurisprudence considérait que l'enseignement de l'arrêt de la Cour de cassation du 10 mars 2008, rendu dans un litige en matière d'allocations de chômage, n'est pas transposable aux litiges relatifs à la rupture du contrat de travail. La preuve obtenue en violation du droit au respect de la vie privée doit alors être écartée des débats (C. trav. Bruxelles, 7 février 2013, J.T., 2013, 262, note D. M et Chron. D.S., 2013, 106, note O. R; C. trav. Bruxelles, 4 août 2016, J.T.T., 2016, 390; Trib. trav. Brabant wallon (div. Wavre), 9 avril 2019, J.L.M.B., 2020, 1349, note K. R; voy. ég.: C. trav. Liège, 8 novembre 2017, J.T.T., 2018, 182).

Un arrêt de la Cour de cassation du 14 juin 2021 montre clairement que la Cour juge la doctrine Antigone également applicable en matière civile (Cass., 14 juin 2021, J.T., 2021, 551). S'écartant du texte de l'arrêt Antigone, la Cour ne mentionne dans cet arrêt que deux cas dans lesquels une preuve obtenue de manière irrégulière doit être écartée, en dehors des cas prévus par la loi: lorsque l'irrégularité porte atteinte à la fiabilité de la preuve ou lorsqu'elle compromet le droit à un procès équitable. Pour établir si c'est le cas ou non, le juge doit prendre en compte toutes les circonstances de l'affaire, notamment la façon dont la

preuve a été obtenue, les circonstances dans lesquelles l'irrégularité a été commise, la gravité de cette irrégularité et la mesure dans laquelle elle a porté atteinte au droit de la partie adverse, le besoin de preuve de la partie qui a commis cette irrégularité et l'attitude de la partie adverse.

L'attitude du travailleur qui suscite chez l'employeur une présomption de faute grave n'est pas mentionnée dans l'arrêt, mais elle semble devoir être incluse dans la notion de circonstances dans le cadre d'une relation de travail (C. trav. Anvers, 2 septembre 2008, DAOR, 2010, 336, note A. VAN B Trib. trav. Gand, 1er septembre 2008, Computerr., 2009. 215, note D. DE B; Trib. trav. Gand, 17 octobre 2005, Computerr., 2006, 110, note B. O et P. VAN E; Trib. trav. Bruxelles, 6 septembre 2001, J.T.T., 2002, 52). »

En l'espèce, Monsieur H était informé de l'installation du « trac&trace » dans sa voiture, il savait donc qu'un contrôle était possible. Il résulte des éléments du dossier que le nombre des discordances entre les listes entrées par Monsieur H et les enregistrements par « trac&trace » était élevé. La voiture s'est trouvée à plusieurs reprises à l'étranger alors que c'était formellement interdit. L'attitude de Monsieur H était de nature de susciter chez l'employeur une présomption de faute grave.

La réalité des enregistrements n'est pas contestée.

En tenant compte de toutes les circonstances de l'affaire, la cour retient que l'irrégularité commise ne porte pas atteinte à la fiabilité de la preuve et elle ne compromet pas le droit à un procès équitable.

La cour n'écarte donc pas la preuve de géolocalisation et les constatations qui l'ont suivie.

- Le motif grave

Il résulte des éléments du dossier que les listes des clients prétendument visités par Monsieur H sont en contradiction avec les enregistrements de géolocalisation de sa voiture de société.

Soit Monsieur H n'a alors pas visité lesdits clients et dans ce cas il avait trompé son employeur, soit il a prêté les jours en question sa voiture à des tiers ce qui était formellement interdit, soit un mix entre les deux.

Dans tous ces cas, il s'agit d'un motif grave au sens de l'article 35 de la loi sur les contrats de travail.

L'action originale n'est ainsi pas fondée et sans que la cour doive encore se pencher sur les autres reproches.

L'appel principal n'est pas fondé.

•
• •

Les appels n'étant pas fondés, chaque partie porte ses propres dépens.

PAR CES MOTIFS, et ceux, non contraires des premiers juges,

LA COUR,

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement ;

Vu les dispositions de la loi du 15.6.1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré ;

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

Reçoit les appels et les dit non fondés.

Confirme le jugement dont appel.

Délaisse à chaque partie ses propres dépens.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Heiner BARTH, président de chambre,
Colette GERARD, conseiller social au titre d'employeur,
Claudine BREDO, conseiller social au titre d'employé,

Assistés de Joël HUTOIS, greffier,

Colette GERARD,

Claudine BREDO,

Heiner BARTH,

Joël HUTOIS,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la chambre 3-D de la Cour du travail de Liège, division Liège, à l'Extension Sud du Palais de Justice, Place Saint-Lambert 30 à 4000 Liège, le **jeudi 26 octobre 2023**, par :

Heiner BARTH, président de chambre,
Joël HUTOIS, greffier,

Heiner BARTH,

Joël HUTOIS.