



N° d'ordre

Numéro du répertoire <b>2022 /</b>
R.G. Trib. Trav. <b>22/558/A</b>
Date du prononcé <b>28 septembre 2022</b>
Numéro du rôle <b>2022/AN/127</b>
En cause de : <b>LE C/ AIR PRODUCTS SA</b>

### Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

# Cour du travail de Liège

## Division Namur

Chambre 6B

# Arrêt

Travailleur protégé - motif grave - fraude sur le temps de travail – régularité de la preuve (badge) – jurisprudence Antigone (oui)

**EN CAUSE :**

L

partie appelante, ci-après Monsieur L.

présent et assisté de Maître LAMBINET France loco Maître GILSON Steve, avocat à 5000 NAMUR, place d'Hastedon 4 bte 1

**La FÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL DE BELGIQUE**, BCE 0923.971.817, dont le siège social est établi à 1000 BRUXELLES, rue Haute, 42,

partie appelante, ci-après la FGTB

représentée par Maître LAMBINET France loco Maître GILSON Steve, avocat à 5000 NAMUR, place d'Hastedon 4 bte 1

**CONTRE :**

**AIR PRODUCTS SA**, BCE 0402.052.330, dont le siège social est établi à 1831 DIEGEM, Leonardo da Vincilaan, 19 C Bus 4,

partie intimée, ci-après l'employeur ou la SA

Représentée par Monsieur BOUCHAT Stéphane, directeur de l'usine AIR PRODUCTS SA, présent et assisté de Me CLUYDTS Sarah loco LENAERTS Henri-François, avocat à AUDERGHEM, boulevard du Souverain 280

•  
••

**INDICATIONS DE PROCÉDURE**

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 22 septembre 2022, et notamment :

- le jugement dont appel, rendu contradictoirement entre parties le 27 juillet 2022 par le tribunal du travail de Liège, division Namur, chambre des vacations (R.G. n° 22/558/A) ;

- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la cour du travail de Liège, division Namur, le 4 août 2022 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 17 août 2022 ;
- le dossier de la procédure du tribunal du travail de Liège, division Namur, reçu au greffe de la cour le 5 août 2022 ;
- l'ordonnance du 7 juin 2022 du Premier Président de la cour du travail de Liège basée sur l'article 11, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 19 mars 1991, établissant un calendrier de procédure et fixant les plaidoiries à l'audience publique du 22 septembre 2022 ;
- les conclusions et conclusions de synthèse de la partie intimée, déposées au greffe de la cour respectivement les 26 août et 15 septembre 2022 ainsi que ses dossiers de pièces déposés le 26 août, le 15 septembre et le 16 septembre 2022 ;
- les conclusions des parties appelantes déposées au greffe de la cour le 5 septembre 2022 ainsi que leur dossier de pièces déposé le 4 août 2022 ;

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 22 septembre 2022 et, après clôture des débats, la cause a été prise en délibéré immédiatement.

#### **I. LES ANTÉCÉDENTS DU LITIGE**

En date du 30 mai 2022, l'employeur, sur pied de l'article 4 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail ainsi que pour les candidats délégués du personnel, a :

- informé Monsieur L. et la FGTB, par lettre recommandée à la poste, de son intention de procéder au licenciement pour motif grave de Monsieur L. ;
- saisi par requête le président du tribunal du travail de Liège.

Les parties ont été convoquées par le président du tribunal du travail de Liège le 8 juin 2022 à l'effet d'être informées de la procédure à suivre, puis à une nouvelle audience le 14 juin 2022 au cours de laquelle il a tenté de concilier les parties, en application de l'article 5 de la loi du 19 mars 1991.

Par ordonnance du 14 juin 2022, le président du tribunal du travail de Liège a constaté l'absence de conciliation des parties.

Entretemps, par courrier du 10 juin 2022, l'employeur a suspendu l'exécution du contrat de travail de Monsieur L. pendant la durée de la procédure, sur pied de l'article 5, § 5, de la loi du 19 mars 1991.

Saisi conformément à l'article 6 de la loi du 19 mars 1991 selon les formes du référé par citation du 10 juin 2022 de l'employeur, qui à l'expiration de la période de négociation a

maintenu sa décision de licencier Monsieur L., le président du tribunal du travail a distribué en cette même ordonnance la cause à l'audience de vacations de la division de Namur du tribunal du travail de Liège du 20 juillet 2022.

Par jugement du 27 juillet 2022, la chambre des vacations du tribunal du travail de Liège, division Namur, a considéré en substance que :

- la demande était recevable, les auteurs du congé conditionné à l'autorisation du tribunal ayant été effectivement mandatés de manière claire et précise par deux administrateurs de la SA ;
- on peut douter de la pertinence de l'utilisation de données récoltées sous couvert de sécurité, pour contrôler le temps de travail, mais il convient d'être pragmatique, les faits étant reconnus de sorte que les droits de la défense de Monsieur L. ne sont pas mis en cause ;
- il est établi que Monsieur L., de façon régulière, ne respecte pas le règlement de travail et que tous les jours, il grappille, après avoir pointé et avant de rentrer dans l'unité de production, plusieurs minutes de temps de travail ;
- la faute grave est retenue, Monsieur L. persistant, malgré plusieurs mises en garde, à faire preuve d'une rigueur insuffisante par rapport au respect du temps de travail et aux normes claires reprises dans le règlement de travail, et la violation de la confiance nécessaire que demande l'usage d'un système de pointage rendant impossible la poursuite de la relation professionnelle.

Les premiers juges ont dès lors dit la demande recevable et fondée, autorisé l'employeur à licencier pour motif grave Monsieur L., et condamné celui-ci ainsi que la FGTB, *in solidum*, aux frais et dépens de la procédure.

Il s'agit du jugement attaqué.

Par leur appel, Monsieur L. et la FGTB sollicitent :

- la réformation du jugement entrepris en toutes ses dispositions ;
- que la demande originaire de l'employeur soit dite irrecevable, et, subsidiairement, non fondée ;
- que l'employeur en soit débouté et qu'il lui soit refusé l'autorisation de procéder au licenciement de Monsieur L. pour motif grave ;
- la condamnation de l'employeur au paiement des entiers frais et dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure.

L'employeur demande pour sa part :

- la confirmation du jugement *à quo* ;

- en conséquence, la reconnaissance de la gravité des motifs de rupture en application de la loi du 19 mars 1991, de sorte qu'il puisse être mis fin au contrat de travail de Monsieur L. sans préavis ni indemnité ;
- la condamnation de Monsieur L. et de la FGTB *in solidum* aux dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure fixées à leur montant de base.

## II. LA RECEVABILITÉ DE L'APPEL

En vertu de l'article 11, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, de la loi du 19 mars 1991, « *Il peut être interjeté appel contre le jugement définitif rendu par le tribunal du travail, par voie de requête, dans les dix jours ouvrables de la notification. Cette requête est introduite par lettre recommandée à la poste et est envoyée par le greffe à toutes les parties. La cour du travail est censée être saisie le jour du dépôt de la lettre à la poste* ».

L'appel formé par lettre recommandée à la poste reçu au greffe de la cour le 4 août 2022 étant intervenu dans les 10 jours ouvrables du prononcé du jugement entrepris est recevable.

## III. LES FAITS

Monsieur L. est entré au service de la SA à compter du 12 octobre 1987, dans le cadre d'un contrat de travail d'employé à durée indéterminée et à temps plein.

Il occupe actuellement la fonction d'« Opérateur Préparation des cylindres » sur le site d'exploitation de l'employeur à Sombreffe, où il travaille au sein de la zone de production.

Monsieur L. a été présenté par la FGTB comme candidat au CE et au CPPT aux élections sociales de 2016 et 2020, où il ne sera pas élu.

Le courrier recommandé du 30 mai 2022 par lequel l'employeur a informé Monsieur L. et son organisation syndicale de son intention de licencier celui-ci pour motif grave, est rédigé comme suit :

*« [...] Les règles en vigueur en matière d'enregistrement du temps de travail au sein de notre société sont extrêmement claires. Comme vous le savez, elles sont basées sur le principe selon lequel le temps pointé correspond au temps travaillé et donc au temps payé.*

*Chaque membre de notre personnel doit pointer au début et à la fin de chaque période de travail.*

*Ainsi, notre règlement de travail stipule, en son annexe 5, §§ 2 et 3, qui dispose ce qui suit :*

« 2. Les membres du personnel sont tenus de pointer au début et à la fin de chaque journée de travail. Le pointage est un moyen de contrôle des temps de prestation.

3. Pointage pour les employés travaillant dans la zone de production : la pointeuse pour les employés de la production comprend les temps d'habillage et de douche. Les employés doivent pointer après l'habillage et avant la douche ».

Le mardi 24 mai 2022, nous avons identifié une faute dans le pointage de votre temps de travail. En arrivant le matin, vous êtes entré dans le bâtiment de l'entreprise et avez accédé au site de production à 8 h 34. Vous avez ensuite pointé le début de votre journée de travail à la pointeuse destinée au « pointage social » à 8 h 34. Suite à cela, au lieu de vous diriger vers votre poste de travail, nous avons aperçu que vous aviez rebroussé chemin immédiatement, à 8 h 34, pour vous rendre à la cantine. Vous y êtes resté jusqu'à 8 h 42. Vous ne vous êtes donc rendu vers votre poste de travail pour entamer votre journée de travail qu'à 8 h 42.

Cette façon d'agir est contraire à notre règlement de travail.

Les heures de travail qui nous sont communiquées via le système de pointage doivent être exclusivement consacrées au travail, en dehors des temps de pause. Il est donc tout à fait interdit de pointer le début de sa journée de travail puis de prendre une pause, tel que vous l'avez fait.

Votre supérieur, Christophe Dardenne, vous a confronté à ce manquement le jour même. Nous vous avons ensuite rencontré de manière formelle plus tard dans la journée, en présence de Stéphane Bertel, délégué syndical, afin de recueillir vos explications. À cette occasion, vous avez reconnu les faits, mais avez expliqué qu'il s'agissait d'un simple oubli, qui ne se reproduirait plus. Vous n'avez, par ailleurs, émis aucune remarque quant à l'application des règles de pointage du temps de travail.

Suite à ce constat, et sur base de vos déclarations, nous avons procédé, le mercredi 25 mai 2022, à un contrôle de vos pointages antérieurs du mois de mai.

Dans le cadre de ce contrôle, nous avons été stupéfaits de constater que vous aviez en réalité mis en place le même stratagème chaque jour de travail du mois de mai 2022.

Ainsi, ce mois-ci, vous avez effectué les pointages suivants :

	Accès Cantine - site	Pointage social	Accès site - cantine	Accès Cantine - site	Temps non travaillé
24/05/2022	8 h 34	8 h 34	8 h 34	8 h 42	8 minutes
23/05/2022	8 h 34	8 h 34	8 h 34	8 h 41	7 minutes
Congés					
10/05/2022	8 h 21	8 h 21	8 h 21	8 h 27	6 minutes

09/05/2022	8 h 33	8 h 33	8 h 34	8 h 40	6 minutes
06/05/2022	8 h 21	8 h 21	8 h 21	8 h 25	4 minutes
05/05/2022	8 h 22	8 h 22	8 h 22	8 h 29	7 minutes
04/05/2022	8 h 28	8 h 28	8 h 29	8 h 36	7 minutes
03/05/2022	8 h 32	8 h 32	8 h 32	8 h 36	4 minutes
02/05/2022	8 h 35	8 h 35	8 h 35	8 h 42	7 minutes
29/04/2022	8 h 32	8 h 32	8 h 32	8 h 36	4 minutes

*Compte tenu de cette nouvelle découverte, nous avons encore souhaité vous entendre ce 30 mai 2022, toujours en présence de votre délégué syndical. Nous vous avons ainsi exposé que nous avons constaté qu'au cours du mois de mai 2022, vous pointiez systématiquement avant de vous rendre à la cantine, ce qui était en contradiction claire avec vos déclarations antérieures du 24 mai 2022, à l'occasion desquelles vous nous aviez affirmé qu'il s'agissait d'un incident isolé.*

*Lors de cet entretien, vous n'avez pas nié les faits.*

*Par acquit de conscience, et suite à cette dernière entrevue, nous avons encore vérifié l'état de vos pointages pour le mois d'avril 2022, qui nous ont permis de confirmer ce que nous pensions, à savoir que vous fraudez quotidiennement au pointage :*

	Accès Cantine - site	Pointage social	Accès site - cantine	Accès Cantine - site	Temps non travaillé
29/04/2022	8 h 32	8 h 32	8 h 32	8 h 36	4 minutes
28/04/2022	8 h 34	8 h 34	8 h 34	8 h 37	3 minutes
27/04/2022	8 h 35	8 h 35	8 h 35	8 h 39	4 minutes
26/04/2022	8 h 35	8 h 35	8 h 36	8 h 39	3 minutes
25/04/2022	8 h 33	8 h 33	8 h 33	8 h 36	3 minutes
22/04/2022	8 h 33	8 h 33	8 h 33	8 h 37	4 minutes
21/04/2022	8 h 34	8 h 34	8 h 34	8 h 38	4 minutes
20/04/2022	8 h 32	8 h 32	8 h 32	8 h 35	3 minutes
19/04/2022	8 h 37	8 h 37	8 h 37	8 h 42	5 minutes
18/04/2022					
15/04/2022	8 h 30	8 h 30	8 h 30	8 h 36	6 minutes
14/04/2022	8 h 30	8 h 30	8 h 30	8 h 36	6 minutes
13/04/2022	8 h 29	8 h 29	8 h 29	8 h 33	4 minutes
12/04/2022	8 h 26	8 h 26	8 h 26	8 h 31	5 minutes
11/04/2022					
08/04/2022	8 h 31	8 h 31	8 h 32	8 h 37	5 minutes
07/04/2022	8 h 29	8 h 29	8 h 29	8 h 33	4 minutes
06/04/2022	8 h 30	8 h 30	8 h 30	8 h 32	2 minutes
05/04/2022	8 h 31	8 h 32	8 h 32	8 h 35	3 minutes

04/04/2022	8 h 32	8 h 32	8 h 32	8 h 38	6 minutes
01/04/2022	8 h 45	8 h 45	8 h 45	8 h 46	1 minute
31/03/2022	8 h 34	8 h 34	8 h 34	8 h 45	11 minutes

*Il en ressort que les faits du 24 mai 2022 ne constituent aucunement un oubli, comme vous nous l'aviez déclaré, mais constituent bel et bien une pratique volontaire et systématique.*

*Il résulte de ce qui précède qu'en pleine connaissance de nos procédures internes, vous faites délibérément passer une partie de vos pauses comme temps de travail pointé et donc rémunéré. Il s'agit indubitablement d'une fraude au pointage et donc de vol de temps de travail.*

*Nous ne pouvons tolérer qu'un membre de notre personnel agisse de façon malhonnête et mette en place différents stratagèmes afin de moins travailler, tout en continuant à être payé.*

*De plus, votre mensonge lors de notre entretien du 24 mai 2022, lors duquel vous indiquiez que la faute de pointage constatée le 24 mai 2022 n'était qu'un simple oubli de votre part, aggrave encore votre faute et brise la confiance que nous avons en vous.*

*Nous attachons une importance considérable à l'honnêteté dans les relations de travail. Nous ne pouvons plus accorder notre confiance à un travailleur qui met en place un tel système frauduleux afin de moins travailler et qui viole sciemment et systématiquement nos règles internes.*

*Ces manquements sont d'autant plus graves que ce n'est pas la première fois que nous devons vous rappeler à l'ordre en ce qui concerne le respect du temps de travail.*

*À titre d'exemple, au mois de septembre 2019, vous étiez arrivé à plusieurs reprises en retard sur le lieu de travail. Vous aviez également presté un nombre d'heures de travail insuffisant, de sorte que vous aviez dépassé le quota d'heures négatives autorisées (limité à 7 heures en moins). Cette situation perdurait alors déjà depuis plusieurs mois. Enfin, ce mois-là, vous vous étiez absenté régulièrement de votre poste de travail en dehors des heures de pause définies dans le règlement de travail. Ces manquements vous ont été signalés lors d'un entretien le 26 septembre 2019 en présence d'un représentant du personnel. À cette occasion, nous vous avons rappelé les règles en vigueur au sein de l'entreprise. Nous avons envoyé un compte rendu de cet entretien par un e-mail du 30 septembre 2019.*

*Par la suite, le 10 février 2020, vous étiez arrivé en retard sur le lieu de travail, sans en informer votre ligne hiérarchique. Nous vous en avons fait la remarque et vous avons rappelé les règles en vigueur au sein de l'entreprise par un e-mail du 11 février 2020.*

*En janvier 2021, vous étiez arrivé en retard sur votre lieu de travail à 8 reprises consécutives. Par ailleurs, au cours du même mois, vous vous étiez absenté*

*régulièrement de votre poste de travail en dehors des heures de pause définies dans le règlement de travail, pendant plus de 15 minutes.*

*Ces infractions au règlement de travail ont été portées à votre connaissance lors d'un entretien le 22 février 2021 en présence d'un représentant du personnel. À cette occasion, nous n'avons pas manqué de vous rappeler les règles en vigueur au sein de l'entreprise. Nous vous avons ensuite envoyé un compte rendu de l'entretien par un e-mail du 23 février 2021.*

*À l'issue de cet entretien du 22 février 2021, nous avons alors reçu votre parole que ces faits ne se reproduiraient pas. Nous vous avons par ailleurs mis en garde du fait que le constat de nouveaux manquements dans votre chef entraînerait l'application d'une des sanctions prévues par le règlement de travail.*

*En dépit de cette mise en garde, en septembre 2021, il a été constaté que vous étiez arrivé en retard sur votre lieu de travail à 6 reprises sur 11 jours de présence. À aucun moment, vous n'aviez justifié ces arrivées tardives ni ne vous en étiez excusé. En outre, vous aviez demandé à votre supérieur de vous accorder deux jours de congé, le 30 août 2021 et le 21 septembre 2021, en l'en informant chaque fois le matin même par téléphone.*

*Ces nouveaux manquements vous ont valu une mise à pied avec retenue de salaire du 28 au 30 septembre 2021 inclus. Nous vous avons notifié votre mise à pied par un courrier du 27 septembre 2021.*

*À l'issue de ce courrier, nous vous indiquons clairement que tout prochain manquement pourrait conduire à votre licenciement pour motif grave :*

*« Nous devons également, dans ce cadre, vous signaler qu'en cas de nouvelle infraction au règlement de travail ou de pratiques pouvant être considérées comme similaires, nous n'hésiterons pas à prendre les mesures qui s'imposent, en ce compris un licenciement pour motif grave sans préavis ni indemnité le cas échéant ».*

*Il résulte de la gravité des fautes de pointage du temps de travail, volontaires et systématiques, constatées le mercredi 25 mai 2022, de votre minimisation des faits afin de nous faire croire à un incident isolé, et de nos mises en garde antérieures pour votre non-respect du temps de travail, que nous avons perdu immédiatement et définitivement toute la confiance que nous placions en vous, confiance nécessaire à la poursuite de notre collaboration professionnelle.*

*Nous considérons en conséquence que vos agissements constituent des manquements justifiant votre licenciement pour motif grave sans préavis ni indemnité. »*

#### **IV. LE FONDEMENT DE L'APPEL**

### 1. La position de Monsieur L. et de la FGTB

Monsieur L. et la FGTB font valoir en substance :

- l'irrecevabilité de la demande originaire, les courriers d'information émanant de personnes incompétentes pour entreprendre les démarches relatives à la demande d'autorisation de licenciement ;
- qu'il y a lieu à écartement des moyens de preuve sur lesquels repose la demande d'autorisation de licenciement et des aveux de Monsieur L. obtenus par l'utilisation desdits moyens de preuve ;
- l'absence de contravention au règlement de travail ;
- la disproportion entre la faute reprochée à Monsieur L. et la sanction maximale du congé pour motif grave.

### 2. La position de l'employeur

L'employeur fait valoir en substance que :

- sa demande originaire est recevable, les actes de procédure ayant été signés par des personnes compétentes, valablement mandatées, conformément aux statuts de la société ;
- les preuves obtenues par le relevé des passages de Monsieur L. au travers des portiques de contrôle d'accès au site de production sont licites, et à supposer même qu'elles soient déclarées irrégulières, ne doivent pas être écartées des débats ;
- la matérialité des faits qui sont reprochés est établie avec certitude compte tenu de l'aveu judiciaire de Monsieur L. ;
- il résulte de la gravité des fautes de pointage du temps de travail, volontaires et systématiques de Monsieur L., constatées le mercredi 25 mai 2022, de sa minimisation des faits afin de faire croire à un incident isolé, et des mises en garde antérieures pour le non-respect du temps de travail qu'il a perdu immédiatement et définitivement toute confiance en Monsieur L. et qu'il lui est impossible d'envisager de poursuivre la moindre relation de travail.

### 3. La décision de la cour du travail

#### *3.1. Les principes relatifs au licenciement pour motif grave d'un travailleur protégé*

En vertu de l'article 2, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 19 mars 1991, les délégués du personnel et les candidats délégués du personnel ne peuvent être licenciés que pour un motif grave préalablement admis par la juridiction du travail ou pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par l'organe paritaire compétent.

La loi du 19 mars 1991 ne déroge pas au droit commun en matière de licenciement pour motif grave, pour ce qui est de la définition du motif grave<sup>1</sup> et la charge de la preuve.

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* ».

La notion de motif grave, telle qu'elle est définie par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, comporte trois éléments :

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

Constitue le motif grave qui permet de résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, tout fait qui peut être considéré comme une faute<sup>2</sup>.

La notion de faute n'est cependant pas limitée par cette disposition aux seuls manquements à une obligation légale, réglementaire ou conventionnelle, mais s'entend aussi de toute erreur de conduite que ne commettrait pas un employeur ou un travailleur normalement prudent et avisé<sup>3</sup>.

Les deux autres éléments sont étroitement liés. Ainsi, pour constituer un motif grave de rupture, la faute relevée doit certes être intrinsèquement grave (une faute légère serait insuffisante), mais elle doit être grave au point de rendre la poursuite des relations contractuelles immédiatement et définitivement impossible. Cela relève de l'appréciation souveraine du juge du fond<sup>4</sup>.

Le contrat de travail repose sur une relation de confiance entre l'employeur et le travailleur. La rupture de cette confiance peut rendre impossible la poursuite des relations de travail. Cette confiance est certes ressentie subjectivement, mais les faits qui fondent ce sentiment sont des données objectives qui peuvent guider le juge dans son appréciation de la situation. Il examinera la faute à la lumière de toutes les circonstances qui l'accompagnent et qui sont de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave<sup>5</sup>.

---

<sup>1</sup> Cass., 27 janvier 2003, *Chr.D.S.*, 2003, p. 374.

<sup>2</sup> V. en ce sens : Cass. 23/10/1989, *J.T.T.*, 1989, 432, note, *Pas.*, 1990, I, 215.

<sup>3</sup> V. en ce sens : Cass., 26/06/2006, RG S.05.0004.F, *juridat.be*, *J.T.T.*, 2006, 404.

<sup>4</sup> V. en ce sens : Cass., 06/06/2016, n° S.15.0067.F, *juridat*.

<sup>5</sup> V. en ce sens : Cass., 20/11/2006, n° S050117F, *J.T.T.*, 2007, 190 ; Cass., 06/09/2004, *J.T.T.*, 2005, 140 ; Cass., 27/02/1978, *Pas.*, 1978, I, 737.

Dans cette approche, il pourra avoir égard à des éléments qui concernent tant le travailleur que l'employeur et des circonstances aussi variées que l'ancienneté, le type de fonction, le temps, le lieu, le degré de responsabilité, le passé professionnel, l'état de santé physique et mentale, la nature de l'entreprise et l'importance du préjudice subi.

Ces circonstances apparaissent *in fine* comme étant autant d'éléments susceptibles d'exercer une influence, tantôt sur le degré de gravité de la faute, tantôt sur l'évaluation globale et objective de l'impact de cette faute sur la possibilité d'une poursuite de la collaboration professionnelle.

L'employeur qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de la faute, sa gravité et démontrer que la faute grave rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle avec le travailleur<sup>6</sup>.

Ainsi que dit ci-dessus, le fait qui justifie le congé sans préavis ni indemnité est le fait accompagné de toutes les circonstances de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave. La partie qui rompt le contrat pour motif grave supporte donc la charge de la preuve du fait qualifié de faute et de toutes les circonstances de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave.

Eu égard à la gravité de la mesure que constitue le licenciement pour motif grave, la jurisprudence se montre exigeante et rigoureuse quant à la preuve du motif grave, qui doit être certaine<sup>7</sup>.

Si la partie qui invoque le motif grave échoue à en apporter la preuve certaine, le doute profite à l'autre partie et le motif grave ne peut être retenu<sup>8</sup>.

L'article 4, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 19 mars 1991 impose à l'employeur qui envisage de licencier un travailleur pour motif grave d'entamer la procédure dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour au cours duquel il a eu connaissance du fait qui justifierait le licenciement, et ce sous peine de nullité. C'est à l'employeur d'établir qu'il a respecté ce délai.

Il faut considérer que le fait est connu de l'employeur lorsque celui-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice<sup>9</sup>.

---

<sup>6</sup> Cass., 19 décembre 1988, *Pas.*, 1989, p. 438.

<sup>7</sup> S. GILSON et csrts, « La preuve du motif grave », *Le congé pour motif grave, Notions, évolutions, questions procédurales*, dir. S. GILSON, Anthémis, 2011, p. 170.

<sup>8</sup> G. DE LEVAL, « Les techniques d'approche de la vérité judiciaire en matière civile », *La preuve et la difficile quête de la vérité judiciaire*, dir. G. DELEVAL, Anthémis, CUP, 2011, p. 32 ; Cass., 20 mars 2006, [www.juridat.be](http://www.juridat.be), RG n° C040441N.

<sup>9</sup> Cass., 22 octobre 2001, [www.cass.be](http://www.cass.be), RG n° 5990206F ; Cass., 6 septembre 1999, [www.cass.be](http://www.cass.be), RG n° 5980122F

En vertu de l'article 4, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 19 mars 1991 l'employeur qui envisage de licencier un travailleur protégé doit en informer l'intéressé et l'organisation syndicale qui l'a présenté par lettre recommandée.

La mise en œuvre de la procédure de licenciement pour motif grave doit émaner effectivement d'une personne habilitée à exprimer la volonté de l'employeur, éventuellement par procuration. Il n'est par ailleurs pas requis que le mandat ait existé au moment de l'envoi du courrier recommandé : il suffit que l'acte soit ultérieurement confirmé par l'employeur<sup>10</sup>.

L'article 4, § 3, de la loi impose à l'employeur de faire mention, dans les lettres recommandées par lesquelles il informe de son intention le travailleur protégé et l'organisation syndicale qui a présenté sa candidature, de tous les faits dont il estime qu'ils rendent toute collaboration professionnelle définitivement impossible.

En vertu de l'article 7, dans la seconde phase de la procédure, la citation doit mentionner le motif grave qui justifie la demande. Les faits invoqués ne peuvent être différents de ceux qui ont été notifiés en application de l'article 4, § 1<sup>er</sup>. Aucun autre motif ne pourra être soumis à la juridiction du travail.

### *3.2. La protection de la vie privée et l'utilisation de badges internes à l'entreprise*

L'article 8 de la CEDH proclame le droit au respect de la vie privée et familiale, du domicile et de la correspondance.

Le droit au respect de la vie privée concerne notamment les données à caractère personnel : la Cour européenne des droits de l'homme a ainsi affirmé que l'article 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales qui consacre le droit au respect de la vie privée englobait les garanties consacrées par la convention numéro 108 du conseil de l'Europe pour la protection des personnes à l'égard du traitement automatisé des données à caractère personnel<sup>11</sup>.

Par ailleurs, l'article 8, § 1<sup>er</sup>, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ainsi que l'article 16, § 1<sup>er</sup>, du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne énoncent que « *toute personne a droit à la protection des données à caractère personnel la concernant* » même si la Cour de Justice de l'Union européenne concède que le droit à la protection des données à caractère personnel ne constitue pas un droit absolu<sup>12</sup>.

<sup>10</sup> En ce sens, C. trav. Anvers, 20 décembre 2004, inéd., RG n° 2004/0681.

<sup>11</sup> C.E.D.H., Rotaru c/ Roumanie, 4/5/2000, requête n° 38341/95, § 43.

<sup>12</sup> C.J.U.E., 9/11/2010, affaires C-92/09 et C-93/09, §§ 47 et 48.

Afin d'assurer un niveau cohérent de protection des personnes physiques dans l'ensemble de l'Union, et d'éviter que des divergences n'entravent la libre circulation des données à caractère personnel au sein du marché intérieur, le Parlement européen et le Conseil de l'UE ont adopté le Règlement relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données du 27 avril 2016 (RGPD), qui a été transposé en droit belge par la loi du 30 juillet 2018 relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel.

L'article 4 du RGPD définit une donnée à caractère personnel comme « *toute information se rapportant à une personne physique identifiée ou identifiable* ». En vertu du même texte, « *est réputée être une "personne physique identifiable" une personne physique qui peut être identifiée, directement ou indirectement, notamment par référence à un identifiant, tel qu'un nom, un numéro d'identification, des données de localisation, un identifiant en ligne, ou à un ou plusieurs éléments spécifiques propres à son identité physique, physiologique, génétique, psychique, économique, culturelle ou sociale* ».

Le « traitement » est défini comme « *toute opération ou tout ensemble d'opérations effectuées ou non à l'aide de procédés automatisés et appliquées à des données ou des ensembles de données à caractère personnel, telles que la collecte, l'enregistrement, l'organisation, la structuration, la conservation, l'adaptation ou la modification, l'extraction, la consultation, l'utilisation, la communication par transmission, la diffusion ou toute autre forme de mise à disposition, le rapprochement ou l'interconnexion, la limitation, l'effacement ou la destruction* ».

L'accès aux locaux de la plupart des entreprises s'effectue aujourd'hui au moyen d'un système de « badge » c'est-à-dire une carte magnétique individualisée remise à chaque travailleur portant un code individuel qui permet d'identifier avec certitude le travailleur qui en fait usage.

Le contrôle des accès à l'entreprise et du temps de travail constitue incontestablement un traitement de données à caractère personnel au sens de l'article 4 du RGPD.

L'article 5 du RGPD indique que « *Les données à caractère personnel doivent être :*

- a) traitées de manière licite, loyale et transparente au regard de la personne concernée (licéité, loyauté, transparence) ;*
- b) collectées pour des finalités déterminées, explicites et légitimes, et ne pas être traitées ultérieurement d'une manière incompatible avec ces finalités [...] (limitation des finalités) ;*
- c) adéquates, pertinentes et limitées à ce qui est nécessaire au regard des finalités pour lesquelles elles sont traitées (minimisation des données) ;*
- d) exactes et, si nécessaire, tenues à jour ; toutes les mesures raisonnables doivent être prises pour que les données à caractère personnel qui sont inexactes, eu égard aux finalités pour lesquelles elles sont traitées, soient effacées ou rectifiées sans tarder (exactitude) ;*

- e) *conservées sous une forme permettant l'identification des personnes concernées pendant une durée n'excédant pas celle nécessaire au regard des finalités pour lesquelles elles sont traitées [...] (limitation de la conservation) ;*
- f) *traitées de façon à garantir une sécurité appropriée des données à caractère personnel, y compris la protection contre le traitement non autorisé ou illicite et contre la perte, la destruction ou les dégâts d'origine accidentelle, à l'aide de mesures techniques ou organisationnelles appropriées (intégrité et confidentialité). »*

L'article 6 du RGPD précise que « *Le traitement n'est licite que si, et dans la mesure où, au moins une des conditions suivantes est remplie :*

- a) *la personne concernée a marqué son consentement quant au traitement de ses données à caractère personnel pour une ou plusieurs finalités spécifiques ;*
- b) *le traitement est nécessaire à l'exécution d'un contrat auquel la personne concernée est partie ou à l'exécution de mesures précontractuelles prises à la demande de celle-ci ;*
- c) *le traitement est nécessaire au respect d'une obligation légale à laquelle l'utilisateur est soumis ;*
- d) *le traitement est nécessaire à la sauvegarde des intérêts vitaux de la personne concernée ou d'une autre personne physique ;*
- e) *le traitement est nécessaire à l'exécution d'une mission d'intérêt public ou relevant de l'exercice de l'autorité publique dont est investi le responsable du traitement ;*
- f) *le traitement est nécessaire aux fins des intérêts légitimes poursuivis par le responsable du traitement ou par un tiers, à moins que ne prévalent les intérêts ou les libertés et droits fondamentaux de la personne concernée qui exigent une protection des données à caractère personnel, notamment lorsque la personne concernée est un enfant. »*

### *3.3 Application des principes en l'espèce*

#### *a. La recevabilité de la demande originaire de l'employeur*

Monsieur L. et la FGTB mettent en cause la régularité de la notification de l'intention de le licencier au motif que les signataires des courriers d'information étaient Monsieur B., Directeur Gaz Spéciaux Keumiée, et Monsieur G., Directeur de production, qui ne disposaient selon eux pas du pouvoir d'effectuer cette notification, nonobstant le mandat qui leur a été donné par deux administrateurs de la société, Monsieur L. et Monsieur D., ces derniers ayant eux-mêmes agi en dehors de leur sphère de compétence.

L'argument soulevé par Monsieur L. et la FGTB à cet égard est que ces 2 administrateurs ayant agi individuellement, sans qu'une décision en bonne et due forme n'ait été prise par le conseil d'administration de la SA, le mandat ainsi donné ne l'a pas été valablement.

Ainsi que déjà dit ci-dessus, en vertu de l'article 4, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 19 mars 1991, l'employeur qui envisage de licencier un travailleur protégé doit en informer l'intéressé et l'organisation syndicale qui l'a présenté par lettre recommandée.

L'employeur, personne morale, agit au travers de ses organes ou par l'intermédiaire d'une personne mandatée pour le représenter.

Conformément à l'article 1985 du Code civil, le mandat peut être donné par écrit ou verbalement. Il peut être accepté tacitement.

Lorsque le mandataire excède ses pouvoirs, le mandant peut confirmer les actes posés en son nom. La ratification par le mandant peut être expresse ou tacite en vertu de l'article 1998 du Code civil.

En l'espèce, la cour constate que Monsieur L., en sa qualité d'administrateur délégué, était délégué à la délégation journalière, ce qui implique qu'il lui a été donné mandat de poser un certain nombre d'actes juridiques au nom et pour le compte de la société. À l'estime de la cour, parmi ces actes figurent les notifications litigieuses, dont la cour rappelle que, quel que soit leur impact du point de vue social, il ne s'agit juridiquement que d'actes conservatoires qui ne produisent aucun effet irrémédiable<sup>13</sup>.

Surabondamment, la cour constate qu'une copie de ces courriers recommandés a été annexée à la requête du 30 mai 2022 par laquelle l'employeur a saisi, le jour même, le président du tribunal du travail. Le pouvoir des signataires de la requête, à savoir les conseils de la SA agissant dans le cadre de leur mandat *ad litem*, pour représenter la société, n'est pas contesté. Par cette requête, la SA a donc, pour autant que de besoin, ratifié les notifications effectuées le jour même<sup>14</sup>.

Les notifications effectuées en vertu de l'article 4, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 19 mars 1991 étaient donc régulières, la demande originaire étant dès lors recevable. Le jugement attaqué doit être confirmé sur ce point.

*b. L'illégalité de la preuve et son admissibilité en justice*

Monsieur L. et la FGTB considèrent que l'utilisation par l'employeur de données provenant d'un portique de sécurité afin d'établir la réalité du motif grave est illégale, s'agissant d'une utilisation de données détournées de leur finalité première, en violation du RGPD, et en l'absence de toute autorisation de la part du travailleur concerné.

<sup>13</sup> En ce sens, C. trav. Bruxelles (2<sup>ème</sup> ch.), 15 mars 2018, RG n° 2018/AB/5, *Chron. D.S.S.*, 2020, liv. 6-7, 263.

<sup>14</sup> En ce sens, C. trav. Bruxelles (2<sup>ème</sup> ch.), 15 mars 2018, RG n° 2018/AB/5, *Chron. D.S.S.*, 2020, liv. 6-7, 263.

Il n'est pas contesté, la SA étant une entreprise SEVESO, que la collecte des informations relatives au passage de ses travailleurs dans son bâtiment de production dans un but de sécurité est une finalité légitime.

Ce qui fait ici l'objet de débat est la finalité supplémentaire de cet enregistrement, soit l'utilisation de ce système de badge pour enregistrer le temps de travail des travailleurs, dans le but de pouvoir vérifier, en cas de suspicion de fraude, les heures d'accès au bâtiment de production.

Cette seconde finalité n'est pas illégitime à l'estime de la cour, l'employeur indiquant souhaiter par ce biais garantir le respect de l'article 17, 1° de la loi du 3 juillet 1978, en vertu duquel « *le travailleur a l'obligation d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenus* ».

Cette finalité supplémentaire, si elle est légitime, doit en outre, pour être déterminée et explicite et ainsi satisfaire au RGPD, avoir été portée à la connaissance des travailleurs.

La preuve n'en est pas rapportée en l'espèce. La cour observe en effet que le règlement de travail ne mentionne, comme moyen de mesurage du temps de travail, que la pointeuse, ne faisant aucunement référence au système de badge du portique de sécurité. N'établissant pas ce fait l'échange de courriels produits aux débats par l'employeur dont il ressort uniquement que la délégation syndicale, en ce compris Monsieur L., en avait été informée.

Pour la même raison, le principe de transparence, qui exige que toute information et communication relative au traitement des données soit aisément accessible, facile à comprendre, et formulée en des termes clairs et simples, n'est pas rencontré.

Pour le surplus, la cour relève que l'employeur indique, sans que Monsieur L. ou la FGTB n'en apporte la preuve contraire, que cette collecte de données n'est utilisée aux fins de contrôle du respect du temps de travail que lorsqu'une suspicion de fraude existe dans le chef du travailleur, de sorte qu'à l'estime de la cour il peut être considéré que l'employeur satisfait à son obligation de veiller à ce que le traitement des données collectées demeure adéquat, pertinent et limité à ce qui est nécessaire au regard de ladite finalité.

Quant au caractère licite du traitement desdites données, s'il ne ressort d'aucun élément du présent dossier que l'employeur a recueilli le consentement préalable, libre et éclairé de Monsieur L., c'est à bon droit que l'employeur invoque la sauvegarde de ses intérêts légitimes : en son préambule, le RGPD précise ainsi que « *Le traitement de données à caractère personnel strictement nécessaire à des fins de prévention de la fraude constitue également un intérêt légitime du responsable du traitement concerné* ».

Il résulte de ce qui précède qu'à plusieurs égards, le RGPD n'a pas été respecté par l'employeur.

La cour ne fera nonobstant pas droit à la demande de Monsieur L. et de la FGTB d'écartement des moyens de preuve sur lesquels repose la demande d'autorisation de licenciement de l'employeur, considérant que ces éléments de preuve irréguliers peuvent être pris en considération compte tenu de la jurisprudence de la Cour de cassation en son arrêt du 14 juin 2021<sup>15</sup>, qui confirme l'application de la jurisprudence « Antigone » en matière civile et porte que « *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 preuve porte atteinte à la fiabilité de celle-ci ou compromet le droit à un procès équitable.* »

En l'espèce, la fiabilité de la preuve n'est pas entamée par les irrégularités constatées, et le droit au procès équitable est respecté : Monsieur L. a été informé par l'employeur, ainsi que dit ci-dessus, de l'utilisation de ce système de badge pour enregistrer le temps de travail des travailleurs, et l'employeur l'avertira par courriel en date du 30 septembre 2019, où il lui était reproché notamment un problème de balance des heures pointeuses et des absences répétées à son poste de travail en dehors des heures de pauses définies dans l'horaire, qu'il utiliserait les moyens techniques à sa disposition pour contrôler le bon respect de ces derniers points. En outre, il a pu porter le litige devant les juridictions du travail et débattre de la loyauté des éléments de preuve.

*c. La réalité et la gravité du motif invoqué*

Monsieur L. et la FGTB font valoir ne disposer d'aucune information quant à la fiabilité du système mis en place par l'employeur, ni des données « brutes » ayant permis à l'employeur d'établir les relevés dont il se prévaut.

En l'espèce, il est question ici d'un système de contrôle des présences sur le site de production, réalisé à l'aide d'un portique de contrôle d'accès électromagnétique qui scanne automatiquement les passages et permet de déterminer l'heure ainsi que le sens de passage de la personne le traversant.

Ce système équivaut à un système de pointage qui permet de mesurer le temps de travail, et rend possible à l'estime de la cour d'objectiver les faits reprochés à Monsieur L., qui s'avèrent établis au vu des relevés produits, à tous le moins pour les mois d'avril et mai 2022.

La cour relève en outre que devant le premier juge, Monsieur L. a indiqué, sur interrogation du tribunal, qu'il avait pour habitude de pointer « à la pointeuse sociale », avant de faire demi-tour pour aller se changer, éventuellement ranger ses tartines, boire

<sup>15</sup> Cass., 14 juin 2021, RG n° C.20.0418.N, J.T.T., 2022, liv. 1426, 200.

un café... avant de reprendre le chemin du site de production, sans plus pointer, puisque le pointage à la pointeuse sociale avait déjà été réalisé antérieurement.

Ce faisant, Monsieur L. a reconnu la matérialité des faits, dont la cour relève par ailleurs qu'ils ne sont pas liés à l'exercice du mandat du délégué du personnel.

Ces faits sont constitutifs d'une fraude au pointage et sont intrinsèquement fautifs. Ainsi que dit *supra*, toute faute, même d'une certaine gravité, n'est pas nécessairement constitutive d'un motif grave : encore faut-il que la faute commise soit à ce point grave qu'elle rende immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Dans l'appréciation de ce comportement fautif, la cour relève les circonstances concrètes suivantes :

- L'ancienneté de 35 ans de Monsieur L. au service de l'employeur ;
- L'examen des relevés dont fait état l'employeur permet d'objectiver tout au plus une moyenne de 5,5 minutes par jour pendant lesquelles Monsieur L. se trouvait en dehors de la zone de production après avoir pointé en début de journée ;
- La cour relève en outre qu'il n'est pas contesté que les travailleurs qui quittent leur poste de travail et le site de production en cours de journée pour, par exemple, se rendre aux sanitaires ou à l'extérieur pour fumer, s'ils repassent nécessairement par le portique de sécurité, ne « débadgent » pas à la pointeuse le temps de leur activité ; en l'absence de production des relevés du système de badges des autres travailleurs de la SA, il n'est pas avéré que les temps de pause pris par Monsieur L. dépassent ceux que ses collègues s'octroient le cas échéant en ces circonstances, de sorte que l'existence d'un préjudice dans le chef de l'employeur du fait du comportement de Monsieur L. n'est pas établie ;
- Les avertissements dont fait état l'employeur sont en réalité pour l'essentiel relatifs non à des problèmes de pointages, mais à des problèmes d'arrivées tardives, de même que la sanction de mise à pied dont il a été question plus haut.

Compte tenu des circonstances mentionnées ci-dessus, la cour considère que la faute commise par Monsieur L. n'est pas suffisamment grave pour rendre immédiatement et définitivement impossible la poursuite des relations de travail entre la société et lui-même.

La demande de l'employeur sera donc rejetée.

Toutefois, la cour du travail invite les parties à considérer le présent arrêt comme un sérieux rappel à l'ordre adressé à Monsieur L. La répétition, en dépit de cet avertissement, d'un tel comportement fautif pourrait, en fonction des circonstances de l'espèce, être considérée comme une faute grave.

*d. Les dépens*

Aux termes de l'article 1017 du Code judiciaire, tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le juge décrète.

En sa qualité de partie succombante, la SA sera donc condamnée aux dépens d'instance et d'appel, ainsi qu'il sera précisé au dispositif du présent arrêt.

**PAR CES MOTIFS,**

**LA COUR,**

Après en avoir délibéré,

Statuant publiquement et contradictoirement,

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

Déclare l'appel recevable et fondé ;

Met à néant le jugement attaqué et, statuant à nouveau sur la demande originale de l'employeur, la déclare recevable, mais non fondée à l'égard de Monsieur Leonelli et de la FGTB, et l'en déboute ;

Délaisse à l'employeur ses propres dépens, et le condamne aux dépens de Monsieur Leonelli et la FGTB, liquidés à la somme de 1 680 € à titre d'indemnité de procédure d'instance et à la somme de 1 680 € à titre d'indemnité de procédure d'appel, ainsi qu'à la somme de 44 € à titre de contributions au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Claude DL..., conseiller faisant fonction de président,  
Jean-Luc D..., conseiller social au titre d'employeur, qui est dans l'impossibilité de signer  
le présent arrêt au délibéré duquel il a participé (art. 785 du Code judiciaire)  
Nicolas DI..., conseiller social au titre d'employé,  
Assistés de Christelle DI..., greffier

Christelle DI

Nicolas D

Claude D!

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la Chambre 6-B de la Cour du travail de Liège, division Namur, Place du Palais de Justice 5 à 5000, Namur, le 28 septembre 2022, où étaient présents :

Claude DI..., conseiller faisant fonction de président,  
Christelle DI..., greffier,

Christelle DI

Claude DI