



N° d'ordre

Expédition

Numéro du répertoire

2018 /

R.G. Trib. Trav.

16/3228/A

Date du prononcé

27 juin 2018

Numéro du rôle

2017/AL/506

En cause de :

**BUREAU Yves FASTRE
C/
B. A.**

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Cour du travail de Liège

Division Liège

3ème chambre

Arrêt

* CONTRAT DE TRAVAIL – EMPLOYE – MOTIF GRAVE – PREUVE – CLE USB

EN CAUSE :

La SPRL Bureau Yves FASTRE, dont le siège social est établi à 4347 FEXHE-LE-HAUT-CLOCHER, Grand Route, 296, bte 1, inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le numéro 0472.223.912,

partie appelante,

ayant pour conseil Maître Renaud DESTEXHE, avocat à 4500 HUY, place Saint-Denis, 1, et
ayant comparu par Maître Laurent ROLANS

CONTRE :

Madame A. B., née le, domiciliée,

partie intimée,

ayant comparu par son conseil, Maître Anne BALLAND-LAMBERT, avocat à 4000 LIEGE, rue
Pierreuse, 7

•
• •

I. LA RECEVABILITÉ DE L'APPEL.

Le jugement entrepris a été signifié le 24 mai 2017.

L'acte d'appel satisfait aux conditions de forme et de délai.

L'appel est recevable.

II. LES FAITS.

Madame B. est entrée au service du Bureau FASTRE, le 1^{er} octobre 2002, en qualité d'employée, occupée à temps plein sous contrat de travail à durée indéterminée. Ses fonctions consistaient en la tenue administrative et commerciale d'une agence bancaire et de courtage en assurances.

Par lettre recommandée du 19 janvier 2016, le Bureau FASTRE a notifié à Madame B. son licenciement moyennant la prestation d'un préavis de 12 mois et 12 semaines prenant cours le 1^{er} février 2016.

Le 26 janvier 2016, Madame B. a interrogé le Bureau FASTRE sur les motifs de son licenciement.

Le Bureau FASTRE a communiqué ces motifs le 1^{er} mars 2016 :

- diminution des commissions bancaires estimée à 106.000,00€ par CRELAN suite à la modification du barème des commissionnements de la banque CRELAN ;
- diminution de la fréquentation du guichet bancaire par les clients.

Monsieur _____, gérant, a adressé le 7 mars 2016 à Madame B. un courriel rédigé en ces termes :

« Agnès,

Je te confirme que je souhaite te conserver à mi-temps.

Yves »

Le 16 mai 2016, Madame B. a été avertie téléphoniquement par Monsieur _____, gérant, qu'elle n'avait plus à se présenter sur son lieu de travail.

Madame B. s'est présentée sur son lieu de travail pour recevoir des explications et/ou récupérer ses affaires personnelles, le 17 mai 2016.

L'accès à son lieu de travail lui a été interdit.

Par exploit d'huissier du 17 mai 2016, le Bureau FASTRE a notifié à Madame B. son congé pour motif grave en ces termes :

« Madame B.,

J'ai le regret, au nom de la SPRL Bureau Yves FASTRE, Banque et Assurances, inscrite à la BCE sous le n° 0472.223.912, dont le siège social est établi Grand Route, n° 296/1 à 4347 FEXHE-LE-HAUT-CLOCHER, mandaté par Monsieur _____ Gérant Administrateur Directeur, actuellement à l'étranger, de vous faire part de la résiliation de votre contrat sans préavis et avant l'expiration du terme pour motif grave.

Le motif grave est qu'étant en situation de préavis de cessation de votre contrat d'employée depuis le 1^{er} janvier 2016 pour une période de 14 mois, il a été constaté par moi, le 12 mai 2016 à 8H20 sur le lieu de stationnement de votre voiture, qu'une clé USB avait été perdue par vous, clé USB reprenant

copiage des clients de l'entreprise tout autant que de documents internes qui n'avaient pas à quitter l'entreprise, l'ensemble n'ayant d'intérêt qu'en vue d'être révélé à une future concurrence.

Qu'il s'agit notamment d'une liste des clients avec solde des comptes indiquant un très grand nombre de contacts, tout autant que de documents internes qui n'avaient pas à quitter l'entreprise, l'ensemble n'ayant d'intérêt qu'en vue d'être révélé à une future concurrence.

Que de tels agissements de copiage d'éléments de l'entreprise sur une clé USB privée n'ont aucune relation avec vos tâches d'employée au service de la société mais constitue la collecte de renseignements susceptibles de nuire à l'employeur et au commerce.

Qu'ils ruinent toute confiance et ne permettent pas de vous maintenir au sein de l'entreprise SPRL Bureau Yves FASTRE, Grand Route, n° 296/1 à 4347 FEXHE-LE-HAUT-CLOCHER.

Qu'en conséquence, vu les dispositions du contrat de travail et d'emploi (article 35 de la loi du 3 juillet 1978) ultérieurement précisées par convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement, il est décidé et il vous est signifié défense de demeurer dans les lieux de l'entreprise et d'y revenir et de laisser dans les lieux de l'entreprise tout ce qui compète l'activité de celle-ci, la motivation étant une faute lourde et grave réalisée par la collecte et le copiage des clients de la firme comme de documents propres à celle-ci et dont la reconstitution et la conservation privée établit une volonté de communication perverse ou du moins une telle possibilité.

Qu'en conséquence, le licenciement pour faute grave, à effet immédiat avant l'expiration du terme, vous est signifié conformément à la loi.

Je vous prie d'agréer, Madame B., mes salutations distinguées.

Antoine FASTRE

Mandaté par _____ actuellement à l'étranger,
Pour la SPRL Bureau Yves FASTRE. »

III. LE JUGEMENT DONT APPEL.

Madame B. a introduit une action devant le tribunal du travail de Liège, division Liège, afin de contester son licenciement pour motif grave, par requête déposée au greffe de ce tribunal le 26 mai 2016.

Par jugement du 20 mars 2017, la deuxième chambre du tribunal du travail de Liège, division Liège a :

- dit l'action recevable et fondée,

- condamné le Bureau FASTRE à payer à Madame B. une somme de 35.801,96€ à titre d'indemnité compensatoire de préavis ainsi qu'une somme de 12.421,00€ à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, montants à majorer des intérêts au taux légal depuis le 17 mai 2016 et sous déduction des éventuelles retenues sociales et fiscales,
- condamné le Bureau FASTRE aux dépens liquidés en faveur de Madame B. à la somme de 2.400,00€ qui représente l'indemnité de procédure.

IV. L'APPEL.

Le Bureau FASTRE demande à la cour de déclarer l'appel recevable et fondé, dès lors de réformer le jugement entrepris en validant le congé pour motif grave et, à titre subsidiaire, en concluant au caractère raisonnable du licenciement, et de condamner Madame B. aux dépens des deux instances.

V. LE FONDEMENT DES APPELS.

V.1. LE MOTIF GRAVE

Le Bureau FASTRE soutient que (i) le 12 mai 2016, à 8H20, Monsieur Antoine FASTRE a trouvé une clé USB sur le parking occupé par la voiture de Madame B. et que (ii) cette clé USB contenait des données confidentielles qui ne pouvaient quitter l'entreprise et ne présentaient d'intérêt qu'en vue d'être révélées à une future concurrence.

Il verse à son dossier une reproduction du contenu de la clé USB.

La réalité de ce motif grave est contestée.

Madame B. objecte que (i) la découverte de la clé USB dans les circonstances indiquées par le Bureau FASTRE n'est pas prouvée (Madame B. affirme que la clé USB se trouvait sur son bureau), (ii) la clé USB n'est pas produite, (iii) l'analyse unilatérale du contenu de la clé USB n'a aucune force probante, (iv) la clé USB était utilisée pour opérer une liaison entre deux ordinateurs, ce que le Bureau FASTRE n'ignorait pas, et (v) l'affirmation selon laquelle le

contenu de la clé USB aurait été destiné à la concurrence relève du procès d'intention et constitue une atteinte à l'honneur.

V.1.1. La charge de la preuve

En vertu de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier.

V.1.2. La régularité de la preuve

Il est inutile en l'espèce d'examiner la régularité de la preuve obtenue par l'employeur.

Le débat sur la fiabilité de la preuve doit s'instaurer, que la preuve soit irrégulière ou non. ¹

La valeur probante des pièces produites par l'employeur tient aux limites intrinsèques du mode de preuve.

V.1.3. La fiabilité de la preuve

La clé USB n'est pas produite.

L'existence d'une reproduction du contenu de la clé USB confirme que celui-ci a été visualisé tout d'abord et imprimé ensuite par l'employeur hors la présence d'aucun témoin.

La valeur probante des pièces produites par l'employeur n'est pas établie.

Le premier juge relève que les attributs de fichiers sont modifiables.

La cour décide pour le même motif que l'intégrité du contenu de la clé USB n'est pas démontrée et donc que la fiabilité de l'impression de ce contenu n'est pas prouvée.

Ni le nombre, ni la date, ni le contenu des fichiers ne sont établis.

Madame B. précise que la clé USB était utilisée pour opérer la liaison entre deux ordinateurs non connectés entre eux : l'un pour la banque, l'autre pour les assurances.

¹ D. MOUGENOT, « Antigone au milieu du gué. Le point sur l'utilisation des preuves recueillies irrégulièrement en matière civile », in « *La preuve en droit privé : quelques questions spéciales* », LARCIER, 2017, pp. 149 et 150

Le Bureau FASTRE réfute cette version en soutenant, tout d'abord (i) qu'il n'est pas prouvé qu'une clé USB était utilisée pour relier les deux ordinateurs, ensuite (ii) que les deux banques de données informatiques sont incompatibles en manière telle qu'un transfert de données via une clé USB est impossible et (iii) que les deux activités sont différentes de telle sorte qu'une liaison entre les deux ordinateurs ne présente aucun intérêt.

Le premier juge souligne qu'il n'est pas contesté que les deux ordinateurs ne sont pas reliés et conclut que la thèse selon laquelle un transfert de données d'un ordinateur à l'autre par une clé USB est plausible.

La cour considère que les dénégations de l'employeur sont vaines :

- un obstacle d'ordre informatique au transfert de données d'un ordinateur à l'autre ne peut être invoqué sans preuve ;
- le lien entre la banque et l'assurance paraît utile - via les listings et données personnelles des clients - pour deux activités qui sont exercées par une seule entreprise.

Le Bureau FASTRE soutient que Madame B. avait l'intention d'utiliser le contenu de la clé USB au profit de la concurrence. Il estime que le stockage de données confidentielles sur cette clé USB était d'autant plus suspect en période de préavis.

Le premier juge décide que l'employeur n'apporte pas la preuve que la copie de données confidentielles sur une clé USB serait sans aucune relation avec les tâches accomplies par la salariée dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail.

La cour se rallie à cette position.

L'employeur ne peut prêter à la salariée l'intention de divulguer auprès de la concurrence les données confidentielles qui sont stockées sur sa clé USB.

La circonstance que la salariée preste un préavis est indifférente à cet égard.

V.2. LE LICENCIEMENT MANIFESTEMENT DERAISONNABLE

V.2.1. Le principe

- En droit

L'article 8 de la CCT n° 109 énonce : ²

« Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. »

Un licenciement déraisonnable est celui qui :

- 1° se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service ;
- 2° n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Les deux conditions sont cumulatives.

Le juge contrôle la réalité des motifs du licenciement. Il apprécie le caractère manifestement déraisonnable du licenciement sans pouvoir en contrôler l'opportunité.

Le commentaire de l'article 8 de la CCT n° 109 précise que « le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement ».

La charge de la preuve incombe au travailleur en vertu de l'article 10 de la CCT n° 109.

- En fait

Premièrement, il faut constater que les faits invoqués par l'employeur ne sont pas prouvés.

² Convention collective de travail n° 109 concernant la motivation du licenciement conclue au sein du Conseil national du travail le 12 février 2014, entrée en vigueur le 1^{er} avril 2014 pour les congés donnés ou notifiés à partir de cette date

Deuxièmement, il convient de considérer que le licenciement n'aurait pas été décidé par un employeur normal et raisonnable.

A elle seule, l'absence d'audition préalable ne confère pas au licenciement un caractère manifestement déraisonnable.

Celui-ci en effet ne s'apprécie pas au regard des circonstances du licenciement mais au regard de son motif.

L'erreur d'appréciation ne rend pas ipso facto le licenciement manifestement déraisonnable.

Toutefois, en s'abstenant d'entendre le travailleur qu'il s'apprête à licencier, l'employeur fait preuve d'une légèreté blâmable qui est susceptible de consacrer une rupture dépourvue de tout motif avéré ou raisonnable.³

En l'espèce :

Le motif grave apparaît construit de toutes pièces.

C'est avec témérité que l'employeur prête au travailleur l'intention de divulguer auprès de la concurrence des données confidentielles qui sont stockées sur une clé USB.

Cette thèse ne repose sur aucun fondement objectivé ou objectivable, ce dont un employeur normalement prudent doit avoir conscience.

L'employeur congédie précipitamment le travailleur sans recueillir tous les éléments utiles pour prendre une décision en parfaite connaissance de cause, en particulier, sans entendre au préalable le travailleur.

Il prétend avoir acquis une connaissance certaine de la matérialité des faits et de leur gravité à la vue du contenu de la clé USB sans qu'aucune explication rationnelle ne puisse justifier la présence de données confidentielles outre celle de données personnelles.

Cette position ne peut être approuvée alors que, d'une part, le travailleur compte une ancienneté de 14 ans et que, d'autre part, l'employeur émet en réalité des suppositions.

³ S. GILSON, Fifteen shades of C.C.T. 109, in « Droit du travail tous azimuts », CUP, 2016, pp. 364-365

Il n'existe aucun avertissement écrit qui permette d'asseoir la thèse selon laquelle le Bureau FASTRE n'aurait pas été satisfait du travail presté par Madame B.

Cette thèse est démentie par la confirmation qu'un engagement à mi-temps a été envisagé.

Elle n'est pas pertinente puisque des raisons d'ordre économique ont été avancées dans un premier temps tandis qu'un motif grave a été invoqué dans un second temps sans que la matérialité des faits dénoncés soit prouvée.

V.2. L'indemnité

▪ En droit

L'article 9 de la CCT n° 109 prévoit :

« § 1^{er}. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.

§ 2. L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à 3 semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

§ 3. L'indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales. »

Le commentaire de cette disposition précise :

« Le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

En lieu et place de la sanction visée par le présent article, il reste loisible au travailleur de demander la réparation de son dommage réel, conformément aux dispositions du Code civil. »

▪ En fait

Madame B. postule la confirmation du jugement entrepris qui condamne le Bureau FASTRE au paiement d'une indemnité correspondant à 17 semaines de rémunération soit la somme brute de 12.421,00€.

Le Bureau FASTRE conteste le caractère manifestement déraisonnable du licenciement. Il ne conclut pas à titre subsidiaire sur le montant de l'indemnité.

La gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement est appréciée sur la base de la gravité de la faute commise par l'employeur.

En présence d'un motif dont la réalité n'est étayée par aucun élément, qui est de nature à porter atteinte à l'honorabilité du travailleur et qui est invoqué avec une légèreté blâmable, la sanction la plus lourde est appropriée.

VI. L'EXECUTION PROVISOIRE

Madame B. a sollicité le bénéfice d'allocations de chômage. Elle a obtenu des allocations provisoires pour la période couverte par l'indemnité et cédé sa créance à l'ONEM.

Le 29 juin 2017, le Bureau FASTRE a versé une somme de 9.326,06€ à l'ONEM et une somme de 42.828,05€ à l'huissier instrumentant.

Ces deux sommes correspondent aux montants bruts des condamnations prononcées par le jugement entrepris.

Le secrétariat social SECUREX a réclamé, le 31 août 2017, le remboursement d'une somme de 17.711,92€ qui représente les retenues sociales et fiscales afin que les versements requis puissent être effectués au profit de l'ONSS et du SPF Finances.

Madame B. a versé cette somme de 17.711,92€ au Bureau FASTRE le 5 janvier 2018.

Les conclusions de synthèse du Bureau FASTRE (pp. 14 à 17) contiennent des demandes additionnelles. Le Bureau FASTRE postule que Madame B. soit condamnée à lui rembourser les sommes obtenues en exécution du jugement entrepris.

Le jugement entrepris étant confirmé, il n'y a lieu à aucun remboursement.

Par ailleurs, le montant du versement opéré en faveur de l'ONEM n'est pas remis en cause et le décompte établi par le secrétariat social n'est pas contesté.

VII. LES DEPENS D'APPEL

Madame B. postule la condamnation du Bureau FASTRE aux dépens d'appel liquidés en sa faveur à la somme de 7.200,00€ soit le montant maximum de l'indemnité de procédure pour les demandes évaluables en argent dont la valeur est fixée de 60.000,01€ à 100.000,00€.

Elle justifie sa réclamation en invoquant des abus de procédure qui lui portent préjudice.

Aux termes de l'article 1022, alinéa premier, du Code judiciaire, l'indemnité de procédure est une intervention forfaitaire dans les frais et honoraires d'avocat de la partie ayant obtenu gain de cause.

Le troisième alinéa de l'article 1022 du Code judiciaire précise qu'à la demande d'une des parties, éventuellement formulée sur interpellation par le juge, celui-ci peut, par décision spécialement motivée, soit réduire l'indemnité soit l'augmenter, sans pour autant dépasser les montants maxima et minima. Dans son appréciation, le juge tient compte :

- de la capacité financière de la partie qui succombe, pour diminuer le montant de l'indemnité de procédure,
- de la complexité de l'affaire,
- des indemnités contractuelles convenues pour la partie qui obtient gain de cause,
- du caractère manifestement déraisonnable de la situation.

- La complexité de l'affaire

En l'espèce, le litige n'est particulièrement complexe ni en fait, ni en droit.

- Le caractère manifestement déraisonnable de la situation

Ce critère ne tolère qu'une appréciation marginale. Il peut être utilisé par exemple lorsqu'il existe une disproportion évidente entre le montant de l'indemnité de base et l'importance des devoirs accomplis.

En l'espèce, aucun abus ne résulte de l'exercice d'une voie de recours tandis que l'attitude procédurale de la partie appelante n'est pas critiquable, ni critiquée par ailleurs.

Il n'existe donc pas en l'espèce de disproportion évidente entre le montant de base de l'indemnité de procédure prévu pour une demande dont la valeur est fixée de 40.001,00€ à 60.000,00€ et les devoirs accomplis dans un litige dépourvu de complexité particulière.

Il faut observer ici que Madame B. a obtenu l'exécution provisoire du jugement entrepris. Ce qui exclut tout effet dilatoire du recours.

INDICATIONS DE PROCÉDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 1^{er} juin 2018, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 20 mars 2017 par le tribunal du travail de Liège, division de Liège, 2eme Chambre (R.G. 16/3228/A) ;
- l'acte d'appel signifié le 20 juin 2017 par exploit du ministère de Maître Jacques PÂQUES, huissier de justice à 4500 HUY, quai d'Arona, 3A ;
- le dossier de la procédure du tribunal du travail de Liège, division de Liège, reçu au greffe le 17 août 2017 ;
- l'ordonnance de fixation prise sur base de l'article 747, § 1, du Code judiciaire le 4 octobre 2017, fixant la cause à l'audience publique du 1^{er} juin 2018 ;
- les conclusions et conclusions de synthèse de la partie appelante, reçues au greffe respectivement les 4 décembre 2017 et 5 février 2018 ;
- les conclusions, conclusions de synthèse et ultimes conclusions de synthèse de la partie intimée, reçues au greffe respectivement les 2 novembre 2017, 3 janvier 2018 et 19 février 2018 ;
- le dossier de pièces de la partie appelante, reçu au greffe de la cour le 4 décembre 2017 ;
- le dossier de pièces de la partie intimée, déposé à l'audience du 1^{er} juin 2018.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 1^{er} juin 2018 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

Dispositif

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 mais non fondé.

En déboute la partie appelante.

Confirme le jugement entrepris en toutes ses dispositions.

Condamne la partie appelante aux dépens d'appel liquidés à la somme de 3.000,00€ qui représente le montant de base de l'indemnité de procédure.

Lui délaisse ses propres dépens : 226,78€ (coût de la signification de l'acte d'appel dans lequel est porté en compte un montant de 20,00€ au titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne).

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Mme Francine ETIENNE, première présidente,
M. Ronald BAERT, conseiller social au titre d'employeur
M. Constant LEHANSE, conseiller social au titre d'employé

qui ont entendu les débats de la cause et délibéré conformément au prescrit légal,
assistés de Monsieur Nicolas PROFETA, greffier.

Le greffier

Les conseillers sociaux

La première présidente

et prononcé en langue française à l'audience publique de la troisième chambre de la cour du travail de Liège, division Liège, en l'aile sud du Palais de Justice de Liège, sise à 4000 LIEGE, place Saint-Lambert, 30, le **MERCREDI VINGT-SEPT JUIN DEUX MILLE DIX-HUIT**, par la première présidente, Madame Francine ETIENNE, assistée de Monsieur Nicolas PROFETA, greffier,

Le greffier

La première présidente