

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT
Division Charleroi

JUGEMENT

prononcé en audience publique de la **deuxième** chambre

EN CAUSE DE : **Monsieur** **B**

Partie demanderesse, représentée par Madame G. S.
déléguée syndicale, porteuse d'une procuration

CONTRE : **SCRL PALAIS DES EXPOSITIONS CONGRES DE**
CHARLEROI,
B.C.E. 401.553.571,
Dont le siège social est sis avenue de l'Europe, 21,
6000 CHARLEROI,

Partie défenderesse, comparaissant par son conseil, Maître R.
SAHIN, Avocate, loco Maître Francis BRINGARD, Avocat à 6061
MONTIGNIES-SUR-SAMBRE, rue T' Serclaes de Tilly, 49-51.

Le Tribunal, après avoir délibéré de la cause, rend le jugement suivant :

I. Procédure

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, usage de la langue française ayant été fait.

Vu le dossier de la procédure et notamment :

- la requête contradictoire déposée au greffe le 26 septembre 2017 ;
- les convocations adressées aux parties en application de l'article 1034sexies du Code judiciaire pour l'audience du 05 mars 2018 ;
- l'ordonnance rendue le 05 mars 2018 en application de l'article 747, § 1^{er} du Code judiciaire, fixant la cause pour plaidoirie le 07 janvier 2019 ;
- les convocations adressées aux parties en application de l'article 747, § 2, du Code judiciaire pour l'audience du 07 janvier 2019 ;
- les conclusions pour la partie défenderesse, déposées au greffe le 23 mai 2018 ;

- les conclusions pour la partie demanderesse, déposées au greffe le 21 août 2018 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse pour la partie défenderesse, déposées au greffe le 09 novembre 2018 ;
- les dossiers de pièces des parties.

Entendu les parties en leurs explications lors de l'audience publique du 07 janvier 2019.

La tentative de conciliation prévue par l'article 734 du Code judiciaire n'a pas abouti.

II. Objet de la demande

La demande, telle que reprise dans les conclusions déposées au greffe le 21 août 2018, tend à la condamnation de la partie défenderesse à payer à Monsieur B

- la somme brute de 3.577,44 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- la somme précitée à majorer des intérêts légaux à dater du 29 janvier 2017 et judiciaires ensuite ;
- les frais et dépens de l'instance.

La demande tend également à la condamnation de la partie défenderesse à délivrer au demandeur la fiche de salaire et la fiche de rémunération 281.10 relatives au chef de demande précité et ce, sous peine d'une astreinte de 5,00 euros par jour de retard et par document manquant à dater du neuvième jour suivant la signification du jugement à intervenir.

III. Les faits

1.

Il ressort des documents et pièces figurant au dossier ainsi que des explications fournies à l'audience que :

- Monsieur B est entrée au service de la SCRL PALAIS DES EXPOSITIONS CONGRES DE CHARLEROI le 1^{er} décembre 2007, en qualité d'ouvrier (concierge), dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée et à concurrence de 37,50 heures par semaine ;
- par courrier recommandé du 29 janvier 2017, la SCRL PALAIS DES EXPOSITIONS CONGRES DE CHARLEROI lui a notifié la rupture de son contrat de travail pour motif grave, dans les termes suivants :

« Cher Monsieur,

Il nous revient que différents vols ont été commis cette nuit dans les halls du Palais des Expositions.

Votre responsabilité est largement engagée dans le cadre de ces événements puisque votre mission consiste à nettoyer les allées des halls où vous circulez en toute liberté pendant la nuit.

De plus, une vidéo située sur le stand n°2722 'TOUT INSTAL SECURITY' montre clairement que vous pénétrez dans les stands 2617 PROBONBON et 2513 HABIB EXOTICA et que vous y dérobez des articles.

Face à ce constat, je n'ai d'autre possibilité que de vous licencier pour faute grave (vol).

La présente lettre vous est adressée par pli recommandé et constitue notification officielle de ce licenciement. (...) »

- l'organisation syndicale de Monsieur E a contesté son licenciement par courrier recommandé du 02 février 2017, dans les termes suivants :

« (...) Mr B a été licencié pour faute grave (vol) en date du 29.01.2017.

Sachez que Mr B conteste ce motif. Et pour cause, l'employeur ne peut pas installer de caméras sur votre lieu de travail comme bon lui semble. S'il décide d'en mettre en place, il doit respecter les dispositions de la CCT n° 68 relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard de la surveillance par caméras sur le lieu de travail.

Dans le cas présent, il ne s'agit nullement de vos propres installations régies par une CCT mais ce sont bien les caméras d'un 'exposant'. Ceci est donc une réelle atteinte à la vie privée. Cet exposant tout comme vous, vous exposez donc à des poursuites judiciaires.

Mr B est entrée dans le stand pour retirer les sacs poubelles. (...) »

- par courrier du 1^{er} mars 2017, l'organisation syndicale de Monsieur B a encore apporté les précisions suivantes :

« (...) par courrier recommandé du 29 janvier 2017, votre cliente a décidé de mettre fin au contrat qui les unissait et ce, pour motif grave.

(...) M. B conteste fermement tant sur le fond que sur la forme.

S'agissant plus précisément de la forme, vous n'êtes pas sans savoir que l'usage de caméras sur le lieu de travail est strictement réglementé par la CCT n° 68 relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard de la surveillance par caméras sur le lieu de travail.

Cette convention impose des conditions à remplir pour que la surveillance par caméras soit autorisée.

Ainsi l'employeur doit informer :

- *Le conseil d'entreprise sur tous les aspects de la surveillance par caméras visés au § 4, préalablement et lors de la mise en œuvre de la surveillance ;*
- *Les travailleurs concernés sur tous les aspects de la surveillance par caméras.*

En l'espèce, votre cliente fonde sa décision sur une vidéo appartenant et située sur le stand d'un exposant.

Concernant cette caméra, il appartient à votre cliente de prouver le respect de la convention collective n° 68.

A défaut, il y a lieu de constater que la preuve a été recueillie illégalement. (...)

Dès lors, défaut pour votre cliente de rapporter la preuve du respect de la CCT n° 68, il doit être considéré que le licenciement de notre affilié se fonde sur des éléments qui n'ont pas été recueillis de manière licite et est de facto irrégulier.

Celle-ci est donc redevable d'une indemnité compensatoire de préavis de 6 semaines, soit 3.577,44 € brut ((2.583,71€ x 3/13) x 6). (...) »

- *le conseil de la SCRL PALAIS DES EXPOSITIONS CONGRES DE CHARLEROI a répondu comme suit, par courrier du 1^{er} mars 2017 :*

« (...) L'infraction commise a été découverte à l'aide d'une caméra de démonstration placée sur le stand d'un exposant. Ce dernier nous a d'ailleurs confié que des faits similaires avaient été enregistrés les nuits précédents le 29 janvier 2017.

La preuve du motif grave ne peut certes pas porter atteinte à une disposition légale protégeant le droit à la vie privée du travailleur.

Cependant, sachant que la prise de connaissance de l'infraction est le fruit du hasard, je me permets de vous interroger sur le fondement juridique de votre raisonnement.

Il convient de préciser que ni la CCT n° 68 relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard de la surveillance par caméras sur le lieu de travail ni la loi du 21 mars 2007 qui règle l'utilisation de caméras de surveillance ne trouvent à s'appliquer au cas d'espèce. (...) »

2.

Divers courriers furent encore échangés. Les parties ne parvenant pas à se mettre d'accord, la présente procédure a été introduite.

IV. Recevabilité

Introduite dans les formes et délais légaux, la demande apparaît recevable.

Sa recevabilité n'a, du reste, pas été contestée.

V. Discussion

1. Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

1.1. Rappel des principes en matière de motif grave

1.

Le motif grave est défini par l'article 35, alinéa 2, de la loi du 03 juillet 1978 relative aux contrats de travail comme étant « *toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ».

Aux termes de l'article 35, alinéa 3, de la loi du 03 juillet 1978 relative aux contrats de travail : « *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* ».

La charge de la preuve tant de la réalité des faits que du respect des délais prévus à l'article 35, alinéas 3 et 4, de la loi du 03 juillet 1978 relative aux contrats de travail incombe à la partie qui invoque l'existence d'un motif grave (art. 35, dernier alinéa), le juge appréciant souverainement tant la gravité de la (des) faute(s) en fonction des circonstances de la cause que le respect du délai de trois jours.

2.

Dans les relations de travail, le lien de confiance est capital.

La question de la rupture dudit lien de confiance est par conséquent centrale dans l'appréciation d'un licenciement pour motif grave, comme le soulignent M. DUMONT et L. PELTZER ¹:

« 1. La notion de motif grave

1. Dès l'instant où l'attitude reprochée entraîne une perte de confiance de l'employeur à l'égard de son employé, elle est de nature à justifier une rupture sur l'heure (Cour Trav. Bruxelles, 4ème ch., 5 septembre 2000, R.G. n° 38.800).

¹ M. DUMONT et L. PELTZER, « Chronique de jurisprudence inédite : licenciement pour motif grave », *Chron.D.S.*, 2001, p. 231.

2. Parce qu'elles trompent la nécessaire confiance que doit pouvoir avoir l'employeur, les fautes graves reprochées sont constitutives de motif grave (Cour Trav. Bruxelles, 4ème ch., 6 septembre 2000, R.G., n° 37.325).

3. Le comportement du travailleur était, par la gravité de la faute commise – la confiance qui doit pouvoir être placée dans tout travailleur ayant disparu – de nature à rendre impossible la poursuite des relations contractuelles (Cour Trav. Liège, 4ème ch., 30 juin 2000, R.G. n° 23.656/95).

4. L'honnêteté dans les relations de travail étant une obligation essentielle, en général tout comportement malhonnête est considéré comme un motif grave de rupture car il est de nature à miner le sentiment de confiance qui doit présider aux relations entre parties (Cour Trav. Liège, 3ème ch., 19 juin 2000, R.G. n° 28.045/99). »

1.2. Rappel des principes en matière de preuve recueillie de manière illégale

Dans un arrêt du 14 octobre 2003 (R.G. P.03.0762.N, www.juridat.be), rendu en matière pénale, la Cour de cassation a apporté l'enseignement suivant quant à la question de savoir si une preuve recueillie illégalement peut être produite en justice :

« Attendu que la circonstance qu'un élément de preuve a été obtenu irrégulièrement a, en règle, uniquement pour conséquence que le juge lorsqu'il forme sa conviction, ne peut prendre cet élément en considération ni directement ni indirectement :

- soit lorsque le respect de certaines conditions de forme est prescrit à peine de nullité ;*
 - soit lorsque l'irrégularité commise a entaché la fiabilité de la preuve ;*
 - soit lorsque l'usage de la preuve est contraire au droit à un procès équitable ;*
- (...) »*

La Cour de cassation a maintenu sa jurisprudence au fil du temps ; ainsi, dans un arrêt du 02 mars 2015 (R.G. P.04.1644.F, www.juridat.be), la Cour de cassation a précisé, toujours dans un contexte pénal mais à propos d'une preuve recueillie par caméra, installée sur le lieu de travail sans information préalable des travailleurs, que (le Tribunal met en évidence):

« (...) Attendu que le moyen fait grief aux juges d'appel d'avoir violé l'article 9, § 1er, de la convention collective de travail n° 68, du 16 juin 1998, rendue obligatoire par arrêté royal du 20 septembre 1998 ; que la demanderesse reproche à l'arrêt de restreindre le champ d'application de cette disposition en décidant, en substance, que l'employeur peut, par caméra, surveiller un travailleur à son insu lorsque cette vidéosurveillance ne porte pas atteinte à sa vie privée ;

Mais attendu qu'il ne résulte ni des articles 6 et 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ni d'aucune disposition constitutionnelle ou légale, et notamment pas de la convention collective dont la demanderesse se prévaut, que la violation par l'employeur de son obligation d'information préalable, à supposer cette obligation applicable

en la cause, interdirait nécessairement toute poursuite pénale à charge du travailleur dont l'outil a été surveillé à son insu ;

Attendu que, l'omission dénoncée n'étant pas sanctionnée de nullité par la loi, c'est au juge qu'il appartient d'apprécier les conséquences, sur la recevabilité des moyens de preuve produits aux débats, de l'irrégularité ayant entaché leur obtention (...)

C'est pour la première fois dans un arrêt du 10 mars 2008 (R.G. S.07.0073.N, www.juridat.be) que la Cour de cassation s'est prononcée en matière civile ; elle a, ici aussi, maintenu sa jurisprudence, en des termes très généraux (le Tribunal met en évidence):

« (...) Sauf si la loi prévoit expressément le contraire, le juge peut examiner l'admissibilité d'une preuve illicitement recueillie à la lumière des articles 6 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et 14 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques en tenant compte de tous les éléments de la cause, y compris de la manière suivant laquelle la preuve a été recueillie et des circonstances dans lesquelles l'irrégularité a été commise.

Sauf en cas de violation d'une formalité prescrite à peine de nullité, la preuve illicitement recueillie ne peut être écartée que si son obtention est entachée d'un vice qui est préjudiciable à sa crédibilité ou qui porte atteinte au droit à un procès équitable.

Le juge qui procède à cette appréciation peut notamment tenir compte d'une ou de plusieurs des circonstances suivantes : le caractère purement formel de l'irrégularité, sa conséquence sur le droit ou la liberté protégés par la règle violée, la circonstance que l'autorité compétente pour la recherche, l'instruction et la poursuite des infractions a commis ou n'a pas commis l'irrégularité intentionnellement, la circonstance que la gravité de l'infraction excède manifestement celle de l'irrégularité, le fait que la preuve illicitement recueillie porte uniquement sur un élément matériel de l'infraction, le fait que l'irrégularité qui a précédé ou contribué à établir l'infraction est hors de proportion avec la gravité de l'infraction. (...) »

Ce dernier arrêt ayant été rendu dans un litige de sécurité sociale – dont la réglementation touche à l'ordre public –, certains auteurs et certaines juridictions restent sceptiques quant à l'application de cette jurisprudence dans la matière des relations de travail (à tout le moins en cas de litige ne touchant pas à l'ordre public). Dans cette matière, la question de l'admissibilité de la preuve recueillie illégalement reste donc controversée (pour une synthèse récente à ce propos: D. MOUGENOT, « Le point sur la jurisprudence Antigone en matière civile », *J.T.*, 2017, p. 69 et s.).

A l'estime du Tribunal, une preuve recueillie illégalement - fût-ce en matière civile et en dehors de questions d'ordre public - peut le cas échéant être admise, dans le respect des balises posées, notamment, par les arrêts précités de la Cour de cassation. A l'appui de

cette position, outre les termes généraux utilisés par la Cour de cassation dans son arrêt du 10 mars 2008, le Tribunal relève les décisions suivantes :

- arrêt n° 158/2010 du 22 décembre 2010 de la Cour constitutionnelle (M.B., 25 février 2011, Ed. 3, p. 13928):

« (...) B.6.4. Il s'ensuit que la circonstance qu'une preuve obtenue en méconnaissance d'une disposition légale visant à garantir le droit au respect de la vie privée n'est pas automatiquement nulle ne viole pas en soi le droit au respect de la vie privée garanti par l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme.

B.7. L'article 22 de la Constitution, qui garantit également le droit au respect de la vie privée, ne comporte pas plus que l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme une règle explicite relative à l'admissibilité de la preuve obtenue en méconnaissance du droit garanti dans celle-ci.

Une telle règle ne se déduit pas davantage implicitement de cette disposition. En effet, il ressort des travaux préparatoires de l'article 22 de la Constitution que le Constituant a cherché la plus grande concordance possible « avec l'article 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (CEDH), afin d'éviter toute contestation sur le contenu respectif de l'article de la Constitution et de l'article 8 de la [Convention] » (Doc. parl., Chambre, 1992-1993, n° 997/5, p. 2).

B.8. Sans qu'il soit nécessaire en l'espèce d'examiner si le non-respect, par les services de police, des conditions que la disposition en cause lie à un contrôle d'identité pourrait être considéré comme incompatible avec le droit au respect de la vie privée garanti par l'article 22 de la Constitution, il suffit de constater que cet article n'exige pas en soi qu'une preuve obtenue en méconnaissance du droit qu'il garantit doive être considérée comme nulle en toutes circonstances.(...) »

- arrêt du 08 septembre 2016 du Tribunal de l'Union Européenne (<http://curia.europa.eu> – le Tribunal met en évidence):

« (...) 60 (...) la question qui se pose en l'espèce est celle de savoir si des éléments de preuve recueillis régulièrement par la Commission peuvent être utilisés par cette dernière, même si à l'origine ils ont été obtenus par un tiers, le cas échéant, illégalement, par exemple en violation du droit au respect de la vie privée de la personne ayant fait l'objet des enregistrements litigieux.

61 En particulier, selon les requérantes, les enregistrements en cause ont été effectués par l'employé d'un concurrent en violation du droit au respect de la vie privée tel que consacré à l'article 8 de la CEDH.

62 Cependant, à cet égard, il résulte de la jurisprudence de la Cour EDH, (...) que l'utilisation en tant que moyen de preuve d'un enregistrement illégal ne

se heurte pas en soi aux principes d'équité consacrés par l'article 6, paragraphe 1, de la CEDH, y compris lorsque cet élément de preuve a été obtenu en violation des exigences de l'article 8 de la CEDH, lorsque, d'une part, la partie requérante en cause n'a pas été privée d'un procès équitable ni de ses droits de la défense et, d'autre part, cet élément n'a pas constitué le seul moyen de preuve retenu pour motiver la condamnation.

63 Or, en l'espèce, il y a lieu de relever, ainsi qu'il est indiqué au considérant 37 de la décision attaquée, que, au cours de la procédure administrative, la Commission a offert à toutes les parties la possibilité d'avoir accès à l'ensemble des enregistrements audio et aux notes écrites accompagnant ces enregistrements figurant dans le dossier. Les requérantes ne contestent d'ailleurs pas qu'elles ont eu l'occasion d'écouter les enregistrements audio, de consulter les notes écrites et de faire des remarques sur toutes les pièces du dossier.

64 Par ailleurs, les requérantes n'avancent dans leur écritures aucun autre argument qui permettrait de douter du déroulement équitable de la procédure administrative en cause.

(...) 73 À la lumière des circonstances qui précèdent, il y a lieu de conclure que, même s'il fallait considérer que les enregistrements en cause ont été effectués illégalement par l'une des entreprises concurrentes des requérantes, c'est à bon droit que la Commission les a utilisés en tant que moyens de preuve dans le cadre de la décision attaquée, pour constater une violation de l'article 101 TFUE, contrairement à ce que soutiennent les requérantes.

(...) 76 De plus, il n'existe pas de disposition en droit de l'Union prévoyant expressément l'interdiction de tenir compte, dans le cadre d'une procédure juridictionnelle, de preuves illégalement obtenues, par exemple en violation des droits fondamentaux (voir, en ce sens, arrêt du 8 juillet 2008, *Franchet et Byk/Commission*, T-48/05, EU:T:2008:257, point 75), et, de manière générale, il ressort de la jurisprudence rappelée aux points 42 à 55 ci-dessus que, contrairement à ce que soutiennent les requérantes, il n'existe pas de principe en vertu duquel des preuves obtenues illégalement ne pourraient être utilisées dans le cadre d'une investigation ou d'une procédure juridictionnelle.

(...) 85 À la lumière de ce qui précède, il convient de conclure que la Commission n'a pas commis d'illégalité en utilisant les enregistrements téléphoniques contestés pour établir une infraction à l'article 101 TFUE. (...) »

- arrêt du 09 janvier 2018 de la Cour Européenne des Droits de l'Homme (Req. n° 1874/13 et 8567/13 - <https://www.echr.coe.int>); alors même que la Cour reconnaît l'existence d'irrégularités (non-respect du droit à la vie privée – vidéosurveillance secrète sur le lieu de travail) et octroie, de ce fait, des dommages et intérêts pour dommage moral, la Cour conclut à l'admissibilité des preuves obtenues illégalement (le Tribunal met en évidence):

« (...) 82. Si l'article 6 de la Convention garantit le droit à un procès équitable, il ne régit pas pour autant l'admissibilité des preuves ou leur appréciation, matières qui relèvent au premier chef du droit interne et des juridictions nationales (*Schenk c. Suisse*, 12 juillet 1988, §§ 45-46, série A no 140, et *García Ruiz c. Espagne [GC]*, no 30544/96, § 28, CEDH 1999-I).

83. La Cour rappelle à cet égard qu'elle n'a pas à se prononcer, par principe, sur l'admissibilité de certaines sortes d'éléments de preuve, par exemple des éléments obtenus de manière illégale au regard du droit interne (*Van Mechelen et autres c. Pays-Bas*, 23 avril 1997, § 50, Recueil 1997-III, et *Khan c. Royaume-Uni*, no 35394/97, § 34, CEDH 2000V). La question essentielle qui se pose est donc de savoir non pas si des éléments de preuve recueillis irrégulièrement ou en violation de la Convention auraient dû ou n'auraient pas dû être admis mais si la procédure dans son ensemble, y compris la manière dont les éléments de preuve ont été recueillis, a été équitable, ce qui implique l'examen de l'illégalité en question et, dans le cas où se trouve en cause la violation d'un autre droit protégé par la Convention, de la nature de cette violation (voir, entre autres, *Khan*, précité, § 34, et *P.G. et J.H. c. Royaume-Uni*, précité, § 76).

84. Pour ce qui est de la nature de la violation de la Convention constatée, la Cour rappelle que, pour déterminer si l'utilisation comme preuves d'informations obtenues au mépris de l'article 8 a privé le procès dans son ensemble du caractère équitable voulu par l'article 6, il faut prendre en compte toutes les circonstances de la cause et se demander en particulier si les droits de la défense ont été respectés et quelles sont la qualité et l'importance des éléments en question (voir, en comparaison et entre autres, *Khan*, précité, §§ 35-40, *P.G. et J.H. c. Royaume-Uni*, précité, §§ 77-79, et *Bykov c. Russie [GC]*, no 4378/02, §§ 94-98, 10 mars 2009, où aucune violation de l'article 6 n'a été constatée). Parmi les éléments à retenir figurent les points de savoir si le requérant a pu contester l'authenticité des preuves et s'opposer à leur utilisation, si les preuves étaient d'une qualité suffisante – ce qui impose de rechercher si les circonstances dans lesquelles elles ont été obtenues jettent le doute sur leur crédibilité ou leur exactitude – et si elles sont corroborées par d'autres éléments (*Schenk*, précité, §§ 46-48, *Khan*, précité, §§ 34 et 35, *P.G. et J.H. c. Royaume-Uni*, précité, §§ 76 et 77, *Allan c. Royaume-Uni*, no 48539/99, §§ 42 et 43, CEDH 2002-IX, et *Bykov*, précité, §§ 88-90). Enfin, la Cour juge importante la question de savoir si, oui ou non, les preuves en question étaient déterminantes pour l'issue du procès (voir, en comparaison et en particulier, *Khan*, précité, §§ 35 et 37).

b) Application en l'espèce des principes susmentionnés

85. Pour en revenir à la présente affaire et par souci de clarté, la Cour analysera tout d'abord le grief de violation de l'article 6 § 1 tiré par toutes les requérantes de l'utilisation comme preuves des enregistrements recueillis au moyen de la vidéosurveillance. (...)

(...) 86. La Cour va à présent rechercher si l'utilisation par les juridictions internes de preuves recueillies en violation de l'article 8 de la Convention était

également contraire au droit des requérantes à un procès équitable garanti par l'article 6 § 1 de la Convention.

87. En l'espèce, la Cour doit examiner si l'utilisation pendant les procès de vidéos filmées en secret au mépris de la Convention était à même de rendre ceux-ci inéquitable dans leur ensemble.

88. La Cour relève tout d'abord que, lors des procès contradictoires conduits en première instance et en appel, les requérantes ont amplement eu l'occasion de contester aussi bien l'authenticité que l'usage des matériaux recueillis au moyen de la vidéosurveillance. Les tribunaux internes, à tous les niveaux (à savoir le juge du travail no 1 de Granollers, le Tribunal supérieur de justice de Catalogne et le Tribunal constitutionnel), ont examiné les moyens présentés par elles sur ces questions.

89. La Cour relève en outre que les enregistrements en cause n'étaient pas les seules preuves sur lesquelles les tribunaux internes se sont appuyés pour baser leurs jugements déclarant les licenciements légitimes. D'ailleurs, s'agissant de la première requérante, les principales preuves à l'appui de la légitimité de son licenciement étaient non seulement les enregistrements obtenus grâce à la vidéosurveillance secrète, mais aussi les dépositions d'une collègue elle aussi licenciée parce qu'elle était impliquée dans les vols, du directeur du magasin, du représentant syndical et du représentant légal de la société. De la même manière, s'agissant des autres requérantes, les principales preuves qui ont permis de légitimer les licenciements étaient non seulement les enregistrements, mais aussi les dépositions de collègues licenciées elles aussi parce qu'elles étaient impliquées dans les vols, du directeur du magasin, du représentant syndical et du représentant légal de la société.

90. La Cour estime dès lors qu'aucun élément ne permet de conclure que les droits de la défense n'aient pas été dûment respectés pour ce qui est de l'administration de la preuve ni que l'examen du dossier par les tribunaux internes ait été arbitraire (Bykov, précité, § 98).

91. La Cour en conclut que l'utilisation pendant les procès de matériaux enregistrés en secret n'était pas contraire aux exigences d'équité découlant de l'article 6 § 1 de la Convention. (...)

A noter également que la Cour du travail de Mons s'est, à deux reprises, prononcée en admettant la preuve recueillie illégalement :

- arrêt du 14 septembre 2009 (R.G. 20.489, R.R.D., 2008, liv. 129, p. 535 et s.) :

« (...) A l'instar de l'analyse à laquelle le premier juge a procédé, il s'impose à la Cour d'examiner la licéité (au sens de légalité) des preuves produites et leur force probante.

A cet égard, il résulte de l'enseignement de la Cour de cassation (Cass., 10 mars 2008, R.G. S.07.0073.N/1, Orientations, 2008, n°7, p. 27) que, sauf disposition légale contraire, il appartient au juge d'apprécier l'admissibilité d'une preuve

illicitement recueillie à la lumière des articles 6 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et 14 PIDCP (Pacte international relatif aux droits civils et politiques), en tenant compte de tous les éléments de la cause, y compris la manière suivant laquelle la preuve a été recueillie et des circonstances dans lesquelles l'irrégularité a été commise. Le juge décide souverainement de tenir compte ou non de preuves illicitement recueillies.

L'arrêt considère que la preuve ne peut être écartée automatiquement, sans autre formalité.

Une telle preuve ne peut être écartée, sauf violation d'une forme prescrite à peine de nullité, que si l'obtention de la preuve est entachée d'un vice qui affecte sa fiabilité ou qui compromet le droit à un procès équitable. (...) »

- arrêt du 08 décembre 2010 (R.G. 2009/AM/21709, www.terralaboris.be) :

« (...) Jusqu'il y a peu, les juridictions considéraient qu'un élément de preuve (...) recueilli en contravention aux dispositions légales et réglementaires en vigueur devait être écarté des débats.

Toutefois, il apparaît que cette position est actuellement remise en question au regard de l'arrêt de la Cour de cassation du 10 mars 2008 dans un litige opposant l'ONEm à un chômeur.

(...) La Cour de céans estime que les enseignements issus de cet arrêt du 10 mars 2008 trouvent à s'appliquer dans le cadre d'un litige relatif à la rupture de relations contractuelles entre un travailleur et son employeur. Il n'y a en effet pas lieu de considérer que ces enseignements seraient limités au contentieux de la sécurité sociale.

Dans cet arrêt, la Cour suprême pointe plusieurs critères à examiner dans le cadre de l'appréciation du juge :

- *la collecte était-elle conditionnée par des formalités prévues à peine de nullité ?*
- *l'irrégularité entache-t-elle la crédibilité, la fiabilité de la preuve ?*
- *la collecte a-t-elle compromis le droit à un procès équitable ?*
- *quelle est l'incidence de l'irrégularité sur le droit ou la liberté protégés ? l'illicéité est-elle disproportionnée avec la gravité de l'infraction ?*

(...) Par conséquent, la Cour de céans considère qu'en l'espèce, il n'y a pas lieu d'écarter les preuves irrégulièrement recueillies pour fonder le motif grave. (...) »

1.3. Application des principes au cas d'espèce

1.

Monsieur B¹ estime que les images vidéo produites en pièce 3 par la SCRL PALAIS DES EXPOSITIONS CONGRES DE CHARLEROI ont été irrégulièrement prises, de sorte qu'elles ne peuvent constituer la preuve du motif grave invoqué à l'appui de son licenciement.

La manière dont ces images ont été filmées contrevient d'après lui, à:

- l'article 8 de la Convention Européenne des droits de l'Homme ;
- l'article 22 de la Constitution ;
- l'article 8 de la loi du 21 mars 2007 réglant l'installation et l'utilisation de caméras de surveillance.

Il est douteux que la loi du 21 mars 2007 puisse en l'espèce être invoquée (*cf.* son article 3, précisant que la loi n'est pas applicable à l'installation/l'utilisation de caméras de surveillance sur le lieu de travail).

Sur le lieu de travail, l'employeur est, au premier plan, responsable du respect du droit à la vie privée de ses travailleurs. Il lui incombe, notamment, de respecter les dispositions de la C.C.T. n° 68 du 16 juin 1998 relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard de la surveillance par caméras sur le lieu de travail. Les images vidéo produites par l'employeur, quand bien même elles ont été prises par un tiers (un exposant, présent dans le bâtiment), ne rencontrent manifestement les exigences et garanties visées par ladite C.C.T. n° 68. Or, l'utilisation d'une caméra cachée sur le lieu de travail, si elle n'est en principe pas permise à l'employeur, ne paraît pas pouvoir être considérée comme plus légitime parce qu'elle serait le fait d'un tiers.

Il reste que, conformément à la jurisprudence citée ci-avant, une preuve irrégulièrement recueillie ne doit pas nécessairement être écartée.

En l'espèce, le Tribunal relève que :

- il ne paraît pas être question de violation d'une formalité prescrite à peine de nullité ;
- l'irrégularité commise ne paraît pas entacher la crédibilité des images produites par la SCRL PALAIS DES EXPOSITIONS CONGRES DE CHARLEROI ;
- Monsieur B ne conteste pas avoir eu la possibilité de visionner les images litigieuses et, par voie de conséquence, la possibilité de formuler toute observation utile (de sorte que son droit à un procès équitable paraît également respecté).

A titre surabondant, le Tribunal relève qu'en l'espèce :

- la caméra litigieuse n'appartient pas à l'employeur (ce n'est pas l'employeur qui a, sciemment, placé des caméras cachées) ;
- les images litigieuses constituent, en l'espèce, le seul moyen de preuve possible (puisque les faits se sont déroulés en dehors des heures d'ouverture du salon).

Le Tribunal considère qu'il n'y a pas lieu d'écarter les images litigieuses dans le cadre du motif grave invoqué par la SCRL PALAIS DES EXPOSITIONS CONGRES DE CHARLEROI.

2.

Les images produites en pièce 3 par la SCRL PALAIS DES EXPOSITIONS CONGRES DE CHARLEROI paraissent parfaitement coïncider avec la description qu'en fait la SCRL PALAIS DES EXPOSITIONS CONGRES DE CHARLEROI en page 4 de ses dernières conclusions (concluant à des vols de friandises).

Monsieur B ne fournit aucune explication plausible, permettant d'écarter la thèse de son employeur. L'explication reprise dans le courrier du 02 février 2017 – non réitérée par la suite – selon laquelle « *Mr B est entrée dans le stand pour retirer les sacs poubelles* » ne paraît pas conciliable avec les images produites.

Des faits de vols sur le lieu de travail, indépendamment de la valeur des objets dérobés et indépendamment de leur propriétaire, sont de nature à rompre, avec effet immédiat, la confiance de l'employeur envers son travailleur.

Le licenciement pour motif grave apparaît par conséquent régulier.

La demande d'indemnité compensatoire de préavis est dès lors, non fondée.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,**

Statuant contradictoirement,

Reçoit la demande,

Dit la demande non fondée,

En déboute Monsieur B

En application de l'article 1017, al. 1^{er} du Code judiciaire, condamne Monsieur B aux frais et dépens de l'instance, liquidés pour la SCRL PALAIS DES EXPOSITIONS CONGRES DE CHARLEROI à la somme de 780,00 euros à titre d'indemnité de procédure ; délaisse à Monsieur B ses propres frais et dépens de l'instance.

R.G. : 17/2779/A

code 102

Rép.: 19/ 1129

Ainsi rendu et signé par la **deuxième chambre** du Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, composée de :

Mme M.-N. BORLEE
M. J.-F. BURHIN
M. R. WATHY
M. A. WARNIER

Juge au Tribunal du travail, président la chambre,
Juge social au titre d'employeur,
Juge social au titre de travailleur ouvrier,
Greffier.

WARNIER

BURHIN

WATHY

BORLEE

Et prononcé à l'audience publique du **04 février 2019** de la **deuxième chambre** du Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, par Mme M.-N. BORLEE, Juge au Tribunal du travail, président la chambre, assistée de M. WARNIER, Greffier.

Le Greffier,

A. WARNIER

Le Président,

M.-N. BORLEE