

N° Répertoire : 22/2480

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE
DIVISION LIEGE
2ème Chambre

Jugement du 21 février 2022

R.G. n° 16/7214/A

EN CAUSE DE :

Madame D

Partie demanderesse, ayant comparu par Maître Lucie REYNKENS loco Maître Stéphane ROBIDA, avocats à 4100 BONCELLES, route du Condroz, 61-63.

CONTRE :

La SA UMAMI CATERING, (anciennement La SA HORESERVI CATERING, dont le siège social est établi à 3600 GENK, Slingerweg, 4, BCE 0464.302.376.

Partie défenderesse, ayant comparu par Maître Steven VANDENBROEK, avocat à 3500 HASSELT, Kolonel Dusartplein, 34/1.

PROCEDURE

Vu la législation sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu les pièces de la procédure à l'audience de clôture des débats du 17/01/2022 et notamment :

- Le jugement du 13 novembre 2017 qui dit le recours recevable et avant dire droit, ordonne la production de documents (article 877 du Code judiciaire).
- Les conclusions des parties.
- Les dossiers de pièces des parties.

Entendu les conseils des parties en leurs dires et moyens à cette même audience.

Attendu que la tentative de conciliation prévue à l'article 734 du Code judiciaire a échoué.

I. FAITS PERTINENTS

- Madame D est entrée au service de la SA HORESERVI CATERING, en qualité d'« aide cuisinier cat. II », dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel, conclu le 02/09/2010 pour une durée indéterminée.

Elle a été affectée au centre d'accueil pour étrangers de VOTTEM.

- Le 09/08/2016, Madame M (District Manager) a adressé un courriel à Monsieur L (Responsable RH), en mettant Monsieur D (Directeur) en copie :

« En ce 9/8/16, j'ai été invitée par M. J. directeur de Vottem, à un entretien qui s'est tenu aujourd'hui même en raison d'un événement concernant un membre du personnel de HC.

Je me suis rendue chez M. J. en compagnie de la responsable de la cuisine () vers 14 h 15 en ce 9/8/16.

La direction m'a présenté des images du 27/7/16 à 19 h 50 qui montrent que Mme. D. a utilisé son téléphone mobile pendant les heures de travail à un endroit non autorisé quand aucun incident ne s'est produit ! (dans le couloir bleu des résidents, menant à la porte de l'entrepôt) (Si un incident s'était produit, elle pouvait faire usage du téléphone pour effectuer un appel, mais cela n'était absolument pas le cas) Deux résidents étaient assis devant elle sur un banc dans le couloir, un d'eux s'était levé et était allé vers l'espace de stockage à la vue de Mme. D

Après quelques secondes, il était sorti et Mme. D. avait regardé le résident comme si rien ne s'était passé.

Salutations cordiales.».

- Le 10/08/2016, la SA HORESERVI CATERING a rompu le contrat de travail de Madame D pour faute grave.

Le courrier de rupture indique les motifs suivants :

« Madame D

Par la présente, nous vous notifions notre décision de mettre immédiatement fin à votre contrat et cela pour faute grave.

Cette rupture de contrat est effective à partir de ce jour, et ne s'accompagnera de la notification d'aucun préavis, ni de paiement d'une quelconque indemnité compensatoire de préavis.

La raison que nous mettons fin à votre contrat de travail est une faute grave, à savoir :

- Il est interdit d'admettre des résidents aux locaux exclusivement accessible pour le personnel du centre fermé de Vottem.*
- Il est interdit de d'entrer dans des espaces, accessible exclusivement pour les agents*
- Il est interdit d'utiliser un gsm pendant les heures de travail*

La société Horeservi Catering a été mise au courant de ces faits le 9 août 2016 vers 14h55 par notre responsable, Madame VI. Elle a été confrontée avec des images caméra qui font preuve des faits, malgré des avertissements (recommandés) précédents et malgré le fait que vous avez signé la code de conduite pour les employés des centres d'accueil.

Nous estimons que les faits décrits rendent la poursuite de toute collaboration professionnelle définitivement et immédiatement impossible. Vous comprenez qu'un tel fait est inadmissible pour notre société et que nous n'avons plus confiance en vous.

Nous vous communiquerons dans les prochains jours votre décompte final et vous transmettrons vos documents sociaux.

Veuillez agréer, Madame D , l'expression de nos salutations distinguées.

F. »

- Par courrier du 19/09/2016 de son organisation syndicale, Madame D a, notamment, contesté la régularité du licenciement. La SA HORESERVI CATERING n'y a pas donné suite.*
- Par requête déposée au greffe le 07/12/2016, Madame D a introduit le présent litige.*
- Par jugement du 13/11/2017, le Tribunal de céans (autrement composé) a ordonné une mesure avant de dire droit :*

« (...) ordonne en application de l'article 877 du Code judiciaire la production au dossier de procédure, par l'Office des étrangers, Centre pour illégaux de Vottem, de la copie sous la forme la plus adéquate des images captées par une des caméras de surveillance le 27 juillet 2016 et concernant le comportement de la demanderesse, Madame D . »

Il a renvoyé la cause au rôle pour le surplus.

- UN CD-Rom contenant les images a été déposé au greffe le 19/12/2017 et le dossier a été refixé sur pied de l'article 747, §2 du Code judiciaire.

II. OBJET DE L'ACTION ET DEMANDES DES PARTIES

II.1. Madame D demande au Tribunal de :

- Constaté qu'il y a absence de motif grave.
- Condamner la SA HORESERVI CATERING à lui verser 4.469,17 € bruts à titre d'indemnité de rupture à majorer des intérêts calculés au taux légal et des intérêts judiciaires, sous déductions des retenues sociales et fiscales applicables.
- Condamner la SA HORESERVI CATERING aux dépens liquidés à l'indemnité de procédure de 780 €.

II.2. La SA HORESERVI CATERING demande au Tribunal :

- A titre principal, de :
 - Confirmer le licenciement pour motif grave et déclarer irrecevables au moins non fondées les demandes de Madame D
 - Condamner Madame C au paiement de tous les frais de la procédure, y compris l'indemnité de procédure (845 €).

- A titre subsidiaire :

« Avant de poursuivre la procédure légale, mandater la concluante pour démontrer par tous les moyens légaux, les témoins et présomptions, les faits décrits ci-dessus, notamment que :

- *En date du 27.07.2016, la demanderesse avait donné accès aux résidents — illégaux — à des locaux dont l'accès est réservé exclusivement au personnel du Centre fermé de Vottem ;*
- *En date du 27.07.2016, la demanderesse avait pénétré dans des locaux du Centre fermé auxquels seuls les services de sécurité pouvaient accéder ;*
- *En date du 27.07.2016, la demanderesse avait utilisé son téléphone mobile pendant les heures de travail alors que cela était interdit dans le Centre fermé.*

Dans ce cas, maintenir la décision relative aux frais de procédure. »

- En ordre plus subsidiaire :

« De déterminer moyennant décision motivée par des raisons spéciales que le jugement devant être prononcé ne soit pas exécutoire par provision et, de la même manière, que le droit de cantonnement et de garantie soit octroyé dans tous les cas. »

III. RECEVABILITE

L'action a été déclarée recevable par le jugement rendu le 13 novembre 2017 par le Tribunal de céans.

IV. DISCUSSION

IV.1. Sur la légalité du licenciement pour faute grave

IV.1.1. Le double délai de trois jours

➤ *Position des parties*

Madame D considère que la production du courriel de Madame M du 9 août 2016 (adressé à Monsieur L et Monsieur D en copie) et du courriel de Madame S du 10 août 2016 (adressé à Monsieur L et Madame V) ne permet pas à la SA HORESERVI CATERING de prouver qu'elle a bien respecté le délai de trois jours entre le moment où elle a eu connaissance du motif grave et la notification de celui-ci.

Elle prétend que la SA HORESERVI CATERING ne dépose pas d'attestations conformes à l'article 961/1 du Code judiciaire et constate qu'elle ne produit pas une attestation du Directeur du centre fermé de VOTTEM.

La SA HORESERVI CATERING indique avoir été informée des faits le 09/08/2016, par le courriel du même jour de Madame V et a procédé le lendemain au licenciement pour motif grave (avec notification des motifs graves).

La SA HORESERVI CATERING souligne qu'elle dépose bien des attestations des deux témoins (Madame N et Madame M) conformément à l'article 961/1 du Code judiciaire.

➤ *En droit*

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail contient deux règles en matière de computation des délais :

- « 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 » (alinéa 3) ;
- « peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé » (alinéa 4).

La Cour de cassation a jugé que : « au sens de l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3/7/1978, le fait qui constitue le motif grave de rupture du contrat de travail est connu de la partie donnant congé lorsque celle-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... »¹.

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail fait peser sur l'auteur de la rupture pour motif grave la charge de la preuve du respect des délais prévus aux alinéas 3 et 4 du même article.

Toutefois, selon un arrêt rendu en 2021 par la Cour du travail de Bruxelles, il appartient à la partie qui conteste le respect du délai de trois jours et/ou le motif grave qui lui est imputé et dont la preuve est rapportée avec un degré suffisant de certitude (ou de vraisemblance d'un fait négatif) par l'autre partie, d'apporter elle-même la preuve du fondement et de la pertinence de sa contestation.²

➤ *En l'espèce*

Le courriel de Madame M , adressé le 9 août 2016, au responsable RH (Monsieur L) et, en copie, au directeur de l'entreprise (Monsieur D) relate précisément les faits qui ont mené au licenciement pour faute grave de Madame D

Dans ce courriel, Madame M explique également le contexte dans lequel elle a pris connaissance de ces faits.

Madame N (responsable cuisine) décrit aussi les faits ayant mené au licenciement de même que la date à laquelle elle a pris connaissance des images vidéos (à savoir le 9 août 2016) dans un courriel qu'elle adresse le 10 août 2016 à Madame M et à Monsieur L

Mesdames M et S confirment le contenu de leur courriel par des attestations conformes à l'article 961/2 du Code judiciaire que la SA HORESERVI CATERING produit en pièces 13 et 14.

¹ Cass., 11/1/1993, *Pas.*, 1993, I, 31.

² C. trav. Bruxelles (4^e ch.) n° 2018/AB/208, 2 mars 2021, *J.T.T.*, 2021, liv. 1412, 493.

➤ **Conclusion**

Ces documents démontrent à suffisance que la SA HORESERVI CATERING a pris connaissance des faits le 9 août 2016 (Madame D , n'indique d'ailleurs pas à quelle autre date ni de quelle autre manière ces faits auraient été portés à la connaissance de son ancien employeur).

Il y a lieu de considérer que la SA HORESERVI CATERING démontre le respect du délai de trois jours entre sa connaissance des faits (soit le 9 août 2016) et la notification de son congé pour faute grave (soit le 10 août 2016).

IV.1.2. L'utilisation des images issues des caméras de surveillance

➤ **Position des parties**

Selon Madame D , la surveillance est régie par la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée et les conditions de cette surveillance sont définies dans la convention collective du travail numéro 68 du 16 juin 1998 relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard de la surveillance par caméra sur le lieu de travail (CCT n° 68).

L'usage des caméras de surveillance sur le lieu de travail est interdit de manière permanente sauf pour assurer la sécurité des travailleurs et la protection des biens de l'entreprise.

Dans le cas d'espèce, les images captées par les caméras de surveillance ont été détournées de leur but et ne peuvent donc constituer la preuve d'un quelconque motif grave.

A partir du moment où des caméras de vidéosurveillance sont placées dans les locaux où les travailleurs sont amenés à exercer leur fonction, l'employeur doit respecter la CCT n° 68.

Selon la SA HORESERVI CATERING, c'est à tort que Madame D fait référence à la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée et à la CCT n° 68.

Elle indique que la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée a été supprimée et que seul l'employeur qui veut vérifier que ses employés effectuent correctement leur travail et qui installe une caméra sur le lieu de travail afin de surveiller leurs activités doit respecter les conditions prévues par la CCT n° 68, ce qui n'est pas le cas en l'espèce. En effet la caméra (installée dans le Centre fermé de VOTTEM) dont question n'était pas une caméra de surveillance avec mission de surveillance comme visé par la CCT n° 68.

Se fondant sur un courriel de Monsieur J (directeur du Centre fermé de VOTTEM), la SA HORESERVI CATERING soutient que la caméra n'était pas destinée à surveiller le personnel du Centre fermé de VOTTEM ou celui des firmes externes travaillant dans le Centre fermé. Cette caméra était destinée à observer le comportement des résidents et pour permettre le maintien de l'ordre.

➤ **En droit**

La surveillance par caméra sur le lieu de travail, avec ou sans conservation des images, n'est autorisée que pour autant qu'un certain nombre de conditions soient réunies ; ces conditions sont détaillées dans la CCT n° 68.

Cette surveillance par caméra est définie, par l'article 2 de cette CCT n° 68, comme « *tout système de surveillance au moyen d'une ou plusieurs caméras qui sert à surveiller certains lieux et certaines activités sur le lieu de travail à partir d'un point qui se trouve géographiquement à une certaine distance de ces activités ou lieux, dans l'optique ou non de conserver les données en image que le système recueille ou produit.* »

Par ailleurs, si une ingérence est possible dans la vie privée du travailleur, celle-ci doit satisfaire aux critères de légalité, de finalité et de proportionnalité.

En particulier, le critère de légalité commande que la personne concernée ait été informée de la possibilité d'un tel acte.³

Le principe de finalité vise l'existence d'objectifs justifiés.

Le principe de proportionnalité implique que cet objectif ne peut être atteint d'aucune autre manière. L'employeur doit exercer son autorité d'une manière qui porte le moins possible atteinte aux droits fondamentaux des travailleurs.

Il est acquis que, pour qu'une preuve puisse être considérée comme licite, elle ne peut avoir été obtenue en violation des dispositions légales applicables, dont par exemple, le respect à la vie privée.

Si un élément de preuve a été obtenu par des moyens illicites, le juge ne peut, en principe, y avoir égard.

Toutefois, ce principe a été assoupli par la Cour de cassation en matière pénale : « *Il ne résulte ni de l'article 6 Conv. eur. D.H. qui garantit un procès équitable ni de l'article 8 de cette même convention qui garantit le droit au respect de la vie privée et familiale, du domicile et de la correspondance ni d'aucune disposition constitutionnelle ou légale que la preuve qui a été*

³ S. GILSON, K. ROSIER et E. DERMINE, « La preuve en droit du travail », in *La preuve questions spéciales*, CUP janvier 2008, vol. 99, p. 233 et suivantes.

obtenue en violation d'un des droits fondamentaux garanti par cette convention ou par la Constitution est toujours inadmissible. »⁴.

La Cour de cassation a également assoupli ce principe en matière sociale :

« Sauf disposition légale expresse contraire, le juge doit apprécier l'admissibilité d'une preuve obtenue illicitement à la lumière des art. 6 Conv. eur. D.H. et 14 PIDCP, compte tenu des éléments de l'affaire prise dans son ensemble, y compris la manière dont la preuve a été obtenue et les circonstances dans lesquelles cette illégalité a été commise.

Une telle preuve ne peut être réfutée, sauf méconnaissance d'une forme prescrite à peine de nullité, que lorsque son obtention est entachée d'un vice de nature soit à lui ôter sa fiabilité soit à compromettre le droit à un procès équitable.

Lors de cette mise en balance des intérêts, le juge peut tenir compte d'une ou de plusieurs des circonstances suivantes : le caractère purement formel de l'irrégularité ; les répercussions sur la liberté ou le droit protégé par la norme transgressée ; le fait que l'autorité chargée de l'information, l'instruction et la poursuite d'infractions a ou non commis intentionnellement l'illégalité ; le fait que la gravité de l'infraction dépasse largement celle de l'illégalité commise ; le fait que la preuve obtenue illicitement ne concerne qu'un élément matériel de l'existence de l'infraction ; le fait que l'irrégularité ayant précédé ou accompagné la constatation de l'infraction soit totalement disproportionnée par rapport à la gravité de l'infraction. »⁵

Ainsi, lorsque l'irrégularité commise ne compromet pas le droit à un procès équitable, n'entache pas la fiabilité de la preuve et ne méconnaît pas une formalité prescrite à peine de nullité, le juge peut décider qu'il y a lieu d'admettre des éléments irrégulièrement produits, prendre en considération, notamment, la circonstance que l'illicéité commise est sans commune mesure avec la gravité de l'infraction dont l'acte irrégulier a permis la constatation, ou que cette irrégularité est sans incidence sur le droit ou la liberté protégés par la norme transgressée.⁶

« Le fait que des pièces (à conviction) aient été illicitement recueillies n'empêche pas forcément que ces pièces puissent être utilisées, par exemple, pour prouver un licenciement pour motif grave. En l'occurrence, il appartient au juge de trancher. »⁷.

C'est en ce sens qu'a tranché la Cour du travail d'Anvers : *« Le matériel de preuve obtenu au moyen d'une surveillance par caméra sans que le travailleur*

⁴ Cass., 21 nov. 2006, *Chron. D.S.*, 2008, p. 379.

⁵ Cass., 10 mars 2008, *Ors.*, 2008, liv. 7, p. 27.

⁶ S. GILSON, K. ROSIER et E. DERMINE, « La preuve en droit du travail », in *La preuve questions spéciales*, CUP janvier 2008, vol. 99, p. 217 et suivantes.

⁷ I. PLETS, *Ors.*, 2008, liv.7, p.27 et 28.

en ait été informé au préalable, conformément à l'article 9 de la C.C.T. relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard de la surveillance par caméras sur le lieu de travail n° 68 du 16 juin 1998 et à l'article 4 de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel, et sans que, sur la base de l'article 17 de cette même loi, ait été fait la déclaration à la Commission pour la Protection de la Vie Privée, est irrégulier, mais ne doit pas être écarté des débats. Le respect des conditions de forme n'est pas prescrit à peine de nullité par la loi du 8 décembre 1992 ni davantage par la C.C.T. n° 68. L'irrégularité n'affecte pas la fiabilité de la preuve. Vu la disposition de la caméra, la vie privée du travailleur n'est pas violée. L'utilisation du matériel sous forme d'images n'est pas contraire au droit à un procès équitable. »⁸

➤ **En l'espèce**

La thèse de la SA HORESERVI CATERING selon laquelle elle ne serait pas soumise au respect des dispositions de la CCT n° 68 au motif qu'elle n'a pas installé elle-même les caméras de surveillance paraît douteuse.

En effet, la CCT n° 68 n'exige pas, pour s'appliquer, que l'employeur ait installé lui-même les caméras de surveillance.

Le Tribunal ne partage pas non plus l'analyse de la SA HORESERVI CATERING lorsqu'elle prétend que seul l'employeur qui veut vérifier que ses employés effectuent correctement leur travail (et qui installe une caméra sur le lieu de travail afin de surveiller leurs activités) doit respecter les conditions prévues par la CCT n° 68.

La définition de la « surveillance par caméra » telle que précisée à l'article 2 de la CCT n° 68 est bien plus large en ce qu'elle vise « ***tout système de surveillance au moyen d'une ou plusieurs caméras qui sert à surveiller certains lieux et certaines activités sur le lieu de travail à partir d'un point qui se trouve géographiquement à une certaine distance de ces activités ou lieux.*** »

Par ailleurs, si la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel a effectivement été abrogée, elle a été remplacée par la loi du 30 juillet 2018 sur le traitement des données à caractère personnel.

La SA HORESERVI CATERING ne démontre dès lors pas avoir obtenu les images sur lesquelles elle s'est fondée pour notifier le licenciement de Madame L en conformité avec les dispositions juridiques précitées.

Toutefois, conformément à la jurisprudence mentionnée ci-dessus, lorsque l'irrégularité commise ne compromet pas le droit à un procès équitable,

⁸ C. Trav. Anvers, 26 octobre 2005, *T. Straffr.* 2006, liv. 1, 31, note VERBRUGGEN, F. Dans le même sens : C. Trav., Bruxelles (11^e ch.) n° 2014/CO/201, 28 novembre 2018, *Dr. pén. entr.* 2019, liv. 4, 299.

n'entache pas la fiabilité de la preuve et ne méconnaît pas une formalité prescrite à peine de nullité, le Juge peut décider qu'il y a lieu d'admettre des éléments irrégulièrement produits.

En l'espèce, Madame F. D. ne conteste pas la réalité des faits apparaissant sur ces images et ne prétend même pas qu'ils aient été filmés à son insu.

En effet, dans un courriel adressé par le directeur du centre fermé de VOTTEM, au conseil de la SA HORESERVI CATERING, le 22 mars 2017, celui-ci relate :

« Les images impliquant Madame F. D. ont été captées par hasard, alors que nous recherchions le résident éventuel que se serait rendu coupable du vol du Smartphone de la fille de Madame D. puis, qui l'aurait replacé en cachette dans le local mis à disposition d'Horeservi Catering dans cette aile. »

Au regard du contexte ayant mené au visionnage des images, il est même probable que Madame D. ait été informée de la présence d'une caméra voire même du fait que des images allaient être visionnées.

Compte tenu des circonstances propres au cas d'espèce, l'utilisation des images recueillies par des caméras de surveillance dans le non-respect de la CCT n° 68 et de la loi du 30 juillet 2018 sur le traitement des données à caractère personnel est irrégulière mais relativement peu attentatoire au respect dû à la vie privée.

Cette irrégularité ne compromet pas le droit à un procès équitable, n'entache pas la fiabilité de la preuve et ne méconnaît pas une formalité prescrite à peine de nullité.

➤ **Conclusion**

Le Tribunal estime pouvoir retenir ces images de vidéo-surveillance comme preuve des faits reprochés à Madame D. même si elles semblent être irrégulièrement produites.

IV.1.3. La gravité de la faute

➤ **Position des parties**

Madame D. prétend ne pas avoir utilisé son GSM pendant les heures de travail puisqu'au moment des faits (soit le 27 juillet 2016 à 19h50), elle ne travaillait plus dès lors que son horaire est le suivant : soit 15h - 19h30 soit 15h- 18h30.

Concernant les autres reproches, elle indique : *« La concluante est déjà entrée dans l'espace réservé aux agents de sécurité. »*

Cependant, elle souhaite préciser au Tribunal que toute l'équipe, ainsi que le responsable, entre dans cet espace réservé aux agents de sécurité afin de saluer l'ensemble des personnes présentes sur le site, y compris les agents de sécurité se trouvant dans leurs locaux. »

Elle considère que ces faits ne peuvent être constitutifs d'un motif grave eu égard aux principes de proportionnalité entre la sanction subie et les faits qui lui sont reprochés.

Concernant les avertissements, elle considère qu'ils ne concernent absolument pas les mêmes faits que ceux qui lui sont reprochés actuellement et qu'ils sont anciens.

La SA HORESERVI CATERING estime que ces faits constituent un manquement grave qui rend la collaboration professionnelle définitivement et immédiatement impossible.

Elle relève qu'il apparaît du système d'enregistrement du temps de travail que l'horaire de la partie demanderesse pour le 27 juillet 2016 était de 15h00 à 19h30 mais que ce jour-là, elle terminait son travail à 20h08.

Les autres faits violent le Code de conduite pour les employés des Centres d'accueil ouverts et fermés, lequel s'applique aussi au personnel de cuisine, qui avait été signé pour accord par Madame D . La SA HORESERVI CATERING estime que les faits sont d'autant plus graves que Madame D est employée dans un Centre fermé de l'Office des étrangers.

Madame D a pénétré dans des locaux du Centre fermé auxquels seuls les services de sécurité pouvaient accéder.

Ces faits sont d'autant plus graves compte tenu des avertissements que Madame D avait déjà reçu pour des manquements similaires et/ou identiques.

➤ **En droit**

La Cour de Cassation, notamment dans un arrêt du 23 octobre 1989⁹, a souligné que les motifs graves qui permettent de rompre le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme sont des faits qui doivent pouvoir être considérés comme fautifs et imputés en tant que tels au travailleur personnellement.

Ainsi, *"La décision de rompre le contrat est une sanction qui ne peut s'appliquer qu'en regard de la gravité de la faute commise. Cette mesure doit donc être proportionnelle au fait. La doctrine et la jurisprudence rappellent*

⁹ J.T.T., 1989, p. 432.

*régulièrement que cette sanction ne peut être qu'exceptionnelle et plus particulièrement que l'employeur doit agir avec modération ou pondération, sans précipitation ou réaction excessive. Le principe civiliste de l'exécution de bonne foi des conventions trouve ainsi à s'appliquer au motif grave. Le congé pour motif grave ne peut donc être donné quand les parties auraient pu aplanir leur différend par une mise au point, une discussion, voire un avertissement", le rapport de confiance qui existe entre les parties doit être détruit.*¹⁰

Le juge doit, à cet égard, apprécier la faute *in concreto* en tenant compte de toutes les circonstances de la cause, invoquées dans la lettre de rupture et de nature à attribuer au fait incriminé le caractère de motif grave et notamment, en tenant compte de l'ancienneté du travailleur, de ses fonctions, du caractère isolé de la faute et des faits antérieurs au licenciement.¹¹

Le licenciement immédiat constituant la sanction ultime d'une faute contractuelle, l'existence d'un fait fautif ne suffit pas à le justifier.¹²

L'idée de proportionnalité est contenue dans le texte de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, sur le terrain de la faute (aspect qualitatif) – et non de ses conséquences pour le travailleur ou du préjudice subi par les parties (aspect quantitatif)¹³ – et le Tribunal doit procéder à ce contrôle de proportionnalité : le Juge, se substituant à l'employeur, va vérifier si, et dans quelle mesure, la faute reprochée au travailleur était à ce point grave qu'elle devait empêcher immédiatement et définitivement la poursuite des relations contractuelles entre parties.¹⁴

La charge de la preuve incombe à la partie qui invoque un motif grave, ce qui signifie qu'il lui appartient de fournir la preuve des faits qui sont invoqués à l'appui du motif grave. Tout doute sérieux quant à l'existence d'une faute invoquée profite à la partie adverse.¹⁵

➤ *En l'espèce*

Les motifs ayant entraîné le licenciement pour faute grave de Madame D et repris dans le courrier de rupture sont les suivants :

¹⁰ M. DAVAGLE, La notion de motif grave : un aspect difficile à appréhender, *Orientations* 2003, page 2 et M. DAVAGLE, « La notion de motif grave : un concept abstrait difficile à appréhender concrètement », in *LE CONGE POUR MOTIF GRAVE*, Notton, évolutions, questions spéciales, Anthémis, 2011, pages 27 et suivantes

¹¹ V. VANNES, La rupture du contrat de travail pour motif grave, dans Contrats de travail : 20ème anniversaire de la loi du 3 juillet 1978, éd. JBB, 1998, page 228 - V.VANNES, "Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques", BXL, Bruylant, 1996, pages 633 et suivantes - COMPENDIUM 03-04, Droit du travail, Tome 2, W. Van Eeckhoutte et V. Neuprez, pages 1542 et suivantes.

¹² C. Trav., Bruxelles, 13 juillet 2010, RG 2008/AB/513650.

¹³ Cass. 6 juin 2016, RG n° S.15.0067.F, <http://jure.juridat.just.fgov.be> : arrêt duquel il ressort qu'il appartient exclusivement au législateur de déterminer les conséquences juridiques des fautes graves qui rendent impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

¹⁴ H. DECKERS, « Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : une fausse évidence ? » in *LE CONGE POUR MOTIF GRAVE*, Notion, évolutions, questions spéciales, Anthémis, 2011, pages 251 à 290 et du même auteur, « Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : aspects théoriques et pratiques », *Orientations*, 2015/8, p. 2 à 7.

¹⁵ C. Trav. Bruxelles, 16 mars 1989, R.D.S., 1989, p. 238.

1. Avoir admis l'accès, aux résidents, aux locaux exclusivement accessibles pour le personnel du centre fermé de VOTTEM.
2. Être entrée dans des espaces accessibles exclusivement aux agents.
3. Avoir utilisé son GSM pendant les heures de travail.

Madame D. ne dément pas avoir utilisé son GSM le 27 juillet 2016 à 19h50 mais prétend qu'à ce moment-là, elle ne travaillait plus.

Le contrat de travail de Madame D. prévoit qu'elle est occupée à raison de 20 heures par semaine dans le cadre d'un horaire variable.

La SA HORESERVI CATERING produit le relevé du système d'enregistrement du temps de travail indiquant que le 27 juillet 2016, elle a entamé ses prestations à 14h51 et les a terminées à 20h08. Madame D. ne conteste pas la réalité de cet enregistrement.

Il y a donc lieu de conclure qu'elle a bien utilisé son GSM durant ses heures de travail.

La SA HORESERVI CATERING fonde également le licenciement de Madame D. sur le fait qu'elle soit entrée dans des espaces accessibles exclusivement aux agents et d'avoir admis l'accès, à des résidents, aux locaux exclusivement accessibles pour le personnel du centre fermé de VOTTEM.

Madame D. ne conteste pas la réalité des faits apparaissant sur les images de vidéo-surveillance, ni même d'avoir enfreint le Code de conduite pour les employés des Centres d'accueil ouverts et fermés, au respect duquel elle s'est engagée.

Elle prétend toutefois que d'autres travailleurs, y compris le responsable, entrent dans cet espace réservé aux agents de sécurité *« afin de saluer l'ensemble des personnes présentes sur le site, y compris les agents de sécurité se trouvant dans leurs locaux. »*

Madame D. ne le démontre pas. En tout état de cause, si même elle y parvenait, cela n'ôte pas le caractère fautif de l'acte, particulièrement au regard du Code de conduite pour les employés des Centres d'accueil ouverts et fermés, auquel Madame D. a souscrit, en ce qu'il impose aux travailleurs de la SA HORESERVI CATERING SA d'interdire, aux résidents, *« l'accès à la cuisine, au bureau et au stock »*.

Par contre, le Tribunal considère que ces fautes, certes avérées, ne sont pas graves au point d'empêcher immédiatement et définitivement la poursuite des relations contractuelles entre parties.

Le Tribunal a eu égard aux précédents avertissements qui ont été notifiés à Madame D

Toutefois, contrairement à ce qu'indique la SA HORESERVI CATERING, ceux-ci ne concernent pas tous des faits similaires ou identiques à ceux ayant fondé le licenciement pour faute grave.

Ces avertissements portaient sur les faits suivants :

- Courrier du 27 février 2012 :

- « - On vous demande de travailler dans les deux cuisines, tour à tour avec vos collègues.

- On vous demande explicitement de garder une distance professionnelle entre vous et les résidents. Il est interdit d'avoir contact avec les résidents dehors les heures de travail.
 - Il est interdit d'entrer dans des espaces, accessibles exclusivement pour les agents, comme de la chambres-cachot.
 - Il est interdit de donner des cadeaux des produits ou matériaux au résidents.
 - Vous ne pouvez plus donner des extras de nourriture ou boissons, ainsi que réchauffer des repas à la demande des résidents dehors les heures du repas.
 - Pour tout le monde, les mêmes règles, pas des favoris ! »

- Courrier du 10 octobre 2013 :

- « - Il est absolument Interdit d'acheter et vendre des produits pour les résidents, sauf les produits qui sont vendu dans le shop.

- On vous demande de suivre les règlements concernant la distribution des repas. On a constaté que souvent vous donnez plus que prescrit aux quelques résidents.
 - On vous demande de ne plus mentir vers de madame Maussen. Elle a perdu toute confiance en vous.»

- Courrier du 19 février 2014 :

- « Pendant un contrôle interne de notre service d'hygiène le 14/02/2014, on a constaté que vous portez des boucles d'oreilles. Dans le règlement de travail et les règles de la maison il est noté qu'il est interdit de porter des bijoux durant les heures de travail. »

Le dernier avertissement concerne un fait totalement étranger à ceux qui ont fondé le licenciement pour faute grave.

Les reproches consacrés par les courriers de 2012 et 2013 sont communs aux faits litigieux en ce qu'ils témoignent, de la part de Madame D , d'une certaine complaisance voire d'une proximité fautive avec les résidents.

Le Tribunal note toutefois que ces avertissements datent, respectivement, de quatre ans et quasi trois ans avant que de nouveaux faits se produisent.

Si le Tribunal peut comprendre que ces nouveaux faits, qui se sont produits en 2016, aient incité la SA HORESERVI CATERING à licencier Madame D , il ne partage pas son avis en ce qu'elle considère qu'elle n'avait d'autre choix que de procéder au licenciement de cette travailleuse **pour motif grave**. Cette mesure est disproportionnée.

IV.1.4. Conclusion

Le Tribunal considère que le licenciement pour faute grave de Madame D est irrégulier.

Il n'y a pas lieu de répondre positivement à la demande subsidiaire de la SA HORESERVI CATERING qui offre de prouver par témoins et présomptions les faits ayant mené au licenciement pour faute grave dès lors que cette offre de preuve n'est pas utile pour la solution du litige, ne pouvant entraîner une solution différente de celle qui est retenue par le Tribunal.

Madame D réclame la condamnation de son ancien employeur à lui verser une indemnité de rupture équivalente à 40 jours et 12 semaines de rémunération qu'elle estime à 4.469,17 € bruts, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 10 août 2016 jusqu'à complet paiement, sous déduction des retenues sociales et fiscales.

Tant le calcul du délai de préavis que le montant de l'indemnité n'est pas contesté par la SA HORESERVI CATERING.

Il sera fait droit à la demande de Madame D. visant à obtenir une indemnité compensatoire de préavis.

IV.2. L'exécution provisoire

A titre plus subsidiaire, la SA HORESERVI CATERING demande que le jugement devant être prononcé ne soit pas exécutoire par provision et, de la même manière, que le droit de cantonnement et de garantie soit octroyé dans tous les cas.

➤ En droit

Le Code judiciaire prescrit :

« Art. 1397. Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge, d'office ou à la demande d'une des parties, en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée, sans préjudice de l'article 1414, les jugements définitifs sont exécutoires par provision nonobstant appel et sans garantie si le juge n'a pas ordonné qu'il en soit constitué une.

Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge, d'office ou à la demande d'une des parties, en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée et sans préjudice de l'article 1414, l'opposition ou l'appel formé par la partie défaillante contre les jugements définitifs prononcés par défaut en suspendent l'exécution.

L'exécution par provision est de droit pour les jugements avant dire droit, ce qui englobe tous les types de mesures provisoires. »

« Art. 1398. L'exécution provisoire du jugement n'a lieu qu'aux risques et périls de la partie qui la poursuit.

Elle se poursuit sans garantie si le juge ne l'a pas ordonnée et sans préjudice des règles du cantonnement. »

➤ **En l'espèce**

Selon l'article 1397 alinéa 2 du Code judiciaire, le principe est que les jugements sont exécutoires par provision, nonobstant tout recours.

Le juge peut déroger à ce principe au cas par cas.

La SA HORESERVI CATERING ne justifie d'aucune circonstance afin qu'il y soit dérogé.

Conformément à l'article 1397 du Code judiciaire, l'exécution provisoire ne porte pas préjudice aux règles du cantonnement. Rien ne justifie que celui-ci soit exclu.

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal statuant contradictoirement,

La demande ayant été déclarée recevable par jugement du 13 novembre 2017,

la dit **fondée** en ce qu'elle porte sur la condamnation de la SA HORESERVI CATERING au paiement d'une indemnité de rupture.

En conséquence :

Condamne la SA UMAMI CATERING à verser à Madame C 4.469,17 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts au

taux légal depuis le 10 août 2016 jusqu'à complet paiement, sous déduction des retenues sociales et fiscales.

Condamne la SA UMAMI CATERING aux dépens, qui s'élèvent pour Madame Di , à **780,00 €** d'indemnité de procédure.

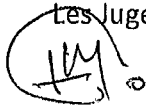
Dit que le présent jugement sera **exécutoire par provision**, nonobstant tout recours, la **faculté de cantonner** étant maintenue.

Ainsi jugé par:

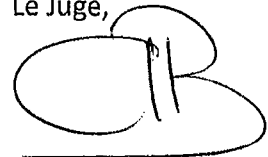
Mme Clémentine de BECO,
Mr Yves RENTMEISTER,
Mr Georges REQUENA-BEUCKX,

Juge président la chambre,
Juge social au titre d'employeur,
Juge social au titre d'ouvrier,

Les Juges sociaux,



Le Juge,



et prononcé en langue française à l'audience publique de la 2ème chambre du Tribunal du Travail de Liège - division Liège, **le VINGT ET UN FEVRIER DEUX MILLE VINGT-DEUX**, par Mme Stéphanie BAR, Juge président la chambre, désignée à cette fin par ordonnance de Mme la Présidente de Division (article 782 bis al 2 CJ), le jugement n'étant pas signé par Mr Y. RENTMEISTER, Juge social employeur, qui s'est trouvé dans l'impossibilité de le faire (art 785 al 1 CJ)

assistés de Nathalie MAGOTTE, Greffier.

Le Greffier,



Le Juge,

