



numéro de répertoire 2022/
date du Jugement <u>04/11/2022</u>
numéro de rôle R.G. : 21/ 3756/ A

ne pas présenter à l'inspecteur

expédition		
délivrée à	délivrée à	délivrée à
le €	le €	le €

**Tribunal du travail de
LIEGE, Division LIEGE**

Jugement

Septième chambre

présenté le
ne pas enregistrer

En cause :

Monsieur H

Partie demanderesse,

ayant comparu par Madame CRUTZEN VIRGINIE, déléguée syndicale C.S.C. LIEGE-HUY-WAREMME, à 4020 LIEGE 2, Boulevard Saucy 8-10, (porteuse d'une procuration écrite au sens de l'article 728 al.3 du Code judiciaire)

Contre :

PLASTINOX BVBA, (BCE: 0560.963.074),
Engelse Wandeling, 3 à 8500 KORTRIJK

Partie défenderesse,

ayant comparu par son conseil Maître DHEERE SIMON, avocat, à 8500 KORTRIJK, Beneluxpark, 3,

I. La procédure

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats, et notamment :

- la requête introductive d'instance reçue au greffe le **17/12/2021** ;
- les conclusions des parties
- le dossier de la partie demanderesse ;
- le dossier de la partie défenderesse ;

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du **07/10/2022**.

II. Les faits, la position des parties et les demandes

1.

Monsieur H est engagé en qualité de représentant de commerce par la société PLASTINOX, dont le social social se situe à Courtrai. Le 23 août 2019, il signe un contrat de travail à temps plein pour une durée indéterminée¹ et une entrée en service le 30 septembre suivant.

L'article 5 du contrat de travail prévoit que « *le salarié exercera sa fonction principalement en Belgique francophone, en G.H. du Luxembourg et en France* ». Pour l'exercice de ses fonctions, l'employeur met à disposition de Monsieur H une voiture, ainsi qu'un GSM (article 8).

¹ lequel est rédigé en langue néerlandaise.

L'article 18 du contrat de travail – traduit par la société- dispose que : « *Le salarié reconnaît avoir reçu une copie du règlement intérieur et du règlement de travail de l'entreprise. L'employé déclare qu'il est d'accord avec le contenu de la présente convention et qu'il est conscient qu'elle fait partie intégrante de la présente convention* ».

La société PLASTINOX dépose un exemplaire du Règlement de travail, lequel est rédigé en néerlandais et n'est accompagné d'aucune traduction en langue française.

Le 4 janvier 2021, Monsieur H se rend au siège de l'entreprise à Courtrai. À cette occasion, Monsieur V, représentant de la SPRL VITRACO, gérante de la société PLASTINOX, soumet à Monsieur H un document intitulé : « *Einde Arbeidovereenkomst wegens dringende reden* »².

Ce document lui est adressé par recommandé, le lendemain (05/01/2021). Il précise que :

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

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

Les deux parties renoncent expressément à tous les droits dans le cadre de la loi sur les contrats de travail et renoncent à toute demande contractuelle ou autre d'indemnisation fondée sur quelque loi que ce soit. »

Monsieur H ne signe pas ce document.

Le 6 janvier 2021, la société PLASTINOX adresse un second courrier recommandé de 4 pages, intitulé « *Notification des raisons urgentes – cette lettre remplace la précédente expédition du 4 janvier 2021* ». Dans ce courrier, après plusieurs constats de la part de l'employeur, ce dernier indique :

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

Des visites non liées au plastinox ont été effectuées régulièrement.

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

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

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

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

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

² traduction libre : rupture du contrat de travail pour motif urgent

constatations et m'ont donné une certitude de 100% quant à la gravité des manquements. Cela m'a décidé à une démission pour des raisons urgentes.

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

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

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

Le 10 février 2021, l'organisation syndicale de Monsieur H accuse réception de l'envoi recommandé du 4 janvier 2021 ; elle conteste la faute grave ainsi que les motifs invoqués par l'employeur.

2.

Au terme de ses conclusions de synthèse, Monsieur H sollicite la condamnation de la société PLASTINOX au paiement d'un montant de 8 842,92 euros à titre d'indemnité de rupture, outre les dépens liquidés à 22 euros.

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

La société PLASTINOX invoque :

- L'irrecevabilité du recours au motif d'une absence de représentation valable du demandeur ;
- L'incompétence territoriale du Tribunal du travail de LIEGE ;
- L'exception obscure libelli quant à l'acte introductif d'instance...
- La validité du licenciement pour motif grave, tant du point de vue formel que sur le fond ;

En substance, quant au licenciement, elle estime que les preuves recueillies à savoir les données de géolocalisation et les messages échangés sur le GSM de fonction sont recevables. Sur la base des éléments de preuve dont il se prévaut, elle maintient que Monsieur H a menti sur ses activités professionnelles réelles, ce qui justifie son licenciement immédiat, sans indemnité.

III. La compétence et la recevabilité

1.

La compétence du Tribunal de céans est justifiée au regard des articles 578,1° (compétence d'attribution) et 627, 9° (compétence territoriale) du Code judiciaire, Monsieur H étant occupé sur le territoire de Liège.

En vertu de l'article 627,9° du Code judiciaire, « *Est seul compétent pour connaître de la demande, le juge de la situation de la mine, de l'usine, de l'atelier, du magasin, du bureau et, en général, de l'endroit affecté à l'exploitation de l'entreprise, à l'exercice de la profession ou à l'activité de la société, de l'association ou du groupement, pour toutes les contestations prévues notamment à l'article 578 du même code* ».

Cette disposition concerne les cas dans lesquels la compétence territoriale de la juridiction sociale est déterminée en fonction du lieu d'exécution des prestations, le législateur ayant voulu centraliser le contentieux du travail au lieu d'exercice réel de la profession du travailleur.

Ainsi, dans le cas spécifique d'un représentant de commerce, est compétent le tribunal de l'un des arrondissements judiciaires dans lesquels il exerce son activité, sans avoir égard à l'endroit où l'employeur a la plus grande partie de sa clientèle³.

L'article 627, 9° est une disposition à caractère impératif en seul faveur du travailleur⁴.

Il ressort expressément du contrat de travail de Monsieur H qu'il exerce son activité principalement en Belgique francophone, en G.H. Luxembourg et en France (article 4 du contrat de travail, description de la zone). Du courrier de notification des motifs du licenciement, il apparaît clairement que le lieu d'exécution des prestations se situait en Wallonie, et particulièrement en région liégeoise.

Il est établi que Monsieur H n'exécutait aucune prestation en Flandre, ce qui exclut la compétence territoriale du Tribunal du travail de Flandre occidentale.

Compte tenu du caractère impératif de la disposition applicable, une clause attributive de compétence prévue dans un contrat de travail n'est valable qu'à condition que le tribunal désigné par les parties soit l'un des tribunaux légalement compétents. Ainsi, une telle clause est nulle lorsqu'elle est conclue avant la naissance du litige, la convention retirant au représentant de commerce et à son employeur, le droit de soumettre le litige, selon leur choix, à l'un des tribunaux du travail compétents légalement pour connaître de la demande⁵.

Le Tribunal est territorialement compétent pour connaître du recours introduit par le demandeur.

2.

Le demandeur est valablement représenté par son organisation syndicale, comme l'y autorise l'article 728 du Code judiciaire.

³ Voy notamment T.trav. mons, 25 février 2005, J.T.T., 2005, p. 317

⁴ Cass., 16 février 2015, Arr. Cass. 2015, liv. 2, 435 ; concl. GENICOT, J.; J.T.T. 2015, liv. 1217, 196

⁵ Cass., 9 oct 1989, R.D.S., 1989, p. 430; Arr. cass., 1989- 1990, p. 146; J.T., 1990, p. 160; J.T.T., 1990, p. 7; Pas., 1990, I, p. 159 et R.W., 1989-1990, p. 579

La procuration exigée par cette disposition est annexée à la requête introductive d'instance. Elle est également déposée à l'audience du 7 octobre 2022.

3.

La société PLASTINOX invoque l'exception de nullité de l'acte introductif d'instance, pour défaut de précision suffisante quant à l'objet et l'exposé sommaire des moyens de la demande (article 702 du Code judiciaire).

Pour justifier la nullité de la requête, il lui appartient de démontrer qu'elle ne lui a pas permis de préparer sa défense. À défaut, l'acte introductif d'instance ne nuit pas à ses intérêts et reste valable, la nullité est couverte (article 861 du Code judiciaire).

Nonobstant le caractère succinct des motifs de contestation du licenciement développés dans la requête introductive d'instance, la partie défenderesse a eu l'occasion de faire valoir ses arguments par voie de conclusions, dans le cadre de la mise en état de la cause.

L'acte introductif d'instance n'est pas nul.

IV. L'analyse

a. Les principes juridiques applicables

1. La disposition légale

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que :

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

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

Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins.

Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.

À peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier. Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie. La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

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

L'existence d'un motif grave requiert donc la réunion des éléments suivants :

- une faute⁶;

⁶ Cass., 23 octobre 1989, Pas., 1990, I, p. 215 ; Cass., 6 mars 1995, J.T.T., 1995, p. 281

- une faute intrinsèquement grave⁷;
- une faute d'une gravité telle qu'elle rende immédiatement et définitivement impossible la collaboration professionnelle entre les parties⁸.

2. Le respect d'un double délai de trois jours

L'employeur dispose d'un délai de trois jours pour notifier un travailleur son licenciement pour motif grave, à partir de la date à laquelle il acquiert une certitude suffisante quant à l'existence des faits justifiant la rupture du contrat et des circonstances de nature à leur attribuer le caractère de motif grave⁹.

Ce n'est donc que lorsque la personne compétente pour prendre la décision de licencier acquiert une « certitude suffisante à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice »¹⁰ que le délai de trois jours commence à courir¹¹.

Les jours ouvrables sont tous les jours de la semaine, dimanche et jours fériés exceptés, quel que soit le régime du travail de l'entreprise ou du travailleur¹². Le samedi est un jour ouvrable, sauf s'il coïncide avec un jour férié¹³.

Selon la Cour de cassation : « Aucune disposition légale ne subordonne la validité du licenciement ou celle d'un congé à des règles de forme particulière »¹⁴. Ainsi, le congé pour motif grave peut être verbal, la difficulté étant alors d'en prouver l'existence.

L'article 35, alinéa 3, étant une disposition légale impérative en faveur des deux parties¹⁵, le juge est tenu d'office d'en vérifier le respect.

Concernant la charge de la preuve, il appartient à l'employeur d'établir le respect du délai de trois jours par toutes voies de droit, y compris par témoignage, s'agissant d'un fait¹⁶. Lorsque cette preuve est rapportée mais que le destinataire du congé estime que l'employeur avait connaissance des faits à une autre date, la charge de la preuve est renversée et c'est à lui qu'il appartient d'établir que son employeur avait connaissance des faits qui lui sont reprochés à une date bien souvent antérieure à celle renseignée.

3. La notion de faute grave

Sur base de la définition légale du motif grave, la Cour de Cassation, notamment dans un arrêt du 23 octobre 1989¹⁷, 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 régulièrement que cette sanction ne peut être qu'exceptionnelle et

⁷ J. CLESSE, « Examen de jurisprudence (1987 à 1994) — Contrat de travail », R.C.J.B., 1996, p. 564

⁸ C.T. Liège, 26 juillet 1995, J.T.T., 1995, p. 495)

⁹ Cass., 14 mai 1979, J.T.T., 1980, p. 78.

¹⁰ Cass., 3er ch., 22 octobre 2001, RG S.99.0206F, www.juportal.be

¹¹ C.T. Liège, sect. Namur, 23 nov.1999, RG n°5956 ; C.T. Mons, 27 mars 1997, J.L.M.B., 1997, p1621

¹² Doc. parl., Ch. repr., 1977-1978, n° 293/4, 11

¹³ C.Trav. Mons 19 avril 1990, J.T.T. 90, p.440; C. trav. LIEGE ; 26 Juin 1990, J.T.T. 91, p.162

¹⁴ Cass., 12 octobre 1998, J.T.T., 99, p.79.

¹⁵ Cass., 22 mai 2000, RG S.099. 0046 F

¹⁶ Cass., 5 décembre 1994, J.T.T., 1995, p. 25

¹⁷ J.T.T., 1989, p. 432.

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.¹⁸

Dans un arrêt plus récent, prononcé le 20 novembre 2006, la Cour de cassation a précisé que le fait à la base du licenciement est le fait « accompagné de toutes les circonstances de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave »¹⁹.

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. Il tient, notamment, compte : de l'ancienneté du travailleur, de ses fonctions et responsabilités, du caractère isolé de la faute et des faits antérieurs au licenciement, de son état de santé, ...²⁰.

Le licenciement immédiat constituant la sanction ultime d'une faute contractuelle, l'existence d'un fait fautif ne suffit pas à le justifier²¹. L'idée de proportionnalité est contenue dans le texte de l'article 35 de la loi, 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)²² – 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.²³

Le juge peut ainsi tenir compte de certains éléments de nature à atténuer la gravité de l'acte comme par exemple, la faible valeur des objets emportés, l'absence d'antécédents, les excuses présentées par écrit, l'absence de toutes manœuvres frauduleuses et le contexte d'urgence²⁴.

L'abus d'autorité et l'abus de pouvoir sont considérés comme des « indécidables », susceptibles de constituer un motif grave²⁵. Est un abus de fonction, le fait pour le préposé d'utiliser ses fonctions ou les moyens auxquels elle lui donne accès, à des fins personnelles, ou simplement étrangères à la mission que lui confie son commettant.

¹⁸ 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, Notion, évolutions, questions spéciales, Anthémis, 2011, pages 27 et suivantes.

¹⁹ Cass., 20 novembre 2006, RG S.05.0117.F

²⁰ 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 - 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

²¹ C.Trav., Bruxelles, 13 juillet 2010, RG 2008/AB/513650.

²² 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.

²³ 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

²⁴ C. trav. Bruxelles, 6 mai 2014, Inéd., RG n° 2012/AB/639

²⁵ B. Paternostre, *Recueil de jurisprudence, Le motif grave*, 2015, p. 370

4. Les principes probatoires

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 adverse²⁶.

Ainsi, celui qui prend l'initiative de rompre le contrat pour motif grave, peut prouver les motifs invoqués par toutes voies de droit²⁷. Des attestations testimoniales peuvent notamment être déposées et le juge apprécie souverainement la force probante des dépositions qui sont produites devant lui²⁸.

Des soupçons, fussent-ils sérieux, ne peuvent constituer la preuve formelle du fait de vol reproché au travailleur²⁹.

Bien que la loi du 12 août 2000 portant des dispositions sociales diverses impose la mention obligatoire dans le règlement de travail des motifs pouvant justifier un renvoi pour faute grave, le juge n'est pas lié par sa détermination conventionnelle des motifs graves : la gravité des motifs est toujours laissée à l'appréciation souveraine des juridictions du travail, l'énumération d'un règlement de travail constituant cependant un indice permettant d'établir l'importance qu'il est attaché par l'employeur, au respect des obligations contractuelles³⁰.

b. L'application des principes au litige

i. Le respect du double délai de trois jours

La charge de la preuve concernant la notification du licenciement pour motif grave, dans les délais requis, incombe à l'employeur³¹.

Monsieur H. soutient que, du courrier de notification des motifs de licenciement adressé par l'employeur, il apparaît que ce dernier avait connaissance des motifs dès le 24 décembre 2020. Or, le licenciement est intervenu le 4 janvier 2021 soit plus de trois jours après la connaissance par l'employeur des faits reprochés.

Dans ce même courrier, la société PLASTINOX écrit :

« Le 4 janvier 2021, nous vous avons informé verbalement que nous vous licencions avec effet immédiat. Par cette lettre, nous vous confirmons notre licenciement par écrit. Les motifs de ce licenciement pour motif d'urgence sont les suivants.

Le mardi 22 décembre 2020 (votre dernier jour ouvrable avant votre congé officiel), nous avons eu un contact téléphonique. Lors de ce contact, je vous ai demandé quelles visites vous aviez faites ce jour-là. Vous avez répondu que vous rendiez visite à des clients à Liège.

Dans mon courrier électronique du 23/12/2020 à 14h16, je vous ai demandé de m'envoyer par retour vos visites des derniers jours.

Le jeudi 24/12/2020, dans votre courriel de 8h01, vous avez indiqué que vous aviez rendu visite aux clients suivants le mardi 22/12 [...]

²⁶ C. Trav. Bruxelles, 16 mars 1989, R.D.S., 1989, p. 238.

²⁷ Cass., 24 septembre 1979, J.T.T., 1980, p. 98 ; Cass., 13 octobre 1986, Pas., 1987, p. 164.

²⁸ K. ROSIER et S. GILSON « La preuve en droit du travail », Ors., 2007, p. 16, cité dans H. DECKERS et A. MORTIER, « Le licenciement pour motif grave » In *Etudes pratiques de droit social*, 2020, p. 129.

²⁹ C. trav. Liège, 9 mars 2016, inédit, R.G. n°2015/AL/72

³⁰ C. trav. Liège, 6^e ch., 25 avr. 2017, J.T.T., 2017, p. 356; C. trav. Anvers, 20 mai 2005, inéd., RG n° 2050043; Trib. trav. Mons, 18 déc. 2000, J.T.T., 2001, p. 262

³¹ Trib. trav. Liège (dlv. Liège), 31 juillet 2020, J.L.M.B., 2021, p. 1367

*Cela m'a incité à vérifier vos visites de clients au moyen du Track trace installé dans votre véhicule d'entreprise, dont vous avez également connaissance (voir la Car Policy)
Après avoir consulté votre position via le Track&Trace de votre voiture, j'ai établi que vous n'avez en fait rendu visite à aucun de vos clients. En revanche, nous étiez en dehors de votre zone géographique d'activité avec votre voiture, à l'étranger aux Pays-Bas [...] Ce constat m'a incité à approfondir le passé [...] ».*

Ce courrier n'établit nullement que la société PLASTINOX a eu connaissance des faits reprochés le 24 décembre 2020. Si les soupçons de l'employeur datent effectivement du 24 décembre, les vérifications dont il fait état peuvent avoir été effectuées plus tard.

Il appartient toutefois à la société PLASTINOX de démontrer que son gérant, Monsieur V n'a eu une certitude suffisante des faits pour décider de licencier le demandeur dans les trois jours précédant la rupture.

En terme de conclusions, la société PLASTINOX indique très brièvement qu'elle a eu connaissance du fait que Monsieur H a systématiquement menti sur ses activités réelles le 4 janvier 2021, lors de l'entretien au sein du siège social de la société.

Monsieur H précise que, lors de cet entretien, il n'a pas eu l'occasion de s'expliquer sur les faits qui lui étaient reprochés ; Monsieur V avait déjà pris la décision de le licencier et sa présence à Courtrai avait pour but de lui faire signer un départ sans indemnité, ainsi que la restitution du véhicule et du Gsm de fonction.

Cette version des faits est contredite par le contenu du courrier du 5 janvier 2021, dans lequel l'employeur précise :

« Afin de vous permettre de rendre compte de ces constatations, je vous ai invité à un entretien le lundi 4 janvier 2021, car je voulais encore vous permettre de bénéficier d'une période de congé. Aucune explication raisonnable n'a été donnée au cours de cet entretien pour les contradictions que j'avais observées entre les visites de clients rapportées et la géo-localisation, si ce n'est pour dire que vous aviez loué la voiture ou que votre frère avait utilisé la voiture de société pour certains trajets, ce qui est en totale contradiction avec la police d'assurance automobile que vous avez signée pour l'utilisation de la voiture de société. Cette conversation n'a nullement rétabli ma confiance en vous, bien au contraire, vos arguments, vos accusations et vos reproches n'ont fait que confirmer mes constatations et m'ont donné une certitude de 100% quant à la gravité des manquements. Cela m'a décidé à une démission pour des raisons urgentes ».

Il a été jugé que, de la circonstance que le licenciement pour motif grave a été donné après un entretien au sujet de données dont l'employeur avait déjà connaissance, il ne peut cependant être déduit qu'au moment de l'audition, il détenait déjà tous les éléments d'appréciation pour prendre une décision en connaissance de cause³².

De ces éléments, il est établi que le délai de trois jours ouvrables a commencé à courir le 4 janvier 2021, lorsqu'après un entretien avec Monsieur H le gérant de la société PLASTINOX a pu acquérir une connaissance suffisante des faits reprochés.

ii. La preuve des faits invoqués à l'appui du motif grave

³² Cass., 14 octobre 1996, *J.T.T.*, 1996, 500; voy. aussi: C. trav. Bruxelles, 14 mai 2013, *J.T.T.*, 2013, 366 et *R.A.B.G.*, 2014, 869, note V. DOOMS

1.

Il appartient à la société PLASTINOX de prouver la réalité des faits invoqués à l'appui du licenciement à savoir que Monsieur H déclarait visiter des clients, alors qu'il ne s'y rendait pas.

Ainsi, l'employeur a comparé la liste des clients visités, transmise par email par Monsieur H.³³, avec les données de géolocalisation du véhicule de société mis à sa disposition³⁴.

La société PLASTINOX a également analysé la messagerie WhatsApp du téléphone de fonction pour en déduire que Monsieur H retrouvait régulièrement des amis durant les heures de travail.

Monsieur H soutient l'irrecevabilité de ce premier moyen de preuve au motif que ces données de géolocalisation (Track&Trace) ont été mises en possession de l'employeur en violation du droit au respect de la vie privée, notamment garanti par l'article 8 de la Convention européenne des Droits de l'Homme.

Concernant les données de géolocalisation du véhicule, il a été jugé que, dans l'appréciation du motif grave, il ne peut pas être tenu compte des données provenant d'un système de géolocalisation se trouvant dans la voiture de société si ce système ne répond pas aux conditions de la législation sur la protection des données à caractère personnel³⁵.

Toutefois, la recevabilité de ce moyen de preuve en matière de contrat de travail doit être appréciée à la lumière de la jurisprudence « Antigone », selon laquelle le juge peut tenir compte d'une preuve obtenue de manière irrégulière :

« La circonstance qu'un élément de preuve a été obtenu illicitement 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 crédibilité de la preuve, soit lorsque l'usage de la preuve est contraire au droit à un procès équitable »³⁶

La Cour de cassation est venue préciser sa jurisprudence dans un second arrêt³⁷.

Par arrêt prononcé le 14 juin 2021, la Cour de cassation confirme l'application de cette jurisprudence en matière civile, y compris devant les juridictions du travail³⁸. La Cour confirme le principe en vertu duquel les preuves recueillies de manière irrégulières sont, en général, admissibles, *sauf* lorsque la loi en décide autrement ainsi que dans deux hypothèses :

- L'irrégularité de la preuve en affecte la fiabilité ;
- L'irrégularité entraîne une violation du droit à un procès équitable.

Dans cet arrêt, la Cour précise encore qu'« il y a lieu de tenir compte de toutes les circonstances de l'espèce, notamment de la manière dont la preuve a été obtenue, des circonstances dans lesquelles l'illégalité a été commise, de la gravité de celle-ci et de la mesure dans laquelle elle a

³³ Pièce 5 du dossier de la partie défenderesse

³⁴ Pièce 6 du dossier de la partie défenderesse

³⁵ C.trav. Anvers, 26 juin 2018, Limb.Rechtsl, 2019, p. 143

³⁶ Cass., 14 octobre 2003R.C.J.B., 2004, p. 405.

³⁷ Cass., 2 mars 2005, J.T. 2005, p. 211

³⁸ Cass., 14 juin 2021, J.T. 2021, p. 551

porté atteinte au droit de la partie adverse, du besoin de preuve de la partie qui a commis l'illégalité et de l'attitude de la partie adverse ».

2.

L'utilisation d'un système de géolocalisation par l'employeur n'est visé par aucune disposition légale spécifique au droit du travail. Cependant, compte tenu du caractère intrusif dans la vie privé, il est admis qu'un tel système doit répondre aux exigences contenues dans la législation sur le traitement des données à caractère personnel³⁹.

En l'espèce, la société PLASTINOX dépose une convention d'utilisation d'un véhicule de société (*car policy*), signée par Monsieur H ⁴⁰. Elle renvoie à l'article 2 de cette convention – déposée en langue néerlandaise et non traduite – qui informe l'employé que le véhicule mis à disposition est équipé d'un système de Track&Trace.

L'article 2 de la convention précise, en effet, que « *Hierbij wordt uitdrukkelijk vermeld dat en Track & Trace in de wagen is aangebracht* »⁴¹.

Il s'agit de la seule mention à ce système de collecte des données. Le règlement de travail déposé n'est pas traduit et on ignore s'il est fait référence aux données recueillies par le système de géolocalisation du véhicule et à leur traitement par l'employeur. Ainsi, il n'est pas établi que le personnel de PLASTINOX est informé des conditions de consultation de cette collecte de données personnelles, des coordonnées du responsable du traitement, du droit de rectification, de la durée et des conditions de conservation.

Ces preuves doivent donc être considérées comme recueillies de manière irrégulière.

Cependant, malgré leur irrégularité, conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation, ces preuves sont recevables pour autant que ;

- Leur irrégularité n'en affecte pas leur fiabilité : la fiabilité des données G.P.S. du véhicule de société n'est pas contestable, s'agissant d'un système informatique qui a fait ses preuves et dont rien n'indique, qu'en l'espèce, il aurait fourni des informations erronées quant à la position du véhicule. L'irrégularité porte sur l'absence d'informations claires de l'employé quant à l'utilisation de ces données, elle n'entache pas la fiabilité du système.
- L'irrégularité n'affecte pas le droit à un procès équitable du demandeur ; ce dernier a pu prendre connaissance des données G.P.S. concernées dans le cadre des débats et y formuler ses observations.

Nonobstant l'irrégularité des données de géolocalisation, elles sont admissibles à la démonstration, par la société PLASTINOX, des faits qui ont conduits au licenciement pour motif grave.

3.

³⁹ Voir C. trav. Liège, 8 novembre 2017, *J.T.T.*, 2018, p. 180 qui se prononce avant l'entrée en vigueur du R.G.P.D. (loi du 30 juillet 2018 relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel) et avant le prononcé de l'arrêt du 14 juin 2021 de la Cour de cassation

⁴⁰ Pièce 13 de son dossier de pièces

⁴¹ « Il est expressément indiqué qu'un track & trace est installé dans la voiture »

Le courrier du 5 janvier 2021 détaille, de manière précise, les discordances constatées par l'employeur quant aux lieux où le véhicule de société se trouvait et les clients que Monsieur H avait annoncé visiter.

Monsieur H explique ces discordances par le fait qu'il a prêté le véhicule de société à son épouse, sans précision quant aux dates pendant lesquelles il n'a pas utilisé ce véhicule, ni sans déposer le moindre élément pour appuyer ses déclarations⁴². Il n'indique pas non plus en quoi les constatations réalisées par son ancien employeur sont erronées.

Les pièces déposées au dossier de PLASTINOX permettent à suffisance d'établir que le véhicule de société de Monsieur H n'était pas présent aux lieux de clientèle qu'il avait renseigné dans les différents courriels adressés à son employeur.

A titre d'exemple, la société PLASTINOX constate que Monsieur H se rend dans un club érotique aux Pays-Bas, le 16 septembre à 10h10, ce qui ressort clairement des données G.P.S.. Or, Monsieur H renseigne avoir visité plusieurs clients sur les communes d'Oreye, Crisnée, Awans, Ans,...

En date du 22 décembre 2020, Monsieur H déclare avoir visité des clients à Haccourt, Fosses, Sombreffe,....alors que les données G.P.S. de son véhicule le localise à son domicile (Visé) et à Maastricht.

En conclusion, les faits reprochés à Monsieur H sont à suffisance établis par la société PLASTINOX.

Il est démontré que, durant plusieurs mois, Monsieur H ne s'est pas physiquement rendu auprès des clients qu'il avait annoncé prospecter, indépendamment du contenu échangé sur la messagerie WhatsApp que l'employeur produit.

A raison, la société PLASTINOX a estimé que ces fausses déclarations ont rompu définitivement la confiance envers son employé et justifié une rupture immédiate du contrat, sans indemnité.

La gravité du motif du licenciement est établie ; aucune indemnité de rupture n'est due et le recours est non fondé.

DECISION DU TRIBUNAL

Le Tribunal, statuant publiquement et contradictoirement,

Après avoir délibéré,

Reçoit le recours,

Le dit non fondé,

Condamne Monsieur H aux dépens liquidés à l'indemnité de procédure d'un montant de 1 170 euros en faveur de la partie défenderesse, ainsi qu'à la somme de 22 euros servant à cofinancer le Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de seconde ligne.

AINSI Jugé par la Septième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division de Liège

⁴² Comme une attestation écrite de son épouse, par exemple.

composée de:

DESIR SARAH,

Juge, président la chambre,

JOLET ANTOINE,

Juge social employeur,

DAMOISEAU FRANCIS,

Juge social employé,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **04/11/2022**
par **DESIR SARAH**, Juge, président la chambre, assisté(e) de **WARSAGE OLIVIA**, Greffier,

Le Président, les Juges sociaux et le Greffier,

Warsage