



N° d'ordre

Expédition

Numéro du répertoire : 2021/2875
Date du prononcé : 17 août 2021
Numéro du rôle : 20/218/A
En cause de : H /SOMTP BELGIUM S.A.

Délivrée à Pour la partie
le
€
JGR

**TRIBUNAL du travail de Liège - Division
NAMUR**

3^{ème} chambre

Jugement

Contrat de travail « ouvrier » - licenciement pour motif grave - Demande relative à une indemnité de rupture et à des dommages et intérêts pour violation de la vie privée.

Le Tribunal ayant vidé son délibéré, a prononcé le jugement suivant :

En cause de :

Monsieur H _____ domicilié à

N.N. :

Partie demanderesse

Ayant pour conseil et comparaisant par Maître

Contre :

SOMTP BELGIUM S.A., inscrite à la BCE sous le n° 0542.337.886, dont le siège social est sis à 5020 SUARLEE, rue de l'artisanat, 8

Partie défenderesse

Ayant pour conseil Maître
comparaisant par

En droit :

Vu les antécédents de la procédure et notamment :

- la requête contradictoire reçue au greffe le 09.03.2020,
- l'ordonnance rendue en application de l'article 747 §1^{er} du code judiciaire en date du 03.06.2020,
- les conclusions de la partie défenderesse, reçues au greffe le 14.09.2020,
- les conclusions de la partie demanderesse, reçues au greffe le 07.12.2020,
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse, déposées le 08.02.2021,
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse, déposées le 07.04.2021,
- les secondes conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse, déposées au greffe le 03.06.2021,
- les dossiers de pièces des parties.

Vu le PV de l'audience ;

La tentative de conciliation prévue à l'article 734 du code judiciaire n'a pu aboutir.

Après avoir, à l'audience du 24.06.2021, entendu les conseils des parties en leurs dires et explications, le Tribunal a déclaré les débats clos, mis la cause en délibéré et décidé qu'il serait statué à l'audience de ce jour.

En application des articles 748 bis et 780 du code judiciaire, le tribunal n'a égard qu'aux conclusions de synthèse des parties.

I. La demande :

La partie demanderesse poursuit la condamnation de la partie défenderesse :

- I. au paiement des sommes de :
 - 9.444,38 € bruts, à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
 - 2.500 €, à titre de dommages et intérêts pour violation de la vie privée,
 - 1 € provisoire, pour toute somme qui resterait due ;
- II. aux dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 1.080 €.

II. Les faits :

Monsieur H. ... (ci-après Monsieur H.) a été engagé par la société SOMTP BELGIUM S.A. (ci-après l'employeur ou la société) en qualité d'ouvrier mécanicien à temps plein, en date du 01.04.2014.

L'article 8 du contrat constitue une clause d'exclusivité en faveur de l'employeur¹.

A la même date, une convention de mise à disposition d'un véhicule de service est conclue entre parties².

On retiendra de celle-ci que Monsieur H. bénéficie d'un FORD Transit immatriculé « ... » et d'une carte d'essence.

Le véhicule ne peut servir que pour les **déplacements professionnels avec interdiction formelle de l'utiliser à des fins privées.**

L'article 4 mentionne expressément que l'employeur se réserve le droit de vérifier à tout moment que le véhicule et/ou la carte carburant ne sont pas utilisés en dehors des heures de prestation.

Il y est mentionné que cette vérification se fera via le système de géolocalisation présent sur le véhicule, tel que prévu à l'article 30 du règlement de travail.

Cet article dispose :

« L'employeur se réserve le droit d'implanter dans tous les véhicule de sa flotte un système dit de « tracking » permettant de localiser et d'analyser l'activité liée à l'usage de celles-ci. Chaque véhicule est équipé d'une balise pouvant envoyer les coordonnées géographiques du véhicule, sa vitesse, l'heure et la date via le réseau. Ces informations sont reçues par un serveur qui les analyse et les stocke dans une base de données.

¹ Pièce 1 dossier employeur

² Pièce 2 dossier employeur

L'employeur se connecte à internet et peut, en utilisant un navigateur Web et les logiciels requis, localiser ses véhicules et analyser l'activité de sa flotte.

De nombreux rapports sont disponibles pour permettre l'analyse de l'activité de la flotte et l'optimisation de la gestion des véhicules.

Pour un véhicule et une date donnée, l'utilisateur peut afficher un tableau chronologique des événements survenus dans la journée, avec des détails (heure, durée, distance, etc,...) Un résumé de la journée et des graphiques sont disponibles avec des informations sur l'utilisation du véhicule (distance totale parcourue, nombre de trajets, nombre et durée des arrêts, frais kilométriques, etc...)

Par véhicule et pour une période donnée, il est possible d'afficher un résumé de l'activité du véhicule (kilométrage total, temps de conduite total, vitesse moyenne, etc...)

[...] »

Le 7 août 2018 un entretien de fonction a lieu, divers reproches étant adressés à Monsieur H.

« Compte rendu

Plusieurs incidents démontrent que M. H ne respecte pas les procédures en place au sein de l'entreprise :

- Le 26 juillet après-midi, il est intervenu sur une LH30M chez le client Comet où la catastrophe a été évitée de justesse : M. H était sur le point de s'attaquer à la mauvaise pompe parce qu'il n'a pas consulté son job avant de se lancer dans l'intervention.
- Le contrat de travail de M. H stipule expressément qu'il ne peut pas utiliser son véhicule utilitaire à titre privé. En dépit de cette interdiction, Mme B a constaté dans les rapports de géolocalisation du véhicule que M. H s'en était servi le vendredi 27 juillet alors qu'il était en récup ainsi que le samedi 28 juillet. Il s'en est également servi le samedi 4 août dans la soirée.
Mme B rappelle que s'il existe des situations dans lesquelles une tolérance est admise, ces situations doivent faire l'objet d'une autorisation préalable de l'employeur qui doit enregistrer la dérogation.
M. H est informé que s'il persiste à utiliser son véhicule à titre privé, il devra venir à l'atelier avec ses propres moyens pour seulement ensuite partir ensuite avec sa camionnette.
- Autre fait constaté : les heures de travail de certains rapports d'activité de M. H ne correspondent pas avec la géolocalisation. Ainsi, le 5 juillet, la feuille d'activité journalière de M. H mentionne qu'il aurait quitté son domicile à 7h15 pour arriver chez le client à 8h alors que sa géolocalisation indique qu'il a quitté son domicile à 8h52, soit plus d'1h30 plus tard, pour arriver chez le client à 9h35.
Le 11/07, nous avons un départ à 7h39 dans la feuille d'activité pour 8h15 dans la géolocalisation, le jour suivant 7h49 contre 8h46, le 20/7 7h11 contre 8h04, le 25 juillet 8h03 au lieu de 9h11, le 26/7 7h26 contre 8h50.
Au total, cela fait une différence de 6h35 qui ont été rémunérées comme du temps de travail (voire des heures supplémentaires) alors qu'elle n'en étaient pas.
- Dernier fait, qui a cependant été omis durant l'entretien : M. H a rentré le 16 avril dernier une note de frais pour l'achat de carburant le 21 mars. A ce jour, il n'a toujours pas remis le justificatif original de cette dépense.

M. F. reconnaît tous les faits qui lui sont reprochés.

M. F. souligne le nœud du problème commun à tous ces faits : M. H. ne respecte pas les procédures. Il s'agit de laxisme inadmissible.

L'entreprise est actuellement en train de revoir ses process en vue de donner à ses travailleurs les meilleurs moyens de remplir leurs missions dans des conditions optimales. Elle est en droit d'attendre en retour que ces travailleurs respectent les règles mises en place. Sinon, ils n'ont pas leur place dans l'entreprise.

Or, il y a clairement un problème d'attitude dans le chef de M. H. qui reconnaît avoir déjà eu auparavant cette discussion avec M. J. le Directeur technique de l'époque.

Pour explication, M. H. invoque la démotivation due notamment au manque de respect pour ses conditions de travail. M. V. lui rappelle qu'il appartient aussi aux travailleurs de fournir des informations sur le matériel dont ils ont besoin.

A l'issue de l'entretien, M. P. s'engage à mener des audits techniques pour vérifier les conditions de travail auprès des clients.

M. H. de son côté s'engage à respecter à l'avenir les procédures et règles mises en place.

Une fois que son attitude sera bonne, la confiance s'installera, et il aura plus de crédit pour recevoir une chance d'évoluer. »

Le 7 mars 2019, un nouvel incident a lieu. Le véhicule utilisé par Monsieur H. et ce dernier se trouvent au garage BMW Louyet à Sambreville à 15:50. Or, Monsieur H. n'a rien à faire à cet endroit à cette heure-là, la société n'ayant aucune collaboration commerciale avec ce garage.

Les faits sont dénoncés par Madame M. ,

Le « rapport journalier des mouvements » indique que Monsieur H. s'est arrêté à ce lieu un peu moins de 7 minutes, mais une heure plus tôt³.

Le 11 mars, Monsieur H. est licencié pour faute grave⁴, les motifs lui étant notifiés le 14 mars⁵.

Ceux-ci sont précisés comme suit :

« Monsieur,
Nous faisons référence à notre courrier recommande de ce 11.03.2019 au terme duquel votre licenciement pour motif grave vous était notifié.

Vous trouverez ci-après le descriptif de ce motif grave dont nous avons pris connaissance le 07.03.2019 et qui justifie un licenciement immédiat sans délai de préavis ni indemnité de préavis :

³ Pièce 6 dossier employeur

⁴ Pièce 7 dossier employeur

⁵ Pièce 8 dossier employeur

a.

Nous avons signé en date du 20.03.2014 un contrat de travail avec vous, après quoi vous avez rejoint l'entreprise en qualité de mécanicien le 01.04.2014.

Nous avons mis à votre disposition en vue de l'exercice pratique de votre travail un véhicule de fonction, étant une camionnette MERCEDES avec plaque d'immatriculation

Vous aviez signé à cet égard le 01.04.2014 une convention additionnelle (addendum au contrat de travail du 20.03.2014) suivant laquelle il vous avait été expressément interdit de faire usage du véhicule de service ainsi que de la carte essence à des fins privées.

Vous aviez également été informé du fait que le véhicule de service mis à votre disposition était équipé d'un système de suivi.

b.

Vous n'ignorez pas qu'un travailleur, conformément à l'article 17 1° et 2° de la loi du 03.07.1978, a l'obligation d'exécuter son travail avec probité et d'agir selon les ordres et les instructions donnés par son employeur.

Nous vous l'avons signifié à plusieurs reprises.

c.

Nous avons en effet dû constater pendant votre travail et à notre déception que vous ne respectiez pas vos obligations contractuelles.

Plus précisément, il s'est avéré que vous aviez les 27.07.2018 et 04.08.2018 fait usage à des fins privées et sans aucune autorisation du véhicule de service mis à votre disposition.

Lors d'un entretien approfondi le 07.08.2018, il vous a été expliqué que ce comportement ne pouvait plus être accepté par notre entreprise.

Vous vous étiez engagé à cet égard à respecter dans le futur les prescriptions internes ainsi que vos obligations contractuelles.

d.

Nous avons cependant dû constater le 07.03.2019 que vous étiez manifestement une nouvelle fois en défaut.

Madame _____ M _____ (laquelle était en congé à ce moment-là) vous a en effet personnellement vu à 15h50 sur le parking de la concession BMW (L. LOUYET) située à 5060 SAMBREVILLE, Rue Bois Sainte-Marie 180.

Il apparaît que vous étiez présent sur les lieux avec votre camionnette MERCEDES dont la plaque d'immatriculation est le _____.

Madame _____ M _____ a pris, en présence d'un employé de la concession, une photo de votre camionnette sur le parking du garage BMW précité.

Selon une analyse du suivi (« rapport journalier des mouvements ») le 07.03.2019, votre véhicule se trouvait à partir de 14h58 près de l'adresse de votre domicile, étant à _____.

Ce faisant, vous n'avez donc pas seulement, une nouvelle fois en secret et sans aucune autorisation, utilisé à des fins privées le véhicule de service mis à votre disposition, mais vous avez simultanément, et d'une manière qui vous est propre, contourné le système de suivi.

Nous vous avons demandé le 08.03.2019 de bien vouloir vous présenter au bureau en fin de journée mais vous ne vous êtes pas présenté. Cette demande a été réitérée pour lundi matin mais vous n'êtes pas venu non plus.

Lorsque vous vous êtes présenté au bureau lundi 11/03 après-midi, vous avez refusé toute communication avec votre hiérarchie à ce sujet.

Le comportement précédemment décrit est constitutif de notre point de vue d'une faute professionnelle grave que l'entreprise ne peut absolument pas tolérer.

En effet, votre conduite est non seulement constitutive d'un manque de probité manifeste, mais surtout d'une insubordination pour laquelle vous avez une fois de plus sciemment et volontairement manqué aux obligations contractuelles qui vous sont imposées.

Une telle faute professionnelle grave rend toute collaboration professionnelle avec vous-même immédiatement et définitivement impossible, en sachant qu'il a été porté irrémédiablement atteinte à la confiance que l'entreprise vous portait.

En conséquence, nous vous confirmons votre licenciement, notifié le 11.03.2019. Votre décompte final ainsi que vos documents sociaux vous seront envoyés sous peu. ... »

Ces griefs sont donc de deux ordres : l'usage du véhicule de société à des fins privées et la manipulation du système de géolocalisation de manière à ce que ceux-ci n'apparaissent pas dans le système de contrôle.

III. Position des parties :

Monsieur H. :

Celui-ci conclut à l'illégitimité du système de géolocalisation mis en place par l'employeur, en vertu de la loi du 30.07.2018 relative à la protection des données à caractère personnel et dès lors, l'absence de preuve d'une faute grave.

La société SOMTP Belgium S.A. :

La société précise que le système mis en place, et bien connu par Monsieur H., respecte à la fois les articles 6.1 et 8 de la CEDH.

Les principes évoqués par l'autorité de protection des données sont respectés.

IV. Fondement :

IV.1. Le fondement du motif grave :

IV.1.A. Les dispositions légales :

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail précise :

« 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. »

Sur base de cette définition légale, la Cour de cassation, 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 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.⁶

Cette notion de faute imputable au travailleur exclut que soient retenus à ce titre et en soi – sans comportement volontaire ou malicieux – la négligence, l'incompétence, la maladresse, le rendement insuffisant du travailleur, le résultat défectueux de la prestation de travail, le refus d'exécuter un ordre patronal outrepassant l'objet du contrat ou qui ne respecte pas les règles légales de sécurité, l'attitude démotivée d'un travailleur allant de pair avec un rendement décroissant et de nombreuses absences pour maladie. Par contre, la désinvolture peut constituer un motif grave⁷.

La perte de confiance en question étant, dès lors, tellement importante, la relation de travail doit être résiliée à très bref délai.

Vu les conséquences graves de la rupture du contrat de travail pour motif grave, notamment au niveau de l'indemnité compensatoire de préavis et des droits du travailleur au regard de la législation en matière de sécurité sociale (notion de « motif équitable », etc.), la rupture pour motif grave doit s'accompagner d'une précision particulière des motifs invoqués, ceci :

1° pour permettre à la partie « victime » du motif grave de savoir ce qui lui est reproché⁸ ;

⁶ 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

⁷ 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, page 33 et H. DECKERS, « Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : aspects théoriques et pratiques », Orientations, 2015/8 p.8

⁸ PATERNOSTRE, B., dans GILSON, St. (sous la coordination scientifique de), Le congé pour motif grave : notion, évolutions, questions spéciales, Limal, Anthémis, 2011, 141-168 et les références citées, plus spéc. 145-149 ; VANNES, V., Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques, Bruxelles, Bruylant, 3ème éd., 921-922

- 2° pour lui permettre de contester devant le juge lesdits motifs ;
- 3° pour permettre au juge d'y voir clair.

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.⁹

« 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)¹⁰ – 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 ».¹¹

IV.1.B. Selon la jurisprudence :

IV.1.B.I. Concernant les motifs graves en général,

- l'article 35 n'impose pas que la faute alléguée par un employeur pour justifier le licenciement d'un travailleur, pour motif grave, soit de nature contractuelle¹² ;
- « la connaissance suffisante du fait qui constitue le motif grave ne s'identifie pas à la possibilité, pour l'employeur, de se procurer les moyens de preuve de ce fait »¹³ ;
- « Pour apprécier la gravité du motif invoqué pour justifier le congé sans préavis ni indemnité, le juge peut prendre en considération des faits qui sont étrangers à ce motif et ne sont pas mentionnés dans la lettre de congé, lorsqu'ils sont de nature à l'éclairer sur la gravité du motif invoqué »¹⁴ ;
- « le juge du fond apprécie souverainement si des manquements sont suffisamment graves ou non pour rendre définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et l'employé; rien ne s'oppose à ce que, lors de cette appréciation, le juge du fond vérifie aussi si le manquement a causé un préjudice à l'employeur ou si celui-ci a subi un dommage ensuite de ce manquement »¹⁵.

⁹ 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

¹⁰ C. Cass. 06.06.2016, RG no 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.

¹¹ Hervé 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

¹² Cass. 9/3/1987, pas. P.815

¹³ Cass., 22/1/1990, sect. Française, 3e ch, RG 8691, JTT, 1999, p 89

¹⁴ Cass., 3ème ch., 21/05/1990, JTT, 1990, 435 et s., citée par C.T. Mons, 2010/AM/454 en matière de faits d'insubordination

¹⁵ Cass. 28/4/1997, S960148N, www.juridat.be

- « En vertu de l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le motif grave qui permet à chacune des parties de résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme est constitué par toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.
La notion de faute n'est pas limitée par cette disposition aux seuls manquements à une obligation légale, réglementaire ou conventionnelle mais s'entend aussi de toute erreur de conduite que ne commettrait pas un employeur ou un travailleur normalement prudent et avisé »¹⁶;
- « ... De rechter moet rekening houden met de omstandigheden die in de ontslagbrief zijn aangevoerd om de erin opgegeven reden toe te lichten.
Vroegere feiten kunnen een verduidelijking vormen van de grief die als dringende reden wordt aangevoerd.... »¹⁷.

Traduit librement comme suit : « le juge doit tenir compte des circonstances qui sont mentionnées dans le courrier de rupture pour éclairer les motifs y précisés.
Des faits antérieurs peuvent constituer un éclairage du grief qui est invoqué au titre de motifs graves. ».

- **le motif grave « exige la réunion de trois éléments constitutifs distincts :**
 - 1) **il faut une faute,**
 - 2) **celle-ci doit être intrinsèquement grave,**
 - 3) **elle doit être d'une gravité telle qu'elle rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur, cette impossibilité étant déterminée par la perte de la nécessaire confiance qui doit exister entre les parties au contrat de travail (V. VANNES, « La rupture du contrat de travail pour motif grave », Contrat de travail : 20ème anniversaire de la loi du 3 juillet 1978, Ed. J.B.B., 1988, p.212)... »¹⁸ ;**
- « la confiance, gagnée ou perdue, est essentiellement tributaire des aspects de la personnalité de l'auteur de la rupture »¹⁹.

IV.1.B.II. Concernant le délai de trois jours.

Sur l'obligation de respect du délai de licenciement et sur l'obligation de motivation, le tribunal se réfère à DUMONT, M., « Le double délai de trois jours : la gageure d'aller trop vite tout en prenant le temps de la réflexion », 65-82 ; sur l'obligation de précision, PATERNOSTRE, B., « La précision du motif grave : le clair ou l'obscur ? », 141-168, ces deux contributions ayant été publiées dans GILSON, S., (sous la coordination scientifique de), *Le congé pour motif grave. Notion, évolutions, questions spéciales*, Limal, Anthémis, 2011 ; VANNES, V., *Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques*, Bruxelles, Bruylant, 2011, 930-935 et les références citées, les auteurs se référant à la doctrine et à la jurisprudence les plus récentes.

Le délai :

¹⁶ Cass. 26/6/2006, S050004F, www.juridat.be

¹⁷ Cass., 16/04/2018, S.16.0040.N, JTT, n° 1313, 10/09/2018, pp. 293-294, et sur www.juridat.be

¹⁸ CT Liège, chambre de vacations, 25/7/2006, RG n°34.181/06, inédit

¹⁹ C. trav. Liège (15e ch.), 17/12/2009, inédit

Lorsque le fait reproché constitue un manquement continu, la détermination du moment à partir duquel ce manquement continu a rendu immédiatement et définitivement impossible la poursuite des relations contractuelles est laissée à l'appréciation de la personne qui met fin au contrat pour motif grave²⁰.

Le délai de trois jours ouvrables ne prend cours qu'à partir du moment où la personne mettant fin au contrat a une *certitude suffisante* pour prendre position²¹. Il n'y a pas lieu de confondre le jour de la connaissance des faits par la personne qui donne congé avec celui où elle dispose de la preuve des faits²².

Le délai de trois jours ne prend cours que lorsque la personne habilitée à rompre le contrat a pu se faire une conviction quant aux faits et à leur gravité. Lorsque l'employeur est une personne morale, le délai de trois jours prendra cours à partir du jour où l'organe compétent pourra prendre position. Un examen, par le juge, des règles répartitrices de compétences au sein de l'entreprise s'impose donc²³.

L'*audition préalable* du travailleur concerné n'est pas requise mais elle peut constituer une mesure permettant à l'employeur de se faire une conviction²⁴. Ce n'est qu'à l'issue de l'audition que l'employeur pourra se considérer comme suffisamment avisé pour prendre position²⁵.

De même, *une mesure d'instruction* (audition de témoins, examen comptable, etc.) peut s'imposer avant que la « connaissance certaine » soit acquise. Ce n'est qu'à l'issue de l'enquête que le délai de trois jours prendra cours²⁶. En revanche, l'enquête ne peut avoir pour seul effet de permettre à la partie qui donne congé de se ménager la preuve des griefs invoqués²⁷.

IV.1.B.III. Concernant la charge de la preuve du motif grave du licenciement,

²⁰ Cass., 27 novembre 1995, *Pas.*, 1995, I., 1069; Cass., 20 mars 2000, *J.T.T.*, 209; Cass., 23 mai 2005, *J.L.M.B.*, 2005, 1297; Cass., 14 septembre 2009, *J.L.M.B.*, 2010, 1891; DAVAGLE, M., « La notion de motif grave : un concept abstrait difficile à appréhender concrètement », dans GILSON, St. (sous la coordination scientifique de), *Le congé pour motif grave : notion, évolutions, questions spéciales*, Limal, Anthémis, 2011, 27-63, 57-58 et les très nombreuses références doctrinales et jurisprudentielles citées; aussi : DUMONT, M., « Le double délai de trois jours », dans GILSON, St. (sous la coordination scientifique de), *Le congé pour motif grave : notion, évolutions, questions spéciales*, Limal, Anthémis, 2011, 65-82, 78; VANNES, V., *Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques*, Bruxelles, Bruylant, 3^{ème} éd., 937-938.

²¹ Cass., 11 janvier 1993, *Pas.*, 1993, I, 31; Cass., 6 septembre 1999, *J.T.T.*, 457; DUMONT, M., « Le double délai de trois jours », dans GILSON, St. (sous la coordination scientifique de), *Le congé pour motif grave : notion, évolutions, questions spéciales*, Limal, Anthémis, 2011, 65-82, 74).

²² C. trav. Bruxelles, 20 octobre 1989, *J.T.T.*, 1990, 97

²³ Cass., 7 décembre 1998, *J.T.T.*, 1999, 149. Pour une application récente, *Trav. Dinant*, 2^{ème} Ch., 21 février 2012, R.G. n°10/1025/A. En doctrine, JOASSART, P., et VAN SLUYS, B., « L'auteur du licenciement pour motif grave », dans GILSON, St. (sous la coordination scientifique de), *Le congé pour motif grave : notion, évolutions, questions spéciales*, Limal, Anthémis, 2011, 115-140, plus particulièrement 117 ainsi que 120 à 122 et les références citées

²⁴ Cass., 14 octobre 1996, *Pas.*, 1996, 983

²⁵ (DEPRINCE, O., « Licenciement pour motif grave : faut-il revenir encore sur la question de l'audition préalable ? », dans GILSON, St. (sous la coordination scientifique de), *Le congé pour motif grave : notion, évolutions, questions spéciales*, Limal, Anthémis, 2011, 83-113 et les références citées

²⁶ (DEPRINCE, O., « Licenciement pour motif grave : faut-il revenir encore sur la question de l'audition préalable ? », dans GILSON, St. (sous la coordination scientifique de), *Le congé pour motif grave : notion, évolutions, questions spéciales*, Limal, Anthémis, 2011, 83-113 et les références citées

²⁷ VANNES, V., *Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques*, Bruxelles, Bruylant, 3^{ème} édition, 2011, 942

a) Il importe de rappeler :

- le prescrit de l'article 870 du Code judiciaire qui se lit comme suit :

« Chacune des parties a la charge de prouver les faits qu'elle allègue. » ;

- le prescrit de l'article 35 alinéa 8 de la loi du 3/7/1978 relative aux contrats de travail qui se lit comme suit :

« 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 »²⁸ ;

b) En outre, le congé pour motif grave doit être considéré comme un mode exceptionnel de rupture du contrat de travail car il s'agit pour le travailleur congédié d'une sanction extrêmement grave; il faut donc que la preuve soit apportée de manière rigoureuse, quelles que soient les difficultés concrètes que l'employeur peut connaître pour rapporter la preuve d'un fait dans certaines circonstances.²⁹

Toute faute grave n'est pas constitutive de motif grave³⁰, ce par application du principe de proportionnalité, lequel n'ajoute pas aux principes inhérents à ce type de rupture lorsque le juge saisi, après avoir reconnu que les faits sont exacts et précisés qu'ils sont suffisamment graves, vérifie si leur gravité empêche réellement et immédiatement la poursuite de la relation de travail, ce à l'effet de régler la situation avec juste mesure, adéquation et modération et d'atteindre ainsi l'objectif requis, sans ajouter au critère légal de l'appréciation de poursuivre les relations de travail.

IV.1.B.IV. Le recours à la géolocalisation des véhicules :

IV.1.B.IV.1. Analyse des dispositions applicables :

Dans un étude particulièrement approfondie³¹, Komur Neslin examine les tenants et aboutissants de ces systèmes de géolocalisation en relevant notamment :

« De plus, outre le fait qu'elle détermine avec précision la position du véhicule , « cette nouvelle technologie permet de dresser l'itinéraire, la vitesse moyenne, le temps de conduite, le temps d'arrêt, les moments de démarrage et d'extinction du moteur, voire dans certains cas, le type de conduite adoptée par le travailleur » (O. MORENO et F. SCHAPIRA, « La surveillance des travailleurs par géolocalisation », in Discipline et surveillance dans la relation de travail (S. GILSON dir.), Limal, Anthemis, 2013, p.448). En raison de toutes ces

²⁸ V° notamment Cour du travail de Liège, 24/11/1999, J.T.T., 2000, p. 212, citée dans ouvrage collectif, la rupture du contrat de travail, chronique de jurisprudence, 1996-2001, Larcier, pp. 208-209

²⁹ Cour du travail de Liège, 15/1/2004, inédit, R.G. n° 31.300/03, citée par Steve Gilson, Karen Rosier, Aurélie Frankart, et Mikhaël Glorieux, La preuve du motif grave, in Le congé pour motif grave, Anthemis, 2011, p.172 ; H. DECKERS, Le licenciement pour motif grave, Etudes pratiques de droit social, Kluwer, 2008, p. 87 ; voir également C. trav. Mons, 3 mars 1996, R.G. 10998, JURIDAT, qui rappelle qu'en raison de la nature des lois sur les contrats de travail, lesquelles organisent une protection des travailleurs, il y a lieu d'imposer une extrême rigueur dans l'administration de la preuve des faits constitutifs d'une faute grave susceptible d'entraîner la rupture sans préavis du contrat d'emploi.

³⁰ C. T. Bruxelles, 12 avril 2016, R.G. 2014/AB/254 , WWW TERRALABORIS

³¹ Komur, Neslin. La géolocalisation dans la relation de travail : un dispositif de surveillance sans limite(s) mettant en péril le droit au respect de la vie privée du travailleur ? Vie privée et protection des données à caractère personnel dans la sphère professionnelle. Faculté de droit et de criminologie, Université catholique de Louvain, 2019. Prom. : Lamine, Auriane. <http://hdl.handle.net/2078.1/thesis:18260>

possibilités attrayantes qu'offrent les dispositifs de géolocalisation, les employeurs ne se sont pas fait attendre pour aménager le véhicule des travailleurs d'un tel système.

[...]

Toutefois, malgré les nombreux atouts que peut présenter la mise en place d'un système de géolocalisation, il n'en reste pas moins qu'une telle technologie, permettant de suivre le travailleur dans tous ses déplacements et, par ailleurs, de recueillir et de traiter des données personnelles les concernant, constitue, comme le disent si bien les auteurs O. MORENO et F. SCHAPIRA, « une expression particulière de la tension patente entre le pouvoir de surveillance de l'employeur et le droit au respect de la vie privée du travailleur » (O. MORENO et F. SCHAPIRA, « La surveillance des travailleurs par géolocalisation », in Discipline et surveillance dans la relation de travail (S. GILSON dir.), Limal, Anthemis, 2013, p.431). À cet égard, en 2005, le Groupe Article 29 a rendu un avis¹⁰⁰ dans lequel il mettait en évidence le problème délicat de la frontière entre la vie privée et la sphère professionnelle qu'un dispositif de géolocalisation posait. »

L'article 8 de la convention Européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales :

Cet article dispose que

« Toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance ».

L'auteur poursuit³² :

« À lecture de cette disposition, on remarque qu'elle ne contient aucune définition précise de la notion de « vie privée ». C'est donc principalement la Cour européenne des droits de l'homme qui, au travers de ses nombreux arrêts, a donné de la consistance à cette notion de « vie privée » sans s'arrêter à une description unique. La cour européenne des droits de l'homme a affirmé, dans plusieurs de ses arrêts, que « la notion de « vie privée » est une notion large qui ne se prête pas à une définition exhaustive et qu'il faut l'interpréter de manière extensive.³³

[...]

En conclusion, en raison de cette interprétation large et évolutive du concept de « vie privée », on remarque que les situations où la cour européenne des droits de l'homme estime que la vie privée, au sens de l'article 8, est en cause, sont multiples et variées. »

Les limites à la protection de la vie privée selon l'article 8 de la CEDH :

« L'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme énonce, en son deuxième alinéa qu'« il ne peut y avoir d'ingérence (à la vie privée) d'une autorité publique³⁴ dans l'exercice de ce droit que pour autant que cette ingérence est prévue

³² Komur Neslin, op. cit., p.22

³³ L'auteur fait référence notamment à O. RIJCKAERT et N. LAMBERT Le respect de la vie privée dans la relation de travail, Waterloo, Kluwer, 2012/1, p.10 ; J.-F. NEVEN, « Les principes généraux : les dispositions internationales et constitutionnelles », in J. – F. LECLERQ (dir.), Vie privée du travailleur et prérogatives patronales, Bruxelles, Ed. du Jeune Barreau de Bruxelles, p. 20.

³⁴ La convention s'applique également aux ingérences effectuées par des travailleurs privés, Voir en ce sens les références citées en note 138 par Komur Neslin à savoir N. TINE, op. cit., p.3 ; J.-M. VAN GYSEGHEM (coord.), M. VAN WINCKEL et S. HALLEMANS, « Juridictions judiciaires et constitutionnelles » in R.D.T.I., n°48-49/2012, Bruxelles,

par la loi et qu'elle constitue une mesure qui, dans une société démocratique est nécessaire à la sécurité nationale, à la sûreté publique, au bien-être économique du pays, à la défense nationale de l'ordre et à la prévention des infractions pénales, à la protection de la santé ou de la morale ou à la protection des droits et des libertés d'autrui »(Art. 8 §2 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales a été adoptée le 4 novembre 1950 par le Conseil de l'Europe et est rentré en vigueur le 3 septembre 1953. (Ratifiée par la Belgique le 14 juin 1955, elle a fait l'objet d'une loi d'approbation du 13 mai 1955 (M.B., 19 août, 1955, Errat., M.B., 29 juin 1961), entrée en vigueur le 19 août 1955).

Le droit au respect à la vie privée n'est donc pas un principe absolu (Cass. 29 janvier 1999, Bull. 1999, p.111). Il s'agit d'un droit soumis à des restrictions (Voir à ce sujet, Ph. FRUMER, « La renonciation aux droits et libertés », Bruylant, 2001). En effet, des interférences dans la vie privée d'un individu sont possibles moyennant, cependant, le respect des conditions prévues par l'article 8 §2 de la C.E.D.H.

[...]

Les ingérences dans la vie privée d'un particulier sont légitimes si trois conditions sont satisfaites, à savoir la condition de légalité, de finalité et enfin de proportionnalité.

2.1. La légalité

La condition de légalité ou appelée également condition de transparence suppose que l'ingérence soit prévue par une norme légale, c'est-à-dire par la « loi ». Autrement dit, « à défaut d'autorisation légale, toute immixtion dans la vie privée d'un individu sera jugée [...]

2.2. La légitimité

Pour être légitime l'ingérence doit encore poursuivre un but reconnu comme légitime par la Convention autrement dit poursuivre un des buts énoncés de manière limitative par l'article 8 paragraphe 2 de la C.E.D.H. ; c'est ce qu'on appelle le principe de finalité [...]

2.3. La proportionnalité

Enfin, l'ingérence doit être proportionnée au but légitime poursuivi c'est-à-dire « nécessaire dans une société démocratique » afin de ne pas violer l'article 8 de la C.E.D.H. Cette immixtion dans la vie d'autrui doit répondre à un « besoin social impérieux ». Ce test de proportionnalité implique notamment que le juge prenne en compte différents critères. En effet, l'ingérence doit être nécessaire et pas uniquement utile, pertinente pour atteindre l'objectif visé mais en particulier « l'importance de l'intérêt à protéger de l'ingérence, la gravité de celle-ci, et les raisons invoquées pour la justifier » (J. COUSSIRAT- COUSTERE, « Article 8§2 », in La convention européenne des droits de l'homme. Commentaire article par article, sous la dir. de L. -E. PETITI, E. Decaux et P.-H. IMBERT, 2e éd., Paris, Economica, 1999, p. 338.)

[...]

Larcier, 2012, p.68 ; . MORENO et S. VAN KOEKENBEEK, « Les mutations de la vie privée au travail », Orientations ; numéro spécial 35 ans, Actes du colloque du 10 mars 2005 ' L'employeur et la vie privée du travailleur », pp. 10 et 11 ; C. trav. Mons, 22 mai 2007, J.T.T., 2008, p. 177 ; V. VAN DER PLANCKE et N. VAN LEUVEN, « La privatisation du respect de la Convention européenne des droits de l'homme : faut-il reconnaître un effet horizontal généralisé ? », Cridho Working papers series, 2007/3, p.3. 25 contraire à l'article 8 »

Dans le cadre de la relation de travail, le droit au respect de la vie privée dans le chef du travailleur doit s'accommoder des droits que l'employeur tire de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail, lesquels lui permettent de surveiller l'exécution du travail par le travailleur³⁵ et ³⁶.

Entré en vigueur le 24 mai 2016 et pleinement applicable depuis le 25 mai 2018, le R.G.P.D est transposé en droit Belge par une loi-cadre du 30 juillet 2018 relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel³⁷. (G. RUE, « La loi sur la protection des données qui introduit diverses spécifications et dérogations »).

A notre connaissance, l'autorité de protection des données n'a pas donné d'avis récemment sur base de cette nouvelle loi.

La Commission de Protection de la vie privée a rendu un avis 12/2005 le 7 septembre 2005³⁸ relativement à la proposition de loi visant à encadrer la surveillance des travailleurs par l'utilisation du système de monitoring associé au système de navigation GPS sur les véhicules de service, dans le respect de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée. »

Nous en reprenons les grandes lignes tout en précisant qu'il ne s'agit que d'un avis favorable à la modification législative de 2005.

« 12. L'accord entre les partenaires sociaux devrait explicitement définir la finalité de la surveillance :

- en fonction de la sécurité du travailleur ? Des agents de surveillance par exemple qui, pour leur propre sécurité, dans l'exécution de leurs tâches, (doivent être) sont en liaison avec une centrale d'appel d'une société de gardiennage ou du service interne de surveillance de l'endroit où ils sont occupés.
- en fonction de la protection du véhicule de service afin, par exemple, de pouvoir fournir aux services de police ou de secours des informations utiles à une éventuelle intervention, en cas de vol du véhicule ?
- pour répondre à des besoins professionnels bien définis concernant le transport et la logistique (gestion du parc automobile) ?
- pour pouvoir exercer un contrôle sur le travail de l'employé ?

[...]

21. Ce principe [de proportionnalité]³⁹ implique qu'au regard des finalités, le traitement en lui-même, ainsi que les données traitées doivent être adéquats, pertinents et non excessifs.

³⁵ Articles 2, 3 et 17, 2° et 3° et également en ce sens

<https://www.autoriteprotectiondonnees.be/citoyen/themes/vie-privee-sur-le-lieu-du-travail>

³⁶ Voir en ce sens la jurisprudence citée par Komur Nestlin, op. cit. p.31 et notamment C. trav. Bruxelles, 22 juin 2000, Computerrecht, 2001, p.311. « que le droit à la vie privée des travailleurs n'est pas illimité précisément en raison du droit de surveillance de l'employeur ». Il s'agissait d'un contrôle par l'employeur des e-mails envoyés par un de ses salariés. Toutefois, dans une autre affaire, la même cour a estimé qu'en « revanche la prise de connaissance des mails ne peut se justifier au regard des articles 17,2° ou 17,3° » (C. trav. Bruxelles, 14 décembre 2004, Chron. D.S., 2006, p. 143.). On peut encore citer un arrêt de la cour de travail de Mons (C. trav. Mons, 25 novembre 2009, R.G. 2008/AM/21067, R.D.T.I., n°38/2010) qui a considéré que les articles 16 et 17 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail pouvaient être invoqués par l'employeur pour inspecter l'usage que faisait son travailleur d'Internet.

³⁷ M.B., 5 septembre 2018

³⁸ <https://www.autoriteprotectiondonnees.be/publications/avis-n-12-2005.pdf>

³⁹ Note du tribunal

La proportionnalité ne peut toutefois être jugée qu'au regard des finalités, de telle sorte que ces dernières doivent d'abord être clairement définies, après quoi, la proportionnalité du traitement en lui-même ainsi que de chaque donnée traitée peut être évaluée.

22. En supposant que le système est installé en vue de contrôler l'exécution des missions confiées aux travailleurs, pareil contrôle devrait être ponctuel et justifié par des indices faisant soupçonner des abus de la part de certains employés.

23. Outre les cas d'abus, le contrôle exercé par l'employeur au moyen d'un tel système est également permis s'il est effectué dans l'intérêt de la sécurité du travailleur.

24. Un contrôle permanent, avec lecture systématique des données enregistrées par le système de localisation, doit en principe être considéré comme disproportionné.

25. Il existe néanmoins certaines hypothèses dans lesquelles un contrôle plus régulier pourrait être justifié s'il est directement lié à la nature des tâches à accomplir par l'employé, et plus précisément afin d'optimiser la gestion des déplacements de véhicules professionnels (vendeurs, techniciens de terrain). Dans cette hypothèse, des contrôles tout au long de la journée de travail pourraient être envisagés, mais sans que le suivi des véhicules soit continu. Dans les cas où cela s'avère faisable, la solution optimale consisterait à permettre à l'employé d'activer et de désactiver le système de façon ponctuelle, selon les nécessités de sa localisation (par exemple, à l'arrivée et au départ de chaque lieu où il doit se rendre). Le système devrait en tout état de cause pouvoir être désactivé lors de l'utilisation du véhicule en dehors des heures de travail.

26. Le principe de transparence [et d'information]⁴⁰ peut se traduire en prévoyant une information détaillée au profit des personnes dont les données sont traitées, en particulier qui est soumis à un contrôle, dans quelle mesure un contrôle est effectué, la nature des abus qui peuvent donner lieu à un contrôle, la durée des contrôles, la procédure qui sera suivie après le contrôle ».

IV.1.B.IV.2. Conclusions de cette analyse :

Il y a lieu tout d'abord de noter qu'il n'y a pas de loi ou de CCT qui réglemente spécifiquement l'utilisation d'un système de géolocalisation mis dans un véhicule mis à disposition du travailleur par un employeur.

Le contrôle par géolocalisation doit donc être conforme à l'article 8 de la CEDH et l'article 22 de la Constitution qui consacre le droit au respect de la vie privée ainsi que les dispositions de la loi du 8/12/1992 relative à la protection de la vie privée puis de la loi du 25 mai 2018 à partir de son entrée en vigueur, quelques mois avant le licenciement de Monsieur H.

La jurisprudence a dégagé les conditions d'application de l'article 8 de la CEDH en estimant que les restrictions au respect de la vie privée ne pouvaient être admises que pour autant que soient respectés les critères de légalité et transparence, de finalité et de proportionnalité.

– Condition de légalité et de transparence :

⁴⁰ Note du tribunal

L'information relative au système mis en place en l'occurrence la géolocalisation doit être précisée par une norme, un règlement ou tout document reprenant les règles applicables au sein de l'entreprise.

– Condition de finalité :

L'ingérence dans la vie privée doit poursuivre un but légitime.

– Condition de proportionnalité :

L'atteinte à la vie privée doit se limiter à ce qui est strictement nécessaire pour la réalisation du but recherché.

Il faut respecter le principe de proportionnalité entre l'ingérence dans le droit à la vie privée et le but poursuivi.

Si les éléments de preuve recueillis ne respectent pas ces principes, il convient de les écarter, ces éléments de preuve ayant été recueillis illégalement.

Il y aura cependant lieu, avant de les écarter, d'examiner si la jurisprudence dite ANTIGONE et MANON trouverait à s'appliquer, cette jurisprudence prévoyant que ces preuves peuvent être admises pour autant qu'il n'y ait :

- pas violation d'une règle prévue à peine de nullité ;
- ni un vice entachant la fiabilité de la preuve ;
- ni une compromission du droit à un procès équitable.

2. En l'espèce :

2.1. La preuve du motif grave :

Monsieur H. fait valoir que la condition de légalité et de transparence n'a pas été respectée dans la mesure où il n'existe aucun règlement relatif à la géolocalisation des véhicules et qu'il n'a pas marqué son accord sur le principe.

La société invoque quant à elle que, tant la convention de mise à disposition que le règlement de travail, indiquent précisément que tous les véhicules de la flotte sont géolocalisés.

Le but de la condition de légalité et transparence est de permettre aux travailleurs d'être informés de l'existence du système mis en place.

Il y a lieu de souligner que, dans le rapport sur l'évaluation des performances du 7 août 2018, contresigné par monsieur H., il est précisé de façon non équivoque que le véhicule qu'il utilisait était géolocalisé. En effet, les reproches, sur lesquels Monsieur H. marque son accord, sont issus d'une comparaison entre les données de géolocalisation et les rapports d'activités.

Il est en effet indiqué :

« Madame B a constaté dans les rapports de géolocalisation du véhicule que Monsieur H. s'en était servi le vendredi 27 juillet alors qu'il était en récup...

[...]

Les heures de travail de certains rapports d'activité de Monsieur Henin ne correspondent pas avec la géolocalisation. Ainsi.... ».

Le tribunal estime qu'en l'espèce, le principe de légalité et transparence a été respecté.

Monsieur H. estime ensuite que la condition de finalité n'a pas été respectée dans la mesure où il n'est pas possible de déterminer la finalité poursuivie par la société dans l'utilisation du système de géolocalisation.

La société indique tout au contraire que le principe de finalité a été respecté dans la mesure où Monsieur H. savait que ce système était mis en place, d'une part afin de vérifier que le véhicule n'était pas utilisé à des fins privées (voir convention de mise à disposition) et d'autre part, pour permettre l'analyse de l'activité de la flotte et l'optimisation de la gestion des véhicules (voir article 30 règlement de travail, déposé par Monsieur H.)

Il est difficilement contestable que Monsieur H. connaissait effectivement la finalité recherchée.

2.2. Existence d'un comportement justifiant un licenciement pour motif grave :

La société estime que les fautes reprochées à Monsieur H étaient à ce point grave qu'elles entraînaient la rupture immédiate du contrat de travail.

Ces fautes telles que reprises dans la lettre de notification des motifs du licenciement étaient des suivantes :

1. violation de l'interdiction d'utiliser le véhicule à des fins privées.
2. manipulation du système de géolocalisation.

Ces actes constitueraient selon la société des actes d'insubordination.

Il est tout d'abord reproché à Monsieur H, dans la lettre de notification des motifs du licenciement, d'avoir utilisé le véhicule mis à sa disposition le 7 mars 2019 après 14:58.

Monsieur H. ne conteste pas que le véhicule mis à sa disposition, l'était essentiellement à des fins professionnelles, mais l'utilisation pouvait aussi, dans une certaine mesure, se faire à des fins privées puisque, selon la convention qu'il avait signée, il pouvait, en fin de journée, reprendre le véhicule et le conserver le weekend, sans toutefois pouvoir l'utiliser, ce qui impliquait nécessairement qu'il y avait une utilisation du véhicule pour les déplacements du domicile au lieu de travail et inversement, les chantiers visités par le demandeur faisant également partie du lieu de travail.

La société ne conteste pas le fait que Monsieur H. pouvait reprendre son véhicule chez lui mais indique que cela devait se faire lorsque la mission était terminée normalement, en fin de journée, et pas au milieu de l'après-midi.

Toute la polémique se situe donc autour des faits du 7 mars 2019.

Le tribunal estime ne pas être suffisamment éclairé sur ce point et ordonne une réouverture des débats.

En effet, il convient que les parties précisent

- qui était la personne du garage BMW qui a assisté Madame M le 7 mars 2019. Cette personne peut-elle confirmer l'heure de prise de la photo et de la présence de Monsieur H. ?
- Monsieur H. peut-il préciser ce qu'il faisait à cet endroit à cette heure avec le véhicule de la société et le prouver ?
- quels sont les horaires de travail mentionnés par Monsieur H. dans son rapport d'activité du 7 mars 2019 ? Plus concrètement s'est-il déclaré en travail et jusqu'à quelle heure, ou était-il en fin d'activité à 14:58 ?
- Sur base des données de géolocalisation, les journées de travail avaient tendance à se terminer plutôt vers 17h-18h. Comment Monsieur H. organisait-il ses journées de travail ?
- et toutes autres informations jugées utiles, sur base des éléments de réponse fournis par les parties aux points précédents...

PAR CES MOTIFS,

Le tribunal

VU les articles 1, 30, 34 à 38, 40 et 41 de la loi du 15 juin 1935.

Statuant contradictoirement à l'égard de toutes les parties ;

REÇOIT la demande et avant dire droit,

ORDONNE la réouverture des débats pour les motifs ci-dessus invoqués ;

DIT qu'en application de l'article 775 du Code Judiciaire, les parties sont invitées à s'échanger et à déposer au greffe leurs observations écrites et leurs pièces :

- Pour le 30.09.2021 en ce qui concerne le dépôt et l'échange des pièces,
- pour le 29.10.2021 au plus tard pour la partie demanderesse conclure,
- pour le 29.11.2021 au plus tard pour la partie défenderesse conclure,

DIT que les parties seront entendues sur leurs observations, en audience publique, le jeudi 24 février 2022 à 9 heures pour **10 minutes maximum**.

DIT que les parties et, le cas échéant leurs conseils, seront avertis, par le greffe, conformément au prescrit de l'article 775 al. 2 du Code judiciaire ;

RESERVE les dépens.

ORDONNE l'exécution provisoire du présent jugement, sans caution ni cantonnement.

