



**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE
DIVISION DE VERVIERS**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU 11 SEPTEMBRE 2019.
(1^{ère} chambre)**

R.G. : 18/ 483/A

Rép: 19/

A rendu le jugement DEFINITIF suivant

En cause de :

Madame

V

D

Partie demanderesse comparaisant personnellement et assistée par Maître Barbara BENEDETTI, avocate à BONCELLES.

Contre :

Madame A

D

08

Partie défenderesse comparaisant personnellement et assistée par Maître Bernard PERIN, avocat à LIEGE.

En droit,

VU la requête introductive d'instance déposée au greffe le 27 avril 2018, les conclusions et dossier des parties.

VU l'ordonnance du Président du Tribunal du travail de Liège du 6 juillet 2018, distribuant la cause à la division de Verviers de ce Tribunal.

ATTENDU que la tentative de conciliation prévue à l'article 734 du Code Judiciaire a échoué ;

ENTENDU les conseils des parties en leurs explications à l'audience publique du 4 septembre 2019 ;

VU les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire dont le respect a été assuré ;

VU le Code Judiciaire.

ATTENDU que l'action est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délai légaux, la partie demanderesse ayant qualité et intérêt pour agir en justice.

1. ANTÉCÉDENTS.

Madame V... a été occupée, comme employée vendeuse en boulangerie, à temps plein, par Madame D..., à l'enseigne du magasin D/... de Theux, à partir du 1^{er} octobre 2015, suivant contrats à durée déterminée successifs couvrant

- la période du 1^{er} juillet 2015 au 30 septembre 2015
- la période du 1^{er} octobre 2015 au 30 juin 2016
- la période du 1^{er} juillet 2016 au 30 juin 2017 (p. 1 à 3 de son dossier)

puis suivant un contrat à durée indéterminée à partir du 1^{er} juillet 2017 (non produit).

Elle est licenciée par courrier du 30 octobre 2017 moyennant un préavis à prester de 12 semaines prenant cours le 6 novembre 2017 (p. 3 du dossier D/...).

Madame V... dépose un certificat médical couvrant la période du 7 novembre 2017 au 31 décembre 2017 (p. 4 de son dossier).

Elle est licenciée par un courrier recommandé du 9 novembre 2017, pour motif grave, avec effet immédiat. (p. 5 du même dossier)

Les motifs du licenciement lui sont notifiés, de manière extrêmement détaillée par un courrier recommandé du 13 novembre 2017 et peuvent être résumés comme suit :

"1. Carte carburant + dégâts sur la camionnette du travail.

Il vous est fréquemment arrivé de demander de vous prêter la camionnette du travail. Fin du mois d'avril 2017, je vous ai demandé de freiner son utilisation car la note de carburant était élevée....le Doblo est rentré un jour tout griffé. Après une expertise auprès d'un professionnel, il s'avère que les dégâts ont été causés contre un mur. Je me suis rendue compte que c'est votre compagnon qui l'utilisait à mon insu, sans que vous m'ayez préalablement informée, ni a fortiori demandé mon autorisation qui vous aurait de toute façon été refusée...

2. Argent dans le tiroir

Dans le courant du mois de juillet 2017, (alors que) nous avons toujours placé la recette dans le tiroir de gauche...j'ai découvert (dans le tiroir de droite) 3 billets de 50 € pliés en 4 entre eux... Je me suis étonnée tout haut qu'il y avait de l'argent dans ce tiroir et avant même d'avoir vu les billets, vous vous êtes exclamée qu'en plus, il y en avait pour beaucoup... Vous n'avez pas pu me justifier ce que l'argent faisait dans ce tiroir et aucun retrait de caisse n'était mentionné dans le livre de caisse. Vous aviez travaillé seule depuis le matin ce jour-là.

3. Retours et erreurs de caisse

Suite à ces faits, j'ai commencé à être plus attentive sur les "Z" relevées de caisse, je me suis rendue compte que vous effectuiez de nombreuses manipulations avec la caisse... J'ai par ailleurs constaté que vous conserviez tous les tickets du Bancontact... J'ai commencé à prélever autant que possible les billets de 20 et 50 euros même durant la journée. Un jour, il manquait quand même 80 € sur la matinée et je vous en ai directement fait part... Je me suis aperçue que vous aviez sorti le tiroir-caisse pour le contrôler sur la table de la cuisine... Fin de journée, il y avait toujours un trou dans la caisse. Il m'est fréquemment arrivé de vous voir trembler lors de la vérification des comptes.

4. Problème de stock

Les doutes n'ont cessé de croître face à vos mauvaises attitudes. A plusieurs reprises lors des inventaires de fin de journée, je me suis aperçue que de la marchandise disparaissait sans être encodée dans la caisse. Vous en faisant part, le lendemain miraculeusement les marchandises réapparaissent en sortie de caisse sur le temps que vous aviez travaillé seule. Il s'agissait principalement de macarons... Par la suite, je me suis aperçue que des boîtes vides étaient glissées dans le stock de macarons...

J'ai également appris par des amis communs, que votre compagnon Philippe A..., distribuait fréquemment des produits de notre boulangerie dont des macarons soi-disant déclassés (alors qu'on) les retourne à la maison mère afin de recevoir une note de crédit.

5. Altercation - attitude à l'égard de la clientèle

J'ai entrepris d'installer des caméras pour stopper cette situation. Je voulais bien faire abstraction du passé, mais il fallait cesser immédiatement les vols qui prenaient trop d'ampleur. Vous vous êtes farouchement opposée à l'installation de caméras de surveillance et on comprend pourquoi... Cela vous dérangeait fortement dans vos agissements dans le stock et l'arrière-cuisine... Nous avons tout de même installé des caméras pour des raisons premières de sécurité. A deux reprises en effet, il y avait eu des tentatives d'intrusion par le côté du bâtiment. Chaque caméra est dirigée face aux portes et accès. Mais également contre le vol qui peut aussi venir de l'extérieur. J'aurais espéré que cette situation stoppe immédiatement tous les problèmes. En revanche, j'ai tout de suite observé une remontée fulgurante dans le chiffre d'affaires.... Votre compagnon m'a menacé à plusieurs reprises de casser toute l'installation...

Le jeudi 2 novembre 2017, ...je me suis aussi rendue compte qu'on avait débranché des câbles des caméras et qu'à plusieurs reprises vous aviez mis des piles de bacs devant les objectifs de la cuisine... Je vous en ai fait plusieurs fois la remarque.

Vu l'inquiétante situation, les caméras ont été raccordées à l'enregistreur pour déjà visionner les séquences en-dehors des heures d'ouverture (le magasin ferme à 18h et vous devez quitter à ce moment-là) et c'est alors que le samedi 4 novembre à 18h25, j'ai constaté sur les images vidéo que votre compagnon narguait et crachait sur les objectifs. Il était présent dans la cuisine de mon magasin, en dehors des heures d'ouverture alors que je lui avais interdit de pénétrer dans mon commerce. Il surveillait manifestement l'arrivée éventuelle de quelqu'un pendant que vous acheviez de faire les comptes. Vous vous étiez placée de manière à ce que l'on ne voit pas vos manipulations depuis les caméras. La situation a dégénéré à l'arrivée de mes parents. Dans la soirée, vous m'avez adressé un message me prévenant de ce qui s'était passé et vous m'avez demandé congé pour le mardi 7 et le mercredi 8 novembre.

Le samedi 4 novembre également vers 17 h, un client m'a contactée pour m'exprimer son mécontentement par rapport à votre attitude... Un autre client m'a fait part le dimanche 3 novembre 2017 de votre attitude désagréable à plusieurs reprises à son égard. Le jeudi 9 novembre, j'ai reçu votre certificat médical par recommandé. Il couvre la période du mardi 7 novembre au 31 décembre. Je n'ai pas manqué de m'opposer au fait qu'il couvrait le mardi et le mercredi pour lesquels vous aviez préalablement déjà pris en congé.

6. Consommation de cannabis sur le lieu de travail.

Il faut aussi ajouter à cela que ça fait plusieurs mois que vous vous êtes mise à consommer du cannabis au travail. Lors de notre avant dernier contrôle de l'AFSCA, le contrôleur m'a fait une remarque concernant les odeurs de cigarettes. Il est strictement interdit de fumer dans l'enceinte du bâtiment. Je vous ai expressément demandé de fumer à l'extérieur durant ses temps de pauses mais vous n'avez jamais cessé de fumer à l'intérieur...".

Madame V... a contesté l'ensemble des faits qui lui était reproché par un courrier de son organisation syndicale du 23 novembre 2017.

2. DEMANDE

Madame V. conteste le licenciement pour motif grave, tant sur le fond que sur la forme, et réclame :

- à titre d'indemnité de rupture, une somme brute de 5.637,16 €
- à titre de prime de fin d'année 2017, une somme brute de 1.462,38 €
- à titre de jour férié du 11 novembre 2017, une somme brute de 81,02 €

soit un total brut de 7.180,56 €, augmentée des intérêts au taux légal depuis le 9 novembre 2017 et sous déduction des retenues sociales et fiscales, ainsi que les dépens.

3. DISCUSSION

L'article 35 de la loi du 3 juillet définit la faute grave comme celle qui rend définitivement et immédiatement impossible la poursuite de la collaboration entre l'employeur et le travailleur et que cette impossibilité relève de l'appréciation souveraine de la juridiction du travail.

Quant à la forme, le même article précise, que "le congé pour motif grave ne peut plus être donné ... lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne le congé, depuis trois jours ouvrables au moins" et que "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."

Ce délai commence le jour qui suit celui au cours duquel les faits sont connus (C.T. Bruxelles, 17 janvier 1978, J.T.T. 1978, p. 178), par la personne ou l'organe compétent pour donner le congé (voir notamment Cass. 10 mai 1951, Pas. 1951, I, p. 618).

Madame D. reconnaît que la plupart des motifs qui ont justifié le licenciement pour motif grave de Madame V. lui étaient connus depuis plus de trois jours et qu'ils avaient déjà servi de base au licenciement du 30 octobre 2017.

Il en est ainsi de "l'utilisation abusive de la camionnette, des dégâts causés aux véhicules, des erreurs dans la tenue de la caisse, des problèmes dans le stock, consommation de cannabis sur le lieu de travail" (ses conclusions additionnelles, page 2).

Dans les mêmes conclusions additionnelles, elle n'invoque plus que les faits du 4 novembre 2017, dont elle n'aurait pris connaissance que le 7 novembre 2017.

A l'appui de ses dires, elle fournit une attestation d'un sieur M., administrateur délégué de la SA. S. (p. 4 du dossier D.), qui déclare qu'

"En date du 07/11/2017, à la demande D., j'ai procédé en sa compagnie à la visualisation des images de vidéosurveillance enregistrées le 04/11/2017 de son établissement. Seul la S.A. S. avait les codes d'accès et le monitoring permettant la visualisation des images." (sic).

Par ailleurs, Madame D. écrivait, dans la lettre de notification des motifs graves :

"Vu l'inquiétante situation, les caméras ont été raccordées à l'enregistreur pour déjà visionner les séquences en-dehors des heures d'ouverture... et c'est alors que le samedi 4 novembre à 18h25, j'ai constaté sur les images vidéo que... (C'est le Tribunal qui souligne).

La preuve du respect des délais prévus à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, requise par le même article, n'est donc pas rapportée à suffisance de sorte que le licenciement est irrégulier.

Quant au fond, il appartient à la partie qui invoque un motif grave d'apporter la preuve certaine des faits qui en sont constitutifs, le doute devant profiter à la partie contre laquelle il est invoqué (C.T. Bruxelles, 16.3.1989, R.D.S 1989, 238 ; C.T. Mons, 16 mai 1991, Bull. F.E.B. 1992, 2, 18).

Il ne peut plus être tenu compte des faits antérieurs au 4 novembre 2017 puisque, d'une part, ils ont justifié le licenciement du 30 octobre 2017, et étaient donc déjà connus depuis plus de 3 jours le 9 novembre 2017, mais que, d'autre part, ils n'ont pas, le 30 octobre 2017, été jugés suffisamment graves pour justifier un licenciement immédiat.
En outre, ils ne sont ni suffisamment précis ni suffisamment établis.

A cet égard, Madame D. se fonde sur des images de vidéosurveillance dont elle reconnaît qu'elles ont été obtenues en violation de la C.C.T. n° 68 conclue le 16.6.1998 au sein du Conseil national du travail et rendue obligatoire par A.R. du 20.9.1998 (M.B. 2.10.1998), qui définit les conditions de la surveillance des lieux de travail par caméra et en fixe le cadre.

Elle met à charge de l'employeur une obligation d'information générale préalable et d'information spécifique permanente, des conditions particulières étant en outre imposées tant par la convention que par la loi du 8.12.1992 relative à la protection de la vie privée, si les images recueillies par les caméras de surveillance sont conservées.

Notamment, les organes de concertation ou à défaut les travailleurs eux-mêmes doivent être informés sur tous les aspects de la surveillance par caméra (article 9 § 1^{er} C.C.T n° 68) et plus spécialement sur la finalité poursuivie, le fait que les images sont ou non conservées, le nombre de caméras et leur emplacement, ainsi que les périodes durant lesquelles elles seront en fonctionnement (article 9 § 4).

Non seulement les obligations d'information n'ont pas été respectées, mais la finalité alléguée (à savoir se prémunir contre les intrusions extérieures) est démentie par la lettre de notification du motif grave puisqu'elle indique que le but était de "stopper cette situation", à savoir les "erreurs de stock" et le fait que le compagnon de Mme V. aurait détourné de la marchandise.

Les images produites démontrent que les caméras dont elles émanent ne servaient pas seulement à se prémunir d'intrusion extérieure mais que leur champ balayait très largement le magasin (notamment la caisse, ce qui est admis) ainsi que les locaux annexes (apparemment la cuisine).

Les parties étant en désaccord sur l'heure de fermeture du magasin (18h ou 18h30), l'affirmation selon laquelle les caméras de surveillance ne se mettaient en route qu'après la fermeture ne peut être corroborée.

Quoi qu'il en soit, l'horaire de travail de Madame V. n'étant pas produit pour la période considérée, il n'est pas établi que cette dernière n'aurait pas dû se trouver dans le magasin à 18h25, les deux premiers contrats à durée déterminée produits prévoyant un horaire de travail jusqu'à 18h30 le samedi.

Toutefois, même irrégulière, la preuve ainsi obtenue pourrait être retenue comme l'a admis la Cour de cassation dans son arrêt du 2 mars 2005 ((J.T. 2005, p. 211), dans la mesure où « 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, ... où 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.. » d'autant que la mesure ne porte pas atteinte à la vie privée de l'intéressée et « n'entrave pas son droit de contredire librement devant les juridictions de jugement les éléments produits à sa charge.

La Cour du travail de Bruxelles a toutefois jugé que cette jurisprudence ne s'appliquait qu'en matière pénale et que le motif grave ne peut être prouvé à l'aide d'un dispositif de caméra-surveillance installé en violation de l'obligation d'information préalable (C.T. Bruxelles, 15 juin 2006, J.T.T 2006, p. 392, T.T. Liège, 6 mars 2003, R.G. 358/225, et les références citées, JURIDAT).

Si l'on devait cependant admettre la validité de la preuve ainsi illégalement obtenue, encore faudrait-il reconnaître que les images produites n'établissent aucune faute dans le chef de Madame V. qui semble faire ses comptes.

Elles ne révèlent aucune manipulation suspecte, ni que le compagnon de Madame V sur-veillerait "manifestement l'arrivée éventuelle de quelqu'un", mais tout au plus qu'il tentait de passer le temps en attendant sa compagne.

Certes, le compagnon de Madame V adopte une attitude narquoise face aux caméras, mais, s'il s'agissait d'une faute, encore n'est-elle pas imputable à cette dernière, qui lui tournait le dos et ne l'y a pas encouragé.

"Le comportement manifestement répété et inadmissible de l'époux de la travailleuse ne peut pas être reconnu comme base d'un licenciement pour motif grave, parce qu'il ne s'agit pas d'une faute personnelle de la travailleuse" (C.T. Liège, 11 juin 1992, C.D.S. 1994, p. 346).

Les faits de vol allégués à charge de Madame V ont fait l'objet d'un classement sans suite de la part du Parquet (p. 8 du dossier D), faute de charges suffisantes.

Les plaintes des clients ne sont étayées par aucun élément probant.

En conséquence, même à considérer, quod non, que

- le licenciement du 9 novembre 2017 serait régulier quant à la forme et notamment au respect du délai de trois jours prévu à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978,
- qu'il serait fondé sur des motifs dont la preuve, obtenue illégalement, pourrait cependant être admise,

les faits reprochés à Madame V, indépendamment de ceux qui ont servi de base au licenciement du 30 octobre 2017, ne sont pas établis à suffisance pour justifier un licenciement pour motif grave en date du 9 novembre 2017.

La demande de Madame V doit donc être accueillie, sans qu'il soit besoin de recourir à l'audition de témoins, l'attestation de Monsieur M. étant suffisante au regard du premier fait (visualisation des images des caméras de surveillance le 7 novembre 2017) et lesdites images étant suffisamment explicites, sous réserve de leur valeur probante (voir supra).

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal, après en avoir délibéré,

Statuant publiquement et contradictoirement,

Dit la demande recevable et fondée.

Condamne la défenderesse à payer à la demanderesse, pour les causes sus-énoncées, la somme brute de 7.180,56 € augmentée des intérêts au taux légal depuis le 9 novembre 2017 et sous déduction des retenues sociales et fiscales.

Condamne la défenderesse aux dépens, liquidés pour la demanderesse à la somme 1.100 € (soit 1.080 € d'indemnité de procédure et 20 € de contribution au fonds d'aide juridique) et non liquidés pour elle-même à défaut de relevé.

AINSI JUGE PAR LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE – DIVISION Verviers (1ère chambre), composée de :

Madame Ghislaine RASKIN, Juge, Président la chambre,
Madame Florence REMACLE, Juge social employeur,
Monsieur Marc MEDOT, Juge social employé,
qui ont participé au délibéré,

G. RASKIN

F. REMACLE

M. MEDOT

et prononcé **par anticipation**, en langue française par **Madame Ghislaine RASKIN**, Juge au Travail de LIEGE - DIVISION DE Verviers, à l'audience publique de la 1ère chambre du **TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE – DIVISION DE Verviers, le 11 SEPTEMBRE DEUX MILLE DIX-NEUF**, assisté de Madame Nadine FRANCOEUR, greffier délégué par A.R. du 20 juillet 2016.

Le Juge,

Le Greffier délégué

G. RASKIN

N. FRANCOEUR