

Rep.N°.

2011/1214

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 02 mai 2011

6ème Chambre

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier
Arrêt contradictoire
Définitif

En cause de:

SOCIETE D'IMPRIMERIE COMMUNE S.A. (SODIMCO),
dont le siège social est établi à 1040 BRUXELLES, rue des Francs
79,
partie appelante,
représentée par Maître JOASSART Pierre, avocat à 1170
BRUXELLES,

Contre :

S Angèle.

partie intimée,
représentée par Maître PARDONGE B. loco Maître SEPULCHRE
Clarisse, avocat à 1540 HERNE,

★

★

★

La Cour du travail, après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant:

I. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Madame Angèle S a demandé au Tribunal du travail de Bruxelles de condamner la SA SODIMCO à lui payer :

- la somme de 9.490 € brut à titre d'indemnité pour licenciement abusif;
- la somme de 3.000 € à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral en raison des motifs vexatoires invoqués pour justifier son licenciement;
- les intérêts légaux et judiciaires;
- les dépens.

Par un jugement du 23 avril 2009, le Tribunal du travail de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« Dit l'action recevable et partiellement fondée,

Condamne la SA SOCIETE D'IMPRIMERIE COMMUNE à payer à Madame S la somme de 9.490 € bruts à titre d'indemnité de licenciement abusif à augmenter des intérêts légaux et judiciaires ;

Déboute Madame S de sa demande de dommages et intérêts ;

Condamne la SA SOCIETE D'IMPRIMERIE COMMUNE aux dépens de l'instance liquidés par Madame S à 1.199,48 € soit à 99,48 € à titre de frais de citation et à 1.100 € à titre d'indemnité de procédure et lui délaisse ses propres dépens ; »

II. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

La SA SODIMCO a fait appel de ce jugement le 25 juin 2009.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le dossier ne révèle pas que le jugement aurait été signifié; le délai d'appel n'a donc pas pris cours.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 7 septembre 2009, prise à la demande conjointe des parties.

Madame Angèle S a déposé des conclusions le 2 novembre 2009, des conclusions additionnelles le 8 juillet 2010 (2 juillet 2010 par fax), ainsi qu'un dossier de pièces.

La SA SODIMCO a déposé ses conclusions le 31 mars 2010, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 21 mars 2011 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

Il a été fait application de l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

III. L'APPEL

La SA SODIMCO demande à la Cour du travail de réformer le jugement du Tribunal du travail de Bruxelles en ce qu'il l'a condamnée à payer à Madame Angèle S une indemnité pour licenciement abusif ainsi que les frais et dépens de l'instance.

Madame Angèle S n'a pas fait appel incident, de sorte que la seule question qui demeure litigieuse est la demande d'indemnité pour licenciement abusif.

IV. LES FAITS

Madame Angèle S a été engagée par la SA SODIMCO à partir du 2 octobre 1989 dans le cadre d'un contrat de travail, en qualité de nettoyeuse. Elle travaillait de 6 heures 48 à 14 heures au nettoyage des bureaux.

Madame Angèle S a été convoquée par le directeur du site le 29 décembre 2004. Il lui a été exposé que le 25 décembre 2004, le directeur, accompagné d'un délégué syndical, avaient trouvé dans son armoire-vestiaire des couverts emballés, une bouteille de champagne reçue par le directeur et une bouteille de bière dans un coffret cadeau offert par un fournisseur.

La SA SODIMCO explique que le directeur et le délégué syndical ont trouvé ces objets après avoir forcé l'armoire-vestiaire, fermée à clé, attribuée à Madame Angèle S dans les locaux de l'entreprise.

Madame Angèle S a admis la présence des couverts dans son armoire-vestiaire, mais a expliqué qu'elle les y avait déposés parce que le local où ils devaient être rangés était occupé. Pour le surplus, Madame S a immédiatement contesté les faits reprochés.

La direction a proposé de modifier l'horaire de Madame Angèle S afin qu'elle ne se trouve plus seule dans les bureaux. Madame S a refusé cette modification qui lui posait des problèmes de transport. La direction et l'organisation syndicale mandatée par Madame S ont tenté, en vain, de s'accorder sur les suites à donner aux événements.

Le 18 mai 2005, la SA SODIMCO a notifié à Madame Angèle S sa décision de la licencier moyennant le paiement d'une indemnité de rupture.

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. Les principes relatifs au licenciement abusif des ouvriers

En vertu de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, est considéré comme licenciement abusif, le licenciement d'un ouvrier engagé

pour une durée indéterminée effectué pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

En cas de contestation, la charge de la preuve des motifs de licenciement invoqués incombe à l'employeur.

Si l'employeur ne prouve pas avoir licencié l'ouvrier pour des motifs conformes à l'article 63 de la loi tel qu'il vient d'être rappelé, il est tenu de payer à l'ouvrier une indemnité pour licenciement abusif correspondant à la rémunération de six mois.

2. Les principes relatifs à l'administration de la preuve

Le premier juge a considéré que la preuve présentée par la SA SODIMCO pour justifier sa décision de licencier Madame Angèle S avait été obtenue de manière irrégulière en violation du droit de Madame S au respect de sa vie privée, et devait dès lors être écartée.

2.1. Le droit à la vie privée

L'article 22 de la Constitution énonce :

« Chacun a droit au respect de sa vie privée et familiale, sauf dans les cas et conditions fixés par la loi. La loi, le décret ou la règle visée à l'article 134 garantissent la protection de ce droit ».

L'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme dispose :

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

2. Il ne peut y avoir d'ingérence d'une autorité publique dans l'exercice de ce droit que pour autant que cette ingérence est prévue 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 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 libertés d'autrui. »

Ces dispositions sont directement applicables dans les relations entre employeurs et travailleurs (J.-F. NEVEN, « Les principes généraux : les dispositions internationales et constitutionnelles » in *Vie privée du travailleur et prérogatives patronales*, éd. Jeune Barreau de Bruxelles 2005, p. 41).

Le champ d'application de ces dispositions est étendu. Les activités professionnelles et les relations de travail n'en sont pas exclues (CJCE, arrêt *Niemitz c. Allemagne* du 16 décembre 1992, JT, 1994, p. 65; CJCE, arrêt *Halford c. Royaume Uni* du 25 juin 1997, Rec., III, p. 1016, § 43 à 45).

Pour déterminer s'il y a ingérence dans la vie privée, le juge doit faire application du critère de l'attente raisonnable à voir respecter la vie privée. Il s'agit de déterminer, concrètement, compte tenu de la nature et des circonstances du contrôle opéré, si le travailleur pouvait raisonnablement s'attendre à voir

respecter sa vie privée (p.ex. : interception de communications téléphoniques sur le lieu de travail : CEDH, arrêt Halford c. Royaume-Uni du 25 juin 1997; surveillance des communications téléphoniques, des courriels et des connexions à internet sur le lieu de travail : CEDH, arrêt Copland c. Royaume-Uni du 3 avril 2007; fouille des tiroirs d'un bureau sur le lieu de travail : CEDH, arrêt Peev c. Bulgarie du 26 juillet 2007 (tous les arrêts de la CEDH sont publiés sur www.echr.coe.int); en-dehors du contexte d'une relation de travail, enregistrement d'une communication téléphonique : Cass., 9 septembre 2008 et conclusions de l'Avocat général Timperman, www.cassonline.be, RG n° P080276N).

Le droit à la vie privée n'est pas absolu. Tant l'article 22 de la Constitution que l'article 8 de la Convention européenne admettent des ingérences dans la vie privée, pour autant que les conditions suivantes soient respectées :

- les ingérences doivent avoir une base légale
- elles doivent poursuivre un objectif légitime
- elles doivent être raisonnablement proportionnées pour atteindre cet objectif.

Le contrôle de proportionnalité permet de rechercher le nécessaire équilibre entre les intérêts de l'employeur et le droit du travailleur au respect de sa vie privée. Le juge examinera, notamment, si l'objectif poursuivi par l'employeur qui s'ingère dans la vie privée de son travailleur ne pouvait pas être atteint d'une manière moins attentatoire aux droits de ce dernier (C.T. Bruxelles, 8 avril 2003, CDS, 2005, p. 208).

2.2. L'admissibilité de la preuve obtenue de manière irrégulière

A supposer qu'une preuve ait été obtenue de manière irrégulière, notamment en violation du droit au respect de la vie privée, il importe de déterminer si elle peut être utilisée par l'employeur dans le cadre d'un litige entre lui-même et le travailleur.

Cette question fait l'objet de controverses dans la doctrine et la jurisprudence.

Abandonnant sa jurisprudence ancienne, selon laquelle toute preuve recueillie de manière illégale devait être rejetée, la Cour de cassation considère à présent, en matière pénale, que toute preuve obtenue irrégulièrement n'est pas toujours inadmissible, et qu'il incombe au juge de décider quelles sont les conséquences de l'irrégularité (Cass., 14 octobre 2003, RCJB, 2004, p. 405; Cass., 2 mars 2005, CDS, 2006, p. 10). Cette jurisprudence s'applique notamment à la preuve obtenue en méconnaissance d'un droit fondamental tel le droit à la vie privée (Cass., 2 septembre 2009, www.cass.be, RG n° P090960F).

La Cour de cassation a fait application des mêmes principes dans un arrêt du 10 mars 2008 concernant l'exclusion d'un chômeur du droit aux allocations de chômage: « *Sauf en cas de violation d'une formalité prescrite à peine de nullité, la preuve illicitement recueillie ne peut être écartée que si son obtention est entachée d'un vice qui est préjudiciable à sa crédibilité ou qui porte atteinte au droit à un procès équitable. Le juge qui procède à cette appréciation peut notamment tenir compte d'une ou de plusieurs des circonstances suivantes : le caractère purement formel de l'irrégularité, sa conséquence sur le droit ou la liberté protégés par la règle violée, la circonstance que l'autorité compétente pour la recherche, l'instruction et la poursuite des infractions a commis ou n'a pas commis l'irrégularité intentionnellement, la circonstance que la gravité de*

l'infraction excède manifestement celle de l'irrégularité, le fait que la preuve illicitement recueillie porte uniquement sur un élément matériel de l'infraction, le fait que l'irrégularité qui a précédé ou contribué à établir l'infraction est hors de proportion avec la gravité de l'infraction » (JLMB, 2009, p. 581).

La question de savoir si cette jurisprudence est applicable à tous les litiges en matière civile, et notamment aux litiges entre employeurs et travailleurs, est actuellement très discutée (voyez notamment F. Kéfer, « Antigone et Manon s'invitent en droit social. Quelques propos sur la légalité de la preuve », RCJB, 2009, p. 333; K. ROSIER et S. GILSON, « La preuve irrégulière : quand Antigone ouvre la boîte de Pandore », CDS, 2010, p. 289).

3. Application des principes en l'espèce

La SA SODIMCO allègue avoir licencié Madame Angèle S en raison de sa conduite, à savoir le vol de couverts, d'une bouteille de champagne et d'un coffret-cadeau contenant une bouteille de bière.

La SA SODIMCO entend apporter la preuve de ces faits par les moyens de preuve suivants :

- les constatations faites par le directeur et le délégué syndical lors de l'ouverture de l'armoire-vestiaire de Madame S le 25 décembre 2004; elle offre de prouver ces constatations par des enquêtes
- l'aveu de Madame Angèle S, qui a reconnu la présence des couverts dans son armoire.

3.1. L'irrégularité de la preuve

3.1.1. Quant aux constatations faites lors de l'ouverture de l'armoire-vestiaire

Il n'est pas contesté que l'armoire-vestiaire était attribuée individuellement à Madame Angèle S pour y ranger ses effets personnels et qu'elle était fermée à clé. La direction n'en possédait pas la clé.

La SA SODIMCO admet que son directeur a forcé la porte de l'armoire.

Cet acte a été posé en l'absence et à l'insu de Madame Angèle S mais en présence d'un délégué de l'organisation syndicale à laquelle elle était affiliée à ce moment.

La Cour considère que cet acte constitue une ingérence dans la vie privée de Madame Angèle S.

En effet, l'armoire-vestiaire avait été mise à la disposition de Madame S pour y ranger ses effets personnels. Elle était fermée à clé et l'employeur ne disposait pas de la clé. Madame S pouvait donc raisonnablement s'attendre à ce que cette armoire ne soit pas ouverte sans son consentement, et a fortiori à ce qu'elle ne soit pas forcée par la direction de la SA SODIMCO en son absence. La jurisprudence considère, de manière unanime, que constitue une violation du droit à la vie privée, lorsqu'elle a lieu sans le

consentement du travailleur, la fouille d'un sac personnel (T.T. Nivelles, 8 février 2002, JTT, p. 181, confirmé par C.T. Bruxelles, 26 mars 2007, inédit, RG n° 43.099 : C.T. Liège, 21 mai 2001, JTT, 2002, p. 180) ou d'un vestiaire fermé à clé (C.T. Bruxelles, 5 octobre 2004, www.cassonline.be, RG n° 42977).

La SA SODIMCO soutient que l'ouverture de l'armoire-vestiaire répondait aux conditions de légalité, de finalité et de proportionnalité rappelées ci-dessus. Il s'agit de vérifier si l'ingérence peut être admise conformément à l'article 8.2 de la Convention européenne..

Sans qu'il soit nécessaire d'examiner les conditions de légalité et de finalité, il suffit en l'espèce de constater que la condition de proportionnalité n'est pas remplie.

En effet, la direction de la SA SODIMCO a agi sans le consentement de Madame Angèle S¹, et même en son absence et à son insu. S'il était sans doute justifié qu'elle vérifie le contenu de l'armoire-vestiaire dans le cadre de son enquête sur la disparition d'objets dans les bureaux, la SA SODIMCO aurait pu le faire d'une manière beaucoup moins préjudiciable à la vie privée de Madame S¹, par exemple en interrogeant celle-ci au sujet de la disparition des objets ou en lui demandant de montrer le contenu de son armoire. En cas de refus, la SA SODIMCO pouvait dénoncer le vol et demander aux forces de l'ordre d'enquêter. Elle ne pouvait s'arroger le pouvoir de forcer, de sa propre initiative, la porte d'une armoire-vestiaire mise à la disposition privée de Madame S¹.

La présence d'un délégué syndical de l'organisation à laquelle Madame Angèle S¹ était affiliée ne permettait pas à la SA SODIMCO d'agir de la sorte. Le délégué syndical n'était manifestement pas mandaté par Madame S¹ pour marquer son accord sur l'ouverture de l'armoire, et le fait qu'il ait assisté ou même participé à l'acte commis par la direction ne confère à cet acte aucune caution de légalité.

Il est inexact qu'il aurait été impossible de requérir la présence de Madame Angèle S¹ lors de l'ouverture de l'armoire. La Cour ne voit pas ce qui empêchait la SA SODIMCO de la convoquer, même si elle devait effectuer un long trajet pour se rendre sur son lieu de travail, ou d'attendre son retour au travail, même si l'efficacité du contrôle nécessitait la présence du directeur ce jour-là dès 6 heures 48.

En conclusion, l'ouverture forcée de l'armoire-vestiaire de Madame Angèle S¹, sans le consentement de celle-ci et en son absence, est un acte illégal portant atteinte au droit de Madame S¹ au respect de sa vie privée.

3.1.2. Quant à l'offre de preuve par enquête

La SA SODIMCO n'offre pas d'apporter la preuve d'autres faits que ceux qu'elle dit avoir constatés lors de l'ouverture de l'armoire-vestiaire.

A supposer que ces constatations soient confirmées par des enquêtes, cette preuve serait entachée de la même irrégularité que celle qui vient d'être mise en évidence.

3.1.3. Quant au prétendu aveu de Madame Angèle S au sujet des couverts

L'aveu obtenu par l'utilisation de preuves illicites est lui-même entaché d'irrégularité (Cass., 18 avril 1985, Pas., 1008; C.T. Bruxelles, 3 mai 2006, JTT, p. 262).

3.1.4. Conclusion quant à l'irrégularité des preuves

Les preuves présentées ou proposées par la SA SODIMCO sont entachées d'irrégularité, car obtenues en violation des dispositions protégeant le droit à la vie privée.

3.2. L'admissibilité des preuves

Il a déjà été indiqué que la controverse est vive quant à l'admissibilité des preuves obtenues de manière irrégulière, et en particulier quant à l'application de la nouvelle jurisprudence de la Cour de cassation aux litiges entre employeur et travailleur.

Sans qu'il soit nécessaire de prendre position à ce sujet, il suffit de constater, en l'occurrence, qu'à supposer que cette nouvelle jurisprudence soit applicable en la matière, elle ne permettrait en tout état de cause pas de retenir les preuves présentées en l'espèce.

En effet, en vertu de cette jurisprudence, la preuve doit être écartée si son obtention est entachée d'un vice qui est préjudiciable à sa crédibilité (voyez l'arrêt de la Cour de cassation du 10 mars 2008, déjà cité).

En l'occurrence, seuls le représentant de l'employeur et un délégué syndical étaient présents lors de l'ouverture de l'armoire. Aucune de ces deux personnes n'a attesté de ce qu'elles y ont trouvé. En l'état actuel, le dossier ne comporte aucune preuve, régulière ou non, du fait qu'une bouteille de champagne et une bouteille de bière dans un coffret cadeau aurait été trouvées dans l'armoire-vestiaire de Madame Angèle S. Ce n'est que de manière indirecte et de nombreuses années après les faits que la SA SODIMCO sollicite l'audition de témoins à ce sujet. A supposer même qu'un témoignage puisse encore être obtenu, sa crédibilité serait nettement moindre que celle qui aurait été attachée à des constatations faites de manière régulière à l'époque des faits.

L'irrégularité commise par la SA SODIMCO porte dès lors atteinte à la crédibilité de la preuve.

Quant aux couverts emballés, il semble s'agir d'objets de faible valeur et Madame Angèle S a toujours soutenu qu'elle les avait mis provisoirement dans son casier en attendant de pouvoir les ranger à leur place, à laquelle elle n'avait pas accès au moment où elle les a trouvés. Le reproche fait à

Madame S , par la SA SODIMCO à ce sujet est hors de proportion avec la gravité de l'intrusion de la direction de la SA SODIMCO dans la vie privée de Madame Angèle S' , par l'ouverture forcée de l'armoire-vestiaire.

Il en résulte que même s'il devait être fait application de la jurisprudence vantée par la SA SODIMCO, les éléments de preuve qu'elle fait valoir ne pourraient pas être retenus car l'irrégularité commise porte atteinte à la crédibilité de la preuve pour ce qui concerne les bouteilles de champagne et de bière, et est hors de proportion avec le reproche fait à Madame S concernant les couverts.

4. Conclusion

Les preuves avancées par la SA SODIMCO pour justifier sa décision de licencier Madame Angèle S ne peuvent pas être retenues.

La SA SODIMCO ne fait valoir aucun autre motif de licenciement.

Elle ne prouve dès lors pas avoir licencié Madame Angèle S pour des motifs conformes à l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

L'indemnité pour licenciement abusif est due.

L'appel dirigé contre le jugement du Tribunal du travail de Bruxelles n'est pas fondé.

VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare l'appel recevable mais non fondé; en déboute la SA SODIMCO;

Condamne la SA SODIMCO à payer à Madame Angèle S les dépens de l'instance d'appel, liquidés à 990 euros (indemnité de procédure).

Ainsi arrêté par :

F. BOUQUELLE, Conseillère,

Y. GAUTHY, Conseiller social au titre d'employeur,

A. HARMANT, Conseiller social au titre d'ouvrier,

Assistés de,

A. DE CLERCK, Greffier,

Y. GAUTHY,

A. HARMANT,

A. DE CLERCK,

F. BOUQUELLE,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 6ème Chambre de la
Cour du travail de Bruxelles, le 02 mai 2011, où étaient présents :
F. BOUQUELLE, Conseillère,
A. DE CLERCK, Greffier,

A. DE CLERCK,

F. BOUQUELLE,