

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 22 MAI 2007

RG. 20104
3^{ème} Chambre

Contrat de travail – Employé – Licenciement pour motif grave - Preuve.
Article 578 du Code judiciaire

Arrêt contradictoire, définitif pour partie, autorisant pour le surplus une mesure d'instruction (admission à preuve).

EN CAUSE DE :

B.G.,

Appelant, comparaisant par son conseil Maître Babilone loco Maître Crahay, avocat à Liège ;

CONTRE :

La S.A. W

Intimée, comparaisant par ses conseils Maître Fry et Maître Verslype loco Maître Lacomble, avocat à Liège ;

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

Vu l'appel interjeté contre le jugement contradictoire prononcé le 9 janvier 2006 par le tribunal du travail de Charleroi, section de Charleroi, appel formé par requête reçue au greffe de la Cour le 23 février 2006 ;

Vu, produites en forme régulière, les pièces de la procédure légalement requises, et notamment la copie conforme du jugement entrepris ;

Vu l'ordonnance de mise en état judiciaire prise le 27 juin 2006 en application de l'article 747, § 2, du Code judiciaire ;

Vu les conclusions de la S.A. W reçues au greffe le 21 septembre 2006 ;

Vu les conclusions de Mr B.G. reçues au greffe le 12 octobre 2006 ;

Vu les conclusions additionnelles et de synthèse de la S.A. W reçues au greffe le 16 novembre 2006 ;

Vu les conclusions additionnelles et de synthèse de Mr G.B. reçues au greffe le 12 décembre 2006 ;

Entendu les conseils des parties, en leurs dires et moyens, à l'audience publique du 24 avril 2007 ;

Vu les dossiers des parties déposés à cette audience ;

★ ★ ★

RECEVABILITE

L'appel, régulier en la forme et introduit dans le délai légal, est recevable.

★ ★ ★

ELEMENTS DE LA CAUSE

Mr G.B est entré au service de la S.A. W. le 1^{er} mars 2000 en qualité de « sales manager », sous contrat de travail à durée indéterminée prévoyant notamment une ancienneté conventionnelle à dater du 1^{er} septembre 1997. Mr G.B. était en effet occupé depuis cette date au service de la S.A. M, dont les activités furent reprises par la S.A. W., ayant pour objet social la commercialisation de jambons cuits.

La rémunération mensuelle brute était fixée à 209.763 BEF. Mr G.B. bénéficiait en outre de divers avantages, à savoir la prise en charge de sa ligne téléphonique privée et de l'abonnement ADSL et la mise à disposition d'un téléphone portable. A dater de juin 2000, la S.A. W mit également à sa disposition un véhicule de société, dont l'utilisation fut réglée par une convention du 23 juin 2000.

Le 26 janvier 2004 Mr J., administrateur délégué de la S.A. W adressa à Mr G.B une lettre libellée comme suit :

« Je souhaite dénoncer votre comportement déplacé de ce jour.

Vous m'avez rabaisé publiquement.(...) Je ne peux plus tolérer pareil comportement.

J'espère que vous adopterez dès à présent une autre attitude, car dans le cas contraire je me verrai contraint de mettre un terme à votre contrat de travail pour faute grave.

(...) ».

Le 26 mai 2004 Mr J.S. écrivit à Mr G.B :

« J'ai été au regret de constater que vous n'accordez aucun soin au matériel de bureau de W. C'est déjà la deuxième fois en un an que vous perdez ou vous faites voler un gsm que W met à votre disposition.

Je considère que laisser un gsm dans un vestiaire non surveillé à Paris démontre un comportement négligent.

Puis-je également vous faire remarquer que vous ne vous tenez pas à notre accord de visiter au moins 3 clients par jour, ainsi que d'établir un rapport de ces visites. Je souhaite recevoir une copie de toutes les offres.

Vous ne m'avez pas communiqué vos visites accomplies les jours suivants : vendredi 7 mai et depuis le 14 mai jusqu'à maintenant.

Je souhaite recevoir un rapport hebdomadaire.

Puis-je vous demander de bien vouloir changer votre comportement.

(...)”.

Le 23 juin 2004, Mr G.B s'est rendu au siège de la S.A. W à O, où il avait rendez-vous avec des responsables de la société M. Mr J.S. lui fit savoir que la réunion était décommandée et l'invita à rejoindre deux personnes dans un local de l'entreprise. Ces personnes procédèrent à son audition sur divers points relatifs notamment à l'utilisation du téléphone portable, du véhicule de société, de la carte de carburant, ainsi qu'à ses rapports avec Mme C., sa compagne, et à la profession de celle-ci, et enfin à ses déplacements et son emploi du temps certains jours de mai et juin 2004. Un « compte-rendu de la déclaration » fut dressé et signé par Mr G.B à l'issue de l'interrogatoire.

Par lettre recommandée du 23 juin 2004, la S.A. W notifia à Mr G.B. son congé immédiat pour motif grave.

Par lettre recommandée du 25 juin 2004, la S.A. W procéda à la notification des motifs graves invoqués à l'appui du licenciement. Ceux-ci consistent essentiellement en :

- utilisation abusive du véhicule de société ;
- fausses informations quant à l'emploi du temps ;
- faux rapports d'activité ;
- utilisation abusive de la carte de carburant ;
- utilisation abusive du téléphone portable.

Le 26 juillet 2004 Mr G.B. contesta tant les faits reprochés que les méthodes utilisées par son employeur et les pressions subies lors de l'entretien du 23 juin. La S.A. W opposa à ces protestations une fin de non recevoir.

Par exploit de citation du 9 novembre 2004, Mr G.B. soumit le litige au tribunal du travail de Charleroi. La demande originaire, telle que précisée et étendue en cours d'instance, avait pour objet la condamnation de la S.A. W à lui payer :

- la somme brute de 70.979,86 € au titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- la somme brute de 28.391,94 € au titre d'indemnité d'éviction ;
- la somme brute de 2.883,17 € au titre de prime de fin d'année 2004 ;
- la somme provisionnelle de 1.250 € au titre de remboursement des frais de défense ;

- les intérêts légaux et judiciaires.

Par le jugement entrepris du 9 janvier 2006, le premier juge débouta Mr G.B de sa demande. Il rejeta les moyens tirés de l'illégalité des preuves produites par la S.A. W en vue d'établir la réalité des faits invoqués à l'encontre de Mr G.B au motif que, s'il n'est pas établi que la mission des détectives privés était conforme aux dispositions de l'article 8 de la loi du 19 juillet 1991, par contre le rapport d'audition du 23 juin 2004 et les aveux recueillis à cette occasion doivent être retenus dans la mesure où n'est pas apportée la preuve d'un vice de consentement ou d'une violation du droit de Mr G.B au respect de sa vie privée. Le premier juge considéra par ailleurs que les manquements reprochés – et suffisamment établis – était de nature à ruiner la confiance indispensable au rapport contractuel et constituaient en conséquence des motifs graves justifiant le licenciement immédiat de l'intéressé.

Mr G.B. a relevé appel de ce jugement. Il fait grief au premier juge d'avoir retenu au titre de preuve des motifs graves de licenciement le rapport d'audition du 23 juin 2004, alors que par ailleurs il met en cause la légalité de la mission confiée aux détectives privés. Mr G.B développe principalement l'argumentation suivante :

- le rapport d'audition du 23 juin 2004 est entaché des mêmes irrégularités que l'intervention des personnes auxquelles a eu recours la S.A. W. Ce rapport se base sur des éléments de fait obtenus à la suite d'une intervention dont la légalité n'est pas démontrée, de sorte qu'il doit être écarté ;
- les ingérences dans sa vie privée (la société I l'a fait suivre, ainsi que sa compagne et ses enfants – des photos ont été prises – il a été interrogé sur sa vie privée) ne répondent pas à la triple condition de légalité, finalité et proportionnalité exigée par l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme ;
- il invoque la violation de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques ainsi que la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel ;
- les irrégularités commises ont compromis ses droits à un procès équitable (ayant d'abord fait l'objet d'une filature et ensuite d'un interrogatoire, les questions étant sélectionnées et orientées en fonction des seuls intérêts de l'employeur, par des intervenants rémunérés par lui) et sont disproportionnées par rapport aux griefs avancés à l'appui du licenciement ;
- le rapport d'audition du 23 juin 2004 ne comporte aucun aveu de sa part et ses déclarations ne constituent pas la preuve des fautes qui lui sont reprochées ;
- la mesure d'instruction sollicitée tardivement par la S.A. W. ne peut être autorisée, à défaut d'un commencement de preuve par écrit et de précision des faits susceptibles de faire l'objet d'une enquête.

La S.A. W. conclut à la confirmation du jugement entrepris.

★ ★ ★

DECISION

1. Aux termes de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, 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 (alinéa 1^{er}). 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 (alinéa 2).

La définition légale permet de dégager trois éléments qui doivent être réunis pour qualifier la faute de motif grave : le motif grave ne peut résulter que d'un acte fautif – la faute commise doit être intrinsèquement grave – la gravité de la faute doit être telle qu'elle détruit le rapport de confiance et entraîne la rupture immédiate du contrat.

La preuve du motif grave peut être rapportée par l'employeur par toute voie de droit, témoignages et présomptions y compris. Les moyens de preuve utilisés doivent être compatibles avec les principes généraux du droit.

2. En l'espèce les motifs invoqués à l'appui du licenciement immédiat de Mr G.B. consistent essentiellement en :

- utilisation abusive du véhicule de société et de la carte de carburant ; en particulier : - avoir permis à sa compagne d'utiliser le véhicule de société, sans autorisation préalable, notamment le 7 mai 2004, au mépris de la convention du 23 juin 2000 – s'être rendu en Italie et dans le sud de la France avec ledit véhicule pour y passer ses vacances, alors que les frais des déplacements privés à l'étranger ne sont pas pris en charge par l'employeur – avoir laissé les clés sur le véhicule de société pendant plusieurs jours d'absence, ce qui a permis à son fils de l'utiliser pour se rendre à un rallye-cross le 19 juin 2004 et tracter sa voiture de compétition ;
- fausses informations quant à son emploi du temps ;
- faux rapports d'activité pour la semaine du 14 au 18 juin 2004 ;
- utilisation abusive du téléphone portable.

La S.A. W. développe l'argumentation suivante en ce qui concerne les moyens de preuve :

- elle a eu recours à un détective privé agréé qui a agi dans le respect de la légalité ; c'était pour elle le seul moyen de vérifier si ses soupçons étaient fondés ; interdire à un employeur de recourir aux services d'un détective privé reviendrait dans certains cas à l'empêcher de se protéger contre les agissements malhonnêtes de ses collaborateurs ; les détectives privés agréés sont soumis à des règles strictes afin d'obtenir et de conserver leur agrégation ; le fait de suivre Mr G.B. et certains membres de sa famille lorsque ceux-ci se trouvent dans un lieu accessible au public constitue un des actes autorisés par la loi du 19 juillet 1991 ; les conditions de légalité, finalité et proportionnalité exigées par la Convention européenne des droits de l'homme sont rencontrées en l'espèce ;
- les aveux de Mr G.B ont été recueillis régulièrement lors de l'interrogatoire du 23 juin 2004 ; celui-ci n'a fait aucun commentaire quant au déroulement de l'entretien et a consenti expressément à répondre à toutes les questions qui lui étaient posées, en ce compris celles portant sur ses relations avec Mme M et sur les activités de son fils ; doctrine et jurisprudence accordent pleine foi à l'aveu, quelle que soit la personne qui l'a recueilli ;
- elle ne se fonde pas exclusivement sur les aveux de Mr G.B., puisqu'elle a contacté plusieurs clients qui ont confirmé n'avoir pas eu de contacts avec celui-ci les jours où il prétendait les avoir visités ; si la Cour ne s'estimait pas suffisamment informée à cet

égard, il conviendrait de l'autoriser à rapporter par toute voie de droit, témoignages y compris, la preuve du fait que Monsieur B. lui a remis de faux rapports d'activité.

3. Si une partie à un procès a obtenu une preuve en ayant recours à un procédé illicite, l'une des conséquences de la faute ainsi commise est de faire écarter un tel mode de preuve des débats judiciaires. Les moyens de preuve utilisés doivent être compatibles avec le droit des travailleurs au respect de leur vie privée. Il s'agit d'un droit consacré par l'article 22 de la Constitution, l'article 17 du Pacte international des droits civils et politiques du 19 décembre 1966 et l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme.

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

- 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 ingérence d'une autorité publique dans l'exercice de ce droit que pour autant que cette ingérence soit 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.

La Cour de cassation a statué en ce sens que, dans la mesure où elle énonce une norme qui, en règle, est suffisamment précise et complète, cette disposition peut produire des effets directs (Cass., 10 mai 1985, Pas. 1985, 1122).

Il est admis par la doctrine et la jurisprudence que l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme est également applicable aux personnes privées, lesquelles ne peuvent s'ingérer dans la vie privée d'autrui que dans le respect des conditions requises dans le chef des autorités publiques.

L'ingérence dans la vie privée n'est autorisée que si sont respectés les principes de légalité, finalité et proportionnalité.

Une filature organisée par l'employeur pour contrôler et surveiller l'activité d'un travailleur constitue un moyen de preuve illicite dès lors qu'elle porte atteinte à la vie privée de celui-ci, non susceptible d'être justifiée, eu égard à son caractère disproportionné, par les intérêts légitimes de l'employeur.

4. En l'espèce il convient de relever que le premier juge a constaté que la S.A. W. ne produisait aux débats ni la convention écrite préalable à la mission qu'elle aurait confiée au(x) détective(s) au(x)quel(s) elle prétend avoir fait appel pour suivre le demandeur et sa famille, ni le rapport final qu'il(s) aurai(en)t établi au terme de leur mission, ni aucune autre pièce relative aux conditions et modes d'intervention du ou des détectives et aux constatations qu'ils ont pu réaliser dans le cadre de leur mission, antérieurement du moins à l'interrogatoire du 23 juin 2004. Le premier juge, par motif décisive, a considéré que « à défaut de tels documents, il convient d'écarter ce mode de preuve, sa conformité aux dispositions de l'article 8 de la loi du 19 juillet 1991 organisant la profession de détective privé et, partant, sa licéité, n'étant pas démontrées ».

La S.A. W. persiste à soutenir en degré d'appel qu'elle a eu recours à un détective privé agréé conformément aux dispositions de la loi du 19 juillet 1991, rappelant que, vu la spécificité des missions confiées par le législateur aux détectives privés, ladite loi prévoit les conditions et compétences que doivent réunir ces professionnels pour recevoir et conserver leur agrément, et contient des garanties quant au respect du droit à la vie privée. Toutefois elle ne produit toujours pas en degré d'appel, malgré les demandes officielles de Mr G.B., la preuve que la ou les personnes

qu'elle a chargée(s) de la filature aurai(en)t obtenu l'autorisation prévue par l'article 2 de la loi du 19 juillet 1991, la convention écrite préalable prévue par l'article 8 de la même loi, et le rapport dressé à l'issue de la mission. Dès lors, en l'état actuel de la procédure, on ignore le statut des personnes chargées de la filature ainsi que la durée et les conditions de celle-ci.

Par ailleurs il apparaît du rapport d'audition du 23 juin 2004 que la S.A. W. a fait suivre et espionner non seulement Mr G.B., mais également sa compagne et son fils, apparemment jour et nuit, 7 jours sur 7, et en tout cas en dehors des périodes supposées de prestation de travail. Des photos ont été prises de l'intéressé et de sa famille.

Une filature effectuée dans de telles conditions constitue manifestement une ingérence dans la vie privée du travailleur non justifiée par les principes de légalité, finalité et proportionnalité.

5. Il ne peut être contesté que l'interrogatoire du 23 juin 2004 a fait suite à cette filature et n'a été rendu possible que par celle-ci.

Un aveu obtenu par l'utilisation d'éléments de preuve illicites ne peut être lui-même retenu comme prouvé (Cass., 18 avril 1985, Pas. 1985, 1009).

L'aveu dont se prévaut la S.A. W. – qui est en outre complexe et partant indivisible – n'est intervenu que dans le cadre d'une défense à l'égard de l'élément de preuve illicite que constitue la filature de Mr G.B. et de sa famille. Pour cette raison il y a lieu d'écarter des débats, au titre de moyen de preuve, le rapport d'audition du 23 juin 2004, à propos duquel il n'est pas superflu de relever le manque de transparence.

L'appel est dès à présent fondé dans cette mesure.

6. La S.A. W. sollicite en ordre subsidiaire l'autorisation de prouver par toute voie de droit, témoignages y compris, que Mr G. B. lui a remis de faux rapports d'activité.

Lorsque la loi n'interdit pas la preuve par témoins, le juge décide souverainement en fait si la preuve par témoins peut être apportée utilement, pour autant qu'il ne méconnaisse pas le droit de principe d'apporter pareille preuve (Cass., 17 février 1995, Pas. 1995, 190).

L'article 12 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail admet la preuve testimoniale, à défaut d'écrit, quelle que soit la valeur du litige.

Il est généralement admis que constitue un motif grave justifiant le licenciement sans préavis le fait pour un travailleur en continuelles pérégrinations, tel un représentant de commerce ou un promoteur de ventes, et à qui l'employeur doit nécessairement faire une totale confiance, de tromper cette confiance en donnant de faux renseignements sur son activité, notamment en mentionnant dans ses rapports des entrevues avec des clients qu'en réalité il n'a pas eues. Le fait coté à preuve est pertinent.

Si le fait libellé au dispositif des conclusions d'appel est effectivement vague, par contre la S.A. W. identifie de façon précise les clients qui ont infirmé les renseignements donnés par Mr G.B dans son rapport de visite relatif à la période du 14 au 18 juin 2004 (page 30 des conclusions d'appel), et la lettre de rupture reproduite en page 10 des mêmes conclusions explicite dans les détails les circonstances dans lesquelles lesdits clients ont apporté leur témoignage.

Par ailleurs l'article 916 du Code judiciaire autorise le juge à ordonner d'office la preuve des faits qui lui apparaissent concluants. Celui-ci peut dès lors libeller différemment lesdits faits.

C'est à tort que Mr G.B. invoque la tardiveté de la demande d'admission à preuve ainsi que le défaut de commencement de preuve.

Avant de statuer plus avant, il y a lieu d'autoriser la S.A. W. à prouver par toute voie de droit, témoignages y compris, le fait tel que libellé au dispositif du présent arrêt.

*

*

*

PAR CES MOTIFS,

La Cour du travail,

Statuant contradictoirement,

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24 ;

Reçoit l'appel ;

Le dit dès à présent fondé en ce qu'il y a lieu d'écarter au titre de moyen de preuve les déclarations de Mr G.B. consignées au procès-verbal d'audition du 23 juin 2004 ;

Avant de statuer plus avant,

Autorise la S.A. W à établir par toutes voies de droit le fait suivant :

Les clients C.T., V. et A.n'ont pas été visités par Mr G.B. les jours indiqués par celui-ci dans son rapport d'activité relatif à la période du 14 au 18 juin 2004.

Admet Mr G.B. à la preuve contraire dudit fait ;

Désigne Madame le Président Joëlle Baudart, pour tenir tant les enquêtes directes que contraires ;

Dit que le conseiller commissaire ne fixera la date des enquêtes qu'après dépôt au greffe de la liste des témoins par l'intimé, et consignation de la taxe des témoins ;

Réserve les dépens ;

Renvoie la cause au rôle particulier de la 3^{ème} chambre ;

Ainsi jugé et prononcé, en langue française, à l'audience publique du 22 mai 2007 par la 3^{ème} Chambre de la Cour du travail de Mons où siégeaient Madame et Messieurs :

J. BAUDART, Mme, Président,

Cl. ISTASSE, Conseiller social au titre d'employeur,

J. BOCKLANT, Conseiller social au titre de travailleur employé,

S. BARME, Greffier.