

Rép. n° : 2018/1982

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT**  
**DIVISION DE TOURNAI**

**JUGEMENT**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU ONZE MAI DEUX MILLE DIX-HUIT**

En cause de :

**Monsieur Abdelkrime M/**

*partie demanderesse,  
représentée par Maître Laurie ROMAN, dont le cabinet est sis à Tournai ;*

Contre :

**La SPRL JARDI TON,** dont l'inscription à la banque carrefour est reprise sous le n° 0425.053.208, dont le siège social est établi à 7600 Péruwelz, rue Neuve Chaussée, 129,

*partie défenderesse,  
représentée par Maître Pascal CHEVALIER, avocat dont le cabinet est sis à Tournai ;*

---=00=---

Le tribunal du travail du Hainaut, division de Tournai, après en avoir délibéré, prononce le jugement suivant :

**I. Éléments de procédure**

La procédure s'est déroulée en langue française, en application de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

Le tribunal a entendu les conseils des parties en leurs plaidoiries, à l'audience publique du 13 avril 2018, n'ayant pu concilier les parties avant l'ouverture des débats.

Le dossier sur base duquel le tribunal a statué contient les principaux éléments suivants :

- La citation introductive d'instance signifiée le 6 février 2017 par Maître Thomas ORBAN, huissier de justice suppléant remplaçant Maître Vincent ALLARD, huissier de justice de résidence à Péruwelz pour l'audience publique du 10 mars 2017 ;
- La remise de la cause à l'audience publique du 12 mai 2017 ;
- L'ordonnance prononcée le 28 juin 2017 sur base de l'article 747 § 2, alinéa 3 du Code judiciaire fixant les délais pour le dépôt des conclusions des parties et l'audience pour les plaidoiries au 13 avril 2018 ;
- Les conclusions pour la partie défenderesse reçues au greffe le 14 septembre 2017 ;
- Les conclusions pour la partie demanderesse reçues au greffe le 9 octobre 2017 ;
- Les conclusions additionnelles pour la partie défenderesse reçues au greffe le 15 janvier 2018 ;
- Les conclusions additionnelles et de synthèse pour la partie défenderesse déposées au greffe le 14 mai 2018 ;
- Le dossier de pièces pour la partie défenderesse déposé au greffe le 23 mars 2018 ;
- Le dossier de pièces pour la partie demanderesse déposé à l'audience publique du 13 avril 2018 ;
- Les procès-verbaux d'audiences publiques

## II. Objet de la demande et position des parties :

Aux termes de la citation du 6 février 2017, monsieur M/ : sollicite :

- De dire pour droit que le motif grave n'est pas établi et que le licenciement est manifestement déraisonnable ;
- De condamner la partie défenderesse au paiement :
  - \*de la somme brute de 23.008,52 € au titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
  - \*la somme brute de 8.524,62€ au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, le tout à majorer des intérêts de retard au taux légal à partir de la date d'exigibilité jusqu'au jour de la citation et des intérêts judiciaires à dater de la citation jusqu'à parfait paiement ;
  - \* des frais et dépens de l'instance en ce comprise l'indemnité de procédure.

La partie demanderesse sollicite encore l'exécution provisoire du jugement par provision nonobstant tous recours et sans caution.

Aux termes du dispositif de ses conclusions déposées au greffe le 9 octobre 2017 (pièce 9 du dossier de la procédure), la partie demanderesse sollicite :

- De dire la demande recevable et fondée ;
- avant dire droit, ordonner la comparution personnelle des parties ;

- De dire que son licenciement est manifestement déraisonnable ou à tout le moins constitutif d'abus de droit ;
- De condamner la partie défenderesse au paiement de :
  - o la somme brute de 23.008,52 € au titre d'indemnité compensatoire de préavis à majorer des intérêts de retard au taux légal à partir de la date d'exigibilité jusqu'au jour de la citation et des intérêts judiciaires à dater de la citation jusqu'à parfait paiement ;
  - o la somme brute de 8.524,62€ au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à majorer des intérêts de retard au taux légal à partir de la date d'exigibilité jusqu'au jour de la citation et des intérêts judiciaires à dater de la citation jusqu'à parfait paiement ;
  - o des frais et dépens de l'instance en ce comprise l'indemnité de procédure.

Monsieur M/ : fait notamment valoir que :

- le délai de 3 jours ouvrables n'a pas été respecté : les faits reprochés se sont déroulés le 9 février 2016 ; la notification du congé pour motif grave est intervenue par recommandé du 15 février 2016 ( même si la lettre est datée du 12 février 2016) ;
- les attestations produites par la partie demanderesse selon lesquelles Monsieur T/ n'a été informé des faits que le vendredi 12 février 2016 ne sont pas suffisantes pour obtenir la preuve de la date de prise de connaissance des faits par la personne ayant le pouvoir de licencier ; la seule absence 'physique' de Monsieur T/ ne l'empêche pas d'avoir été informé plus tôt des faits ;
- il a été cariste durant près de 9 ans ; les relations contractuelles se sont toujours déroulées de manière courtoise jusqu'en 2013 lorsqu'il a eu un accident sur le chemin du travail et que l'employeur a refusé de déclarer le sinistre à l'assureur loi ; des tensions sont alors apparues ;
- un client l'a interpellé au magasin le 9 février 2016 pour essayer la chaussure gauche qui ne se trouvait pas dans la boîte exposée ; après l'avoir invité à essayer la chaussure droite, présente dans la boîte, le client lui a indiqué qu'il n'avait pas son portefeuille, qu'il devait aller chercher ses enfants à l'école mais qu'il reviendrait plus tard ; il lui a demandé de mettre la paire de chaussures de côté car il s'agissait de la dernière paire de pointure 44 ;
- il va simplement satisfaire à la demande du client en mettant la chaussure de côté dans le hangar pour que celle-ci ne soit pas vendue par un collègue ;
- les attestations produites par la partie défenderesse reposent sur des suppositions qui ne permettent en rien d'attester d'un vol ; aucun membre du personnel ne l'identifie clairement comme étant l'auteur d'un vol ;
- la partie défenderesse ne prouve pas qu'elle a respecté les termes de la CCT 68 ; les images tirées des caméras doivent donc être écartées par le tribunal ;
- il a été appelé dans le bureau de la direction le 12 février 2016 et a été accusé de vol ; il s'est vu proposer de signer un document de rupture amiable du contrat de travail sous peine de recevoir son C4 pour vol ; il a refusé la proposition ;

- Monsieur B. n'a pas assisté à l'entretien entre Monsieur T. et lui ; il est arrivé par la suite, mal à l'aise au motif que Monsieur T. lui a déclaré 'c'est bon, Abdel a avoué' ;
- La thèse du vol n'a aucun sens dès lors que :
  - o Il recevait des habits de travail et n'avait donc pas besoin de voler une chaussure ;
  - o Il ne chausse pas du 44 ;
  - o Il n'aurait eu aucun intérêt à voler une seule chaussure ;
  - o Il connaît tous les emplacements des caméras et savait qu'il aurait été filmé ;
  - o Il aurait volé quelque chose de beaucoup plus onéreux s'il avait eu des intentions malhonnêtes.

\*

Aux termes de ses conclusions additionnelles déposées le 15 janvier 2018, la partie défenderesse conclut, à titre principal, au non fondement des demandes notamment aux motifs que :

- Les faits du 9 février 2016 à partir de 13 heures n'ont été portés à la connaissance de monsieur T. que le 12 février 2016 ; il a en effet quitté le magasin de Péruwelz le mardi 9 à midi et n'y est revenu que le vendredi 12 février 2016 ; cet emploi du temps est attesté par madame L. et messieurs S., B. et Bl.
- Monsieur M. a d'ailleurs été entendu le vendredi 12 février 2016 de sorte que la notification du congé par recommandé du 15 février 2016 est intervenue dans le délai légal de trois jours ouvrables ;
- Les faits de vol sont établis puisque :
  - o Monsieur S. affirme avoir vu monsieur M. dans l'allée centrale avec un seau vers 13h30 et avoir vu dépasser du seau un bout blanc d'une chaussure de sécurité ;
  - o Madame T. fait mention de ce que, le 9 février, monsieur M. est venu lui demander si elle pouvait aller renseigner des clients dans le rayon lumineux alors qu'elle n'y a vu personne ; elle s'est ainsi éloignée du local où sont conservées les chaussures gauches ;
  - o Les images des caméras de surveillance sont concordantes avec les griefs notifiés.

A titre subsidiaire, la partie défenderesse sollicite d'être autorisée à rapporter la preuve par toutes voies de droit de ce que :

1° Le gérant de la SPRL JARDI TON, Monsieur Yves T., seule personne habilitée à licencier un membre du personnel, n'a appris les faits qui se sont produits le mardi 9 février 2016 dans l'après-midi, que le vendredi 12 février 2016. Il était absent entre le 9 février 2016 midi et le 12 février 2016 midi.

2° Monsieur M. a bien été aperçu le mardi 9 février 2016 en début de l'après-midi dans les allées du magasin tenant un seau duquel, à un certain moment, dépassait une chaussure.

3° Le mardi 9 février 2016 vers 15h00/15h30, Monsieur M. a demandé à Madame Céline T. de quitter le bureau dans lequel elle travaillait pour aller

renseigner des clients dans le rayon lumineux. Madame T n'y a trouvé aucun client. Le bureau de Madame T est proche de la pièce dans laquelle sont entreposées la partie des paires de chaussures non exposées en magasin.

Il faut s'y rendre pour reconstituer une paire complète.

4° La boîte des chaussures est restée en magasin. L'achat des chaussures qui ont disparu n'a donc pu être enregistré dès lors que cet enregistrement en caisse se fait à partir du code barre qui figure sur la boîte qui les contient.

5° Le mardi 9 février 2016, personne n'a constaté en magasin la présence d'un magrébin auquel Monsieur M/ aurait fait essayer des chaussures.

### III. Décision du tribunal :

#### 3.1. Faits pertinents :

Monsieur M. a été occupé par la SPRL JARDI TON à dater du 1<sup>er</sup> septembre 2007 en qualité d'employé polyvalent à temps plein (pièce 16 de la partie défenderesse).

Le vendredi 12 février 2016, monsieur M/ a été convoqué par monsieur T/ au sujet du vol d'une paire de chaussures de sécurité.

Il peut être déduit de manière certaine qu'un congé verbal pour motif grave lui a été notifié par monsieur T/ le vendredi 12 février 2016 à l'issue de leur entretien puisque, bien que le courrier recommandé de l'employeur daté du 12 février 2016 ( mais expédié par recommandé du lundi 15) mentionne « nous avons le regret de vous notifier par la présente notre décision de mettre fin à votre contrat de travail pour motif grave », il n'apparaît d'aucune pièce que monsieur M. se serait présenté au travail le lundi 15, mardi 16, mercredi 17, jeudi 18 ou vendredi 19 ( date à laquelle il a pris connaissance de la lettre datée du 12 février expédiée par recommandé le lundi 15 février – pièce 1 de la partie demanderesse). La seule explication rationnelle est donc que monsieur M/ savait qu'il était licencié et libéré de toutes prestations depuis le vendredi 12 février 2016.

Le formulaire C4 fait d'ailleurs mention d'une rupture pour motif grave à cette date du 12 février 2016, de même que tous les documents sociaux délivrés par la partie défenderesse ; cette date du 12 février 2016 n'a en outre fait l'objet d'aucune contestation de monsieur M. in tempore non suspecto.

Par courrier daté du 12 février 2016 expédié par recommandé du 15 février 2016, les motifs du licenciement sont notifiés à Monsieur M

*« Ce vendredi 12 février à 16h45, je vous ai convoqué au bureau car je venais d'apprendre et constater que vous aviez volé le mardi 9 février une paire de chaussure haute Shot clock.S3 SRC, pointure 44.*

*Lors de cette convocation, vous avez reconnu devant témoin, Monsieur Dominique B. et moi-même, avoir pris une chaussure droite au rayon pour la faire essayer à, comme vous nous l'avez dit, un « magrébin » au fond du magasin. Vous m'avez dit*

*que cette personne était retournée chez lui chercher de l'argent et qu'il était revenu plus tard dans l'après-midi. A ce moment-là vous êtes allé chercher la deuxième chaussure (gauche) au bureau et vous lui avez porté au fond du magasin pour lui faire essayer la paire ; toujours d'après vos dires.*

*Vous nous avez dit que vous pensiez que cette personne était passée en caisse et avait payé les chaussures.*

*En réalité, nous avons appris et constaté ce vendredi 12 février que les faits se sont déroulés de la manière suivante : ce mardi 9 février vers 13h13 vous êtes allé chercher la chaussure droite au rayon et vous l'avez mise dans un seau. Les chaussures au rayon sont séparées, nous laissons dans la boîte au rayon la chaussure droite et la chaussure gauche est mise séparément au bureau gérant accessible au personnel.*

*Vers 13h37 vous êtes passé dans l'allée extrême droite au fond du magasin avec le seau retourné contre votre ventre, ensuite vous êtes allé vers la réception toujours avec le seau contenant la chaussure droite prise au rayon.*

*Vers 15h37 vous êtes venu au niveau du bureau et vous avez délibérément appelé le responsable qui s'y trouvait afin qu'elle quitte le bureau et l'avez envoyé renseigner un client dans le magasin ; à ce moment vous avez pris la chaussure gauche.*

*C'est ainsi que vous avez pu sortir la paire de chaussure du magasin.*

*Votre thèse selon laquelle vous pensiez que cette personne était passée en caisse n'est pas plausible car sans boîte (que vous aviez laissée au rayon) il est impossible de scanner un produit en caisse car nécessite le code « ean ».*

*Conformément à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, cette rupture ne s'accompagne d'aucun préavis ni indemnité.*

*Votre décompte final ainsi que vos documents individuels vous seront envoyés dans les délais légaux. »*

Monsieur T            déposa plainte pour vol le 16 février 2016 à 14 heures auprès de la zone de police de Bernissart/Péruwelz ( pièce 12 de la partie défenderesse).

Par courrier du 22 février 2016, la CNE contesta de manière générale le licenciement et releva que son affilié n'avait toujours pas reçu les documents de sortie ( pièce 2 de la partie défenderesse).

Par courrier du 24 février 2016, la partie défenderesse indiqua à la CNE que :

- Les faits ont été clairement décrits dans le courrier recommandé du 15/02/2016 et qu'une plainte avait été déposée à la zone de police de Bernissart ;
- Le vol est considéré comme faute grave ;
- elle a pris connaissance des faits le vendredi 12/02/2016 et a verbalement, devant témoin, mis fin au contrat de monsieur M            pour faute grave ;
- Les documents de sortie avaient été demandés au secrétariat social le lundi 15/02 et qu'ils avaient été envoyés le 16/02/2016.

Le 21 mars 2016, le procureur du Roi de Mons, division de Tournai, informa monsieur T de ce que le dossier pénal est classé sans suite, son office estimant le préjudice trop peu important pour justifier des poursuites pénales (pièce 13 de la partie défenderesse).

Les éco-chèques ont été adressés à monsieur M. par recommandé avec accusé de réception en date du 11 avril 2016 (pièce 20 de la partie défenderesse).

Citation a ensuite été signifiée le 6 février 2017.

### **3.2. Quant au licenciement pour motif grave :**

#### **a- Rappel des principes :**

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail précise que :  
« *Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins.  
Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé. (...)  
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* ».

Cette disposition est impérative en faveur du travailleur et de l'employeur. Le juge est donc tenu d'en examiner l'application dans le respect des droits de la défense, même si le demandeur s'est abstenu d'en faire état dans un premier temps.

Que les faits qui sont invoqués pour justifier le congé pour motif grave ne puissent être connus depuis plus de 3 jours ouvrables ne signifie pas qu'ils doivent être survenus dans les 3 jours ouvrables. Le délai de trois jours ouvrables ne commence en effet à courir qu'à partir du moment où la partie qui notifie le congé a une connaissance suffisante des faits.

Il est généralement admis que le délai de trois jours ouvrables ne commence pas à courir dès que l'employeur nourrit certains soupçons ou certaines présomptions ; la prise de connaissance implique plus qu'une simple information ; il peut attendre une certitude à propos des faits et des circonstances reprochés à l'autre partie (C.T. Mons, 8 septembre 1988, JLMB, 1989, 200).

Le fait est ainsi connu de la partie donnant congé lorsque celle-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisante à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice (Cass., 28 février 1983, Pas., 1983, I, 723 ; Cass., 8 novembre 1999, J.T.T., 2000, 210).

\*

L'article 35 alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail décrit le motif grave comme « *toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ».

Les conditions suivantes doivent donc être remplies cumulativement :

- une faute grave de l'employeur ou du travailleur ;
- l'impossibilité de toute collaboration professionnelle ;
- immédiatement et définitivement.

La définition du motif grave, telle qu'elle ressort de cette disposition, induit que toute faute commise par le travailleur n'est pas nécessairement un motif grave ; il doit s'agir d'une faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Le seul fait pour le travailleur de commettre une faute ne suffit pas à lui conférer la qualité d'un motif grave, permettant à l'employeur de rompre le contrat de travail sans préavis ni indemnité. Il faut encore que cette faute soit à ce point grave qu'il ne peut être raisonnablement attendu de l'employeur qu'il maintienne sa confiance dans le travailleur (H. DECKERS et A. MORTIER, licenciement pour motif grave, Etudes pratiques de droit social, Waterloo, Kluwer, 2014, 12).

La rupture du lien de confiance constitue le motif qui permet à l'employeur de rompre le contrat de travail qui le liait au travailleur dans le cadre de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978. V. VANNES précise que la faute « doit avoir une incidence, à ce point décisive, sur les rapports entre les parties qu'elle ne puisse déboucher que sur une rupture instantanée et irréversible des relations préexistantes. Il existe donc des fautes graves qui n'entraînent pas la rupture du contrat pour motif grave parce qu'elles n'ont pas pour effet de rompre la confiance du cocontractant ; et des fautes graves qui sont constitutives de motif grave parce qu'elles entraînent, en outre, la perte de confiance du cocontractant dans les services de l'auteur de la faute. » (V. VANNES, le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques, 2<sup>ème</sup> éd., Bruxelles, Bruylant, 2003, 723).

Encore faut-il préciser que la faute imputée au travailleur ne doit pas s'apprécier in abstracto mais bien au regard des circonstances qui sont de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave de rupture du contrat (Cass., 20 novembre 2006, inédit, RG JC06BK1).

Le juge ne peut toutefois s'écarter des trois critères du motif grave définis par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978. Le critère de proportionnalité ne peut pas le conduire à décider qu'une faute grave, qui serait de nature à rendre impossible la poursuite de la relation de travail par la perte de confiance qu'elle entraîne dans le chef de l'employeur, ne peut être admise comme motif grave de rupture parce qu'elle entraîne des conséquences trop lourdes pour le travailleur (C.T. Bruxelles, 27 décembre 2007, J.T.T., 2008, 142).

Cette position est confirmée par la Cour de cassation, en son arrêt du 6 juin 2016, qui estime que « en liant l'appréciation de la possibilité de poursuivre les relations de travail malgré la faute grave commise, qui constitue le critère légal de la notion de motif grave, au critère, qui lui est étranger, de la disproportion entre cette faute et la perte de l'emploi », l'arrêt qui fait l'objet du pourvoi viole l'article 35 de la loi du 3



juillet 1978 (Cass., 6 juin 2016, S.15.0067.F/1).

\*

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité du motif invoqué (article 35 alinéa 8 de la loi du 3 juillet 1978).

La gravité de ce mode de rupture requiert une preuve certaine des faits qui sont portés à charge du travailleur (C.T. Mons, 16 mai 1991, Bull.FEB, 1992, 78).

Tout doute sérieux quant à l'existence de la faute invoquée profite à la partie adverse. La preuve ne peut laisser subsister aucun doute quant aux faits (VAN EECKHOUTTE, compendium social, droit du travail, Wolters Kluwer, 2015-2016, 2262).

**b- Application au cas d'espèce :**

La partie défenderesse rapporte la preuve du respect du délai de trois jours entre la connaissance suffisante des faits et la notification du licenciement pour motif grave.

En effet, il n'est pas contesté par la partie demanderesse que la personne ayant le pouvoir de licencier au sein de la partie défenderesse est son gérant, Monsieur T[REUILLE].

Le tribunal a considéré comme établi ( point 3.1 feuillet 5) qu'un congé pour motif grave avait été donné verbalement à monsieur M[ARTIN] le vendredi 12 février (pour des faits du mardi 9 février 2016) au terme de son entretien avec monsieur T[REUILLE] J. La notification des motifs est ensuite intervenue le lundi 15 février 2016. Il n'y a donc aucun problème de délai.

A supposer même que le congé n'ait pas été donné verbalement le vendredi 12 février – quod non selon le tribunal-, il est suffisamment établi que Monsieur T[REUILLE] n'était pas présent entre le mardi 9 février 2016 à midi et le vendredi 12 février au matin. Cet emploi du temps est attesté, conformément à l'article 961/2 du Code judiciaire, par madame L[AMBERT] ( pièce 5 de la partie défenderesse) et messieurs S[CHWAB] (pièce 6 de la partie défenderesse), B[ENNETT] (pièce 8 de la partie défenderesse) et B[ENNETT] (pièce 9 de la partie défenderesse).

Même s'il ne peut être exclu que monsieur T[REUILLE] J ait été informé de la situation, sans qu'il soit présent physiquement au magasin ( par mail ou téléphone), il n'a entendu monsieur M[ARTIN] sur les faits reprochés que le vendredi 12 février.

Il est à cet égard généralement admis que l'employeur peut estimer utile et opportun d'entendre le travailleur avant de procéder au licenciement pour motif grave qui constitue la sanction ultime et que le délai de trois jours ne commence à courir que le lendemain de ladite audition ( même si elle n'apporte rien par rapport aux griefs reprochés par l'employeur).

La notification du lundi 15 février 2016 intervient le délai de trois jours ouvrables de l'audition.

\*

Quant à la réalité du vol reproché à monsieur M. [redacted] : dans les circonstances décrites par l'employeur dans la notification des motifs graves datée du 12 février et adressée par recommandé du 15 février 2016, le tribunal relève que :

- In tempore non suspecto, monsieur M. [redacted], personnellement ou par le biais de son organisation syndicale, n'a jamais fait part d'explications circonstanciées par rapport aux griefs détaillés dans le courrier de notification des motifs graves daté du 12 février expédié par recommandé du 15 février 2016 ;
- La seule explication de monsieur M. [redacted] quant aux faits reprochés est celle contenue en page 4 de ses conclusions déposées le 9 octobre 2017 : « ...un client s'est présenté au magasin. Ce dernier était intéressé par une paire de chaussures de sécurité...Le client a interpellé le concluant pour lui demander s'il pouvait essayer la deuxième chaussure. Le concluant a refusé en disant qu'il devait d'abord essayer la droite, soit la chaussure présente dans la boîte. Suite à l'essayage de la chaussure droite, le client va signifier au concluant qu'il souhaitait acheter la paire de chaussures mais que, pour l'instant, il n'avait pas son portefeuille sur lui et qu'il devait de toute façon aller chercher ses enfants à l'école. Le client lui a fait part qu'il reviendrait plus tard et qu'il souhaiterait que la chaussure soit mise de côté car il s'agissait de la dernière paire en pointure 44. Monsieur M. [redacted] va s'exécuter et mettre la fameuse chaussure de côté, plus précisément dans le hangar, pour que cette dernière ne soit pas vendue par un de ses collègues » ;

Monsieur M. [redacted] ne donner aucune explication à propos des images tirées des caméras de surveillance faisant l'objet d'un procès-verbal de constat de l'huissier Y. [redacted] (pièce 10 de la partie défenderesse), se contentant de demander au tribunal de les écarter au motif qu'il n'est pas démontré que la partie défenderesse a respecté les termes de la CCT n° 68.

Même si l'employeur ne prouve pas avoir respecté les conditions de procédure prévue à l'article 9 de la CCT n° 68, cet élément ne justifie pas, ipso facto, que le tribunal écarte des débats les images tirées des enregistrements des caméras placées dans le magasin.

En effet, dans un arrêt de principe du 14 octobre 2003 (dit « arrêt Antigone »), la Cour de cassation considère qu'une preuve irrégulière peut être admise en justice si elle passe le test « Antigone » ; le juge ne peut, selon cette jurisprudence, écarter la preuve irrégulière que si l'on se trouve dans l'une des trois hypothèses suivantes :

- Soit la loi prévoit elle-même la sanction de nullité pour l'irrégularité en question ;
- Soit l'irrégularité commise a entaché la fiabilité de la preuve ;
- Soit l'usage de la preuve est contraire au droit à un procès équitable.

Dans son arrêt du 10 mars 2008, la Cour de cassation a affiné cette jurisprudence en ajoutant des critères secondaires que le juge du fond peut prendre en considération pour apprécier la recevabilité d'une preuve irrégulière ( Cass, 10 mars 2008, RCJB, 2009, 325) : « *Sauf si la loi prévoit expressément le contraire, le juge peut examiner l'admissibilité d'une preuve illégalement recueillie à la lumière des articles 6 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et 14 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques en tenant compte de tous les éléments de la cause, y compris de la manière suivant laquelle la preuve a été recueillie et des circonstances dans lesquelles l'irrégularité a été commise. 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'un ou de plusieurs 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 pas 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* ».

Dans un arrêt du 28 juillet 2009, la Cour européenne des droits de l'homme a considéré que cette jurisprudence « Antigone » n'était pas contraire à la Convention européenne des droits de l'homme, rappelant en l'espèce que « *selon sa jurisprudence, ce qui compte en pareil cas pour déterminer l'équité de la procédure, c'est la question de savoir si les droits de la défense ont été respectés* » ( Cour eur. D.H., Lee Davies c. Belgique, 28 octobre 2009, req. N° 18704/05).

La Cour constitutionnelle a rendu un arrêt allant dans le même sens le 22 décembre 2010, rappelant que la circonstance qu'une preuve obtenue en méconnaissance d'une disposition légale visant à garantir le droit au respect de la vie privée n'était pas automatiquement nulle, ne violait pas en soi l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme ni les articles 12 et 22 de la Constitution ( droit au respect de la vie privée et droit à la liberté individuelle) ( C. const., 22 décembre 2010, n° 158/2010).

Il appartient donc au juge de vérifier si l'élément de preuve, dont il serait considéré qu'il a été recueilli de manière irrégulière, est admissible dans le débat judiciaire et ce au regard du droit à un procès équitable.

Le tribunal doit apprécier, compte tenu des circonstances de l'affaire, si l'utilisation de la preuve dans le procès constitue une infraction à la législation sur la protection de la vie privée.

En l'espèce, les images filmées par les caméras peuvent être utilisées parce qu'elles sont issues uniquement de caméras placées dans des lieux accessibles au public. Il en serait probablement autrement si les images étaient issues de caméras placées

dans les locaux sociaux uniquement accessibles aux travailleurs. Il faut en outre relever que le droit à la protection de la vie privée n'a pas été créé pour dissimuler des infractions.

Les images résultant des enregistrements des caméras produites en pièce 10 de la partie défenderesse ne seront donc pas écartées.

Il convient toutefois d'ordonner la comparution personnelle des parties afin qu'elles s'expliquent sur le contenu de ces enregistrements. Monsieur Yves T sera entendu en qualité de gérant de la partie défenderesse.

La partie défenderesse est également autorisée à rapporter la preuve, par enquêtes, des faits suivants :

1. Monsieur M/ était en charge, exclusivement, de la réception des marchandises. Il n'avait aucune fonction de vendeur ou de conseil à la clientèle.
2. En cas de vente de chaussures, elles devaient être déposées, par l'employé du magasin, à la caisse dans leur boîte ; l'enregistrement de l'achat se fait à partir du code barre qui figure sur la boîte contenant les chaussures ;
3. Aucun client ne s'est présenté, à la caisse, entre le 9 et 12 février 2016, pour acheter des chaussures haute SHOT CLOCK S3 SRC de pointure 44 ;
4. Une boîte, qui aurait dû contenir une chaussure haute droite de marque SHOT CLOCK S3 SRC de pointure 44, a été trouvée vide dans le rayon des chaussures ;
5. La chaussure gauche correspondante, qui était entreposée dans le bureau gérant jouxtant le bureau de Madame T n'a pas été retrouvée ;
6. Monsieur M/ a été aperçu, le mardi 9 février 2016, en début d'après-midi, dans les allées du magasin tenant un seau duquel dépassait, à un certain moment, une chaussure ;
7. Le mardi 9 février 2016, vers 15h/15h30, monsieur M/ a demandé à madame T/ de se rendre au rayon lumineux pour renseigner des clients. Elle a donc quitté son bureau mais n'a trouvé aucun client en attente de renseignements.
8. Lorsqu'il a été entendu par monsieur T/ , en présence de monsieur Bf ;, monsieur M/
  - a. a reconnu avoir pris, le 9 février 2016, une chaussure droite au rayon pour la faire essayer à un magrébin au fond du magasin ;
  - b. a déclaré que cette personne était retournée à son domicile chercher de l'argent ;
  - c. a déclaré que cette personne était revenue plus tard dans l'après-midi et que, à ce moment-là, il était allé chercher la chaussure gauche au bureau pour qu'il l'essaie au fond du magasin ;
  - d. a déclaré qu'il pensait que cette personne était passée en caisse et avait payé les chaussures.

Dans le cadre des enquêtes directes à charge de la partie défenderesse, seront obligatoirement entendus :

- Madame Mariane L ;
- Monsieur Eric S.
- Madame Céline T
- Monsieur Christophe B.
- Monsieur Dominique B.

Il est en conséquence réservé à statuer sur la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ou abus de droit de licencier et quant aux dépens.

**PAR CES MOTIFS,  
Le tribunal du travail,  
Statuant contradictoirement ,**

Vu, telle que modifiée à ce jour, la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire ;

Donnant acte aux parties, de leurs dires, dénégations ou réserves et rejetant comme non fondées, toutes conclusions, autres, plus amples ou contraires ;

Dit la demande recevable ;

Avant dire droit quant à sa fondement, autorise la partie défenderesse à apporter la preuve par enquêtes directes du fait suivant estimé précis, pertinent, et admissible :

- « 1. Monsieur M. était en charge, exclusivement, de la réception des marchandises. Il n'avait aucune fonction de vendeur ou de conseil à la clientèle.
2. En cas de vente de chaussures, elles devaient être déposées, par l'employé du magasin, à la caisse dans leur boîte ; l'enregistrement de l'achat se fait à partir du code barre qui figure sur la boîte contenant les chaussures ;
3. Aucun client ne s'est présenté, à la caisse, entre le 9 et 12 février 2016, pour acheter des chaussures haute SHOT CLOCK S3 SRC de pointure 44 ;
4. Une boîte, qui aurait dû contenir une chaussure haute droite de marque SHOT CLOCK S3 SRC de pointure 44, a été trouvée vide dans le rayon des chaussures ;
5. La chaussure gauche correspondante, qui était entreposée dans le bureau gérant jouxtant le bureau de Madame Tl n'a pas été retrouvée ;
6. Monsieur M. a été aperçu, le mardi 9 février 2016, en début d'après-midi, dans les allées du magasin tenant un seau duquel dépassait, à un certain moment, une chaussure ;
7. Le mardi 9 février 2016, vers 15h/15h30, monsieur M. a demandé à madame Tl de se rendre au rayon lumineux pour renseigner des clients. Elle a donc quitté son bureau mais n'a trouvé aucun client en attente de renseignements.

8. Lorsqu'il a été entendu par monsieur T. J, en présence de monsieur B. E, monsieur M. :
- a. a déclaré avoir pris, le 9 février 2016, une chaussure droite au rayon pour la faire essayer à un magrèbin au fond du magasin ;
  - b. a déclaré que cette personne était retournée à son domicile chercher de l'argent ;
  - c. a déclaré que cette personne était revenue plus tard dans l'après-midi et que, à ce moment-là, il était allé chercher la chaussure gauche au bureau pour qu'il l'essaie au fond du magasin ;
  - d. a déclaré qu'il pensait que cette personne était passée en caisse et avait payé les chaussures. ».

Dit que les enquêtes seront tenues par Madame le juge commissaire G. PIETTE, président de la 2<sup>ème</sup> chambre ou à défaut par tout autre magistrat effectif ou suppléant du tribunal de céans désigné à cet effet par ordonnance présidentielle ;

Dit que le juge commissaire fixera les enquêtes à charge de la partie défenderesse après dépôt au greffe de la liste des témoins conformément à l'article 922 du Code judiciaire et consignation par lui de la taxe desdits témoins ;

Réserve la preuve contraire à la partie demanderesse ;

Ordonne que le présent jugement sera notifié par le greffe conformément à l'article 919 du Code judiciaire ;

Ordonne d'office la comparution personnelle de Monsieur Abdelkrime M. et Monsieur Yves T.

Dit que la comparution personnelle des parties sera fixée devant le même juge et aux mêmes jours et heures que l'enquête ordonnée supra ;

Ordonne que le présent jugement sera notifié par le greffe conformément à l'article 996 du Code judiciaire ;

Dit que la cause sera d'office renvoyée au rôle particulier de cette chambre dès la clôture des enquêtes ;

Réserve les dépens ;

Ainsi rendu et signé par la deuxième chambre du tribunal du travail du Hainaut, division de Tournai, composée de :

Géraldine PIETTE, juge président la deuxième chambre ;

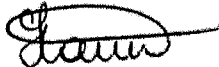
Marc GILLIEAUX, juge social au titre d'employeur ;

Jean-Michel DECUBBER, juge social suppléant au titre travailleur employé ;

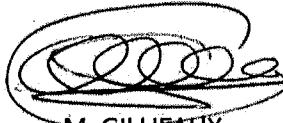
Françoise WALLEZ, greffier ;

*Monsieur Jean-Michel DECUBBER, juge social au titre de travailleur employé, étant dans l'impossibilité de signer le jugement au délibéré duquel il a participé, celui-ci est signé, conformément à l'article 785, alinéa 1er du Code judiciaire, par les autres membres du siège qui ont participé au délibéré.*

Et prononcé en audience publique de la deuxième chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de Tournai, le 11 mai 2018 par Géraldine PIETTE, juge président la deuxième chambre, assistée de Françoise WALLEZ, greffier.



F. WALLEZ



M. GILHEAUX



G. PIETTE