



N° d'ordre

Numéro du répertoire <b>2025 /</b>
R.G. Trib. Trav. <b>17/3960/A</b>
Date du prononcé <b>29 septembre 2025</b>
Numéro du rôle <b>2019/AL/676</b>
En cause de : <b>S. V. C/ CORA SA</b>

### Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

# Cour du travail de Liège

## Division Liège

CHAMBRE 3-G

# Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé  
Arrêt contradictoire

**\* Droit social - droit du travail - licenciement pour motif grave – vol-  
Surveillance par caméra  
loi du 3 /07/1976, art 35 et CCT /CNT n° 68, art 4 à 11**

**EN CAUSE :**

**Madame V. S.**, RRN \_\_\_\_\_, domiciliée à \_\_\_\_\_,  
partie appelante, présente, dénommée Madame S  
assistée par Maître P. D., avocat à 7800 ATH,

**CONTRE :**

**La S.A. C.**, BCE, dont le siège est établi à \_\_\_\_\_,  
partie intimée,  
comparaissant par Maître M. G. et Maître B. M., avocats à 1160 AUDERGHEM,

•  
• •

**INDICATIONS DE PROCEDURE**

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 06 juin 2025, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 03 décembre 2018 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 4ème Chambre (R.G. 17/3960/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, remise au greffe de la Cour du travail de Liège, division Liège, le 11 octobre 2019 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 24 décembre 2019, invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 22 janvier 2020 ;
- l'ordonnance rendue le 27 janvier 2025, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 06 juin 2025 ;
- les conclusions avec inventaire, le dossier de pièces avec inventaire, l'inventaire des pièces avec la clé USB, les conclusions additionnelles et de synthèse et le dossier de

- pièces avec inventaire, les secondes conclusions additionnelles et de synthèse et le dossier de pièces avec inventaire de la partie intimée, remis au greffe de la cour respectivement les 21 août, 22, 23 août 2024, 27 janvier 2025 et 22 avril 2025 ;
- les conclusions avec inventaire, les conclusions additionnelles et de synthèse avec inventaire et le dossier de pièces complémentaires avec inventaire de la partie appelante, remis au greffe de la cour respectivement les 23 octobre 2024, 14 mars et 20 mars 2025 ;
  - deux dossiers de pièces déposés par le conseil de la partie intimée à l'audience du 06 juin 2025.

Les conseils des parties ont plaidé et la cour a visionné plusieurs fois une vidéo (clef USB) lors de l'audience publique du 06 juin 2025. La cause a été prise en délibéré immédiatement.

## 1. ACTION ORIGINNAIRE

Par requête contradictoire réceptionnée au greffe du tribunal du travail de Liège, division Liège, le 6 octobre 2017, Madame S contestait le motif grave pour lequel elle avait été licenciée et sollicitait la condamnation de son employeur au paiement des sommes suivantes :

- 114.393,58 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 25.000 € à titre de dommages et intérêts pour réparation du préjudice moral subi.
- le tout à augmenter des intérêts de retard sur ces sommes à dater du 29 juin 2017 et des dépens.

Elle sollicitait également la condamnation de la SA à lui délivrer un nouveau formulaire C4 rectifié et demandait l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

La SA a contesté les demandes et a introduit une demande reconventionnelle visant à obtenir la condamnation de Madame S à l'indemniser pour le préjudice subi, soit une somme de 1.100 € correspondant au montant de la recette que cette dernière a détournée le 26 juin 2017, sous réserve expresse de majoration ou de diminution en cours d'instance, à augmenter des intérêts judiciaires.

Dans le cadre de la procédure, Madame S a contesté être la personne figurant sur la bande vidéo de la caméra de surveillance et a sollicité, à titre subsidiaire, la désignation d'un expert, chargé de procéder à l'identification de la personne figurant sur la bande vidéo des caméras de surveillance et dire s'il s'agit ou non de sa personne.

## 2. LE JUGEMENT

Par jugement du 3 décembre 2018, les premiers juges ont déclaré la demande recevable et non fondée. Ils ont en revanche déclaré la demande reconventionnelle recevable et fondée.

Par conséquent, ils ont condamné Madame S à payer à la SA la somme de 1 100 €, à majorer des intérêts depuis la date de rupture du contrat et des dépens à savoir : 3 000 € à titre d'indemnité de procédure et 20 € correspondant à la contribution au Fonds relatif à l'aide juridique de seconde ligne.

Le tribunal a estimé que la procédure était régulière bien que la signature de la lettre de licenciement ait été signée par le directeur et que le vol était établi à suffisance.

### 3. L'OBJET DE L'APPEL

Par requête du 11 octobre 2019, **Madame S** interjette appel au motif que le tribunal n'a pas fait droit à la demande alors qu'elle conteste les images vidéos et avait demandé l'écartement de celles-ci, d'autant qu'elle n'a jamais consenti à être filmée.

Elle postule par conséquent la réformation du jugement et la condamnation de la SA aux sommes suivantes :

- 114.393,58 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 25.000 € à titre de dommages et intérêts pour réparation du préjudice moral subi.
- le tout à augmenter des intérêts de retard sur ces sommes à dater du 29 juin 2017 et des dépens (2 x 3000 € d'indemnités de procédure + 20 € de contribution destinée au Fonds d'aide juridique de 2<sup>ème</sup> ligne )

**La SA** sollicite la confirmation du jugement et la condamnation de Madame S aux dépens soit les indemnités de procédure suivantes : 3 000 € en instance + 20 € et 7 848, 84 € en appel.

Elle introduit une demande de dommages et intérêts de 2500 € pour procédure d'appel téméraire et vexatoire.

### 4. LES FAITS

Sur base des éléments soumis à la cour, les faits de la cause peuvent être résumés comme suit :

Madame S a été engagée le 4 février 1975 au Carrefour de Rocourt, repris par la SA, dans les liens d'un contrat d'emploi à durée indéterminée à temps plein en qualité d'employée puis de caissière depuis 1988.

A partir du mois de novembre 2016, son horaire a été réduit à 18 heures/semaine dans le cadre d'un mi-temps médical.

Le magasin comporte un système de surveillance par caméra.

Le 29 juin 2017, le directeur de la SA lui a notifié par pli recommandé la rupture du contrat de travail pour motif grave.

Le 30 juin 2017, la SA dénonce par pli recommandé les motifs comme suit :

*« Les manquements graves que vous avez commis, qui rompent toute confiance et qui rendent définitivement impossible toute collaboration, sont les suivants :*

*Le mardi 27/06/2017, lors du recomptage des recettes par notre « banque », il s'est avéré que le contenu d'une bombe pneumatique servant à transférer l'argent de la salle de comptage vers la salle du coffre était manquant. Nous avons directement contacté la caissière responsable du contenu de cette bombe afin de lui faire part du problème.*

*Celle-ci a affirmé qu'elle avait fait le décompte de sa caisse comme d'habitude, avait complété le bordereau, placé l'argent dans la bombe et l'avait introduite dans le système pneumatique. Elle ne comprenait pas du tout que sa bombe puisse être manquante dans le relevé du coffre.*

*Afin d'analyser ce problème, notre service sécurité a procédé à une enquête approfondie avec les différents moyens à disposition.*

*Il en ressort clairement que le lundi 26/06/2017, votre collègue responsable de la caisse n°11 a effectué son comptage (dont 1100 € d'argent liquide), remplis le bordereau et a introduit la bombe dans le pneumatique conformément à la procédure. Elle a signé le cahier à cet effet et est ressortie de la salle de comptage.*

*Vers 19h30, vous vous êtes rendue à la salle de comptage afin de trier et compter la recette de votre caisse (Caisse n°29) pour ensuite mettre son contenu (1410 € d'argent liquide) dans la bombe et l'expédier par le pneumatique. Vous êtes la seule personne qui êtes entrée après la collègue précitée. Vous étiez seule dans la pièce.*

*Au moment où vous avez voulu mettre votre bombe dans le pneumatique, vous vous êtes rendue compte qu'une autre bombe était coincée dans le tube. Vous l'avez retirée,*

*déposée dans le bac situé à côté et avez introduit votre bombe avec le contenu de la recette, suivie d'une bombe vide.*

*Ensuite, après un moment de réflexion vous avez repris la bombe que vous aviez déposée dans le bac, vous l'avez ouverte et en avez retiré son contenu. Vous êtes ensuite sortie de la salle de comptage. Le montant détourné s'élève à 1.100 €.*

*Le mercredi 28 juin 2017 vers 16h00', dès votre arrivée, dans le cadre de l'enquête qui était menée, vous avez été interrogée sur ces faits par Monsieur R., manager sécurité/entretien, Monsieur M, Manager caisses, Monsieur L, manager sécurité et en présence de Monsieur L, délégué syndical.*

*Lors de votre audition, vous avez totalement nié les faits et ce malgré les éléments de preuve qui vous ont été fournis. Vous avez affirmé « j'ai pris un papier dans la bombe, pas de l'argent ».*

*Cette thèse n'est pas crédible au vu des agissements et des éléments de notre enquête. Notamment, vous n'avez nullement signalé à votre hiérarchie la présence d'une bombe remplie non expédiée dans le pneumatique alors que celle-ci aurait dû être immédiatement aspirée par le système.*

*Au vu de votre fonction et votre grande ancienneté, vous ne pouviez pas ignorer la rigueur extrême que nous accordons au circuit de comptage quotidien de l'argent. Il n'y avait aucune raison d'ouvrir la bombe litigieuse pour y « prendre un papier » sans faire un quelconque signalement du problème à qui que ce soit.*

*En date du 15/02/2016, vous aviez reçu un rappel complet des principales règles applicables dans l'entreprise.*

*Il va de soi que les agissements malhonnêtes décrits ci-dessus et dont vous êtes l'auteur rendent immédiatement et définitivement impossible la poursuite de nos relations de travail.*

*Vous n'ignorez pas non plus que la grande taille de notre entreprise rend les contrôles plus difficiles, ce qui accentue encore la confiance absolue que nous devons avoir en nos collaborateurs, particulièrement en ce qui concerne la manipulation de l'argent. Les faits avérés ont ruiné la relation de confiance indispensable à toute relation de travail.*

*La présente vous est envoyée sans préjudice de toute poursuites et procédures que nous sommes en droit de mener à votre charge, sur le plan pénal et /ou civil en vue de l'obtention de l'indemnisation de notre entier préjudice, et ce également pour toute nouvelle fraude de votre part que nous pourrions découvrir.*

(...) »

La SA a déposé plainte pour vol le 30 juin 2017.

Madame S a contesté son licenciement par l'intermédiaire de ses conseils le 7 juillet 2017. Elle interrogeait sur le mandat de licenciement pour motif grave dans le chef de Monsieur D. Quant aux faits, elle reconnaissait l'existence d'une autre bombe dans le système au moment où elle voulait expédier la sienne. Elle prétend avoir été prise de douleurs abdominales qui l'ont contraintes à se plier. Une fois son malaise passé, elle a replacé la bombe qui était tombée dans le tuyau. Elle indique n'avoir ouvert aucune bombe en dehors de celle qu'elle a utilisée et contestait avoir reconnu lors de son audition avoir pris un papier.

Suite à ce courrier, la SA a confirmé sa position.

Le 16 octobre 2020, Madame S s'est constituée partie civile entre les mains du juge d'instruction pour faux en informatique et usage de faux à l'encontre de la SA et de X sur base du rapport de la SRL PRIVACY PRAXIS.

Le 17 mars 2022, un réquisitoire de non lieu a été tracé. Le 24 janvier 2023, une requête en devoirs complémentaires a été déposée à laquelle le juge d'instruction a refusé de faire droit. La chambre des mises en accusation a confirmé l'ordonnance et le 19 octobre 2023, une ordonnance de non-lieu a été prononcée. Celle-ci indique :

*« En l'espèce, lorsqu'elle s'est constituée partie civile en mains du juge d'instruction VS<sup>1</sup> savait que ses allégations selon lesquelles la vidéo produite par la SA avait été trafiquée étaient inexactes, étant au premier chef la personne concernée par cette vidéo. Cette constitution de partie civile a eu pour effet de suspendre l'action civile menée par VS devant les juridictions sociales. La procédure menée par VS est fautive et a causé un dommage à la SA.*

## 5. POSITION DES PARTIES

**Madame S** conteste avoir commis une faute grave.

Elle demande l'écartement de la vidéo aux motifs suivants :

- elle n'a jamais marqué son accord sur son droit à l'image ;
- les images déposées à l'audience ne sont pas les mêmes que celles qu'elle a vues juste avant son licenciement

---

<sup>1</sup> La cour a anonymisé

- elle exprime un doute sur l'identité de la personne filmée et conteste que ce soit elle ;
- il y a de nombreux passages dans la salle qui a été filmée ;
- elle n'a pas fait l'objet d'une condamnation pénale et elle bénéficie donc de la présomption d'innocence ;
- vu le classement sans suite pour donner la priorité à la voie civile, la procédure pénale n'a aucune incidence en l'espèce.

Par conséquent, elle estime que les faits ne sont pas établis. Elle n'a d'ailleurs aucun problème financier.

Elle souhaite que dans l'hypothèse où la cour n'écarte pas la vidéo, elle puisse visionner le film à l'audience et que tout le dossier répressif soit déposé.

Quant au montant de l'indemnité compensatoire de préavis, il est calculé sur base de son ancienneté et n'est pas contesté de la partie adverse.

La demande de dommages et intérêts est justifiée par le choc subi à cause de la manière dont cela s'est déroulé et dont elle a été considérée pour des faits qu'elle n'a pas commis.

Il découle de ce qui suit que la demande reconventionnelle de 1 100 € n'est pas justifiée et que l'appel n'est pas téméraire et vexatoire.

Concernant l'indemnité de procédure, l'indemnité maximale ne se justifie pas.

**La SA** considère que les pièces du dossier établissent la réalité des faits.

La procédure est régulière tout comme celle de faire appel aux images de vidéo surveillance. Madame S était au courant de ce système de surveillance, ce qu'elle reconnaît dans ses conclusions. La plainte pénale s'est d'ailleurs terminée par un non-lieu.

Les différentes explications données par Madame S sont contradictoires et ont évolué au fur et à mesure de la procédure.

Sur le fond, le vol est une faute grave d'autant qu'en l'espèce, Madame S n'a pas respecté les procédures.

Par conséquent, la demande d'indemnité compensatoire de préavis et celle visant à des dommages et intérêts doivent être rejetées, tout comme celle de modification du formulaire C4.

Concernant la demande reconventionnelle, Madame S a engagé sa responsabilité en introduisant un appel téméraire et vexatoire et est tenue de l'indemniser du préjudice subi.

La SA réclame l'indemnité de procédure de base de 3 000 € pour l'instance et de 7 848, 84 € pour l'appel.

## **6. DECISION DE LA COUR**

### **6.1 Recevabilité de l'appel**

Il ne ressort d'aucune pièce portée à la connaissance de la Cour que le jugement dont appel a fait l'objet d'une signification.

L'appel du 11 octobre 2019, introduit dans les formes et délai, est recevable.

La nouvelle demande de dommages et intérêts pour procédure téméraire et vexatoire est également recevable.

### **6.2 Fondement**

#### **6.2.1 Le licenciement pour motif grave : les principes**

##### *Le formalisme*

L'article 35 de la loi du 3.7.1978 sur les contrats de travail dispose :

*" Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.*

*Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.*

*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.*

*A peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier de justice.*

*Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie .*

*La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.*

*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" .*

Dans la mesure où il licencie un travailleur pour faute grave, l'employeur doit établir qu'il a respecté le formalisme prévu par cet article, notamment la notification des motifs, leur précision et les deux délais de trois jours.

La jurisprudence exige que la lettre de notification des motifs soit suffisamment précise pour que la personne qui se voit notifier la rupture pour faute grave sache exactement ce qui lui est reproché et puisse préparer sa défense et pour que le juge puisse apprécier la gravité de la faute.<sup>2</sup>

Le congé doit intervenir dans les trois jours de la connaissance des faits par la personne compétente pour licencier. Ce délai prend cours au moment où cette personne a la connaissance effective des faits et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère de faute grave<sup>3</sup>. Il ne correspond pas nécessairement au moment où cette personne aurait pu ou dû en prendre connaissance<sup>4</sup> ou au moment où les faits peuvent être prouvés<sup>5</sup>.

Les faits connus depuis plus de trois jours peuvent être pris en considération, à condition qu'un dernier fait invoqué dans la lettre de notification des motifs soit connu depuis moins de trois jours<sup>6</sup>.

#### *La définition du motif grave*

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 définit le motif grave comme une faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Il appartient à l'auteur de la rupture pour motif grave de prouver l'existence de la faute et son caractère grave.

---

<sup>2</sup> Cass. 27 février 1978, *JTT*, 1979, 43 ; Cass. 24 mars 1980, *Pas.* 80, 900; CT Liège, 24 mars 1986, *chr. dr. soc.*, 1986, 275 , CT Liège, (Namur), 13 mars 2003, RG 69 32/01, [www.juportal.be](http://www.juportal.be)

<sup>3</sup> Cass. 14 octobre 1996, *JTT*, 1996, 501 ; Cass, 22 octobre 2001, *JT*, 2002, 197 ; Cass. 15.06.2015, S 130095.N, [www.juportal.be](http://www.juportal.be) ; CT liège, 27 février 2015, *JTT* 2015, 236

<sup>4</sup> Cass. 28.02.1994 , *JTT*, 1994, p.286 ; Cass. 15 juin 2015, *JTT*, 2015, 486.

<sup>5</sup> CT Liège, 24 avril 1997, *chr dr soc.*, 1998, 79.

<sup>6</sup> V.Vannes , *La rupture du contrat de travail pour motif grave, Evolution, aspects techniques et applications diverses*, Tome 1 , Anthémis, 2019, p. 130

En effet, pour qu'il y ait faute grave, il faut :

- une faute ;
- de caractère grave ;
- qui soit de nature à rendre impossible immédiatement et définitivement toute collaboration professionnelle.

L'appréciation de la gravité se fait *in concreto*. La notion de faute n'est pas limitée aux manquements contractuels ou à une obligation légale mais s'étend à toute erreur de conduite que ne commettrait pas un employeur ou un travailleur normalement prudent et avisé<sup>7</sup>. Des faits de la vie privée peuvent être constitutifs de faute grave si ceux-ci rendent impossible la poursuite des relations contractuelles parce que la relation confiance est irrévocablement rompue<sup>8</sup>.

D'une façon générale, le vol est constitutif de faute grave puisqu'il ébranle la nécessaire confiance de l'employeur à l'égard de son travailleur<sup>9</sup>, peu importe le caractère isolé des faits ou le montant insignifiant de l'objet volé. Si l'intention frauduleuse est établie, il est raisonnable d'admettre que l'employeur estime impossible de poursuivre les relations de travail<sup>10</sup>.

Il a déjà été rappelé à plusieurs reprises que « *l'honnêteté dans les relations de travail étant une obligation essentielle, des indécidatesses comme des pots de vin, de détournements de matériel et de matériaux, des vols et en général tout comportement malhonnête sont généralement considérés comme un motif grave car elles sont, de toute évidence de nature à miner le sentiment de confiance qui doit présider aux relations entre parties*<sup>11</sup>. Sauf circonstances particulières n'empêchant pas de voir la confiance indispensable à l'exécution du contrat être ultérieurement maintenue, ni la valeur des biens détournés, ni le caractère isolé des faits, ni le passé professionnel du travailleur ne sont pertinents. Dès lors que l'intention frauduleuse est établie, il est raisonnable d'admettre que l'employeur estime impossible de poursuivre les relations de travail, que de même, l'absence éventuelle de préjudice subi par l'employeur est indifférente car il ne peut être question de banaliser le vol ni de transiger sur l'honnêteté<sup>12</sup>.

La problématique des vols dans les grandes surfaces est particulièrement difficile à combattre de sorte que l'on peut comprendre qu'aucun vol de quelque nature que ce soit n'y soit toléré

<sup>7</sup> Cass. 26 juin 2006, *JTT*, 2006, p. 404

<sup>8</sup> Cass. 9 mars 1987, *JTT*, 1987, p.128

<sup>9</sup> P. Delooz et R. Manette, "Le congé pour motif grave", in *Chroniques de droit à l'usage du Palais*, T.2, Le contrat de travail, 1986, Commission Université-Palais, Story-Scientia, p.138 et la jurisprudence citée ;

<sup>10</sup> Cour trav. Liège, 4ème ch., 27 novembre 1996, R.G. n°24.253 ; Cour trav. Liège, 3ème ch., 17 novembre 1997, R.G. n°25.818 ; CT Liège, 3ème ch., 19 juin 2000, R.G. n°28.045 ;

<sup>11</sup> P. Delooz et R. Manette, « le Congé pour motif grave » in *Chroniques de droit à l'usage du palais*, T2, Le contrat de travail, 1986, Story-Scientia, p.138.

<sup>12</sup> CT Liège, 14 juillet 2003, RG 7 057 /2001 publié sur jura, et CT Liège, 12 septembre 2002, RG 6 816 / 2002.

et que des procédures strictes soient mises en place pour éviter tout soupçon de vol. Il est par ailleurs admis que le non respect de ces procédures entraîne un motif grave<sup>13</sup>.

Dans l'appréciation de la faute grave, il y a lieu d'appliquer le critère de proportionnalité. Comme l'indique l'auteur V Vannes, cette appréciation *in concreto* implique que le juge dépasse l'appréciation abstraite de la faute en allant au-delà de la première impression de la gravité de la faute<sup>14</sup>. Ce critère impose à l'employeur d'agir avec modération et sans réaction excessive et de tenir compte des circonstances propres au cas d'espèce, par exemple l'ancienneté du travailleur, ses antécédents, ses capacités professionnelles<sup>15</sup>, le stress auquel il doit faire face ou éventuellement la responsabilité de l'employeur dans la survenance de la faute<sup>16</sup>. En revanche, il est admis que dès que la faute grave est reconnue, l'employeur a le droit de licencier sans préavis ni indemnité sans tenir compte des conséquences de la sanction<sup>17</sup>.

D'aucuns prétendent qu'il ne convient plus d'apprécier la faute grave eu égard au critère de proportionnalité suite à l'arrêt de la Cour de Cassation du 6.06.2016<sup>18</sup>. Toutefois, cet arrêt insiste sur le fait de ne pas tenir compte des conséquences de la rupture du contrat de travail qui pourraient paraître disproportionnées et non d'une éventuelle disproportion dans l'appréciation de la faute elle-même<sup>19</sup>.

### **6.2.2. Quant à l'utilisation de la vidéo sur le lieu de travail**

Le travailleur a droit à la protection de sa vie privée dans les relations de travail<sup>20</sup>. Ce droit est consacré par l'article 22 de la convention européenne des droits de l'homme et l'article 22 de la Constitution.

La notion de « vie privée » est une notion large, non susceptible d'une définition exhaustive, qui recouvre l'intégrité physique et morale de la personne et peut donc englober de multiples aspects de l'identité d'un individu, tels le nom ou des éléments se rapportant au droit à

<sup>13</sup> CT Mons, 12 novembre 2001, RG 14 416, cité par CT Liège 12 septembre 2002, RG 6 816/2000.

<sup>14</sup> V. Vannes, *La rupture du contrat de travail pour motif grave, Evolution, aspects techniques et applications diverses*, Tome 1, Anthémis, 2019, p.76.

<sup>15</sup> Cfr la jurisprudence citée in W Van Eeckhoutte et N. Neuprez, *Compendium social*, 2009-2010, TII, p.2019 et sv.

<sup>16</sup> Voy. à ce sujet l'intéressant article de H. Deckers, « Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : une fausse évidence ? », in *Le congé pour motif grave, Notion, évolutions, questions spéciales*, sous la coordination scientifique de Steve Gilson, Anthémis, Limal, 2011, plus spécifiquement p.270.

<sup>17</sup> H. Deckers, op. cit. p. 278 et sv..

<sup>18</sup> Cass. 6 juin 2016, S150067F, [www.juridat.be](http://www.juridat.be)

<sup>19</sup> Cfr en ce sens F. Lambinet et S Gilson « L'appréciation du motif grave par le juge : du bon usage de la proportionnalité », *BJS*, 2017, 577, p 6 et Cl. Wantiez, note sous Cass., 6 juin 2016, *JTT*, 2016, p. 351 et s.

<sup>20</sup> CEDH, 27 mai 2014, n° 10764/09, *De La Flor Cabrera c/ Espagne* ; C.J.C.E., 16 décembre 1992, (NIEMIETZ), *JTT*, 1994, p. 65 ; Cass., 27 février 2001, *Bull.*, p. 368

l'image. Elle comprend les informations personnelles dont un individu peut légitimement attendre qu'elles ne soient pas publiées sans son consentement<sup>21</sup>.

Le droit à la vie privée n'est toutefois pas absolu. Tant l'article 22 de la constitution que l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme admettent des ingérences dans la vie privée à trois conditions :

- L'ingérence doit avoir une base légale
- Elle doit poursuivre un but légitime
- elle doit être raisonnablement proportionnée pour atteindre l'objectif donné.

Cette condition de proportionnalité permet de rechercher un équilibre entre les intérêts de l'employeur et les droits du travailleur en respectant sa vie privée. Le juge examinera si l'objectif poursuivi par l'employeur en s'ingérant dans la vie privée du travailleur ne pouvait pas être atteint de manière moins attentatoire aux droits de ce dernier.<sup>22</sup>

La surveillance par caméras sur les lieux du travail est régie par la Convention collective de travail n° 68 conclue le 16 juin 1998 au sein du Conseil national du Travail, relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard de la surveillance par caméras sur le lieu du travail, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 20.9.1998. Elle dispose dans son article 3 que la surveillance par caméras sur le lieu de travail avec ou sans conservation des images n'est autorisée que pour autant qu'il soit satisfait aux conditions fixées aux articles 4 à 11 inclus.

Cette surveillance n'est autorisée que lorsqu'une des finalités suivantes est recherchée :

- la sécurité et la santé
- la protection des biens de l'entreprise
- le contrôle du processus de production

Parmi les conditions figurent celles prévues par l'article 9 de la CCT, dont, à titre d'exemple, la cour en reprend quelques unes :

*« § 1er. Préalablement et lors de la mise en oeuvre de la surveillance par caméras, l'employeur doit informer le Conseil d'entreprise sur tous les aspects de la surveillance par caméras visés au § 4, conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise.*

---

<sup>21</sup> CEDH, 26 juillet 2007, Peev c/ Roumanie

<sup>22</sup> CT Bruxelles 8 avril 2003, chr dr soc 2005,208 et CT Bruxelles 2 mai 2011, RG 2009/AB/52 260 publié in [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be)

*A défaut de Conseil d'entreprise, cette information est fournie au Comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut d'un tel Comité, à la délégation syndicale ou, à défaut, aux travailleurs.*

*(...)*

*§ 3. Lors de la mise en oeuvre de la surveillance par caméras, l'employeur doit informer les travailleurs concernés sur tous les aspects de la surveillance par caméras visés au § 4.*

*§ 4. L'information à fournir en vertu du présent article porte au moins sur les aspects suivants de la surveillance par caméras :*

- la finalité poursuivie;*
- le fait que des images sont ou non conservées;*
- le nombre de caméras et l'emplacement de la ou des caméras;*
- la ou les périodes concernées pendant lesquelles la ou les caméras fonctionnent. »*

La simple connaissance par l'intimé de l'existence de ces caméras ne suffit évidemment pas pour que l'employeur se dispense des dites conditions. Les enregistrements effectués en violation de la CCT n° 68 sont donc illégaux. Encore faut-il en déterminer les conséquences.

Depuis de longue date, il était considéré qu'une preuve obtenue illégalement était nulle. Elle ne pouvait servir à former la conviction du juge et était automatiquement écartée.

En 2003 cependant, la Cour de Cassation<sup>23</sup> a changé sa position concernant ces principes en arrêtant que l'illégalité commise dans l'administration de la preuve n'entraînait plus, automatiquement, l'irrecevabilité de ses constatations.

Par la suite, doctrine et jurisprudence ont longtemps tergiversé sur le fait de savoir si la jurisprudence dite Antigone était applicable aux litiges civils. Actuellement il n'est plus contestable que cette jurisprudence lue à la lumière des arrêts Antigone et Manon<sup>24</sup> s'applique effectivement à ceux-ci<sup>25</sup>.

Selon cette jurisprudence, les preuves recueillies irrégulièrement sont admises sauf :

- dans l'hypothèse d'une violation d'une règle prescrite à peine de nullité ;
- (et/ou) si la preuve ainsi recueillie est de ce fait peu fiable ;
- (et/ou) violation principe du procès équitable.

### **6.2.3 Application en l'espèce**

---

<sup>23</sup> Cass., 14 octobre 2003, P.03.0762.N précédé des conclusions de l'avocat général DE SWAEF, *Rev.dr.pén.*, p. 617 avec concl. Min. publ., R.C.J.B. 2004 avec note critique de F. KUTY,

<sup>24</sup> Cass., 14 octobre 2003, *NjW*, 2003, 1367 et Cass., 2 mars 2005, *J.T.*, 2005, 211

<sup>25</sup> Cass. 14 juin 2021, [www.juportal.be](http://www.juportal.be)

### *Formalités*

Il n'est pas contesté que les formalités imposées par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 ont été respectées: respect du double délai de trois jours, précision des motifs de la lettre de notification des motifs et envoi par recommandé de la lettre de notification des motifs.

Le débat se situe au niveau de la matérialité des faits.

### *Quant à la légalité des images de surveillance*

Il appartient à l'employeur d'établir les faits justifiant une faute, de nature suffisamment grave, rendant impossible immédiatement et définitivement la poursuite des relations professionnelles. Prenant l'exemple d'un vol, tout doute doit profiter à Madame S.

La SA fonde essentiellement la preuve des faits sur base de la vidéo de surveillance dont les extraits sont repris sur une clé USB visionnée à l'audience. On y voit une personne, une bombe à la main qui essaie de retirer une autre bombe d'un télétube. Celle-ci est manifestement remplie. Après avoir envoyé sa propre bombe dans le télétube, la personne dépose ses mains sur le chariot et chipote à la bombe qui était tombée dans celui-ci et tente de l'ouvrir. Elle prend une nouvelle bombe vide qu'elle introduit dans le télétube et vide le contenu de l'autre bombe dans sa main. Elle s'éloigne avec quelque chose dans la main.

Il ne fait aucun doute que le système de surveillance mis en place en salle de recettes vise à assurer la protection des biens de l'entreprise, voire la sécurité des travailleurs. Il est évident que cet objectif rencontre un but légitime et, au vu de l'importance de l'entreprise et de la nature de celle-ci, apparaît tout-à-fait proportionné.

Même si madame S savait, selon ses propres déclarations<sup>26</sup>, pertinemment bien qu'elle était filmée, notamment en salle de recettes, force est de constater que la SA n'établit pas avoir respecté les obligations qui lui sont imposées par la CCT n° 62, à savoir :

- l'information au conseil d'entreprise. En effet, la pièce 36 à laquelle la SA fait référence ne porte que sur un ordre du jour du conseil d'entreprise du 24 juin 2008, sans y déposer le procès-verbal de la séance. Or l'information doit porter sur tous les aspects de la surveillance par caméra ;
- l'information de Madame S. En effet, la pièce 32 qui constitue une note à l'attention du personnel concernant le système de surveillance est manifestement une note de juin 2008 (voir pied de page) alors que l'accusé de réception collectif signé par Madame S, est daté du 15 février 2016. Rien n'établit que l'accusé de réception concerne cette note puisqu'il y est fait état du règlement de travail et d'un mémento. Les attestations déposées au dossier en pièces 38 et suivantes sont sujettes à caution

---

<sup>26</sup> Voir ses déclarations du 28 juin 2017 en présence du délégué syndical et ses conclusions.

dès lors qu'elles sont dactylographiées et ont manifestement été préparées selon un modèle prédéfini. La cour relève que leurs auteurs sont tous des managers ...

Quelles en sont les conséquences ? La cour peut-elle prendre en considération les images filmées ?

Les conditions pour admettre la preuve apparaissent néanmoins réunies au regard de la jurisprudence dite Antigone.

1. Les deux règles susmentionnées ne sont pas imposées à peine de nullité ;
2. Les images apparaissent suffisamment fiables et peuvent donc être prises en considération pour les motifs suivants :
  - L'enquête pénale a estimé qu'il n'y avait pas de doute quant à la personne de Madame S sur la photo, après avoir fait examiner les photos par un expert. Celui-ci a confirmé que les vidéos n'avaient pas été manipulées. Etrangement, madame S sollicite actuellement que l'ensemble de l'enquête pénale (dont elle indique que le classement sans suite n'implique aucune reconnaissance de sa responsabilité) soit déposée dans son intégralité. Madame S pouvait demander au ministère public de déposer le dossier dès le classement sans suite, ce qu'elle n'a pas fait. Cette demande apparaît purement dilatoire à l'estime de la cour.
  - Madame B dont le contenu de la bombe a disparu a complété le cahier le 26 juin à 17h 55 et y a déposé sa signature alors que Madame S dont la recette est pourtant parvenue n'a pas, quant à elle, complété le cahier attestant de sa présence. Après la signature de Madame B, c'est la signature de Madame R qui se trouve sur le relevé à 19h 55, soit après le passage présumé de Madame S. Aucune autre personne n'a signé le cahier entre les passages de Madame B et Madame R alors que le badge de Madame S a été utilisé pour entrer dans la pièce entre ces deux travailleuses.
  - Madame S a reconnu qu'une bombe était restée coincée dans le tube et n'a pas pour autant respecté la procédure prévue en cas de problème (appel du garde)
  - Le courrier de l'avocat de Madame S indique d'ailleurs qu'aux alentours de 19h 15, Madame S s'est rendue dans le local pour compter sa recette et qu'au moment d'envoyer sa bombe, il y avait une autre bombe coincée et après des tentatives pour la faire aspirer, elle est tombée dans le panier qui se trouve en dessous.
  - Si Madame S conteste avoir reconnu avoir pris un papier dans la bombe lors de son audition, la vidéo démontre que la personne a effectivement un papier dans sa main. Etrangement madame S ne dépose pas d'attestation du délégué syndical présent lors de son audition contestant qu'elle aurait mentionné avoir pris un papier.
  - Les explications selon laquelle elle avait des douleurs abdominales, bien que bien arrivées à propos, confirment qu'elle s'est effectivement penchée au moment de

renvoyer la bombe dans le tube. En tout état de cause , ces douleurs ne devaient pas l'empêcher de signer sa présence et de faire appel au garde puisque la bombe était retombée.

- Etrangement Madame S conteste être la personne sur la vidéo bien que l'ensemble de son discours colle à ce qui est filmé dans cette pièce : elle reconnaît qu'une bombe était coincée, s'être baissée (mais pour des douleurs).
- Elle a déposé plainte pour faux et usage de faux uniquement le 24 septembre 2020 mais plusieurs personnes l'ont reconnue sur la vidéo. On imagine mal le syndicat ne pas avoir réagi si cela n'était pas le cas.
- Enfin, elle soutient que ce n'est pas la même vidéo qu'on lui a montrée, ce qui supposerait que la SA se soit « amusée » à demander à quelqu'un d'autre de « rejouer « la scène » et de manipuler les heures. Or, selon l'expert désigné dans le cadre de l'instruction, il s'agit bien d'images non manipulées, confrontées à plusieurs vidéos alors que les images examinées par la société consultée par Madame n'a examiné qu'une seule vidéo.

En conclusion, la cour estime que les images sont suffisamment fiables puisqu'elles rejoignent le déroulé des faits évoqués par Madame S. L'instruction a permis de constater qu'elles n'avaient pas été manipulées.

Enfin, rien ne permet de dire que la production des images entraîne une violation du procès équitable puisque la preuve rapportée ne se base pas exclusivement sur celles-ci.

C'est donc à bon droit que le tribunal a estimé la faute grave établie et la demande d'indemnité compensatoire non fondée.

#### 6.2.4 la demande de dommages et intérêts

La cour ayant confirmé le motif grave, cette demande est également non fondée.

#### 6.2.5 La demande reconventionnelle tendant à la condamnation de 1100 €

C'est à raison également que le tribunal a condamné Madame S au montant de 1100 € correspondant à la recette détournée.

Le montant apparaît suffisamment justifié sur base des pièces du dossier et ne permet pas d'être mis en cause par les éléments évoqués par Madame S .

Toutefois, dès lors qu'il s'agit de dommages et intérêts , seuls les intérêts judiciaires sont dus à dater du dépôt des conclusions formulant la demande, soit au 29 janvier 2018. Le jugement

doit être réformé sur ce point. En instance, la défenderesse réclamait d'ailleurs les intérêts judiciaires.

#### 6.2.6 La procédure téméraire et vexatoire

Si l'accès à la justice est un droit garanti à chaque citoyen, il est admis de longue date qu'il importe de sanctionner les agressions judiciaires constitutives d'abus d'agir en justice et de réprimer les manœuvres dilatoires dans l'exercice des voies de recours et particulièrement la formulation d'appels téméraires et vexatoires dépourvus de toute justification et destinés exclusivement à retarder l'exécution de certaines obligations<sup>27</sup>.

Encore faut-il qu'il y ait un abus soit parce qu'il y a intention de nuire soit parce que le droit a été exercé d'une manière qui excède manifestement les limites de l'exercice normal du droit par une personne prudente et diligente<sup>28</sup>. La bêtise et l'ignorance coupable sont ainsi sanctionnées au même titre que la déloyauté, la méchanceté et la volonté de nuire car les parties au procès ont l'obligation d'éviter des frais inutiles et de procéder de manière diligente et loyale en tenant compte des intérêts processuels légitimes de toute autre partie à la cause<sup>29</sup>.

Par conséquent, celui qui invoque une procédure téméraire et vexatoire doit démontrer l'existence d'un abus procédural.

La cour estime que l'appel n'est ni téméraire ni vexatoire. Un licenciement pour motif grave est soumis à un formalisme important et il appartient à l'employeur de prouver les faits, le doute devant profiter au travailleur. En l'espèce, la SA n'apporte pas la preuve que les formalités relatives à la surveillance par vidéo ont été respectées et il ressort que le tribunal a statué *ultra petita* concernant les intérêts sur la somme de 1100 €.

Madame S était donc en droit d'interjeter appel. Il n'y a aucune intention méchante de sa part démontrée. Cette demande est non fondée.

### 6.3 Dépens

Les dépens sont à charge de la partie succombante. Madame S a succombé en très grande partie.

---

<sup>27</sup> J. Van Compernelle in 'Le droit judiciaire rénové', C.D.J., Larcier 1991, 166

<sup>28</sup> Cass 16 mars 2012, [www.juportal.be](http://www.juportal.be)

<sup>29</sup> M. STORME, « L'obligation de procéder de manière diligente et raisonnable: une obligation indépendante du fond de l'affaire », note sous Bruxelles, 25 janvier 1990, *J.L.M.B.*, 1991, p. 458

Ils sont composés de l'indemnité de procédure de base et de la contribution au fonds d'aide juridique de 2<sup>ème</sup> ligne.

La SA sollicite la confirmation du jugement pour l'indemnité de procédure d'instance et demande la condamnation de Madame S à lui verser la somme de 7 848, 84 €, constituant l'indemnité de base.

Il y a lieu de faire droit à la demande dès lors que le montant de 7 848, 84 € est effectivement l'indemnité de base pour des litiges portant sur une somme entre 100 000 € et 250 000 €

**PAR CES MOTIFS,**

**LA COUR,**

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement ;

Vu les dispositions de la loi du 15.6.1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré ;

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

Reçoit l'appel et la nouvelle demande.

**Confirme le jugement** dont appel **SAUF** en ce qu'il condamne Madame S au paiement des intérêts moratoires à dater de la date du jugement . Dit que les intérêts sur la somme de 1100 € sont dus à dater du 29 janvier 2018.

Dit que la demande de dommages et intérêts pour procédure téméraire et vexatoire est non fondée.

Condamne Madame S aux dépens d'appel, soit la somme de 7 848, 84 €, représentant l'indemnité de procédure de base.

Délaisse à Madame S la contribution de 20,00 € due au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne (articles 4 et 5 de la loi du 19.3.2017 et article 2 de l'arrêté royal d'exécution du 26.4.2017).

**Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :**

Mme A. G., conseillère, faisant fonction de présidente,  
M. I. G., conseiller social au titre d'employeur,  
M. M. de L., conseiller social au titre de travailleur employé,

qui ont entendu les débats de la cause et délibéré conformément au prescrit légal,  
assistés de Mme M. S., greffier,

en application de l'article 785 alinéa 1<sup>er</sup> du Code judiciaire, il est constaté l'impossibilité de  
signer de M. I. G., Conseiller social au titre d'employeur, légitimement empêché.

le Greffier

le Conseiller social

la Présidente

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la **chambre 3-G** de la Cour du travail  
de Liège, division Liège, Extension Sud, place Saint-Lambert, 30 à 4000 LIÈGE, **le VINGT-NEUF  
SEPTEMBRE DEUX MILLE VINGT-CINQ**, par :

A. G., conseiller faisant fonction de présidente,  
M. S., greffier,

Le Greffier

La Présidente