

Copie

Délivrée à: tribunal du travail francophone de Bruxelles

art. Autres

Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.

Expédition

Numéro du répertoire

2017/1297.

Date du prononcé

16 mai 2017

Numéro du rôle

2015/AB/74

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00000658467-0001-0026-01-01-1



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

Monsieur B

Appelant au principal,
Intimé sur incident,
représenté par Maître Bernard Mouffe, avocat à Bruxelles.

contre

La S.A. ROULARTA MEDIA GROUP, dont le siège social est établi à 8800 Roeselare,
Melboomlaan, 33 ;

Intimée au principal,
Appelante sur incident,
représentée par Maître Florence Sine loco Maître Bart Adriaens, avocat à Kortrijk.

★

★ ★

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

Vu produites en forme régulière les pièces de la procédure légalement requises ;

Vu l'appel Interjeté par Monsieur B. contre le jugement prononcé le 13 octobre 2014 par la troisième chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles, en cause d'entre parties, appel formé par requête reçue au greffe de la Cour le 23 janvier 2015 ;

Vu les dossiers des parties ;

Vu les conclusions additionnelles et de synthèse d'appel de Monsieur B reçues au greffe de la Cour le 7 octobre 2016 ;

Vu les conclusions de synthèse de La S.A. ROULARTA MEDIA GROUP reçues au greffe de la Cour le 16 janvier 2017 ;

Entendu les parties en leurs dires et moyens à l'audience publique du 21 mars 2017.

PAGE 01-00000858467-0002-0026-01-01-4



I. RECEVABILITE DES APPELS

L'appel principal et l'appel incident ont été interjetés dans les formes et délais légaux.

Ils sont recevables.

II. L'OBJET DE L'APPEL

Il sied de rappeler que Monsieur B est entré au service de la S.A. SPORTMAGAZINE le 1^{er} décembre 1980 en vertu d'un contrat de travail à durée indéterminée conclu le 11 juillet 1980, afin d'y exercer la fonction de rédacteur.

À partir de 1995, Monsieur B est devenu le rédacteur en chef de SPORT / FOOT MAGAZINE.

Le 1^{er} janvier 2008, son contrat de travail a été transféré vers la S.A. ROULARTA MEDIA GROUP (ci-après ROULARTA).

Par lettre recommandée du 21 août 2012, ROULARTA a licencié Monsieur B avec effet immédiat, moyennant l'annonce du paiement d'une indemnité de rupture équivalente à 21 mois de rémunération.

Une indemnité de rupture équivalente à 143.463,36 € lui a été réglée à ce titre.

Par le biais d'une lettre du 6 septembre 2012 de son conseil, Monsieur B a contesté cette décision et réclamé une indemnité complémentaire de préavis équivalente à 29 mois de rémunération en intégrant dans la base de calcul de celle-ci un ensemble d'avantages rémunérateurs.

Par lettre officielle du 18 septembre 2012, les conseils de ROULARTA ont contesté les prétentions de Monsieur B
Ils ont considéré que l'indemnité compensatoire de préavis allouée était suffisante et correctement calculée.

Après le dépôt de la requête introductive d'instance, Monsieur B a publié, le 7 novembre 2012, un article sur la toile intitulé «*Mes vérités documentées de mon licenciement méprisant de SPORT/FOOT MAGAZINE* ». (via les sites TWITTER, FACEBOOK et sur son blog).



Il y a joint les courriers officiels échangés entre les conseils, en y occultant le montant de l'indemnité perçue.

Par lettre officielle du 9 novembre 2012, les conseils de ROULARTA ont regretté que Monsieur B. n'ait pas publié l'ensemble des éléments et, en particulier, qu'il ait occulté les montants déjà perçus ainsi que ceux réclamés par lui.

Ils ont également invité formellement Monsieur B. à retirer de la toile ses propos et courriers relatifs au dossier et de s'abstenir, à l'avenir, d'agir de la sorte.

En réponse, Monsieur B. a indiqué par le biais de son conseil qu'il refusait de donner suite à cette injonction.

Le 18 novembre 2012, Monsieur B. a publié un nouvel article intitulé « *Il ne reste plus aucun journaliste fondateur de SPORT/MAGAZINE chez Roularta Media Group* ».

Le 20 novembre 2012, ROULARTA a réagi, d'une part, en indiquant qu'elle se réservait le droit de publier elle-même la correspondance officielle échangée entre les parties en son intégralité et, d'autre part, en formulant une proposition visant à régler une indemnité complémentaire de congé équivalente à 10 mois de rémunération (soit un montant brut de 68.317,79 €).

Le 23 novembre 2012, le conseil de Monsieur B. a indiqué que 30 années de carrière auprès d'un même employeur suffisait à autoriser son client à parler ouvertement, parce qu'en parfaite connaissance de cause, de ROULARTA.

Il a ajouté notamment ce qui suit :

« La doctrine et la jurisprudence (affaire Jebycotte Danone) couvrent d'ailleurs les éventuelles excès diffusés : dans le cadre socio-économique, « le droit de critique constitue un droit légitime de nuire ».

Ce n'est donc pas, comme vous le soutenez, pour « faire pression » sur ROULARTA que M. B. s'exprime aujourd'hui, c'est plus prosaïquement pour dire ce qui est.

Le simple droit à l'information le justifie.



ROULARTA le reconnaît puisqu'elle a préféré « aller au procès » (procès qui rend publiques toutes les informations en litige, elle le savait) plutôt que de trouver un discret accord amiable et rapide.

Comme le dit le proverbe : « On ne taille pas une bourse de soie dans l'oreille d'un cochon ! »... ».

Par lettre du 10 décembre 2012, les conseils de ROULARTA ont répondu à ce courrier.

Ils ont indiqué que rien n'autorisait Monsieur B à tenir des propos incomplets, inexacts et censurés.

Enfin, ils ont précisé ce qui suit :

« Enfin, nous tenons à préciser que la façon dont votre client a décidé d'aborder ce dossier et de rendre le débat public (alors qu'il a lui-même choisi de régler ce dossier devant les juridictions) prend une tournure absolument honteuse. Notre cliente refuse de s'abaisser à répondre à ces propos, mais elle ne peut en tous cas accepter que votre client publie sur le net des messages insultants tels que :

« Mon fair-play naturel me retient de faire état de certaines de ses saillies mais je m'en souviens parfaitement. Autre chose : D adore prendre de très longues douches chaudes transformant à chaque fois le vestiaire en sauna ».

Ceci d'autant plus que ces propos sont formulés afin de procéder à un chantage, votre client reconnaissant que E sait exactement à quelles conditions je laisserais tomber l'action en justice que j'ai intentée contre ROULARTA »...

Monsieur B a par ailleurs publié de nombreux articles sur son blog :

- le 30 novembre 2012, un article intitulé : *« Mon affaire avec Roularta : qui est le pseudo E ? Personnage Shakespearien ou créature de l'ombre ? »* ;
- le 4 décembre 2012, un article intitulé : *« Jouer au golf avec son patron ne vous met à l'abri de rien quand il s'appelle D »* ;
- le 14 décembre 2012, un article intitulé : *« Sur le ring du Brussels Media Center, les journalistes tombent comme des mouches »* ;
- le 19 décembre 2012, un poème intitulé : *« La balade de Brussels Media Center - construit sur le modèle de la « balade des pendus » de François Villon ;*



- le 29 janvier 2013, un article intitulé : « *Chez Roularta, on pense connaître les meilleurs moments pour licencier un employé* » ;
- le 18 février 2013, un article intitulé: « *La descendance familiale selon ROULARTA : bon sang ne peut mentir* » ;
- le 26 février 2013, un article intitulé : « *A partir de quand ROULARTA a-t-il oublié que la forme est aussi substance* » ;
- le 27 mars 2013, un article intitulé: « *ROULARTA / dans les pièges de l'ambiguïté* » ;
- le 8 avril 2013, un article intitulé « *ROULARTA/ Sport/Foot Magazine et la notion de « minimum légal » sont-ils égaux devant la « flamandisation ?* » ;
- le 21 avril 2013, un article intitulé : « *Que fait ROULARTA ? / « Plus ou moins cons » les journalistes sportifs de Sport/Foot Magazine ?* » ;
- le 25 avril 2013, un article intitulé : « *D. SUR UN CHAMP DE MINES ?/Les tracasseries de ROULARTA en France* » ;
- le 6 mai 2013, un article intitulé : « *D. ; UN PLAN POUR VIRER LES JOURNALISTES / C'est vraiment plus facile à faire en Belgique qu'en France ? Sans blague...* ».

Il n'est pas contesté que ROULARTA a finalement réglé en mai 2013 le montant de l'indemnité complémentaire de congé équivalente à 10 mois de rémunération, telle que proposée précédemment.

Monsieur B. a saisi le Tribunal du travail francophone de Bruxelles, du différend l'opposant à ROULARTA, par requête déposée au greffe de ce Tribunal le 30 octobre 2010.

Monsieur B. a sollicité le Tribunal de condamner La S.A. ROULARTA MEDIA GROUP lui payer :

- 543.310,00 € au titre d'indemnité compensatoire de préavis équivalente à 50 mois de rémunération sous déduction des sommes payées à ce titre ainsi que des retenues sociales et fiscales mais à majorer des intérêts légaux et judiciaires sur les montants bruts ;
- 5.000,00 € pour intrusion dans sa vie privée ;
- 2 mois au titre d'indemnité pour abus de droit de licencier.

Monsieur B. a également sollicité la condamnation de La S.A. ROULARTA MEDIA GROUP au paiement des dépens de l'instance.



La S.A. ROULARTA MEDIA GROUP a, quant à elle, introduit une demande reconventionnelle, sollicitant la condamnation de Monsieur B à lui payer un euro provisionnel à titre de dommages et intérêts pour atteinte à son honneur et à sa réputation.

Aux termes de son jugement rendu le 13 octobre 2014, le Tribunal a évalué le préavis convenable qui eût dû être donné à Monsieur B , à 32 mois.

Ce préavis a été évalué par le Tribunal en tenant compte d'une rémunération de 92.385,52 euros.

Le Tribunal a partant considéré qu'eu égard aux montants, déjà perçus par Monsieur E il restait dû à celui-ci un solde de 34.583,23 euros brut.

En ce qui concerne la demande de Monsieur F tendant à la condamnation de La S.A. ROULARTA MEDIA GROUP à lui payer une somme de 5.000 € au titre de réparation du préjudice moral subi pour intrusion fautive dans sa vie privée, le Tribunal a considéré que Monsieur B n'établissait aucun comportement fautif dans le chef de La S.A. ROULARTA MEDIA GROUP.

Le Tribunal n'a pas davantage fait droit à la demande de Monsieur F : tendant à la condamnation de La S.A. ROULARTA MEDIA GROUP, au paiement de dommages et intérêts correspondant à deux mois de rémunération pour licenciement abusif.

Le Tribunal a en effet considéré que La S.A. ROULARTA MEDIA GROUP n'avait pas usé de son droit de licencier Monsieur B d'une manière qui dépasse les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent.

Le Tribunal n'a pas fait droit à la demande reconventionnelle de Monsieur E tendant à la condamnation de La S.A. ROULARTA MEDIA GROUP à lui payer un euro provisionnel à titre de dommages et intérêts pour atteinte à son honneur et à sa réputation.

Après avoir justifié sa compétence le Tribunal a considéré que cette demande n'était pas fondée, à défaut de dénoncer les éléments précis dont il résulterait que la publication des articles litigieux serait constitutive d'une atteinte à sa réputation et à son honneur.

Monsieur B : n'ayant obtenu que partiellement gain de cause devant le Tribunal, celui-ci a décidé que La S.A. ROULARTA MEDIA GROUP supporterait ses propres dépens ainsi que ceux de Monsieur B , liquidés au montant de base, à concurrence de 50 %.

Le dispositif du jugement entrepris est dès lors libellé comme suit :

« LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

PAGE 01-00000858467-0007-0026-01-01-4



Statuant contradictoirement :

Après avoir entendu l'avis du Ministère Public.

- **En ce qui concerne la demande principale :**

Déclare cette demande recevable et partiellement fondée.

Condamne la S.A. ROULARTA MEDIA GROUP à lui payer :

- o **34.583,23 € brut au titre de complément d'indemnités de congé à augmenter des intérêts moratoires au taux légal depuis le 21 août 2012 et des intérêts judiciaires.**

Déboute Monsieur B du surplus de ses demandes.

- **En ce qui concerne la demande reconventionnelle :**

Déclare celle-ci recevable mais non fondée.

Condamne la S.A. ROULARTA MEDIA GROUP à supporter ses dépens et à supporter les dépens de Monsieur B à concurrence de 2.250,00 € au titre d'indemnité de procédure.

Ainsi jugé par la 3e chambre du Tribunal du Travail francophone de Bruxelles (...) ».

Monsieur B a interjeté appel de ce jugement.

Sa requête d'appel déposée au greffe de la Cour du travail de Bruxelles, est motivée comme suit :

"MOTIVATION DE L'APPEL :

Le litige original concerne un recours introduit par l'appelant à l'encontre de son employeur, ROULARTA SA, pour obtenir une indemnité compensatoire de préavis liée à la rupture de la relation contractuelle intervenue entre parties.

L'appelant se réservant la possibilité de faire valoir d'autre moyens en cours de procédure et la présente requête ne valant pas acquiescement à ce qui, du jugement,



n'est pas expressément contesté, le jugement a quo est critiquable et critiqué pour, à tout le moins, les raisons suivantes :

1°. La rémunération de référence ne tient pas compte de la prime annuelle extra de fin d'année au motif qu'elle ne serait pas prouvée.

Les pièces jointes au dossier d'instance en attestaient pourtant.

L'appelant produira les pièces attestant de ce que, depuis 2000 (date de l'entrée en bourse de Roularta), l'intimée a opéré ce versement, systématiquement, en sa faveur.

Ce montant de 12.384,68 euros/an doit donc être ajouté dans la rémunération de référence.

2°. Le jugement ne tient aucun compte (aucune réponse au moyen) des droits d'auteur promérités par l'appelant quant à la rubrique golf qu'il tenait, depuis 1998, pour une rémunération [devenue par la suite des « droits d'auteur »] de l'ordre de 9.000 euros/an.

Ici aussi l'appelant produira toutes les preuves de l'importance de cette rémunération, soit 750 euros/mois.

Il s'agit là aussi d'une part de rémunération qui doit donc être comprise dans la rémunération de référence puisque répondant à la définition qu'en donne le jugement a quo lui-même : « Tout avantage en espèce ou évaluable en argent accordé par l'employeur à titre de contrepartie du travail. effectué dans le cadre du contrat de travail » [Cass., 4 février 2002].

L'intimée ne peut le contester puisque, par le licenciement lui-même, elle a expressément mis fin à cette collaboration (et donc à la rémunération corrélative).

3°. Le jugement a quo ne tient aucun compte des nombreux apports [contacts, clientèle...] de l'appelant à ROULARTA (et qui lui restent acquis sans contrepartie).

Et, en général, le jugement a quo ne tient aucun compte des éléments spécifiques de la « carrière » et de l'état de la presse au moment du licenciement [Cass., 26 avril 1993] pour estimer le nombre de mois de l'indemnité compensatoire; alors que cela aurait nécessairement dû être le cas.



A ce titre, les 32 mois octroyés apparaissent insuffisants.

Ils équivalent à la durée que pourrait promériter « n'importe » quel travailleur ayant la même ancienneté, la même rémunération et le même âge que l'appelant alors même que, le jugement a quo le reconnaît, l'appelant « exerçait une fonction importante de rédacteur en chef d'une revue ».

Les quelques seuls éléments effectivement pris en compte par le tribunal sont donc insuffisants pour définir le nombre de mois du délai de préavis qui doivent être précisément fonction des « chances de reclassement. » [Cass., 6 novembre 1989].

4°. Le jugement a quo refuse de prendre en compte l'atteinte portée à la vie privée au motif que l'appelant n'aurait pas « prouvé » celle-ci alors que l'appelant avait produit les mails « sphère privée » [pce 16 de son dossier d'instance] qui attestent de ce que son adresse mail .b @roularta.be était ouverte par S son ex-collègue de Sport/Voetbal Magazine (devenu rédacteur en chef des deux magazines) : il s'agissait même là (aussi et pas seulement comme donne à croire le jugement a quo) de ses données salariales, ainsi que spécifié par les copies des mails.

Comme le relève la secrétaire elle-même, qui est chargée de transférer vers le concluant ce qu'on l'autorise à transférer après le « tri » de . S : « Ce n'est pas vraiment correct: » [pce 16, mail du 5 septembre 2012].

Difficile de nier le caractère « attentatoire » de la pratique mise en place si la secrétaire de l'intimée elle-même reconnaît être bien consciente de cette atteinte... ».

Monsieur B sollicite partant la Cour de :

« DECLARER l'appel recevable et fondé ;

Partant, REFORMER et/ou COMPLETER sur les points en litige le jugement dont appel;

Ce faisant :

DECLARER les demandes originales de M. B. recevables et fondées.

En conséquence :

PAGE 01-00000858467-0010-0026-01-01-4



CONDAMNER la partie citée :

1°. A payer à l'actuel appelant, à titre d'indemnité compensatoire de préavis (rectificative + complémentaire), et sous déduction des sommes qui auraient été éventuellement versées à ce titre par l'intimée, 50 mensualités de sa rémunération telle que précisée dans les conclusions d'instance [soit 10.866,2 euros/mois, augmentés de 750 euros/mois, à titre de droits d'auteur; soit un total de 11.616,2 euros/mois] sous déduction des retenues sociales et fiscales, mais à majorer des intérêts légaux et judiciaires sur les montants bruts à dater du jour du licenciement.

2°. A payer à l'actuel appelant une indemnité de 5.000 euros pour intrusion dans sa vie privée.

3°. A payer à l'actuel appelant une indemnité pour abus de droit de licencier de deux mois, ceux pendant lesquels l'intimée a tout simplement refusé de négocier une « indemnité correcte » pour « conclure » en définitive que l'indemnité octroyée était parfaitement conforme.

4°. A payer à l'actuel appelant, à titre de répétibilité de ses frais d'avocat, pour chacune des procédures (d'instance et d'appel) l'indemnité de procédure de base sur base des montants réclamés (soit 2 x 5.500 euros).

DECLARER la demande reconventionnelle de l'intimée - pour autant qu'elle soit reproduite en degré d'appel - irrecevable (pour défaut d'intérêt) à titre principal ; et non fondée, à titre subsidiaire (et confirmer ce faisant le jugement a quo) ».

La S.A. ROULARTA MEDIA GROUP a formé par voie de conclusions un appel Incident contre le jugement déféré en ce qu'il retient une rémunération annuelle de référence de 92.385,52 euros bruts.

La S.A. ROULARTA MEDIA GROUP fait également grief au Tribunal de l'avoir condamnée au paiement de ses dépens et de ceux de Monsieur B. à concurrence de 2.250 € à titre d'indemnité de procédure.

La S.A. ROULARTA MEDIA GROUP fait enfin grief au Tribunal de ne pas avoir fait droit à sa demande tendant à la condamnation de Monsieur B. à lui payer un euro provisionnel



pour avoir porté atteinte à son honneur et à sa réputation en portant des propos insultants et dégradants à son égard.

La S.A. ROULARTA MEDIA GROUP sollicite partant la Cour de:

« A titre principal :

Quant à l'appel principal

- **Déclarer les demandes de Monsieur E non fondées ;**
- **Par conséquent, débouter intégralement Monsieur B de ses demandes ;**

Quant à l'appel incident :

- **Réformer le jugement a quo en ce qu'il retient une rémunération de base annuelle de 92.385,52 EUR bruts, et dire pour droit que la rémunération de référence soit égale à 81.981,35 EUR bruts/an ;**
- **Déclarer la demande reconventionnelle quant à l'atteinte portée à l'honneur et la réputation de Roularta recevable et fondée ;**

Par conséquent, condamner Monsieur B au paiement envers Roularta à 1 euro provisionnel au titre d'atteinte portée à l'honneur et la réputation ;

Quant aux dépens :

Réformer le jugement a quo en ce qu'il condamne Roularta Media Group à supporter ses propres dépens et ceux de Monsieur B à concurrence de 2.250 EUR au titre d'indemnité de procédure, et dire pour droit que l'indemnité de procédure des deux instances est fixée à 2.640 EUR (2x1.320 EUR) ;

Condamner Monsieur B aux entiers dépens, en ce compris l'indemnité de procédure des deux instances, soit 2.640 EUR (2 x 1.320 EUR).

A titre subsidiaire :

Ordonner la compensation des dépens ».



III. EN DROIT

1) L'indemnité compensatoire de préavis.

a) La rémunération à considérer.

Il convient de rappeler que le Tribunal a considéré que la rémunération annuelle de Monsieur B s'élevait à la somme de 92.385,52 euros, selon un décompte établi comme suit:

- fixe : 5.141,16X 13, 92=	71.564,94 €
- rémunération payée sous forme de frais : 656,92X 12=	7.883,00 €
- avantage voiture : 450 X 12=	5.400,00 €
- avantages résultants de la mise à disposition d'un g.s.m. et d'un ordinateur portable : 60 X 12=	720,00 €
- écochèques:	250,00 €
- accès au restaurant d'entreprise :	1.800,00 €
- prime patronale à l'assurance groupe AG (non-contestée) :	3.508,80 €
- prime patronale à l'assurance groupe VIVIUM (non-contestée) :	1.258,78 €
Total :	92.385,52 €

La S.A. ROULARTA MEDIA GROUP conteste d'abord que le paiement d'un montant de 656,92 euros puisse être considéré comme de la rémunération.

Le Tribunal a en effet estimé qu'il s'agissait d'une "rémunération déguisée", notamment eu égard à son montant, mais également eu égard au fait que la société ne produisait aucun élément de nature à l'éclairer sur ce point.

La S.A. ROULARTA MEDIA GROUP soutient que le montant précité constituait bien un remboursement de frais.

Elle ne nie toutefois pas qu'elle procédait au paiement de deux sortes de frais à savoir les « frais forfaitaires fixes » et les autres « réels », sur la base d'une d'un formulaire existant, « avec justificatifs à l'appui et être approuvés par ROULARTA ».



La S.A. ROULARTA MEDIA GROUP soutient à ce propos que si un remboursement de frais réels était certes accordé sur base de la production d'un formulaire *ad hoc*, et de la production de justificatifs, ce remboursement n'intervenait que lorsqu'il s'agissait de frais conséquents et exceptionnels.

Elle n'apporte toutefois aucune précision ni justification afférentes à ce qu'il y a lieu d'entendre par frais conséquents et exceptionnels.

Les arguments qu'elle développe à ce propos aux pages 20 à 22 de ses conclusions, ne permettent pas à la Cour de distinguer les frais qui selon La S.A. ROULARTA MEDIA GROUP étaient indemnisés par l'indemnité de frais forfaitaires et ceux qui faisaient l'objet d'un remboursement séparé.

C'est partant avec pertinence que le Tribunal qui a relevé outre le caractère exorbitant du montant accordé à ce titre par rapport à la rémunération brute de Monsieur B , ainsi que le fait que les cotisations professionnelles et plusieurs abonnements étaient également remboursés, a considéré que ces indemnités de frais forfaitaires payées de surcroît pendant toute l'année y compris pendant les vacances, devaient, en l'absence de production par la société d'éléments de nature à l'éclairer, être considérées comme une rémunération déguisée.

La S.A. ROULARTA MEDIA GROUP soutient également devant la Cour que l'usage du véhicule de société de même que l'accès au restaurant d'entreprise ont fait l'objet d'une estimation trop élevée par le premier Juge.

La Cour relève que cette estimation n'est pas du tout trop élevée, correspondant à ce qui est généralement décidé par une jurisprudence majoritaire, dans des circonstances similaires.

En ce qui concerne le GSM et l'ordinateur portable, on rappellera que La S.A. ROULARTA MEDIA GROUP soutient notamment que Monsieur E ne prouve pas qu'il pouvait utiliser son GSM à des fins privées.

Comme le fait observer, Monsieur B avec pertinence La S.A. ROULARTA MEDIA GROUP reconnaît elle-même qu'un « système de code été mis en place pour distinguer les appels privés des appels professionnels passé par le travailleur ».

Comme le précise également Monsieur E il en est de même pour l'ordinateur portable qui comme le souligne celui-ci « n'était pas « portable » pour rien... ».



Le jugement doit donc également être confirmé sur ce point.

Il apparaît donc que le Tribunal a correctement évalué les éléments de la rémunération qu'il a pris en considération pour le calcul de la rémunération de Monsieur B.

Demeure toutefois la question de savoir si le Tribunal n'a pas omis de prendre en compte d'autres éléments, comme le soutient Monsieur B.

Celui-ci considère en effet que le Tribunal eût dû prendre en considération pour le calcul de sa rémunération, la prime exceptionnelle qu'il percevait depuis 2000, les droits d'auteur qu'il percevait pour la rubrique golf qu'il tenait depuis 1998, et son apport de clientèle.

La Cour considère que les droits d'auteur dont Monsieur B. fait état pour la première fois et dont la demande de prise en compte constitue une demande nouvelle, n'a fait l'objet d'aucun développement quant à la recevabilité de cette nouvelle demande.

La Cour n'estime toutefois pas devoir rouvrir les débats à ce propos, dès lors qu'en toute hypothèse, à supposer cette demande recevable, elle considère que les droits d'auteur ne sont pas, en l'espèce, de la rémunération.

En effet, les revenus que sont les droits d'auteur ne constituent nullement la contrepartie de prestations de travail que Monsieur B. aurait réalisées dans le cadre de son contrat de travail, et doivent partant être dissociés de la rémunération qu'il a perçue dans le cadre de cette prestation de travail.

Les fiches 281.45 et les notes de débit que Monsieur B. produit (pièce 21) n'établissent d'ailleurs nullement qu'il s'agit de rémunération due en contrepartie de ses prestations de travail, mais bien qu'il s'agit de revenus résultant de la cession de droits d'auteur soumis à un régime fiscal spécifique (voy. en ce sens. V. BUSSCHAERT, K. GOEYENS et F. MALCHAIR, « Nature de l'indemnité octroyée dans le cadre de la cession des droits d'auteur sur les œuvres créées par les travailleurs », Orientations, 2013, n°7, page 18-26).

En ce qui concerne la « prime de fin d'année extra » ou « prime exceptionnelle », il ressort des pièces du dossier de Monsieur B. que cette prime lui a été versée systématiquement depuis 2000.



Sur chacune des fiches de paie récapitulatives de l'année en cours figure, année après année, de 2001 à 2012, sous le code 7071 et sous la mention « prime de fin d'année extra », le montant de 12.394,68 € qui a été versé à ce titre.

Monsieur B justifie donc bien non seulement l'existence du versement de cette prime, mais également sa permanence.

Il y a donc lieu d'augmenter la rémunération de référence annuelle à concurrence d'un montant complémentaire de 12.394,68 euros.

b) Le délai de préavis convenable

La S.A. ROULARTA MEDIA GROUP a octroyé un délai de préavis de 31 mois.

Le Tribunal a estimé quant à lui qu'un délai de préavis de 32 mois était convenable.

La S.A. ROULARTA MEDIA GROUP précise qu'elle n'entend pas faire appel sur ce point et acquiesce au jugement entrepris quant aux 32 mois retenus.

Monsieur P soutient que c'est à tort que le Tribunal a considéré qu'un délai de préavis de 32 mois était convenable en l'espèce. Monsieur B considère qu'un délai de préavis de 50 mois eût dû être retenu.

Il estime que « le jugement a quo ne tient aucun compte des éléments spécifiques de la « carrière » et de l'état de la presse au moment du licenciement [Cass., 26 avril 1993] pour estimer le nombre de mois de l'indemnité compensatoire ; alors que cela aurait nécessairement dû être le cas ».

La Cour relève que le Tribunal, au contraire de ce que soutient Monsieur B, a précisément tenu compte de l'ensemble des éléments qu'il devait prendre en considération, en ce compris les éléments spécifiques de la « carrière » et de l'état de la presse, précisant expressément à ce propos que « *Les possibilités de reclassement dans ce secteur pour un tel niveau des fonctions sont limitées* ».

La Cour rappelle que le Tribunal a pour évaluer le délai de préavis convenable considéré que:



« La durée du préavis doit être fixée compte tenu de la possibilité pour le travailleur, au moment du congé, de trouver un emploi équivalent eu égard à son ancienneté, son âge, l'importance de sa fonction et le montant de sa rémunération eu égard aux éléments propres à la cause (Cass, 4 février 1991, RW 1990-1991,1407).

Dans son arrêt du 6 novembre 1989, la Cour de cassation a par ailleurs précisé que :

« Pour la fixation du délai de préavis, le juge doit tenir compte des éléments propres à la cause dans la mesure où ils sont susceptibles d'influencer les chances de reclassement » (Cass, 6 novembre 1989, JTT, 482).

En outre, dans son appréciation, le juge doit se situer au moment où le congé est donné et non au moment où il statue (Cass., 26 avril 1993, JTT, 1993, 260 ; CT. Bruxelles, 11 janvier 2006, JTT 2006,217).

En l'espèce, Monsieur B bénéficiait d'une ancienneté de 31 ans et 8 mois.

Il était âgé de 59 ans au moment de son licenciement.

Il exerçait une fonction importante de rédacteur en chef d'une revue.

Les possibilités de reclassement dans ce secteur pour un tel niveau de fonction sont limitées.

Eu égard à l'ensemble de ces éléments, le tribunal considère qu'il a lieu de fixer la durée du préavis convenable à 32 mois ».

La Cour considère que le Tribunal a très justement apprécié le délai de préavis qui devait être reconnu à Monsieur B

La jurisprudence citée par Monsieur B pour justifier sa demande n'est pas pertinente dès lors d'une part que l'évaluation d'un délai de préavis doit être individualisée et d'autre part que des décisions jurisprudentielles afférentes à des employés ayant exercé de hautes fonctions, ayant une rémunération proche voir supérieure à celle de Monsieur B et ayant une ancienneté de 31 ans ont perçu des indemnités compensatoires correspondant au préavis qui se trouve reconnu en l'espèce.

À titre d'exemple, on relèvera qu'un directeur de banque âgé de 64,5 ans, donc plus âgé que Monsieur B au moment de son licenciement, et ayant une ancienneté légèrement



supérieure à celle de Monsieur E , soit 32 ans, mais ayant perçu une rémunération de plus du double de celle perçue par Monsieur E , c'est vu octroyer une indemnité correspondant à 30 mois de préavis, (Trib. Trav. Gand, 23 avril 2001, T.G.R., 2001,241).

La Cour entend enfin préciser, pour autant que de besoin, que la modification de la rémunération annuelle reconnue ci-avant, n'est pas de nature à modifier cette évaluation, mais seulement le montant de l'indemnité compensatoire devant être payée à Monsieur E .

c) Le montant de l'indemnité compensatoire de préavis

Compte tenu de sa rémunération annuelle prenant en considération également la « prime de fin d'année », il apparaît que Monsieur B pouvait prétendre à une indemnité de préavis équivalente à 104.780,20 euros : $12 \times 32 = 279.413,86$ euros.

Il n'est pas contesté qu'il a déjà perçu respectivement à ce titre 143.467,36 euros et 68.310,79 euros.

Il lui reste donc dû un solde de 67.365,71 euros bruts au lieu d'un solde de 34.583,25 euros bruts comme cela fut décidé par le Tribunal.

L'appel de Monsieur B doit partant être déclaré fondé dans cette mesure.

2) L'indemnité pour intrusion dans la vie privée.

La Cour relève que Monsieur B n'établit quelque *faute* dans le chef de La S.A. ROULARTA MEDIA GROUP dès lors que s'il apparaît certes qu'il a adressé le 4 septembre 2012 un courrier dénonçant une pratique qu'il a estimée de nature à porter atteinte à sa vie privée, il apparaît cependant, comme l'a relevé le Tribunal au vu d'une pièce du dossier produite par Monsieur B lui-même, que celui-ci a reconnu qu'il avait communiqué « à qui de droit » sa nouvelle adresse électronique.

Si Monsieur B soutient par ailleurs qu'il lui appartenait de procéder lui-même au tri de ce qui, dans sa boîte mail était professionnel ou privé, il ne justifie pas en soi que son employeur ait intentionnellement fait obstacle à ce souhait. Le mail que Monsieur F a adressé le 5 septembre à Monsieur B , en atteste même si ce dernier soutient que le problème soumis n'était en fait pas réglé comme le prétendait Monsieur F .

Monsieur B n'apporte donc en tout cas pas la preuve d'une intention de La S.A. ROULARTA MEDIA GROUP, de porter atteinte à sa vie privée, laquelle est requise pour



conclure à un comportement fautif susceptible d'être indemnisé par l'octroi de dommages et intérêts pour autant, par ailleurs qu'un lien puisse être établi entre la faute alléguée et le préjudice que les dommages et intérêts sont amenés à réparer.

À supposer même qu'une faute eût pu être établie dans le chef de la société, Monsieur B. qui qualifie son préjudice de « *préjudice moral* », ne justifie toutefois pas celui-ci.

Il ne fournit, de surcroît, aucune explication ni justification en ce qui concerne l'évaluation du montant des dommages et intérêts qu'il réclame.

3) Les dommages et intérêts pour licenciement abusif.

Monsieur B. fait grief au Tribunal d'avoir refusé d'estimer que son licenciement était abusif.

Monsieur B. estime que c'est à tort que le Tribunal a considéré que La S.A. ROULARTA MEDIA GROUP n'avait pas agi avec une légèreté coupable.

Il considère en effet

« En l'espèce, le mépris affiché par ROULARTA à l'encontre du concluant constitue un comportement anormal » et un « exercice déraisonnable » sanctionnés par les juridictions, qui ont abouti à le « stigmatiser ».

Le rappel des faits acte ce mépris persistant de ROULARTA dans sa pratique de licenciement et qui s'est caractérisé en l'espèce par :

- a. Un licenciement brutal et non prévisible.*
- b. Le paiement de l'indemnité légale minimale mais non d'une indemnité « objectivement correcte » : un mois par année d'ancienneté ou grille Claeys, par ex.).*
- c. La rémunération calculée au plus bas, sans tenir aucun compte des avantages rémunérateurs.*
- d. Promesse d'une augmentation future d'indemnités. Mais qui ne sera suivie d'aucun effet quelconque. En l'espèce, M. D. s'est contenté de dire qu'il allait « voir ce qu'il pouvait faire » et ROULARTA n'a jamais fait spontanément aucune proposition concrète [autre que contrainte par la procédure initiée...].*



e. Ce n'est que lorsqu'une contestation (avocat) est intervenue que ROULARTA a payé quelques mois en plus ; toujours de la rémunération « de base ».

f. Malgré cela, ROULARTA a tenté d'imposer une interdiction de parole au concluant ».

Monsieur B. invoque également le fait qu'il n'y a aucun rapport de proportionnalité entre son licenciement et les nécessités de l'entreprise.

Il fait par ailleurs état des nombreux apports de clientèle et plus-values dont La S.A. ROULARTA MEDIA GROUP aurait bénéficié grâce à lui et dont le Tribunal n'a nullement tenu compte.

La Cour entend rappeler que le licenciement d'un employé ne devait, eu égard aux dispositions applicables lors du licenciement de Monsieur B., nullement être motivé, l'employeur restant libre d'apprécier les motifs et raisons, de même que le moment du licenciement de son employé.

Le caractère brutal du licenciement, invoqué par Monsieur B., ne rend donc nullement celui-ci abusif.

Le fait que La S.A. ROULARTA MEDIA GROUP ait souhaité dans un premier temps se limiter à l'octroi à Monsieur B. de l'indemnité légale minimale n'est pas non plus constitutive d'abus de droit s'agissant certes d'une indemnité minimale mais expressément prévue par la loi.

Le fait de ne pas avoir pris en compte pour le calcul de la rémunération annuelle devant servir de base au calcul de cette indemnité des éléments ou avantages qui auraient dû être pris en considération résulte en l'espèce d'une interprétation relative à la nature de ceux-ci, interprétation à laquelle Monsieur B. a lui-même procédé en tentant de voir inclure dans sa rémunération des éléments qui ne pouvaient être considérés comme de la rémunération.

L'attitude de La S.A. ROULARTA MEDIA GROUP n'est, sur ce point, nullement abusive.

Certaines attitudes prêtées à La S.A. ROULARTA MEDIA GROUP, telles que celle d'imposer une interdiction de parole n'apparaissent pas en l'espèce être précisées à suffisance, ni dès lors justifiées.



C'est par ailleurs également à tort que Monsieur B entend invoquer la proportionnalité entre son licenciement et les nécessités de l'entreprise, dès lors qu'à supposer que pareil motif puisse être pris en considération, force est de rappeler que le rapport de proportionnalité invoqué peut difficilement être apprécié, dès lors que les motifs du licenciement dont la connaissance apparaît nécessaire à cette appréciation, ne devaient, eu égard à la législation applicable au moment où Monsieur B a été licencié, ni être énoncés, ni précisés, ni encore justifiés.

En ce qui concerne l'apport de clientèle et la plus-value dont La S.A. ROULARTA MEDIA GROUP aurait bénéficié, la Cour ne voit nullement en quoi cet apport de clientèle et cette plus-value ont quelque rapport avec le caractère prétendument abusif du licenciement intervenu, évoqué par Monsieur B

Il n'apparaît donc pas, au vu de l'ensemble des éléments du dossier que La S.A. ROULARTA MEDIA GROUP, ait agi avec légèreté ou imprudence, ni qu'elle ait détourné le droit de licencier de sa finalité économique.

Il n'apparaît pas non plus que La S.A. ROULARTA MEDIA GROUP ait à l'occasion du licenciement de Monsieur B manifesté quelque intention de nuire à celui-ci.

Le licenciement de Monsieur B ne peut dès lors pas être considéré comme abusif.

4) La demande reconventionnelle de La S.A. ROULARTA MEDIA GROUP.

La S.A. ROULARTA MEDIA GROUP soutient avoir droit à une indemnisation de Monsieur B compte tenu des propos « insultants et dégradants » qu'il aurait tenus à son égard dans certains articles de presse.

Le Tribunal a considéré très justement que la demande de La S.A. ROULARTA MEDIA GROUP était irrecevable en ce qu'elle visait la publication de faits imputés à certaines personnes, organes ou représentants de la société.

En effet, La S.A. ROULARTA MEDIA GROUP n'établit pas son intérêt à agir pour les articles publiés qui visent ces personnes en cette qualité (article 17 du Code judiciaire).

Le Tribunal a toutefois considéré que la demande de La S.A. ROULARTA MEDIA GROUP était recevable en ce qu'elle visait la mise en cause de celle-ci en sa qualité de personne morale.



Le Tribunal s'appuie pour justifier sa décision quant à ce sur un arrêt rendu le 19 septembre 1996, par la Cour de cassation (Cass., 19 septembre 1996, Pas, I, 1996,329).

Monsieur B. , pour contester cette position du Tribunal fait état d'un arrêt de la Cour de cassation française qui considère qu'une personne morale n'a pas d'honneur.

La Cour de céans rappelle que « *selon une doctrine déjà ancienne, si une personne morale ne peut invoquer une atteinte à des sentiments d'affection, à son esthétique ou à son intégrité physique, celle-ci possède par contre un honneur, et toute atteinte portée à sa considération ou à sa réputation peut constituer un dommage d'ordre moral* » (M. ISGOUR, *L'atteinte à l'image de marque des personnes morales, Auteur & Médias*, Larcier, 2007, p. 232, citant notamment MAZEAUD et TUNC, T.II n°1874-4 et 1878-18 ; R.O. DALCQ, Traité de la responsabilité civile, n°2991 ; J. VAN RYN, Principes de droit commercial, t.1. Bruxelles, Bruylant, 1954, p. 256).

Marc Isgur précise que « *La Cour de cassation a eu l'occasion, à plusieurs reprises, de confirmer que les personnes morales pouvaient effectivement subir un préjudice moral. Dans un arrêt du 7 octobre 1985, la Cour précisait notamment que « tout comme les personnes physiques, les personnes morales peuvent, si la considération dont elles jouissent est ébranlée par la faute d'un tiers, subir un préjudice moral dont il est dû réparation. Dans un autre arrêt, de deux jours postérieur, la Cour a considéré que l'atteinte portée à la considération dont jouit une personne morale, par le comportement culpeux d'un de ses agents, pouvait causer à celle-ci un préjudice moral dont il est dû réparation* » (M. ISGOUR, op. cit., p. 232, citant Cass., 2^{ème} ch., 7 octobre 1985, J.T., 1986, p.59 ; Cass., 2^{ème} ch., 9 octobre 1985, Pas., 1986, I, 129).

Il apparaît donc que la demande de La S.A. ROULARTA MEDIA GROUP est recevable en tant qu'elle est mise en cause en sa qualité de personne morale.

En ce qui concerne le fondement de cette demande, on rappellera que Monsieur B invoque le droit à la liberté d'expression du travailleur, lequel est effectivement garanti par l'article 19 de la Constitution, par l'article 10 de la Convention européenne des droits de l'homme ainsi que par l'article 14 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques.

Cette liberté peut néanmoins être restreinte s'il s'agit de la protection de la réputation d'autrui.



La Cour relève qu'en l'espèce les personnes visées dans les articles litigieux sont essentiellement des personnes physiques, organes ou représentants de la société, à l'égard desquels la demande n'est pas recevable comme cela fut précisé ci-avant.

Il n'apparaît pas qu'il y ait une animus injurandi à l'égard de la personne morale de la société elle-même, même si le nom de celle-ci est repris dans plusieurs articles.

L'argument exposé par La S.A. ROULARTA MEDIA GROUP selon lequel « *les personnes physiques y visées ne sont pas dissociées de la société Roularta* », est indifférent et partant sans pertinence dès lors que la personne morale n'apparaît visée en tant que telle.

La Cour entend préciser qu'à supposer même qu'on eût pu considérer que les articles litigieux aient contenu des éléments négatifs à l'égard de la société elle-même, force est de relever que les termes utilisés et dont la Cour rappelle qu'ils paraissent viser essentiellement les organes de la société, dénotent une telle subjectivité résultant d'un contexte particulier, à savoir un licenciement mal accepté, qu'une personne raisonnable ne peut en faire une lecture prudente relativisant ces propos manifestement rédigés sous l'emprise de la souffrance et de la passion.

La Cour rappelle qu'aux termes d'une décision pertinemment motivée le Tribunal civil de Nivelles a considéré qu'il n'y avait pas d'animus injurandi « *si les termes utilisés constituent la description subjective et intense de situations vécues négativement, s'inscrivant dans le cadre d'une souffrance personnelle, en l'absence de toute intention méchante* » (Civ. Nivelles, 11^{ème} ch., 24 février 2006, Auteurs et Médias, 2008/1, p.73).

La Cour relève enfin qu'à supposer même qu'il fut établi que Monsieur B. ait porté préjudice à La S.A. ROULARTA MEDIA GROUP par la publication de certains articles – quod non eu égard à ce qui précède – force est de relever que La S.A. ROULARTA MEDIA GROUP non seulement s'abstient de préciser et de justifier son préjudice, mais aussi ne l'évalue pas, se limitant à solliciter un euro, non pas symbolique mais *provisionnel*.

Il résulte de ce qui précède que la demande reconventionnelle de La S.A. ROULARTA MEDIA GROUP n'est pas fondée.



5) Les dépens.

La Cour ne peut suivre La S.A. ROULARTA MEDIA GROUP lorsqu'elle soutient que les demandes de Monsieur B. n'étant pas « chiffrées » l'indemnité de procédure de base ne pouvait être déterminée.

La Cour relève que les demandes principales de Monsieur E sont clairement reprises aux deuxième et troisième feuillets de ses conclusions faisant précisément état d'une demande de 543.310 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, et d'une demande de 5.000 € pour intrusion dans la vie privée.

Si la demande d'indemnité pour abus du droit de licencier n'est pas « chiffrée », elle est néanmoins « évaluable en argent », puisque l'indemnité demandée est équivalente à deux mois de rémunération.

Le Tribunal a partant correctement calculé les dépens, et a également fait une correcte application de l'article 1017 alinéa 4 du Code judiciaire.

En ce qui concerne les dépens d'appel, la Cour constate que l'appel de Monsieur B. est partiellement fondé, tandis que l'appel incident de La S.A. ROULARTA MEDIA GROUP n'est pas du tout fondé.

La Cour estime partant qu'il y a lieu de compenser les dépens, par application de l'article 1017 alinéa 4 du Code judiciaire, en délaissant à La S.A. ROULARTA MEDIA GROUP ses propres dépens et en la condamnant au paiement des dépens d'appel de Monsieur B mais à concurrence de la moitié des dépens liquidés, c'est-à-dire, au paiement d'un montant de 2.750 €.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement,

Ecartant toutes conclusions autres, plus amples ou contraires,

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

Reçoit l'appel principal et l'appel incident

PAGE 01-00000858467-0024-0026-01-01-4



Dit l'appel principal fondé uniquement en ce qu'il y a lieu de dire pour droit que la rémunération devant servir de calcul à l'indemnité compensatoire de préavis à laquelle Monsieur B a droit, doit inclure la « prime de fin d'année extra » ou « prime exceptionnelle », de sorte que le montant annuel de cette rémunération de base doit être fixé à la somme de 104.780,20 euros en lieu et place de la somme de 92.385,52 euros fixée par le Tribunal, et que La S.A. ROULARTA MEDIA GROUP doit partant être condamnée à payer à Monsieur B la somme brute de 67.365,71 euros, au lieu de celle de 34.583,23 euros fixée par le Tribunal, à titre de complément d'indemnité de congé à augmenter des intérêts moratoires au taux légal depuis le 21 août 2012 et des intérêts judiciaires.

Dit l'appel incident non fondé, et en déboute La S.A. ROULARTA MEDIA GROUP.

Réforme le jugement déféré uniquement dans la mesure du fondement de l'appel principal repris ci-avant, et le confirme pour le surplus en ce compris en ce qu'il a statué sur les dépens.

Condamne partant La S.A. ROULARTA MEDIA GROUP à payer à Monsieur B la somme brute de 67.365,71 euros, à titre de complément d'indemnité de congé, à augmenter des intérêts moratoires au taux légal depuis le 21 août 2012 et des intérêts judiciaires.

Condamne en outre La S.A. ROULARTA MEDIA GROUP au paiement des dépens d'appel de Monsieur B liquidés par celui-ci à la somme de 5.500 € mais ramenés pas la Cour à la somme de 2.750 €.

Délaisse à La S.A. ROULARTA MEDIA GROUP à ses propres dépens.

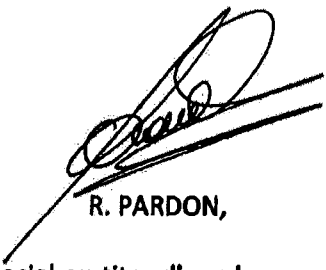


Ainsi arrêté par :

X. HEYDEN,	Président,
S. KOHNENMERGEN,	Conseiller social au titre d'employeur,
R. PARDON,	Conseiller social au titre d'employé,
Assistés de G. ORTOLANI,	Greffier



G. ORTOLANI,

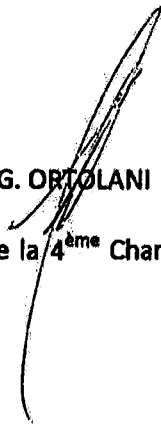


R. PARDON,



X. HEYDEN,

S. KOHNENMERGEN, Conseiller social au titre d'employeur, qui était présent aux débats et qui a participé au délibéré de la cause est dans l'impossibilité de signer.
Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, l'arrêt sera signé par X. HEYDEN, Président, et R. PARDON, Conseiller social au titre d'employé.



G. ORTOLANI

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 16 mai 2017, où étaient présents :

X. HEYDEN,	Président,
G. ORTOLANI,	Greffier



G. ORTOLANI,



X. HEYDEN,

