

Numéro de répertoire
2022/ 1679
Date de la prononciation
12/09/2022
Numéros de rôle
21/223/A

Expédié le	Notifié aux parties
à	
Rôle	
Coût	
RDR N°	le

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE

division de Huy

Cinquième chambre

Jugement

En cause :

Monsieur M

DEMANDEUR – ayant pour conseil Maître Bernard MOUFFE, avocat à 1000 Bruxelles, rue de Livourne, 64, comparaissant.

Contre :

La S.A. SUD PRESSE, inscrite à la BCE sous le numéro 0464.786.980, dont le siège social est établi à 5000 Namur, rue du Coquelet, 134.

DEFENDERESSE – ayant pour conseil Maître Etienne LEHMANN, avocat à 1150 Bruxelles, avenue de Tervueren, 412/15, comparaissant par Maître Laura CARRE, avocate.

Requête déposée au greffe le 14 juillet 2021.

A l'audience publique tenue en langue française le 13 juin 2022, les conseils des parties sont entendus en leurs explications et moyens puis le Tribunal clôture les débats.

Et ce jour, à l'appel de la cause :

LE TRIBUNAL PRONONCE LE JUGEMENT SUIVANT :

Le Tribunal tient compte des articles 1, 30, 34 à 37 et 41 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Le Tribunal constate la non conciliation des parties.

A. PROCEDURE

Les pièces du dossier de la procédure sont notamment :

- la requête introductive d'instance déposée au greffe le 14 juillet 2021 ;
- les convocations ;

- l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747 du Code judiciaire le 17 septembre 2021 ;
- pour Monsieur M , ses conclusions principales déposées au greffe le 15 décembre 2021, ses conclusions de synthèse déposées au greffe le 15 mars 2022 et son dossier de pièces déposé à l'audience du 13 juin 2022 ;
- pour la S.A. SUD PRESSE, ses conclusions principales déposées au greffe le 2 novembre 2021, ses conclusions additionnelles déposées au greffe le 28 janvier 2022, ses conclusions additionnelles et de synthèse déposées au greffe le 15 avril 2022 et son dossier de pièces déposés au greffe le 20 avril 2022 ;
- le procès-verbal d'audience.

B. OBJET DE LA DEMANDE

Monsieur M demande la condamnation de la S.A. SUD PRESSE (ci-dessous SUD PRESSE) à lui payer :

- 6 semaines de rémunération, sur une rémunération mensuelle de 3.712,30€, à titre de motif ni précis ni exact ;
- la somme de 15.000€ à titre de licenciement abusif ;
- la somme mensuelle de 754,54€ brut, soit 697,95€ net après déduction du précompte, à compter de la date de son licenciement à titre d'utilisation des œuvres couvertes par ses droits d'auteur.

Il poursuit également la condamnation de SUD PRESSE au paiement des dépens liquidés à la somme de 2.600 € à titre d'indemnité de procédure et 20 € à titre de remboursement de la contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

C. FAITS

SUD PRESSE est une société de presse écrite belge.

Monsieur M a commencé à collaborer avec SUD PRESSE dès 1996 d'abord dans le cadre d'un stage lié à ses études puis ensuite en qualité d'indépendant.

Le 1^{er} janvier 2000, il a été engagé par SUD PRESSE en qualité d'employé de rédaction, dans les liens d'un contrat de travail d'employé à durée indéterminée.

Il a alors exercé sa fonction à la rédaction locale sport Liège du journal La MEUSE.

Le 1^{er} septembre 2001, un nouveau contrat de travail d'employé à durée indéterminée a été signé entre les parties, en vertu duquel Monsieur M. était désormais occupé par SUD PRESSE en qualité de journaliste. Il a alors exercé sa fonction à la rédaction sportive de Verviers.

Par courrier du 13 août 2013, SUD PRESSE a informé Monsieur M. de sa nouvelle affectation à la rédaction sportive de l'édition de Huy-Waremme en raison de la réorganisation des services sportifs. Dans ce courrier, SUD PRESSE précise *« la décision d'effectuer ce transfert est prise dans le cadre de la réorganisation de nos services sportifs, qui se poursuivra au cours des mois à venir. Mais cette décision est aussi dictée par notre volonté de vous confier de nouveaux défis. Depuis quelques temps, nous avons en effet le net sentiment que votre investissement au sein de notre rédaction de Verviers n'était plus optimal et que vous vous étiez coulé dans une certaine forme de routine. Il est devenu clair, aux yeux de tous, que le tandem que vous formiez avec ne fonctionnait pas et ne répondait pas à nos attentes. Nous souhaitons dès lors vous placer dans une situation où vous pourrez (et devrez) faire preuve d'initiatives nouvelles et d'enthousiasme. (...) »*

Le 6 août 2020, alors que Monsieur M. était en congé, Monsieur MA, rédacteur en chef adjoint de SUD PRESSE, lui a adressé un e-mail rédigé comme suit : *« En l'absence de secrétariat à Namur, c'est moi qui suis chargé de te prévenir que L. [administrateur-délégué] voudrait te voir ce vendredi 7 août à 11 heures à Namur. Es-tu disponible ? Bien à toi, ».*

SUD PRESSE soutient que Monsieur MA lui a en outre envoyé deux SMS, l'un le 6 août et l'autre le 7 août, pour s'assurer que Monsieur M. avait bien reçu l'e-mail. Monsieur M. soutient qu'il ne les a pas reçus.

Monsieur M. indique qu'il a découvert la convocation par e-mail le 7 août 2020 en ouvrant son ordinateur.

Après s'être assuré auprès de Monsieur MA par téléphone que sa présence était réellement requise, il s'est présenté à l'entretien à Namur.

Les parties sont contraires en fait quant au contenu de cet entretien.

SUD PRESSE soutient que lors de cet entretien, elle a présenté la nouvelle organisation des services sportifs de la Province de Liège à Monsieur M. et lui a indiqué qu'il avait le choix entre un licenciement (dès lors qu'il ne présentait pas les qualités requises pour intégrer la nouvelle organisation des services sportifs) ou un reclassement dans un nouveau poste (au sein de la cellule *desk* de Liège).

Selon SUD PRESSE, un délai de réflexion lui a alors été laissé pour qu'il prenne position ; toutes les conditions financières et matérielles du nouveau poste lui ont été présentées lors de cet entretien et des précisions lui ont ensuite été fournies par son délégué syndical, Monsieur F.

Monsieur M. soutient, quant à lui, que son licenciement lui a été annoncé lors de cet entretien et qu'il a été prié de vider son bureau de Huy et de rentrer chez lui. Selon lui, ce n'est que suite à l'intervention de Monsieur F., après cet entretien, qu'une proposition alternative de reclassement lui a été faite.

Le 10 août 2020, Monsieur M. a envoyé un e-mail à l'AJP (Association des Journalistes Professionnels) :

« Re-bonjour, comme convenu lors de notre entretien téléphonique de ce matin, je vous tiens au courant de l'évolution de la situation suite à l'entrevue entre mon délégué syndical, F., et la direction de Sudpresse. Ils assouplissent leur position en proposant une alternative: une place dans la nouvelle cellule desk qui va être créée, apparemment dès septembre. Les conditions en gros: horaire 16-23h, 1 dimanche sur 2 et un salaire de base vu qu'ils lancent ça avec toute une série de nouvelles personnes. Mon délégué syndical a aussi obtenu les chiffres pour mon licenciement si je refuse leur proposition. Je le vois jeudi matin pour qu'il m'explique tout ça en détails car il ne m'a pour l'instant donné que qq précisions. En attendant, l'envoi du C4 est bloqué. Je reste bien entendu disponible... »

Le 13 août 2020, Monsieur M. a adressé un e-mail à Monsieur L. ainsi rédigé :

*« Monsieur L.
Comme vous me demandez ma décision pour ce lundi déjà, je devrais avoir des précisions sur mon salaire futur et mes horaires pour le cas où j'accepterais la proposition alternative au licenciement.
F. m' a parlé d'un salaire brut de 2000 euros : mais je suis actuellement à plus de 4000 euros bruts. Est-ce bien votre proposition ou s'agit-il de 2000 € nets?
Il me dit aussi que les jours de congé seraient ceux d'un «débutant» alors que j'ai près de 20 ans d'ancienneté... est-ce que vous pouvez préciser le nombre de jours de congé que je perdrais par an ?
Quant à mon statut, quel serait-il ? Journaliste ou autre ?
Est-ce que les horaires au desk sont négociables? ».*

Par courrier recommandé du 18 août 2020, SUD PRESSE a notifié à Monsieur M. son licenciement moyennant paiement d'une indemnité de rupture de 14 mois et 21 semaines de rémunération.

Ce courrier précise : *« Les raisons de cette rupture vous ont été expliquées lors de notre entretien de ce 07 août 2020. »*

Le C4 mentionne comme motif de licenciement : *« Réorganisation des services sportifs à la rédaction et suppression de son poste de travail. »*

Le 19 août 2020, Monsieur M a adressé un e-mail à Monsieur L suite à son licenciement : *« Je reviens vers vous car je viens de recevoir le recommandé concernant la rupture de mon contrat. Je suis un peu surpris car je vous avais demandé, dans un mail datant du jeudi 13 août, quelques précisions concernant la proposition alternative d'intégrer la future cellule desk de Liège. Pourquoi, alors que vous attendiez une réponse de ma part, ne pas m'avoir apporté ces précisions, notamment au niveau du salaire ou des jours de congé ? Dois-je en déduire que cette possibilité de « reconversion » est désormais totalement abandonnée ? »*

Le 20 août 2020, SUD PRESSE a répondu à l'email de Monsieur M en ces termes : *« Nous accusons réception de votre e-mail du 19 août 2020 qui fait suite à votre licenciement en date du 18 août 2020.*

Lors de notre entretien du 7 août, les raisons expliquant votre licenciement vous ont été données. À la suite de cet entretien, vous avez eu une discussion avec votre délégué syndical qui vous a donné les conditions d'emploi pour la nouvelle fonction que nous vous proposons.

Comme votre délégué syndical vous l'avait expliqué, ces conditions n'étaient pas négociables. Vous avez, malgré tout, renvoyé un e-mail à la Direction générale des SudPresse en date du 13 août demandant des précisions sur votre statut, les congés, ... et si les horaires pouvaient être modifiés. Tous ces renseignements vous avaient été fournis par votre délégué syndical et il n'y avait donc aucune raison de vous les refournir.

En concertation avec le Rédacteur en Chef, la Direction a décidé, en date de ce 17 août 2020 de ne pas vous confier le poste précédemment proposé et de confirmer votre licenciement moyennant paiement d'une indemnité de rupture.»

Par courrier de son conseil du 24 novembre 2020, Monsieur M a contesté son licenciement et a réclamé le paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable de 6 semaines de rémunération, des dommages et intérêts pour abus de droit de licencier chiffrés à 15.000€, le paiement des 4 semaines de rémunération imputées sur l'indemnité compensatoire de préavis à titre d'outplacement ainsi que la poursuite du paiement des droits d'auteur si SUD PRESSE entend continuer à exploiter ses œuvres.

Le 23 décembre 2020, le conseil de SUD PRESSE a signalé que les demandes de Monsieur M étaient formellement contestées.

Quelques courriers ont encore été échangés entre les parties sans parvenir à un accord.

Le 14 juillet 2021, Monsieur M a déposé une requête devant le Tribunal du travail de Liège, division de Huy, engageant la présente procédure.

D. RECEVABILITE DE LA DEMANDE

La demande est recevable, aucun moyen d'irrecevabilité n'étant soulevé et ne semblant devoir être soulevé d'office.

E. EXAMEN DE LA DEMANDE

E.1. INDEMNITE POUR LICENCIEMENT MANIFESTEMENT DERAISONNABLE

1. Position des parties

SUD PRESSE soutient que Monsieur M. , qui supporte la charge de la preuve en l'espèce, ne démontre pas qu'il a été licencié pour des motifs qui n'ont aucun lien avec son aptitude ou sa conduite ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise et qu'il ne démontre pas que son licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable placé dans la même situation. Elle soutient qu'il ne démontre pas que les motifs invoqués à l'appui de son licenciement seraient fallacieux, qu'il ne démontre pas le motif réel de son licenciement ni l'existence dans le chef de SUD PRESSE d'une volonté de nuire.

SUD PRESSE affirme que le licenciement de Monsieur M. est fondé sur des motifs en lien avec :

- Les nécessités de fonctionnement de l'entreprise : Monsieur M. était incapable de remplir adéquatement le rôle de responsable des sports locaux alors que la réorganisation des rédactions sportives impliquait que chaque responsable des sports locaux joue parfaitement son rôle de *manager* (savoir gérer une enveloppe budgétaire, *manager* une équipe, orchestrer les contenus d'une édition au jour le jour, etc.) ; Monsieur M. s'attachait trop à ses tâches de journaliste et pas assez à ses tâches de responsable.
- La conduite de Monsieur M. : SUD PRESSE lui reproche :
 - o un manque général d'implication (notamment dans le *marketing* éditorial pour faire connaître les informations de SUD PRESSE sur les réseaux sociaux ; dans le volet digital des publications de SUD PRESSE) ;
 - o une absence d'esprit d'équipe, entraînant régulièrement des tensions ;
 - o une tendance à reporter sur les autres certaines prestations (laissant au *deskeur* la charge d'organiser l'édition et se concentrant sur ses articles) ;
 - o un manque de disponibilité (régulièrement ses correspondants ne savaient pas le joindre par téléphone et ils devaient passer par le *desk* central) ;
 - o un manque d'organisation en vue d'anticiper ses congés ;
 - o une attitude générale négative ;

- un manque de collaboration avec les autres équipes sportives ;
- une production insuffisante d'articles.
- L'aptitude de Monsieur M.
 - ses résultats étaient insuffisants et médiocres quant au nombre d'abonnements réalisés par les sports de la Meuse Huy Waremme sur internet ;
 - refus d'utiliser l'application VERIFLIX pour réaliser les vidéos ;
 - disponibilité insuffisante pour certains événements sportifs de première importance (rallye du Condroz et flèche wallonne) ;
 - un manque de réactivité pour s'adapter à l'évolution du métier et pour appliquer les consignes.

Monsieur M. conteste l'ensemble des motifs de licenciement qui sont invoqués par SUD PRESSE.

Il considère notamment que les dysfonctionnements constatés venaient d'un refus de SUD PRESSE de mettre en place les moyens nécessaires pour mener à bien les missions (un employé supplémentaire à la cellule *desk*, une application vidéo plus performante que VERIFLIX). Il nie avoir reçu des remarques de son chef d'édition et avoir eu des difficultés de collaboration avec les autres membres du personnel. Il conteste tout manque d'implication de sa part dès lors qu'il prestait entre 40 et 50 heures de travail par semaine et qu'étant seul journaliste à Huy, il avait peu de répit.

Il rappelle qu'il n'a fait l'objet d'aucun avertissement ni blâme avant son licenciement et que ses évaluations furent toutes positives de 2014 à 2017.

Selon Monsieur M. il a été licencié en raison de sa trop grande ancienneté et du montant élevé de son salaire.

2. Rappel des principes

1.

En vertu de l'article 8 de la CCT 109,

« Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. »

Sur base de cette disposition, il appartient au Tribunal d'effectuer un contrôle en trois temps :

1. Il doit tout d'abord vérifier si les motifs du licenciement sont démontrés ;

2. Il doit ensuite vérifier s'ils sont ou non en lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ;
3. Il doit enfin contrôler l'exercice du droit de licencier de l'employeur par référence à ce que serait l'exercice de ce droit par un *employeur normal et raisonnable*.

Le commentaire de cet article, au sein de la CCT n° 109 mérite d'être consulté car il précise l'intention commune des partenaires sociaux.

Il précise que :

« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable. En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot « manifestement » à la notion de « déraisonnable » vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge. »

Il en résulte que le Tribunal doit se livrer uniquement à un contrôle marginal et ne peut donc substituer purement et simplement sa propre appréciation à celle de l'employeur. Il doit laisser à celui-ci la maîtrise de la gestion de son entreprise, seules les décisions manifestement déraisonnables pouvant être sanctionnées.

Il ne suffit toutefois pas non plus qu'un licenciement soit lié à la conduite ou l'aptitude d'un travailleur ou aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise. Encore le motif invoqué doit-il être légitime, valable, raisonnable ¹.

¹ Trib. Trav Liège (division de Dinant), 21 mars 2016, RG n°14/1188/A, inédit, cité par S. GILSON, et F. LAMBINET « *Fifteen shades of CCT 109 les 15 degrés du « manifestement déraisonnable* », in Droits du travail tous azimuts, cup 9/12/2016, p. 350

2.

Concernant la charge de la preuve, l'article 10 de la CCT n° 109 prévoit que :

« En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :

- Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.

- Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

- Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4. »

Par conséquent, dans le cas où l'employeur n'a pas communiqué d'initiative les motifs concrets du licenciement et où le travailleur n'a pas introduit de demande formelle en vue de connaître ces motifs, le travailleur supporte l'entière charge de la preuve.

Il doit donc démontrer des éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable de son licenciement.

En d'autres mots, il lui appartient de démontrer :

- Soit que les motifs allégués par son employeur sont inexacts ;
- Soit qu'ils ne font pas partie des catégories de motifs admissibles ou qu'ils sont à ce point anodins qu'ils sont manifestement déraisonnables ;
- Soit que les motifs allégués cachent des motifs inadmissibles.

Néanmoins, chaque partie a, comme dans tout litige, l'obligation de collaborer loyalement à la charge de la preuve.

3. Application dans les faits

Il n'est pas contesté que SUD PRESSE n'a pas fourni d'initiative par écrit les motifs concrets du licenciement et que Monsieur M ne les a pas réclamés selon les formes et dans les délais prévus par la CCT n° 109.

Monsieur M assume donc la charge de la preuve.

A l'appui de sa thèse, Monsieur M. , fournit les documents suivants :

- Une attestation de Madame B ;
- Ses évaluations de 2014 à 2017 ;
- Une capture d'écran de vidéos publiées entre novembre 2019 et août 2020 ;

- Des témoignages de soutien de divers anciens collègues, correspondants, contacts ;
- Un jugement du Tribunal du travail de Namur du 12 mars 2012 ;
- Un jugement du Tribunal du travail de Bruxelles du 20 juin 2011.

Ces pièces ne permettent pas de démontrer que Monsieur M. aurait été licencié, comme il le soutient, pour des motifs inavouables sans lien avec sa conduite, son aptitude ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

En effet,

- Dans son attestation, Madame B fait état des difficultés qu'elle a rencontrées à titre personnel dans le cadre de sa carrière pour SUD PRESSE mais n'apporte aucun élément relatif aux motifs du licenciement de Monsieur M ; le fait que Madame B ait vécu une expérience manifestement difficile (quelles qu'en soient les responsabilités) ne permet pas de démontrer que tout licenciement opéré par SUD PRESSE est forcément injustifié et injustifiable.
- A l'examen des évaluations de Monsieur M , le Tribunal constate que Monsieur M , a obtenu pour la plupart des domaines d'évaluation, 3/4 ou 4/4 mais force est de constater qu'il a obtenu 2/4 :
 - o En 2014, en ouverture d'esprit, rapidité d'action pour proposer des solutions adaptées aux besoins du marché qui évolue très vite et prise d'initiatives.
 - o En 2015 en maîtrise de l'appareil photo, du smartphone et de la caméra, de l'outil Internet et des réseaux sociaux, de l'outil rédactionnel et le respect des processus ainsi qu'en connaissance du secteur des médias, de son contexte économique et de ses évolutions technologiques, et du développement permanent de la culture générale, dans la réalisation des reportages photographiques, des prises d'images vidéo et de son, en utilisation de tous les supports pour diffuser l'information ou la transmettre, et en participation active aux réunions de la rédaction.
 - o En 2016 en maîtrise des outils de collecte d'informations sur tous les supports et des banques d'images, en développement permanent de culture générale, et en participation active aux réunions d'équipe.
 - o En 2017 en maîtrise des outils de collecte d'informations sur tous les supports et des banques d'images, dans la réalisation des reportages photographiques, l'utilisation de tous les supports pour diffuser l'information ou la transmettre, et en participation active aux réunions de la rédaction.

Ces évaluations corroborent à tout le moins en partie les reproches qui sont fait à Monsieur M dans le cadre de la présente procédure, en particulier le manque de réactivité en vue de s'adapter aux changements du métier (nouvelles technologies) et un manque d'esprit d'équipe.

Elles ne permettent donc pas de considérer que Monsieur M donnait satisfaction et que son licenciement était incompréhensible et injustifié, d'autant que certains reproches étaient faits à Monsieur M. de façon récurrente chaque année depuis 2014 ou 2015.

- Certes, Monsieur V semble avoir réalisé certaines vidéos avec ses propres outils ; SUD PRESSE lui reproche toutefois de ne pas les avoir réalisées avec l'outil VERIFLIX mis à sa disposition et Monsieur M ne démontre pas que celui-ci était inadapté comme il le soutient ; il s'est du reste lui-même évalué à 2/4 dans l'utilisation de tous les supports pour diffuser l'information ou la transmettre ; Monsieur M ne démontre donc pas que ce reproche de SUD PRESSE est inexact.
- Les témoignages de soutien que Monsieur M a reçus ne sont pas pertinents à l'heure de décider si le licenciement a été opéré pour les motifs allégués ou pour d'autres motifs inavouables ; le fait que Monsieur M. était apprécié par divers collègues ou correspondants et que nombre d'entre eux ait compatie au choc de son licenciement n'y change rien ; cela ne démontre pas que le travail de Monsieur M donnait satisfaction et que son licenciement ne pouvait raisonnablement pas être décidé par SUD PRESSE pour les motifs allégués.
- Les jugements des tribunaux du travail produits par Monsieur V ont été prononcés dans des causes qui sont sans le moindre lien avec la présente cause en sorte qu'aucune déduction pertinente ne peut en être tirée : le jugement du Tribunal du travail de Namur concerne certes le licenciement d'un travailleur de SUD PRESSE mais il date de 2012 ... ; quant au jugement du Tribunal du travail de Bruxelles, il ne concerne pas SUD PRESSE mais le VIF L'EXPRESS.

SUD PRESSE apporte par ailleurs de son côté divers éléments corroborant sa thèse, à savoir :

- des attestations de Monsieur C chef d'édition, de Monsieur S , journaliste, et de Monsieur MA , chef d'édition à Verviers ; rien ne justifie d'écarter ces attestations qui répondent aux exigences du code judiciaire et qui sont précises et concordantes.
- le courrier adressé le 13 août 2013 à Monsieur M qui témoigne qu'un manque d'investissement lui avait déjà été reproché à cette époque et que c'est pour le « relancer » qu'il avait été transféré à Huy ; il lui était alors demandé de faire preuve d'initiatives nouvelles et d'enthousiasme. Monsieur M ne peut donc soutenir qu'il n'a jamais fait l'objet du moindre reproche ; son manque d'implication avait déjà été souligné par le passé.

Dans ces conditions, le Tribunal constate que Monsieur M ne fait pas la preuve que les motifs allégués par SUD PRESSE sont inexacts, ni qu'ils cachent un motif inavouable de licenciement.

Il doit donc être débouté de sa demande d'une indemnité de 6 semaines fondée sur la CCT n° 109.

E.2. DOMMAGES ET INTERÊTS POUR ABUS DE DROIT DE LICENCIER

1. Position des parties

Monsieur M considère que son licenciement s'est opéré dans un climat d'urgence et de surprise que rien ne justifiait et qui a créé un climat de suspicion à son égard. Il considère que SUD PRESSE a eu l'intention de salir sa réputation et de l'humilier. Le procédé utilisé aurait été inutilement vexatoire.

SUD PRESSE conteste les reproches de Monsieur M. Elle rappelle qu'elle a pris la peine de l'entendre préalablement à son licenciement, qu'elle a pris soin de le contacter à diverses reprises pour l'informer qu'il était convoqué à une réunion avec Monsieur L. Elle soutient en outre que le 7 août, elle ne lui a pas annoncé son licenciement mais qu'elle lui a fait part de son intention de le licencier en raison de la réorganisation des services sportifs et lui a proposé une alternative au licenciement (un reclassement dans la nouvelle cellule *desk* qui allait ouvrir à Liège).

SUD PRESSE conteste avoir intimé à Monsieur M. de vider son bureau de Huy et de rentrer chez lui dès le 7 août.

Elle conteste toute intention de nuire à Monsieur M.

2. Rappel des principes

La demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif est fondée sur l'article 1134, alinéa 3 du Code civil, et sur la théorie jurisprudentielle de l'abus de droit.

Le travailleur qui réclame des dommages et intérêts sur cette base doit prouver que :

- l'employeur a abusé de son droit de licencier, c'est-à-dire qu'il l'a exercé d'une façon qui dépasse manifestement l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent ;
- cet abus de droit lui a causé un préjudice distinct du préjudice qui est déjà réparé par l'indemnité compensatoire de préavis.

Concernant le préjudice, il faut rappeler que selon la Cour de cassation le préavis ou l'indemnité qui en tient lieu répare forfaitairement tout le dommage résultant de la rupture, en ce compris le dommage moral. Le travailleur doit donc établir que le dommage dont il demande réparation n'a pas été causé par le congé. Il doit démontrer des circonstances particulières qui accompagnent le congé et qui justifient l'octroi de ces dommages et intérêts².

Ce sont donc les circonstances accompagnant le congé qui peuvent éventuellement justifier l'allocation de ces dommages-intérêts

3. Application dans les faits

1.

Il s'agit en l'espèce d'examiner les circonstances dans lesquelles le licenciement s'est déroulé afin de décider si ces circonstances sont révélatrices d'une faute dans le chef de SUD PRESSE.

Les parties sont contraires en fait à plusieurs égards en sorte qu'il y a lieu, avant tout, de déterminer, sur base des pièces produites, quel fut le déroulement exact des faits :

- Quant aux modalités de convocation de Monsieur M. à l'entretien du 7 août

Au regard des pièces produites par les parties, le Tribunal estime qu'il est établi que Monsieur MA a adressé un e-mail (ce qui n'est pas contesté) le 6 août à Monsieur M. pour le convoquer, ainsi que deux SMS le 6 et le 7 août. Les captures d'écran produites par SUD PRESSE en font en effet la preuve. Monsieur M. a en outre tenté de le joindre par téléphone le 7 août matin, ce qui n'est pas contesté.

- Quant à la brutalité du licenciement du 7 août

Monsieur M. n'apporte pas le moindre élément de nature à démontrer qu'il a été sommé de vider son bureau dès le 7 août et que ses accès lui ont été coupés dès cette date. Il résulte de l'e-mail du 27 août produit en pièce n° 28 par SUD PRESSE que les accès ne semblent avoir été supprimés qu'à cette date et non le 7 août comme Monsieur M. le soutient.

- Quant au moment auquel une alternative au licenciement a été proposée à Monsieur M.

Le Tribunal estime que l'e-mail du 10 août 2020 de Monsieur M. permet de considérer que sa version des faits doit être retenue.

² Pour un rappel de ces principes, voy. C. trav. Liège, 25 juin, 2010, J.T.T. 2010, liv. 1081, 423; Chron. D.S. 2013, liv. 4, 194, note CLESSE, C.

Il écrit en effet *in tempore non suspecto* : « comme convenu lors de notre entretien téléphonique de ce matin, je vous tiens au courant de l'évolution de la situation suite à l'entrevue de mon délégué syndical, F. et la direction de Sudpresse. Ils assouplissent leur position en proposant une alternative : une place dans la nouvelle cellule desk qui va être créée, apparemment dès septembre. Les conditions en gros : horaire 16-23h, 1 dimanche sur 2 et...un salaire de base vu qu'ils lancent ça avec toute une série de nouvelles personnes.

Mon délégué syndical a aussi obtenu les chiffres pour mon licenciement si je refuse leur proposition. Je le vois jeudi matin pour qu'il m'explique tout ça en détails car il ne m'a pour l'instant donné que qq précisions.

En attendant, l'envoi du C4 est gelé ». (c'est le Tribunal qui souligne)

Dans son courrier du 20 août, SUD PRESSE écrit également que « Lors de notre entretien du 7 août, les raisons expliquant votre licenciement vous ont été données. A la suite de cet entretien, vous avez eu une discussion avec votre délégué syndical qui vous a donné les conditions d'emploi pour la nouvelle fonction que nous vous proposons. » (c'est le Tribunal qui souligne)

A la lecture de ces messages, il apparaît que c'est postérieurement à l'entretien du 7 août qu'une proposition alternative a été faite à Monsieur M. et ce exclusivement par l'intermédiaire de son délégué syndical.

En conclusion, le Tribunal estime que les faits se sont déroulés comme suit :

Monsieur M. a été convoqué le 6 août, jour de congé, par e-mail et par SMS pour un entretien le vendredi 7 août à 11 heures à Namur. Lors de cet entretien, SUD PRESSE lui a annoncé son licenciement. Suite à l'intervention du délégué syndical de Monsieur M. le jour-même après l'entretien, SUD PRESSE a formulé une proposition alternative de reclassement (exclusivement par l'intermédiaire du délégué syndical) et a gelé l'envoi de la lettre de licenciement et du C4 dans l'attente d'une réponse de Monsieur M., laquelle devait intervenir pour le lundi 17 août au plus tard.

2.

Ces points de fait étant éclaircis, reste à déterminer si les circonstances du licenciement sont révélatrices d'une faute dans le chef de SUD PRESSE.

Le Tribunal estime que les circonstances suivantes révèlent un exercice manifestement anormal du droit de licencier par SUD PRESSE :

- Monsieur M. qui était en poste à Huy depuis 2014, n'a jamais fait l'objet d'un avertissement formel ou à tout le moins écrit de SUD PRESSE alors que les griefs formulés à son encontre sont nombreux ; une mise au point formelle aurait peut-être permis à Monsieur M. d'ajuster son comportement ou à tout le moins de vivre différemment son licenciement puisqu'il aurait pu le prévoir ou l'anticiper. Il est légitime que Monsieur M. ait vécu son licenciement comme brutal et inattendu si aucun avertissement ou rappel à l'ordre formel ne lui a été adressé auparavant.

La mise en garde qui lui a été adressée en 2013 ne peut être considérée comme telle puisqu'elle concernait une ancienne fonction et remontait à 7 ans auparavant.

- SUD PRESSE n'a pas veillé à réaliser les évaluations de Monsieur M en 2018 et 2019. Or précisément ces évaluations auraient pu être l'occasion d'attirer l'attention de Monsieur M sur les griefs que SUD PRESSE avait à son égard.
- Monsieur M a été convoqué le 6 août alors qu'il était en congé pour un entretien le lendemain à 11 heures à Namur ; SUD PRESSE ne conteste pas que Monsieur M. était en congé le jeudi 6 août et ne s'explique pas quant à la nécessité de l'entendre dès le vendredi 7 août. SUD PRESSE n'était en l'espèce tenue par aucun délai de rigueur pour procéder au licenciement de Monsieur M en sorte que cette précipitation pose question et SUD PRESSE n'y apporte aucune réponse ; une telle convocation pour un entretien d'une telle importance aurait manifestement mérité un appel téléphonique dès le 6 août pour s'assurer que Monsieur M était disponible pour se rendre à Namur le lendemain à 11 heures et pour lui permettre le cas échéant de solliciter un report à bref délai ; l'entretien aurait également pu être fixé le lundi suivant afin de laisser le temps à Monsieur M de s'organiser.
- Alors que Monsieur M. a demandé des précisions à SUD PRESSE (à Monsieur L en particulier) par e-mail du jeudi 13 août concernant la nouvelle fonction qui lui était proposée et pour laquelle il devait prendre position le lundi 17 août au plus tard, SUD PRESSE ne lui a pas répondu et s'est contentée de lui notifier son licenciement dès le mardi 18 août.

Devant la surprise manifestée par Monsieur M. par e-mail du 19 août, SUD PRESSE a répondu que les conditions d'engagement étaient non négociables, qu'elles lui avaient déjà été fournies par son délégué syndical, et qu'il était donc inutile de les lui refournir, et qu'elle avait donc décidé de ne pas lui confier le poste proposé et de le licencier.

Or SUD PRESSE n'apporte aucun élément de nature à démontrer quelles informations le délégué-syndical de Monsieur M lui avait fournies, avec quelle précision et quelle certitude.

Rien ne permet donc de considérer, comme SUD PRESSE semble le soutenir, que les questions de Monsieur M n'étaient pas de réelles questions mais une tentative de négociation.

Rien ne permet non plus d'affirmer que Monsieur M savait que les conditions (pour autant qu'elles lui aient été données avec suffisamment de précision et de certitude) étaient non négociables.

Au regard des informations dont il dispose, le Tribunal estime qu'un employeur normalement prudent et diligent aurait dû répondre aux questions de Monsieur IV quant aux modalités de son nouveau poste, modalités qui concernaient des éléments essentiels du contrat de travail (soit le salaire et les horaires) à propos desquels il était parfaitement légitime que Monsieur M sollicite des précisions, d'autant qu'il n'avait jusqu'à ce moment eu aucune information directe de la part de SUD PRESSE à cet égard (l'ensemble des informations lui ayant été fournies par son délégué syndical).

Au vu de cette attitude de SUD PRESSE, on peut légitimement s'interroger sur sa réelle volonté de reclasser Monsieur IV et d'envisager de façon loyale et transparente avec lui la poursuite de la collaboration professionnelle. Pourquoi avoir accepté de formuler une proposition alternative si c'est ensuite pour refuser d'aller au bout de la proposition ?

Cette façon d'agir a pu réellement donner l'impression à Monsieur M qu'on ne le prenait pas au sérieux et qu'on manquait de respect à son égard.

En résumé, le Tribunal estime que les circonstances du licenciement de Monsieur M sont révélatrices d'un comportement fautif de SUD PRESSE au motif que :

- Elle n'a adressé aucune mise en garde formelle à Monsieur M au cours des mois, voire des années qui ont précédé son licenciement ;
- Elle n'a pas veillé à réaliser son évaluation en 2018 et 2019 en sorte que Monsieur IV n'a pas pu réaliser à quel point son employeur était mécontent de son travail ;
- Elle l'a convoqué dans la précipitation uniquement par e-mail et par SMS un jour de congé pour un entretien dès le lendemain à Namur ;
- Et surtout, elle n'a pas répondu à ses demandes de précisions concernant le reclassement qui lui était proposé, le mettant ainsi dans l'impossibilité de prendre position dans le délai imparti.

3.

Au regard de ce qui précède, le Tribunal estime que SUD PRESSE n'a pas agi comme un employeur normalement prudent et diligent.

Contrairement à ce que soutient Monsieur M, aucune intention de nuire n'est démontrée dans le chef de SUD PRESSE mais les circonstances du licenciement évoquées ci-dessus sont vexatoires.

La faute de SUD PRESSE a causé à Monsieur M un dommage moral, qui résulte non pas de la rupture du contrat de travail en elle-même mais des circonstances évoquées ci-dessus.

Le Tribunal évalue le dommage moral causé à Monsieur M, *ex aequo et bono* à 5.000,00 €.

E.3. DROITS D'AUTEUR

1. Position des parties

Monsieur M soutient qu'il pro-mérait des droits d'auteur à concurrence de 754,54 € brut par mois au cours du contrat de travail, une fiche de paie mensuelle lui étant délivrée à cet égard.

Il soutient que si SUD PRESSE entend continuer à exploiter ses œuvres, il lui appartient de continuer de lui verser les droits d'auteur correspondants. A défaut, selon lui, SUDPRESSE doit veiller à retirer l'ensemble de ses œuvres du Net, des bases de données et des archives.

SUD PRESSE conteste la demande de Monsieur M au motif que celui-ci n'est plus titulaire de ses droits d'auteur puisqu'il les a cédés à SUD PRESSE au terme de la convention conclue entre SUD PRESSE et la SAJ ainsi qu'en vertu d'une CCT d'entreprise de 2011.

2. Rappel des principes

En vertu de l'article XI.165 du Code de droit économique,

« §1. L'auteur d'une œuvre littéraire ou artistique a seul le droit de la reproduire ou d'en autoriser la reproduction, de quelque manière et sous quelque forme que ce soit, qu'elle soit directe ou indirecte, provisoire ou permanente, en tout ou en partie.

Ce droit comporte notamment (...)

§ 2. L'auteur d'une œuvre littéraire ou artistique jouit sur celle-ci d'un droit moral inaliénable. »

L'article XI.166 précise que : *« §1. Le droit d'auteur se prolonge pendant septante ans après le décès de l'auteur au profit de la personne qu'il a désignée à cet effet ou, à défaut, de ses héritiers conformément à l'article XI.171. »*

L'article XI.167, §1 prévoit que :

« § 1er. Les droits patrimoniaux sont mobiliers, cessibles et transmissibles, en tout ou en partie, conformément aux règles du Code civil. Ils peuvent notamment faire l'objet d'une aliénation ou d'une licence simple ou exclusive.

A l'égard de l'auteur, tous les contrats se prouvent par écrit.(...) »

Pour le cas particulier des auteurs sous contrat de travail, le §3 prévoit que :

« Lorsque des œuvres sont créées par un auteur en exécution d'un contrat de travail ou d'un statut, les droits patrimoniaux peuvent être cédés à l'employeur pour autant que la cession des droits soit expressément prévue et que la création de l'œuvre entre dans le champ du contrat ou du statut.

(...)

Des accords collectifs peuvent déterminer l'étendue et les modalités du transfert. » (c'est le Tribunal qui met en évidence).

3. Application dans les faits

1.

Il est demandé en l'espèce au Tribunal de décider si SUD PRESSE doit, pour continuer à exploiter les œuvres de Monsieur M après la rupture de son contrat de travail, poursuivre le paiement de droits d'auteur.

2.

En l'espèce, comme l'autorise l'article XI.167 §3 précité, la cession des droits d'auteur des journalistes travaillant pour SUD PRESSE a été réglée par une CCT d'entreprise signée le 31 janvier 2011. Elle a été renouvelée chaque année à tout le moins jusqu'en 2020.

Elle s'intitule CCT relative à contrepartie financière de la cession des droits d'auteur du personnel journaliste subordonné.

Elle prévoit expressément (article 4.1) que le personnel journaliste sous contrat de travail **« cède à titre exclusif à Sudpresse, qui l'accepte, ses droits d'adaptation, de traduction en toutes langues, de distribution au public, de communication au public et d'exploitation, sous toutes formes et par tous moyens, et sans aucune exception ni réserves sur l'ensemble des textes, photos, reportages vidéo et autres œuvres qu'il a écrit et qu'il écrira, qu'il a produit et qu'il produira pour Sudpresse en exécution de son contrat de travail. »**

Elle prévoit également que (article 4.4) **« Pour chacun des modes d'exploitation envisagés ci-avant, les droits d'auteur du journaliste concernés sont cédés à Sudpresse pour le monde entier et pour toute la durée des droits d'auteur, y compris ses éventuelles prolongations. »**

Concernant le paiement des droits d'auteur, elle stipule que (article 6.1) **« les droits d'auteur du personnel journaliste concerné seront liquidés mensuellement par parts égales. Ces derniers s'acquièrent au prorata des prestations de travail »** et encore que (article 6.3) **« les droits dont profitera le personnel journaliste concerné seront payés au prorata de leurs prestations rédactionnelles journalières. Un membre du personnel visé par l'ARTICLE 1 ci-dessus, dont le contrat de travail est rompu, qu'elle qu'en soit la raison, le premier novembre 2018 ne pourra prétendre à ses droits pour le mois de décembre 2019. De la même manière, en cas de rupture du contrat de travail le 15 novembre 2019, le journaliste visé pourra prétendre à sa mensualité jusqu'à cette date uniquement. »** (c'est le Tribunal qui met en évidence).

L'annexe à cette convention collective de travail précise pour chaque année le montant des revenus mobiliers issus de la cession de ces droits qui est applicable à chaque journaliste de SUD PRESSE.

Le montant octroyé à Monsieur IV pour l'année 2020 est de 754,54 €, ce qui correspond aux fiches de paie qui sont produites par Monsieur M et à sa revendication.

3.

Dans ces conditions, Monsieur M ne peut être suivi lorsqu'il soutient que SUD PRESSE continue de lui être redevable de ce forfait mensuel tant qu'elle utilise ses œuvres, même après la rupture de son contrat de travail.

En effet, Monsieur M a, par le biais de la CCT d'entreprise précitée, définitivement cédé à SUD PRESSE le droit d'exploiter les œuvres qu'il a produites lorsqu'il était sous contrat de travail.

SUD PRESSE bénéficie de ce droit jusqu'à l'expiration du droit d'auteur, soit 70 ans après le décès de Monsieur M (article 4.4 de la CCT et article XI.166 du Code de droit économique précités).

Contrairement à ce que Monsieur M soutient, le paiement des droits d'auteur n'est pas comparable à un abonnement qui devrait être payé mensuellement pour que le droit d'exploiter se poursuive. Le droit d'exploiter a été cédé une fois pour toute par Monsieur M lorsqu'il a produit chaque article, chaque photo ou chaque vidéo pour le compte de SUD PRESSE en contrepartie des droits d'auteur qui lui ont été payés mensuellement.

Ces droits d'auteur constituent la contrepartie de la cession du droit d'exploiter les œuvres et non la contrepartie d'une sorte de « location » du droit d'exploiter dont le paiement devrait être poursuivi mensuellement. La cession des droits est instantanée et définitive et ne doit pas être renouvelée chaque mois.

Le paiement mensuel des droits d'auteur ne se justifiait que lorsque Monsieur M, chaque mois, prestait pour le compte de SUD PRESSE et par définition produisait de nouvelles œuvres dont les droits d'auteur étaient cédés. Il ne se justifie plus depuis le 18 août 2020, date à laquelle Monsieur M a cessé toute production de nouvelle œuvre.

Il est inutile d'examiner le contenu de la convention de cession conclue entre SUD PRESSE et la société SAJ puisqu'elle ne pourrait aboutir à une autre solution que celle commandée par la CCT précitée.

Monsieur M sera débouté de sa demande.

E.4. INDEMNITE DE PROCEDURE

1.

En vertu de l'article 1017 du Code judiciaire, la partie qui succombe est condamnée aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure prévue à l'article 1022 du Code judiciaire.

L'article 1017 précise également que « *Les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, soit si les parties succombent respectivement sur quelque chef, soit entre conjoints, cohabitants légaux ou de fait, ascendants, frères et sœurs ou alliés au même degré.* »

2.

Monsieur M. demande qu'une somme de 2.600 € d'indemnité de procédure lui soit octroyée.

Dans la mesure où Monsieur M. échoue sur deux chefs de demande sur trois et qu'il n'obtient en définitive qu'une somme de 5.000,00 €, le Tribunal estime qu'il faut limiter l'indemnité de procédure qui lui revient à la somme de 910,00 € correspondants aux litiges dont l'enjeu se situe entre 2.500,01 € et 5.000,00 €.

F. DECISION DU TRIBUNAL

Le Tribunal, statuant publiquement et contradictoirement,

Dit l'action recevable et partiellement fondée ;

Condamne SUD PRESSE à payer à Monsieur M. 5.000,00 € à titre de dommages et intérêts pour abus de droit de licencier ;

Déboute Monsieur M. du surplus de sa demande ;

Condamne SUD PRESSE aux dépens, soit :

- le remboursement à Monsieur M. de la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne : 20,00 € ;
- l'indemnité de procédure en faveur de Monsieur M. : 910,00€.

Ainsi jugé par la CINQUIEME Chambre du Tribunal du Travail de Liège, division de Huy, composée de :

Madame Stéphanie BAR, juge, présidant la présente chambre ;

Monsieur Ferenc SEBOK, juge social au titre d'employeur ;

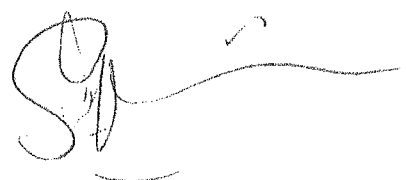
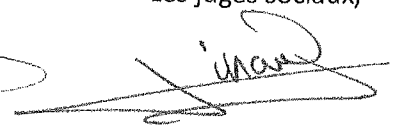
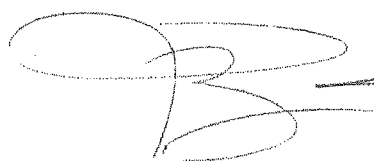
Madame Emmanuelle PIRARD, juge social au titre d'employé ;

qui ont assisté à tous les débats, ont participé au délibéré et ont signé avant la prononciation avec Monsieur Frédéric GILLET, greffier.

Le greffier,

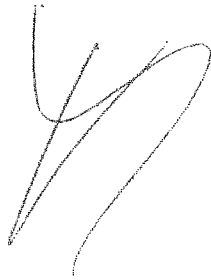
La présidente,

Les juges sociaux,



Et prononcé, en langue française, à l'audience publique de la même chambre le LUNDI DOUZE SEPTEMBRE DEUX-MILLE-VINGT-DEUX par Madame Natacha LHOEST, juge, assistée de Frédéric GILLET, greffier, Madame Stéphanie BAR, juge, étant légitimement empêchée au jour du prononcé est remplacée par ordonnance du 7 septembre 2022 (art 782bis du Code judiciaire).

Le greffier,



Le juge,

