

Numéro de répertoire : 2021 / 886
Date du prononcé : 23/02/2021
Numéro de rôle : 19/ 314/A
Matière : Contrat de travail employé
Type de jugement : Définitif

Expédition délivrée le	Expédition délivrée le
à	à
Me	Me
Reg. Expéd. n°	Reg. Expéd. n°
Droits acquités :	Droits acquités :

Tribunal du travail de Liège Division Namur

2^{ème} chambre

Jugement

En cause de :**Monsieur C**

partie demanderesse, ayant pour conseil et comparaissant par Maître GILSON STEVE, avocat à 5000 NAMUR, place d'Hastedon, 4/1

Contre :

SUD PRESSE SA, (BCE: 0464.786.980), dont le siège social est établi à 5000 NAMUR, Rue de Coquelet 134

partie défenderesse, comparaissant par Maître Etienne PIRET loco Maître LEHMANN ETIENNE, avocat à 1081 KOEKELBERG, Avenue du Panthéon 54

I. Indications de procédure

Vu les pièces du dossier de la procédure, notamment :

- la requête contradictoire déposée au greffe le 30 avril 2019 et notifiée aux parties conformément à l'article 1034sexies du Code judiciaire,
- l'ordonnance prise le 24 juin 2019 en application de l'article 747 §1^{er} du Code judiciaire, fixant la cause à l'audience du 26 janvier 2021, afin d'y être plaidée,
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 6 septembre 2019
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 19 décembre 2019
- les conclusions de additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 13 janvier 2020
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 22 juin 2020
- les secondes conclusions de additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 17 août 2020
- les dossiers de pièces des parties,
- le procès-verbal d'audience.

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

En l'absence de conciliation des parties, le tribunal a entendu les parties en leurs explications et moyens à l'audience publique du 26 janvier 2020 déclaré les débats clos, mis la cause en délibéré et décidé qu'il serait statué à l'audience de ce jour.

II. Objet de la demande :

La partie demanderesse sollicite, en terme de conclusions, la condamnation de la partie défenderesse au paiement :

- de la somme de 1723,76€ brut au titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts ;
- de la somme de 28.014,47€ brut au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération ;

- de la somme de 5000€ évalué *ex aequo et bono* à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;
- de la somme de 1€ provisionnel pour toute somme qui resterait due à la partie demanderesse en exécution des relations contractuelles ayant existés entre elles ;
- des frais et dépens de l'instance.

La partie demanderesse sollicite, en terme de conclusions, la condamnation de la partie défenderesse à la délivrance des documents sociaux rectifiés dans les huit jours du jugement à intervenir, et ce sous bénéfice d'une astreinte de 25 € par jour de retard.

Lors de l'audience du 26.01.2021, la partie demanderesse renonce au chef de demande relatif à la somme de 1€ provisionnel pour toute somme qui resterait due à la partie demanderesse en exécution des relations contractuelles ayant existés entre elles.

III. Recevabilité :

La procédure a été introduite par requête reçue au greffe le 30.04.2019.

Elle est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délais légaux et devant la juridiction compétente.

Sa recevabilité n'a, du reste, pas été contestée.

IV. Les faits :

Il ressort des documents et pièces déposés ainsi que des explications fournies à l'audience que :

- La partie demanderesse est entrée au service de la partie défenderesse le 01.12.2012, en qualité de chef d'édition, dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée.
- En février 2017, la partie demanderesse a postulé en vue d'exercer la fonction de rédacteur en chef adjoint. Il ne fut cependant pas retenu. Madame P fut désignée à cette fonction.
- Le 04-05-2017, la partie demanderesse a reçu un avertissement (pièce 15 du dossier de la partie demanderesse) :

Nous revenons vers toi suite à l'incident de ce mardi 02 mai 2017.

En effet, lors d'une réunion avec le Rédacteur en chef, M. , et le Rédacteur en chef adjoint, S tu n'as pas supporté des remarques constructives et modérées faites par ces derniers sur la Une du journal. Tu t'es emporté en sur-réagissant et en remettant en cause l'ensemble de ton travail. Par ailleurs, tu as mis en cause de manière totalement injustifiée d'autres journalistes et responsables qui n'étaient pas concernés par le journal du jour.

Ce n'est pas la première fois que ton caractère provoque des tensions et crispations au sein des équipes de la rédaction et son encadrement. Il y a trois semaines, nous avons dû gérer un incident majeur avec ton supérieur hiérarchique, R. , qui avait la responsabilité de la conduite du journal. Tu l'as remis en cause de manière injustifiée devant l'ensemble des journalistes présents, suscitant beaucoup de réactions de tes collègues. Cet incident fut inacceptable et eut pu justifier ton licenciement, le cas échéant pour motif grave, dans les termes et conditions de l'article 35 de la loi du 03 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

De manière plus générale, tu critiques régulièrement et publiquement le fonctionnement du journal, les équipes et ta hiérarchie. Les exemples sont nombreux.

Nous ne pouvons plus accepter de tels comportements qui occultent tes qualités journalistiques. C'est pourquoi si de tels incidents du même type devaient se reproduire, nous serons dans l'obligation de prendre des mesures beaucoup plus graves à ton égard.

Nous sommes impatients que tu comprennes l'importance de cette mise en garde et que tu privilégies dorénavant un travail d'équipe dans un climat serein.

(...).

- En date du 12.05.2017, la partie demanderesse contestera, dans un courrier de 3 pages (pièce 16 de la partie demanderesse), l'avertissement en ces termes :

« (...) »

Cette lettre m'étonne par ailleurs d'autant plus que, tout récemment également, [redacted] ne confiait sous le sceau de la confiance la prochaine dégradation de [redacted] R. [redacted] de son poste de rédacteur en chef adjoint, me demandant si cette fonction m'intéressait dès qu'elle serait libre comme nous en avions discuté auparavant.

(...)

Enfin et qui plus est, en parallèle à mes excellentes relations avec [redacted], il me revient fréquemment, [redacted] que tu dis beaucoup de bien de moi à des ministres et présidents de parti que tu rencontres, et même récemment encore lors d'une réunion de l'APJ.

(...)

La description de l'incident du 02 mai ne correspond pas à la réalité. Ce matin-là, dès mon arrivée à 8 heures, il m'a été reproché, par [redacted] et [redacted], du choix la veille au soir d'un sujet pour la Une du lendemain alors que j'étais à la barre du journal en remplacement de [redacted]. J'ai expliqué calmement assumer ce choix sans mettre en cause qui que ce soit. J'ai également développé ce qui l'avait factuellement motivé la veille, notant au passage que le schéma de cette Une avait été envoyé alors à une série de personnes, dont [redacted] et [redacted], sans réaction de leur part. Cela a eu don d'énerver [redacted], qui a haussé le ton et utilisé des mots fortement désobligeants, le tout avec la porte de son bureau grande ouverte sur la rédaction. Je n'ai, personnellement, ni haussé le ton ni été impoli. Ce n'est pas, comme vous le savez, dans mes habitudes.

Concernant l'« Incident majeur » dont vous faites états avec [redacted] R. [redacted], il est erroné de dire que je l'aurais « remis en cause de manière injustifiées devant l'ensemble des journalistes présents ». Le tenant au courant le 12 avril dans l'après-midi d'un scoop au sujet de Stéphane Moreau sur lequel je travaillais depuis le matin avec son aval donné en réunion de rédaction, M. R. [redacted] m'a annoncé, devant mes collègues médusés, que « [redacted] M. [redacted] avait téléphoné depuis son lieu de vacances et ne voulait pas qu'on critique Stéphane Moreau dans le journal », le tout ponctué d'un grand éclat de rire lancé à la cantonade, particulièrement humiliant pour mon travail et ma personne. [redacted] M. [redacted] m'a d'ailleurs dit quelques jours plus tard qu'il lui en ferait le reproche, ce qui semble avoir été fait puisque M. R. [redacted] est ensuite revenu brièvement mais spontanément vers moi pour rediscuter de cet épisode malheureux.

Cette annonce ponctué de ce rire m'ont valu beaucoup de réactions offusquées autour de moi, et même de la part d'un ancien, membre de la rédaction qui l'avait appris je ne sais comment.

(...)

Quant à l'affirmation que « je critique régulièrement et publiquement le fonctionnement du journal, les équipes et la hiérarchie », j'ignore sur quels « exemples nombreux » vous la basez. C'est le premier mot que j'en entends en quatre ans et demi de relation contractuelle avec Sudpresse. J'aimerais néanmoins obtenir plus de détails à ce sujet, qui relève de la part de ceux qui le colporte de diffamation et calomnies. (...) »

- En date du 06.06.2017, la partie défenderesse répondra, ce qui est contesté par la partie demanderesse, ce qui suit (pièce 3 du dossier de pièce de la partie défenderesse) :

« (...) »

Nous ne pouvons marquer notre accord sur le contenu de ce dernier et surtout sur l'interprétation que tu donnes aux différents entretiens et incidents repris dans ton courrier.

(...) »

- En octobre 2017, la partie demanderesse fut désignée en qualité d'éditorialiste en chef.

- En date du 13.12.2018, eu lieu un incident, dont le contenu fait débat.

- En suite de cet incident, une réunion eu lieu entre la partie demanderesse, Monsieur F (chef de l'information générale au sein de la défenderesse) et Monsieur S (rédacteur en chef). Le contenu et le déroulement de cette réunion fait également débat entre les parties.
- En suite de cette réunion, la partie demanderesse a rencontré Monsieur L L. Le contenu de cette entretien fait également débat.
- Par courrier daté du 13.12.2018, la partie défenderesse notifia à la partie demanderesse la fin de son contrat moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis. En suite d'une erreur dans l'adresse, le préavis fut une seconde fois notifié en date du 17.12.2018.
- Le formulaire C4 précise, comme motif de licenciement, « Ne convient plus aux exigences de la fonction ».
- En date du 18.12.2018, une nouvelle rencontre eu lieu entre la partie demanderesse et Monsieur L à la boulangerie à Bouge.
- En date du 02.01.2018, la partie demanderesse adressera un courrier dans lequel elle demande les motifs de son licenciement.
- Par courrier recommandé daté du 04.02.2019 (pièce 13 du dossier de la partie défenderesse), la partie défenderesse explicita les motifs du licenciement comme suit :

« Monsieur,

Concerne : Votre courrier du 02 janvier 2019

En date du 2 janvier 2019, vous m'avez adressé, par recommandé (avec accusé de réception), un courrier réclamant les motifs concrets de votre licenciement, en faisant référence à cet égard aux articles 3 et 4 de la CCTn°109.

Les motifs concrets de votre licenciement sont les suivants (ainsi que vous le savez fort bien) :

Vous êtes entré au service de SUDPRESSE en qualité de journaliste le 1^{er} décembre 2012.

Après plusieurs années de prestations tout à fait satisfaisantes, depuis un temps significatif, vous manifestez explicitement et implicitement ne plus être motivé par votre travail, adoptant à son égard et à l'égard de votre hiérarchie et de votre entourage professionnel des attitudes et propos exprimant une constante insatisfaction et un négativisme chronique.

Votre rendement professionnel, depuis quelques mois, est par ailleurs en déclin, tant d'un point de vue quantitatif que d'un point de vue qualitatif.

De manière de plus en plus systématique (et justifiée), depuis plusieurs mois, vous tenez des propos et attitudes constamment négatifs, traduisant une évidente démotivation et impactant par ailleurs votre entourage professionnel.

A plusieurs reprises au cours de ces derniers mois, vous avez adopté un comportement inapproprié à l'égard d'interlocuteurs constituant des sources essentielles pour assurer la qualité rédactionnelle de nos éditions en général, des pages politiques en particulier.

Dépassant très clairement l'affirmation et/ou l'illustration de l'indépendance du journaliste (que votre journal n'entend pas et n'a jamais entendu remettre en question), vos attitudes et propos à l'adresse de ces personnes ont clairement revêtu des contenus rendant de plus en plus problématique (voire impossible) la poursuite de votre travail.

Ainsi, notamment, à titre d'exemple, vous vous souviendrez des propos (écrits) tenus par vous à l'adresse de Madame Zakhia KHATABI (vice-présidente d'Ecolo) en date du 18 mai 2018, où vous lui écriviez (entre autre) : « Vous savez très bien ce que vous venez de faire : partager publiquement une double page de nos éditions (ce qui est illégal) écrite à un moment où personne ne savait que la fillette avait succombé à une balle dans la tête pour tenter de crédibiliser votre discours d'extrême droite. C'est abject. Et ça n'en restera pas là. Bonne soirée à votre conscience, si elle vous accepte encore... ».

Alors que Madame KHATABI tentait de vous calmer, vous avez persisté en vos propos, injures, menaces...

En cette occasion (notamment), faisant totalement fi des règles les plus élémentaires de la profession de journaliste, votre indépendance et de votre obligation de tendre à la préservation et à la promotion des intérêts de votre employeur, vous n'hésitez donc pas à injurier et menacer (« Et ça n'en restera pas là... ») une mandataire politique importante dans le paysage politique belge.

Vous vous êtes répandus en fougades comparables également, notamment :

- s'agissant du président du CDH (lequel nous a rapporté à plusieurs reprises vos propos inadmissibles tenus avec lui, par vous, au téléphone),

- s'agissant de Monsieur JAVAUX, ancien vice-président d'Ecolo,

- s'agissant de Monsieur Georges-Louis BOUCHEZ,...

A plusieurs reprises, sans motif (ou subsidiairement de manière à l'évidence à tout le moins aussi excessive qu'inappropriée), vous vous êtes répandu en propos injurieux à l'adresse et / ou au sujet de collègues de travail, n'hésitant notamment pas :

- à traiter Monsieur B.J. d'envieux, de jaloux, d'inefficace, de chiant ;

- à traiter Madame M.J. de fainéante, d'incompétente ;

- à traiter Madame L.P., chef de l'information générale, de « charogne », à lui reprocher une prétendue fainéantise, de ne prétendument pas lire les journaux, de ne prétendument pas s'investir dans la rédaction et de ne prétendument pas présenter quelque plus-value journalistique ;

- à imputer à Monsieur R chef de l'information générale, de ne prétendument « pas lire les journaux » ce qui, selon vous, posait problème(s) s'agissant des choix éditoriaux.

Alors que la chose ne relevait nullement de vos fonctions, vous n'avez pas hésité à indiquer à Madame M.S. qu'elle devait changer ses priorités et ses sujets et ne plus écrire dans le Maxx.

Vous n'avez pas hésité à conseiller à Madame A.V., une jeune journaliste prometteuse, sur laquelle nous comptions beaucoup, d'accepter une proposition d'emploi à la RTBF, nuisant (ou tendant par là à nuire) (ou admettant en tout cas par là de nuire, fut-ce le cas échéant) aux intérêts de votre employeur, en violation flagrante, au surplus, de l'obligation d'exécution de bonne foi du contrat de travail...

Dans ce contexte, de manière générale, vos rapports avec l'ensemble de vos collègues de travail, de plus en plus, sont évidemment devenus de plus en plus difficiles...

En date de ce 13 décembre 2018, nous vous avons convoqué pour faire avec vous le point au regard de ce qui précède, en présence de Monsieur I S I (rédacteur en chef) et de Monsieur I R (chef de l'information générale).

Cet entretien a assez rapidement tourné à un monologue de votre part, au terme duquel vous avez manifesté explicitement ne plus vous épanouir au sein de la rédaction, de manière par ailleurs très agressive.

Notamment, vous avez déclaré, sans fondement, que vous n'aviez plus confiance en Monsieur I S I rédacteur en chef, et que vous étiez persuadé que celui-ci « voulait votre peau ».

Le propos est d'autant plus surprenant que vous avez fait l'objet d'une promotion lors de la désignation de Monsieur S I en qualité de rédacteur en chef et que vous vous êtes vu confié de nouvelles responsabilités en tant qu'éditorialiste en chef.

Alors que les responsabilités qui vous avaient été confiées par Monsieur S I vous étaient rappelées, vous avez exprimé mettre en doute sa parole et faire davantage confiance à ce qui avait et/ou aurait été rapporté par d'anciens responsables.

Au cours de l'entretien, vous avez proposé à plusieurs reprises de monter me voir pour aborder la question de votre licenciement.

La note circonstanciée versée à votre dossier en mai 2017 vous mettait déjà solennellement en garde s'agissant de vos problèmes récurrents de comportement et précisait que la répétition que ce genre de problèmes pourrait avoir de graves conséquences s'agissant de la poursuite de votre travail au sein de notre entreprise.

Vous vous souviendrez également des nombreuses discussions et tentatives de discussions que nous avons eues avec vous à ce sujet.

A l'évidence, il était impossible de voir la relation de travail se poursuivre.

Alors que les faits eussent pu assurément justifier, à de multiples reprises, un licenciement du chef de motif grave, sans préavis ni indemnité, nous avons entendu préserver votre situation personnelle en admettant de régler une indemnité compensatoire de préavis.

Au regard de multiples allégations par ailleurs actuellement articulées par vous, nous tenons par ailleurs à relever à tout le moins ce qui suit (sans préjudice de toutes autres observations à faire valoir en temps et en heures s'il échet).

La quasi-totalité des jours de congé et de récupérations sollicités par vous au cours de l'année 2018, ont été acceptées (et obtenus par vous), comme sollicités par vous (à l'exception de quelques dates où la chose ne fut pas possible, compte tenu des contraintes inhérentes au bon fonctionnement de la rédaction).

Ce n'est pas, fondamentalement, votre travail journalistique qui s'est avéré problématique/incompatible avec la poursuite de votre occupation par nous, mais plutôt vos comportements outranciers répétés au sein de la rédaction, auprès de vos collègues, auprès de votre hiérarchie et auprès de tiers constituant des personnes-sources essentielles au bon développement, en toute indépendance, des activités de notre rédaction.

Au cours de la réunion du 13 décembre 2018, la crise politique et les angles d'attaques du traitement de cette crise furent évoqués, et non pas la place à lui donner dans les médias.

Vous avez exprimé en cette occasion, une fois de plus, une profonde démotivation et vous vous êtes répandu en propos critiques extrêmes, constamment injustifiés (ou subsidiairement totalement excessifs) vous livrant à un travail systématique (et manifestement préparé/prémédité) de dénigrement de vos collègues, en étant manifestement animé d'une volonté qui n'était pas celle de servir les intérêts de la rédaction.

(...) ».

V. Discussions :

A. Quant à l'indemnité compensatoire de préavis :

En droit

L'indemnité compensatoire de préavis n'inclut pas seulement la rémunération en cours, mais également les avantages acquis en vertu du contrat de travail conformément à l'article 39 de la loi du 03/07/1978 (le Tribunal souligne) :

« § 1^{er}. Si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé aux articles 37/2, 37/5, 37/6 et 37/11, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir. (...) »

L'indemnité de congé comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat.

Lorsque la rémunération en cours ou les avantages acquis en vertu du contrat sont partiellement ou entièrement variables, on prend en compte, pour la partie variable, la moyenne des douze mois antérieurs ou, le cas échéant, la partie de ces douze mois au cours de laquelle le travailleur a été en service.

Pour les travailleurs payés au forfait, la détermination de la rémunération hebdomadaire pour calculer l'indemnité de congé s'obtient en multipliant la rémunération mensuelle par trois et en la divisant par treize.]¹

(...) »

En l'espèce**1. Position des parties :**

Les parties s'opposent sur plusieurs éléments de la rémunération en cours au moment du congé, base de calcul de l'indemnité de préavis.

La partie demanderesse sollicite que soit condamné la partie défenderesse au paiement d'une indemnité complémentaire de 1.723,76€ bruts. Elle fonde sa demande sur une rémunération annuelle de 85.625,50€ bruts tenant compte :

- de l'octroi d'éco-chèque (250€ par an);
- d'un avantage en nature du véhicule sur base de sa valeur réelle (estimé à 4200€ par an par la partie demanderesse alors que la partie défenderesse a estimé l'avantage à 1298€ par an- ce qui correspond aux montants déclarés à titre d'avantage en nature sur les fiches de paie) ;
- d'un avantage en nature lié à la mise à disposition d'un téléphone (estimé à 144€ par an par la partie demanderesse alors que la partie défenderesse a estimé l'avantage à 48€ par an).

La partie défenderesse conteste, quant à elle, l'évaluation effectuée par la partie demanderesse.

A titre subsidiaire, la partie demanderesse conteste le calcul effectué par la partie demanderesse.

2. Position du Tribunal :

Quant aux éco-chèques, le Tribunal estime qu'ils doivent être intégrés dans la base de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis à concurrence de 250€ (base annuelle).

Quant à la mise à disposition véhicule de société, la Cour de Cassation a confirmé¹ ce qui suit :

- l'usage d'un véhicule de société doit être pris en considération pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis. Ceci vaut même si l'avantage de la voiture ne figurent pas sur le compte individuel, n'a pas été déclaré fiscalement ou si le travailleur paie à l'entreprise une contribution pour pouvoir utiliser la véhicule à titre privé² ;

- il y a lieu de tenir compte de la valeur réelle de l'avantage en nature (c'est-à-dire de la jouissance qu'en retire le travailleur), à l'exclusion de la valeur convenue entre parties, de celle déclarée au fisc ou même du coût du véhicule pour l'employeur.

Lorsque la valeur réelle de l'avantage en nature ne peut être déterminée avec précision, le juge doit tenter de s'approcher autant que possible de cette valeur réelle en tenant compte des éléments concrets de l'affaire³.

Entrent en considération, la valeur d'amortissement de la voiture, le carburant, l'assurance et les taxes de circulation⁴. L'évaluation doit se faire par référence à l'avantage matériel qu'en retire le travailleur⁵.

La partie demanderesse avait à sa disposition :

- un véhicule de type Volkswagen Golf Diesel de 2012 ;
- une carte carburant limité à 2.500€ par an.

¹ Cass, 4 janvier 1993, *J.T.T.*, 1993, p.328 ; Cass., 29 janvier 1996, *J.T.T.*, 1996, p.188.

² N. WELLEMANS Les rémunérations alternatives, *Anthémis*, 2019, p. 630

³ Cass., 26 septembre 2005, *J.T.T.*, 2005, 494

⁴ C. trav. Bruxelles, 30 mai 2000, *J.T.T.*, 2000, 318

⁵ C. trav. Liège (sect. Namur), 13 mars 2003, *R.R.D.*, 2003, 199

Le Tribunal estime que l'avantage pour le véhicule mis à disposition, ainsi que la carte essence, peut être évalué à 250€ par mois au vu, notamment, de l'ancienneté du véhicule et de la limitation annuelle de la carte essence.

Quant à la disposition d'un téléphone portable de type Iphone 6S, le Tribunal estime qu'il doit être évalué à 12€ par mois. La valeur prise en compte par la défenderesse (4€) ne peut raisonnablement pas être considérée comme la valeur réelle qu'en retire le travailleur.

Doivent donc être inclus dans la base annuelle de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis :

- les éco-chèques à concurrence de 250€ ;
- l'avantage lié à la mise à disposition d'un véhicule de type Volkswagen Gold Diesel avec carte essence à concurrence de 3.000€ (250€ x 12)
- l'avantage lié à la mise à disposition d'un Iphone 6S à concurrence de 144€ (12€ x 12).

La rémunération annuelle se décompose dès lors comme suit :

Salaire annuel (non contesté)	72.677,06€ (5.625,16€x12,92)
Prime de fin d'année (non contesté)	5.625,16€
Chèques repas (non contesté)	1.589,28€
Assurance groupe (non contesté)	960€
Assurance hospitalisation (non contesté)	180€
Eco-chèque	250€ (montant non contesté)
Voiture de société + carte essence	3.000€ (fixé par la Tribunal)
Iphone	144€ (fixé par la tribunal)
Total	84.425,5€

Pour une indemnité de 3 mois et 15 semaines, le calcul se décompose comme suit :

Rémunération mensuelle = 7.035,46€ (84.425,5 / 12)

Rémunération hebdomadaire= 1.623,57 € (84.425,5 / 52)

Soit la somme de 45.459,88€ brut ((7035,46€x3) + (1623,57€ x 15)), dont il y a lieu de déduire la somme de 44.401,27€ d'ores et déjà perçue.

B. Quant au licenciement manifestement déraisonnable

En droit,

La convention collective de travail n° 109 consacre le droit du travailleur à connaître les motifs de son licenciement et définit la notion de licenciement manifestement déraisonnable.

L'article 8 de la CCT 109 dispose que :

« 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. »

Cet article est commenté comme suit par les partenaires sociaux :

« 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. »

Selon la doctrine⁶ :

« Il faut donc non seulement que le licenciement repose sur l'aptitude du travailleur, sur sa conduite ou sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, mais encore qu'un employeur « normal et raisonnable » eut lui aussi pu opter pour le licenciement dans les mêmes circonstances »

Le tribunal du travail de Liège, division Dinant, a jugé le 20 mars 2017⁷ que :

« le licenciement sera régulier au sens de l'article 8 de la CCT n° 109 s'il se base sur un motif en lien avec l'aptitude, la conduite du travailleur ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise et si la décision de licencier aurait été prise par un employeur normal et prudent. (...) Le Tribunal est donc amené à vérifier la légalité du motif invoqué par l'employeur, sa réalité et le lien de causalité nécessaire entre le motif et le licenciement sachant toutefois que l'employeur est seul juge des nécessités de son entreprise, de la gestion de celle-ci et de la valeur de chaque travailleur, ce qui correspond au contrôle marginal prévu par l'article 8 de la CCT».

Le tribunal dans sa décision précitée relève la généalogie existant entre la CCT 109 et l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 aujourd'hui abrogé.

De nombreuses considérations ont amplement été développées à l'endroit de cet ancien article 63 qui concernait le licenciement « présumé » abusif du travailleur ouvrier.

La Cour de cassation, citée par la division de Dinant dans son jugement du 20 mars 2017, avait retenu qu' :

⁶ Sophie GERARD, Anne-Valérie MICHAUX, Erwin CRABEELS, La C.C.T. imposant la motivation du licenciement et sanctionnant le licenciement manifestement déraisonnable : une première lecture et déjà – de nombreuses questions », Chr. D.S. 2014, p. 146 cités notamment par TT Liège, div. Namur, 19 octobre 2016, RG 15/394/A (inédit)

⁷ RG 15/ 1317/ A, inédit

« un licenciement pour un motif lié à l'aptitude à la conduite de l'ouvrier est abusif si le motif est manifestement déraisonnable »⁸.

Il a été jugé⁹ que :

« Sur base de cette disposition, il appartient au Tribunal de contrôler deux éléments :

1. Il doit tout d'abord vérifier si les motifs 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.

2. Il doit ensuite 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 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. »

Le motif invoqué doit être légitime, valable et raisonnable¹⁰.

Le licenciement doit être proportionné aux circonstances de la cause, raisonnable et légitime. Selon la doctrine :

« En ce qui concerne le critère de l'attitude, la jurisprudence de la Cour de cassation du 22 novembre 2010 nous paraît parfaitement applicable. Il faut en effet un motif valable de congé. L'employeur ne peut invoquer n'importe quelle « attitude ». Le motif du licenciement doit être raisonnable ou légitime, ce qui donne un contrôle de proportionnalité entre les faits qui sont invoqués et la décision de mettre fin au contrat de travail. Sans exiger que le comportement du travailleur pouvant justifier valablement un licenciement doive être fautif, parce qu'un licenciement décidé, par exemple, sur la base de l'attitude peut provenir d'un comportement non fautif de celui-ci, encore faut-il que la décision de l'employeur soit raisonnable ou légitime ».¹¹

En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable, en vertu de l'article 9 de la CCT n°109, d'une indemnité correspondant au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

Le commentaire de l'article 9 précise à cet égard que :

« Le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement ».

⁸ G. CHUFFART et A. AMERIAN, « Le licenciement abusif des ouvriers : une évolution nécessaire », J.T.T. 2012, pages 65 et suivantes ; Chr. D. S., 2011, pages 4 à 7 et C. WANTIEZ, observations sous les deux arrêts de cassation publiés au J.T.T. 2011, pages 8 et 9 ; C.T. Mons, 20.10.2014, RG 2013/AM/332

⁹ Trib. trav. Liège, div. Huy, 17 juin 2019, inédit, RG 18/161/A

¹⁰ M. JOURDAIN, Motif grave et licenciement abusif IN Le congé pour motif grave, sous la coord. de S. GILSON, Anthémis, Limal, 2011, pages 423 et svtes

¹¹ L. DEAR et S. GILSON, « L'obligation de motiver le congé et le licenciement manifestement déraisonnable » in « L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés », Anthémis 2014, p. 227 cités par TT Liège, div. Namur, 19 octobre 2016.

La charge de la preuve incombe, selon les cas, à l'employeur ou au travailleur¹² :

« Si l'employeur a correctement communiqué les motifs du licenciement sur demande du travailleur ou d'initiative, 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 ou pas correctement communiqués au travailleur 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 ».

Concernant la charge de la preuve, trois hypothèses peuvent être envisagées :

- soit le travailleur n'a pas demandé et/ou n'a pas reçu spontanément la motivation de son licenciement et la charge de la preuve lui incombe intégralement, il devra prouver les motifs de son licenciement et le caractère déraisonnable de ces derniers ;
- soit le travailleur a demandé mais n'a pas reçu la motivation de son licenciement et la charge de la preuve incombe à l'employeur, il devra démontrer les motifs du licenciement et le caractère raisonnable de ces derniers ;
- soit le travailleur a demandé et a reçu la motivation de son licenciement et un partage de la charge de la preuve s'installe alors, l'employeur devra démontrer la véracité des motifs, le travailleur devra démontrer le caractère manifestement déraisonnable de ces derniers.

Il est à noter, concernant la troisième hypothèse, que la majorité de la jurisprudence¹³ estiment que cette hypothèse renvoie en réalité à l'article 870 du Code judiciaire. Dès lors, il appartient à l'employeur de démontrer la réalité des faits invoqués dans le courrier de motivation (ou dans le courrier de rupture, si l'employeur a donné d'initiative une motivation), et au travailleur (demandeur) de démontrer que les faits ainsi invoqués ne sont pas la cause réelle du licenciement ou qu'ils n'existent pas, et que la rupture du contrat de travail est donc manifestement déraisonnable.

En l'espèce,

1. Dans un premier temps, le Tribunal relève que nous sommes dans la troisième hypothèse, à savoir un partage de la preuve dans la mesure où la partie demanderesse a sollicité de connaître les motifs de son licenciement et que la partie défenderesse a répondu à cette demande dans les délais et sous les formes prescrites dans la CCT n°109.

2. La partie défenderesse expose, dans son courrier du 04.02.2019, avoir pris la décision de licencier la partie demanderesse pour les motifs suivants :

a) la partie demanderesse aurait manifesté explicitement et implicitement ne plus être motivé par son travail, adoptant à son égard et à l'égard de sa hiérarchie et de son entourage professionnel des attitudes et propos exprimant une constante insatisfaction et un négativisme chronique ;

¹² L. PELTZER, E. PLASCHAERT, « La motivation du licenciement des travailleurs : nouvelles règles pour tous les travailleurs depuis le 1^{er} avril 2014 », J.T. 2014, p. 387 cités notamment par TT Liège, div. Namur, 19 octobre 2016.

¹³ CLAEYS & ENGELS, Licenciement et démission, Kluwer, n°1093.

b) le rendement de la partie demanderesse aurait été moindre sur les derniers mois de son occupation tant d'un point de vue quantitatif que d'un point de vue qualitatif ;

c) le comportement de la partie demanderesse aurait été, au cours des mois précédents son licenciement, inapproprié à l'égard d'interlocuteurs constituant des sources essentielles pour assurer la qualité rédactionnelle des éditions en général, des pages politiques en particulier (propos déplacés adressés à l'égard de Madame Zakhia KHATABI – vice-présidente d'Ecolo, du président du CDH, Monsieur JAVAUX, ancien vice-président d'Ecolo, Monsieur Georges-Louis BOUCHEZ)

d) le comportement déplacé / propos injurieux à l'égard de collègues de travail (« à traiter Monsieur B.J. d'envieux, de jaloux, d'inefficace, de chiant » ; « à traiter Madame M.J. de fainéante, d'incompétente » ; « à traiter Madame L.P., chef de l'information générale, de « charogne », à lui reprocher une prétendue fainéantise, de ne prétendument pas lire les journaux, de ne prétendument pas s'investir dans la rédaction et de ne prétendument pas présenter quelque plus-value journalistique » « à imputer à Monsieur R chef de l'information générale, de ne prétendument « pas lire les journaux » ce qui, selon vous, posait problème(s) s'agissant des choix éditoriaux »

e) Alors que la chose ne relevait nullement des fonctions de la partie demanderesse « vous n'avez pas hésité à indiquer à Madame M.S. qu'elle devait changer ses priorités et ses sujets et ne plus écrire dans le Maxx.

f) le comportement déplacé lors d'une réunion qui a eu lieu le 13.12.2018.

Ces faits font suite à un avertissement du 12.05.2017.

3. La partie demanderesse estime, quant à elle, que la partie défenderesse ne démontre pas les faits lui reprochés. Elle en veut, pour preuve, sa nomination en octobre 2017, en qualité d'éditorialiste en chef et le fait que la partie défenderesse lui ait proposé de continuer de prêter en qualité de journaliste indépendant.

4. A la lecture des différentes pièces du dossier, le Tribunal relève que :

- Les parties s'accordent à dire que les qualités journalistiques de la partie demanderesse ne sont pas remises en cause.

- Pose problème, selon la partie défenderesse, l'attitude de la partie demanderesse :

- l'avertissement daté du 12-05-2017 fait état d'une attitude déplacée lors d'une réunion. Cet avertissement est contesté ;

- la partie demanderesse publiera, *in tempore non suspecto*, le tweet (à l'intention de Madame Zakia Khattabi) suivant (pièce 18 de la partie demanderesse):

« Vous êtes décidément tombée bien bas. A moins que ce ne soit votre vrai niveau qui refait surface... »

- La partie demanderesse a reçu un mail (pièce 17 du dossier de la partie demanderesse) datant du 22-05-2018, *in tempore non suspecto*, dans lequel Monsieur S rédacteur en chef, précise (la Tribunal souligne):

« Sur le fond tu as parfaitement raison, mais tu y es allé un peu fort sur la forme (*extrême droite, conscience...*) ».

Ce mail fait suite à la réception d'un courriel de Madame Zakia Khattabi dans lequel elle précise :

« J'ai eu ce soir une violente altercation publique (sur Twitter) avec Monsieur C suite à une réponse que je faisais à un de ses tweets, vous pourrez la suivre sur son compte (je tiens à votre disposition les copies d'écran).

Mon Incompréhension quant à la violence et au caractère insultant de sa réaction à mon égard (et malgré cela) j'ai voulu lever toute ambiguïté sur mes intentions en appelant Monsieur C. Après une nouvelle vigoureuse volée d'insultes et un procès d'intentions Monsieur C m'a raccroché au nez.

Si j'assume totalement le désaccord, il m'est insupportable qu'il soit basé sur un malentendu et il m'apparaissait clairement qu'il y en avait un, j'ai donc persisté en envoyant un sms à Monsieur C. Fidèle à ce qu'il m'a laissé voir tout au long de nos échanges les insultes sont cette fois assorties d'une menace (vous trouverez copie de l'échange en pièces jointes).

Puisque Monsieur C refuse tout dialogue, pourriez-vous m'éclairer quant à la nature de cette menace ?

Enfin, si je ne semble inspirer à Monsieur C que du mépris, j'estime que tant ma fonction que la formation politique que je représente mérite plus de respect et de considération. Votre journal endosse-t-il les propos tenus publiquement par votre éditorialiste à mon égard, dans le cas contraire j'apprécierai un message en ce sens.

(...) ».

Le SMS dont fait état Madame Zakia Khattabi et repris en pièce 18 du dossier de la partie demanderesse précise :

« Vous savez très bien ce que vous venez de faire : partager publiquement une double page de nos éditions (ce qui est illégal) écrite à un moment où personne ne savait que la fillette avait succombé à une balle dans la tête pour tenter de crédibiliser votre discours d'extrême droite. C'est abject. Et ça n'en restera pas là. Bonne soirée avec votre conscience, si elle vous accepte encore... »

- Bien que la partie demanderesse invoquera le caractère privé de la communication par SMS, ces échanges (public en ce qui concerne le tweet et rendu public en ce qui concerne le SMS) attestent, à tout le moins, que la partie demanderesse peut faire état de critiques plutôt acerbes et d'un comportement difficilement compatible avec l'exercice de sa profession (rédaction d'article qui couvre, notamment, la vie politique et qui nécessite d'entretenir des rapports, notamment, avec des figures politiques).

Le Tribunal estime que le fait que Madame Khattabi ait été critiquée par d'autres politiques sur son tweet est inopérant. Le fait que Madame Khattabi semble être passée outre cet incident (pièce 56 du dossier de pièce de la partie demanderesse dans lequel elle précise, sur un tweet de la partie demanderesse « Si j'étais sur twitter j'aurais incontestablement ♥ et RT ;-) ») n'influence également pas l'analyse du Tribunal quant aux propos tenus.

- La partie défenderesse fournira des attestations desquelles il apparaît :

- attestation de Madame P (journaliste à la rédaction générale SUDPRESSE, cheffe de l'information Générale adjointe):

Monsieur C s'est régulièrement montré méprisant à mon égard, rabaissant, avec des comportements, des vexations et des propos irrespectueux, teintés de misogynie et de jeunisme.

J'ai été nommée cheffe de l'information générale adjointe au sein de Sudpresse en octobre 2017. Dès lors nos rapports se sont crispés car il ne supportait pas le lien hiérarchique entre nous et le fait qu'il m'appartienne de déterminer la place à accorder à ses sujets. J'étais jeune et ignare. Il était sage. Lorsqu'il m'arrivait de placer ses articles en bas de page, estimant que ceux de ses collègues méritaient d'être mieux mis en valeur, il grommelait et ne parlait plus, rabaissait les sujets des collègues, tentait d'obtenir une place plus importante dans la page en s'adressant directement au deskeur ou en appelant le rédacteur en chef, bafouant ainsi les choix éditoriaux effectués.

(...)

Il est particulièrement difficile d'entretenir une relation de travail saine avec Monsieur C, tant l'individu ne supporte pas qu'on lui tienne tête ou que l'on n'ait pas le même avis que lui.

Pour exemple, lors d'un de nos derniers échanges, le samedi 8 décembre 2018, ce dernier m'a appelée à plusieurs reprises quant à la chute du gouvernement fédéral. Etant en charge du Journal ce jour-là, j'étais occupé à faire la une. Il a insisté pour savoir le titre que je mettais, puis m'a dit que je n'avais « rien compris » de façon méprisante, que « tout était dans

ses articles », que je ne lisais pas mon journal... Je n'ai pas tenu compte de ses propositions. Le lendemain lors de son arrivée à la rédaction, il ne m'a pas dit bonjour.

(...)

Durant mon congé de maternité, Monsieur C est venu occuper mon poste de travail quelques jours. Ce déménagement n'était que pour une semaine, mais il n'a pas hésité à faire changer le nom figurant sur le téléphone, afin que ce soit le sien qui y apparaisse et plus le mien.

(...)

La situation était très difficile à gérer en tant que manager, à titre personnel mais aussi au sein de l'équipe puisque chaque journaliste était régulièrement pris à partie durant les réunions et les briefings, car « ils n'avaient pas lu leur journal » ou car leur sujet « n'intéressait personne ». Monsieur C a rendu l'ambiance de travail délétère au point que certains collègues préféraient s'abstenir de se joindre à des petites repas d'équipe, car il était là.

Enfin, en plus de critiquer professionnellement ses collègues, monsieur C n'hésitait pas à aller sur le terrain privé pour blesser et rabaisser ceux qui travaillaient avec lui. Une collègue n'était « bonne à rien, à part s'occuper de ses gamins » et avait « couché ». (...) ».

- attestation de Monsieur J

Journaliste à la rédaction générale de SUDPRESSE

« (...) Pour moi l'arrivée de ce nouveau collègue n'était pas une mauvaise nouvelle. Un journaliste d'expérience, c'est toujours un plus pour la rédaction. J'ai rapidement dû déchanter. Si les relations étaient plutôt cordiales au départ, j'ai vite ressenti un malaise personnel. Qui a aussi gagné une grande partie de la rédaction. Ce nouveau collègue était, lui, dans la compétition. Ce n'est pas que je la refuse a priori bien que je préfère de loin la collaboration mais quand on s'aperçoit que, en réalité, il veut s'approprier tous les sujets qui l'intéressent, ne laissant aux autres que ce qui ne l'intéresse pas ou peu, quand il s'arrange pour vous grignoter petit à petit vos domaines de compétences, quitte à refaire des sujets que vous avez faits récemment, ça devient déplaisant.

(...)

J'ai aussi appris (à mon propos) et constaté de moi-même (en ce qui concerne les autres collègues) qu'il menait un dénigrement systématique de certains collègues. Dénigrement de leur travail mais aussi, parfois, de leur personne elle-même. (...)

Cette attitude, ses mots, ses bouderies quand il était contrarié, ses réactions de diva quand on retouchait (oh combien légèrement, pourtant) certains de ses textes ont contribué à créer progressivement une ambiance délétère dans la rédaction.

Les jours précédant l'incident qui a amené à son licenciement, il était carrément imbuvable lors des réunions de rédaction. Pour ne prendre qu'un exemple, il n'a pas hésité à rabrouer une collègue qui posait une question sur un sujet qui ne lui était pas familier, lui disant sèchement : « tu n'as qu'à lire ton journal, tout est dedans ». (...)

5. Le Tribunal estime que les deux déclarations, conformes au prescrit de l'article 961 du code judiciaire, sont à prendre en considération dans la mesure où elles sont suffisamment précises, concordantes (sans pourtant être identiques). Le fait qu'elles émanent de préposés de la partie défenderesse, n'est pas, à lui seul, un élément suffisant que pour ôter toute crédibilité.

Ces attestations, s'ajoutant aux propos tenus et dénoncés, *in tempore non suspecto*, emportent la conviction du Tribunal que le comportement de la partie demanderesse ne permettait pas une relation de travail sereine.

Les éléments apportés par la partie demanderesse (félicitations, échanges de SMS cordiaux) ne sont pas de nature à invalider les éléments de preuve fournis de part adverse.

La poursuite de la collaboration en qualité d'indépendant n'est également pas un élément qui contredit les problèmes relationnels dans la mesure où, dans le cadre d'une relation avec un indépendant, la partie demanderesse n'aurait pas été occupé dans un lien de subordination et aurait eu moins de contact avec le

personnel de la partie défenderesse. Cette proposition ne fait qu'attester, si besoin en est, que ses qualités journalistiques n'étaient pas remises en doute par la partie défenderesse.

Il apparaît au Tribunal qu'un employeur *normal et raisonnable*, confronté à ce type de conflit ne peut que s'orienter vers un licenciement. Le licenciement n'est dès lors pas considéré comme manifestement déraisonnable.

Quant au licenciement abusif

En droit

Conformément à l'article 1382 du Code civil, l'abus de droit suppose la réunion de trois conditions :

- une faute ;
- un dommage ;
- un lien de causalité entre la faute et le dommage.

Selon la Cour de cassation, « l'indemnité pour abus de droit couvre le dommage extraordinaire qui n'est pas causé par le congé lui-même »¹⁴.

La Cour du travail de Liège adopte une définition similaire :

« Le licenciement d'un employé est abusif lorsque l'employeur commet [...] une faute causant au travailleur un dommage distinct de celui qui découle de la perte de son emploi »¹⁵.

Il revient au travailleur qui argue d'un abus de droit dans le chef de son employeur de rapporter la preuve d'une faute, autre que la simple notification du congé, ainsi que d'un dommage, non couvert par l'indemnité de préavis éventuellement allouée :

« Celui-ci devra établir que le dommage dont il demande la réparation n'a pas été causé par le congé, même s'il l'a été à l'occasion de celui-ci : ce sont les circonstances accompagnant – inutilement ou fautivement – le congé qui justifient l'allocation de ces dommages et intérêts »¹⁶.

En l'espèce,

1. La partie demanderesse invoque les éléments suivants à l'appui d'une faute :

- que le licenciement fut décidé le 13 décembre 2018 et notifié le 17 décembre 2018 ;
- que les autres membres du personnel auraient été informé avant lui de son licenciement ;
- que, malgré ses demandes, il n'aurait reçu aucune information orale concernant son licenciement avant le 19 décembre 2018
- qu'il aurait été maintenu dans l'incertitude tant que le courrier n'était pas envoyé ;
- qu'il aurait été empêché de pénétrer dans les bureaux de la partie défenderesse en vue de récupérer ses effets personnels ;

¹⁴ Cass. 7 mai 2001, J.T.T., 2001, p. 410

¹⁵ C.T. Liège, 18 octobre 1999, J.T.T., 2000, p. 378

¹⁶ C. Wantiez, « Le caractère forfaitaire de l'indemnité de préavis – la portée de l'interruption de la prescription », Obs. sous Cass., 7 mai 2001, J.T.T., 2001, p. 411

- que l'annonce de son licenciement a eu lieu dans une pâtisserie ;
- que sa boîte mail fut maintenue active jusqu'au 25 janvier 2019 alors qu'il n'y avait plus accès depuis le 15 décembre 2018 ;
- qu'il ne put récupérer ses effets personnels que le 08 mars 2019 ;
- que ses effets ont été emballés par une autre personne ;
- qu'il lui aurait été proposé de continuer à travailler pour la partie défenderesse en qualité d'indépendant s'il renonçait au bénéfice de son indemnité compensatoire de préavis ;
- qu'il aurait été menacé, en cas de perception de l'indemnité compensatoire de préavis, de ne plus pouvoir travailler dans un journal du groupe Rossel ;
- que les motifs de son licenciement lui aurait été communiqué le 04 février 2019 ;
- que son licenciement aurait eu lieu sans audition préalable.

2. A la lecture des différentes pièces du dossier, le Tribunal relève que :

- les parties ne s'accordent pas sur le contenu des réunions qui eurent lieu le 13 décembre 2018 et notamment sur l'information qui aurait été faite ou non du licenciement ;
- un courrier de rupture a bien été adressé en date du 13 décembre 2018 (pièce 9 du dossier de la défenderesse), cachet de la poste faisant foi ;
- ce courrier sera un nouvelle fois envoyé à la partie demanderesse en date du 17 décembre, en suite d'une erreur dans l'adresse de la partie demanderesse ;
- la partie demanderesse débutera un nouvel emploi en date du 14 janvier 2014 (pièce 84 du dossier de la partie demanderesse).

Il est vraisemblable qu'une audition préalable au licenciement n'aurait pas été de nature à influencer la décision de la partie défenderesse dans la mesure où les difficultés rencontrées, et avérées, perduraient dans le temps.

Indépendamment de la question d'une éventuelle faute, le Tribunal estime que la partie demanderesse n'apporte pas la preuve d'un préjudice distinct de celui d'ores et déjà couvert par l'indemnité compensatoire de préavis.

Quant à l'exécution provisoire

La partie demanderesse sollicite la condamnation de la partie défenderesse à la délivrance « des documents sociaux rectifiés » dans les 8 jours à dater de la signification du jugement à intervenir et sous bénéfice d'astreinte de 25€ par jour de retard.

Le juge dispose d'un pouvoir d'appréciation souverain tant en ce qui concerne l'opportunité de recourir à l'astreinte, qu'en ce qui concerne la fixation du montant et des modalités de celle-ci¹⁷.

Vu la condamnation prononcée par le jugement, il y a effectivement lieu de condamner la partie défenderesse à délivrer une fiche de paie rectificative relative au montant de l'indemnité compensatoire de préavis.

¹⁷ Cass, 16 novembre 1999, *I.D.J.*, 2000/05, p24.

Le Tribunal ne fait toutefois pas droit à la demande d'astreinte dans la mesure où rien n'indique que la partie défenderesse ne se conformera pas à cette obligation, une fois le présent jugement prononcé.

Quant aux intérêts

La partie demanderesse sollicite sur chacun de ses chefs de demande la condamnation de la partie défenderesse au paiement d'intérêts moratoires au taux légal à compter du licenciement (13 décembre 2018) et au paiement d'intérêts judiciaires à compter de la date de l'introduction de la requête (30 avril 2019).

Le tribunal fait droit à cette demande.

Quant au dépens

Chacune des parties succombant partiellement dans ses demandes, il y a lieu de compenser les dépens.

Quant à l'exécution provisoire / cantonnement

L'article 1397 du Code judiciaire dispose que :

« Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge, d'office ou à la demande d'une des parties, en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée, sans préjudice de l'article 1414, les jugements définitifs sont exécutoires par provision nonobstant appel et sans garantie si le juge n'a pas ordonné qu'il en soit constitué une.

Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge, d'office ou à la demande d'une des parties, en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée et sans préjudice de l'article 1414, l'opposition ou l'appel formé par la partie défaillante contre les jugements définitifs prononcés par défaut en suspendent l'exécution.

L'exécution par provision est de droit pour les jugements avant dire droit, ce qui englobe tous les types de mesures provisoires. »

L'article 1398 précise quant à lui que :

« L'exécution provisoire du jugement n'a lieu qu'aux risques et périls de la partie qui la poursuit. Elle se poursuit sans garantie si le juge ne l'a pas ordonnée et sans préjudice des règles du cantonnement. »

Le principe actuel réside dans l'exécution provisoire de tout jugement définitif.

Aucun des arguments vantés par la partie défenderesse ne justifie que le principe précité ne soit pas respecté.

L'article 1406 du code judiciaire précise :

« Le juge qui statue sur le fonds de la demande peut décider qu'il n'y a pas lieu à cantonnement pour tout ou partie des condamnations qu'il prononce, si le retard apporté au règlement expose le créancier à un préjudice grave. »

Aucun des arguments vantés par la partie demanderesse ne justifie que le cantonnement ne soit exclu.

PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement à l'égard des parties,

Dit l'action recevable et partiellement fondée,

Condamne la partie défenderesse à payer la somme de 1058,61€ (45.459,88€ – 44.401,27€) au titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer d'intérêts moratoires au taux légal à compter du 13 décembre 2018 et au paiement d'intérêts judiciaires à compter du 30 avril 2019.

Condamne la partie défenderesse à délivrer un fiche de paie rectificative relative au montant de l'indemnité compensatoire de préavis.

Dit pour droit qu'il n'y a pas lieu de prévoir d'astreinte ;

Déboute la partie demanderesse pour le surplus ;

En application de l'article 1017 al 3 du code judiciaire, compense les dépens.

Déclare le présent jugement exécutoire par provision nonobstant tout recours, sans caution, avec cantonnement.

Ainsi jugé et signé avant la prononciation par la 2^{ème} chambre du Tribunal du travail de Liège division Namur, composée de :

Madame Sophie BINAME, président du siège,

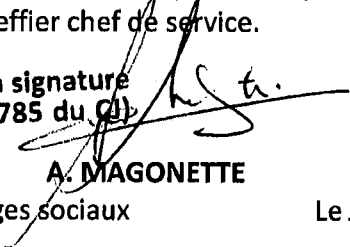
Monsieur André MAGONETTE, juge social représentant les employeurs

Monsieur Yves DEMOITIE, juge social suppléant représentant les employés

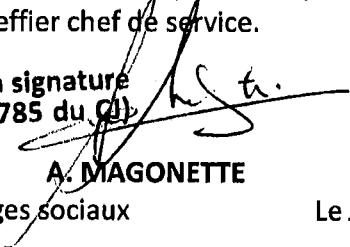
qui ont assisté aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature, de **Madame Angélique GILLES**, greffier chef de service.


A. GILLES

Le greffier chef de service


Y. DEMOITIE

Les juges sociaux


A. MAGONETTE


S. BINAME

Le Juge présidant la chambre

Et prononcé anticipativement en langue française à l'audience du **mardi 23 février deux mille vingt et un**, par la 2^{ème} chambre du tribunal du travail de Liège-division Namur, siégeant au Palais de Justice de Namur, **Madame Sophie BINAME** Juge, assistée de **Madame Angélique GILLES**, greffier, qui signent ci-dessous.

A. GILLES

Le Greffier chef de service



S. BINAME

Le juge président la chambre

