

Fait

N° 3ème CHAMBRE

JUGEMENT DU 29 MAI 2007

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE

R.G. N°: 355.076

Répertoire N°

EN CAUSE :

C. V.:

Partie demanderesse en principal défenderesse sur reconvention ,comparaissant personnellement et assisté par Me GILSON, avocat à 4800 Verviers, avenue de Spa, 5 ;

CONTRE :

La S.A. SBS;

Partie défenderesse en principal ,demanderesse sur reconvention comparaissant par Me V. NEUPREZ, avocat à 4000 Liège, quai de Rome, 2;

Vu la législation sur l'emploi des langues en matière judiciaire ;

Vu l'absence de conciliation entre les parties , telle que visée par l'article 734 du Code judiciaire;

Vu la citation introductive d'instance signifiée le 9/12/2005 ;

Vu les pièces de la procédure à la clôture des débats le 15/5/2007 , notamment :

- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 13/3/2006;
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 2/10/2006 ;
- l'ordonnance du 2/2/2007 prise sur pied de l'article 747 §2 du Code judiciaire ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse la partie défenderesse déposées au greffe le 2/3/2007;
- les conclusions de synthèse la partie demanderesse reçues au greffe le 2/4/2007;
- les conclusions additionnelles de la partie défenderesse déposées au greffe le 17/4/2007 ;
- les dossiers inventoriés déposés par les parties à l'audience du 15/5/2007;

Entendu les conseils des parties à la même audience.

A) LES FAITS DE LA CAUSE :

Monsieur C. a été occupé par la partie défenderesse à partir du 21/10/2002 jusqu'au 11/7/2005, date à laquelle il a constaté l'existence d'un acte équipollent à rupture dans le chef de la partie défenderesse (en raison de la modification de plusieurs éléments essentiels du contrat).

En effet, monsieur C. avait été engagé en qualité d'employé à temps plein au service qualité à partir du 21/10/2002, engagement formalisé par une lettre du 2/8/2002 de la société B.S.

Ses appointements bruts sont fixés au montant forfaitaire de 2.000 € par mois, auxquels s'ajoute la gratification prévue par la CPNAE (après une période d'essai de 6 mois, ils seront fixés à 2.110 € par mois).

Ce courrier précise encore : *« vous vous engagez à ne pas divulguer, en dehors de B.S., les renseignements de toute nature que vous aurez recueillis soit à la société, soit chez un de nos clients ou prospects et à respecter en ce domaine les règles de la déontologie du secret professionnel ».*

Monsieur C. marquera son accord sur le contenu de cette lettre, en la signant.

Monsieur C. s'était vu soumettre un avenant à son contrat de travail, daté au 19/1/2005 : il affirme que cet avenant est antidaté car il lui a été soumis fin du mois d'avril 2005 (il ne démontre cependant pas formellement cette chronologie).

Il émit diverses observations au sujet de cet avenant (notamment quant à son droit de propriété exclusive et inconditionnelle sur les ouvrages qu'il avait rédigés) et interpella la défenderesse quant au paiement correct de sa rémunération.

Il dépose un document par lequel il avance avoir fait part à la défenderesse de ses souhaits de modification de l'avenant (ce document n'est pas daté).

Par recommandé du 13/5/2005, la défenderesse adressa au demandeur une lettre rédigée comme suit : *« nous avons pris bonne note de ta réticence à signer l'avenant à ton contrat d'emploi que nous te proposons dans le cadre de la location gérance des activités de la SA B.S..*

Nous avons également pris bonne note du fait que tu as marqué ton désaccord quant à l'article 7 intitulé « invention », ce qui n'a pas manqué de nous surprendre ».

Par recommandé du 20/5/2005, la défenderesse notifia au demandeur la rupture de son contrat de travail moyennant préavis à prester de 4 mois, prenant cours le 1/6/2005.

Par un second courrier du 20/5/2005, la défenderesse notifie au demandeur les modalités qu'elle entend donner à la prestation du préavis, afin que le service ne se trouve pas perturbé par cette situation, notamment :

- « - à partir de ce jour, je vous prie de ne plus établir de contact avec la clientèle ou avec les fournisseurs de quelque manière que ce soit (téléphone, e-mail, écrit, etc...) ;*
- l'accès au service de messagerie électronique vous sera désormais interdit ;*

- *dès aujourd'hui, vous n'encoderez plus vos prestations dans le Relationnal Manager ;*

...Pour le reste , vos horaires de travail resteront inchangés... ».

Le 13/6/2005, la défenderesse adressera un courrier libellé notamment comme suit :
« ...Je vous confirme par la présente que la tâche qui vous est confiée à l'heure actuelle est la réalisation d'un jeu de données le plus complet possible pour accompagner notre version de démonstration.

Bien que ce jeu de données va naturellement être distribué à nos prospects et clients, sa réalisation ne constitue pas un contact clients au sens auquel il était entendu dans notre courrier précédent.

Il va de soi que la qualité de ce travail est extrêmement importante pour l'image même de notre société...

De plus , cette mission ne requiert aucun contact avec les autres services.

Afin d'utiliser au mieux l'espace de bureau réduit dont nous disposons, nous avons été obligés de vous affecter un nouveau local de travail.

Je vous prierai donc de bien vouloir rester dans le bureau qui vous a été assigné et de ne pas perturber la bonne marche des autres services , notamment la programmation et le service support... ».

Le 17/6/2005, le conseil de monsieur C. adressera un courrier circonstancié à la défenderesse, par lequel il explique la position de son client et fustige l'attitude de la défenderesse, qu'il considère révélatrice d'un mépris manifeste des obligations sociales d'un employeur à l'égard de son employé et confine au harcèlement moral au sens de la loi du 11/6/2002.

La défenderesse y répondra par lettre du 23/6/2005, estimant que cette lettre est empreinte d'allégations mensongères et de contre-vérités.

Elle indique par ailleurs que le licenciement du demandeur est dû à une réorganisation interne suite à la fusion des sociétés.

Après cet échange de courriers entre B.S. et le conseil de monsieur C., celui-ci écrit le 4/7/2005 :

« Dans la mesure où vous avez modifié plusieurs éléments essentiels du contrat de travail de mon client, celui-ci doit en conclure que vous manifestez ainsi votre intention de rompre unilatéralement et anticipativement , par rapport au préavis notifié, son contrat de travail.

Si la situation n'est pas régularisée pour ce vendredi 8 juillet 2005 au plus tard, mon client devra considérer le contrat de travail comme définitivement rompu. ».

La société B.S. répondra le 8/7/2005, comme suit :

« ...L'horaire de votre client n'a pas été modifié. Si votre client souhaite un aménagement de celui-ci dans les heures d'ouverture de nos bureaux, à savoir de 8.30 heures à 12.30 heures et de 13.30 heures à 18 heures, nous ne nous y opposerons pas.

Pour ce qui est de la tâche qui lui a été confiée, elle fait pleinement partie de la fonction exercée par votre client. J'en tiens pour preuve que le fait qu'il a déjà

participé à la réalisation des précédents jeux de données des versions de démonstration.

Le certificat médical de votre client expire ce dimanche 10 juillet et nous l'attendons donc ce lundi matin sur son lieu de travail, entre 8.30 heures et 9 heures selon sa meilleure convenance».

Le 10/7/2005, monsieur C. ne se présente pas à son travail, ni les jours qui suivent.

Le 8/7/2005, il fait adresser par son conseil le courrier suivant à son employeur :

« ...Par lettre du 4/7/2005, il vous a été notifié , pour compte de mon client, les modifications unilatérales apportées aux conditions de travail de monsieur V. C..

Vous n'avez apporté aucune réponse positive à cette lettre.

Tout au contraire, votre télécopie de ce 8/7/2005 démontre le contraire.

Il y a donc lieu de conclure que vous avez rompu unilatéralement le contrat de travail existant entre les parties.

Cette rupture est effective à la date du 11/7/2005 ».

Par courrier du 27/7/2005, la défenderesse marquera son total désaccord sur le contenu de cette lettre du demandeur du 8/7/2005.

Le document C4 , établi le 7/12/2005, indiquera comme motifs précis du chômage :
« mésentente et restructuration ».

Les conseils des parties s'échangeront encore divers courriers.

Il apparaîtra que monsieur C. constituera le 16/8/2005 , avec d'autres personnes , une SPRL LA BOUTIQUE DES LEGENDES, ayant son siège à son domicile, société ayant un large objet (dont notamment l'importation, l'exportation, la vente en gros et au détail de programmes, jeux vidéo, de DVD et de CD).

Monsieur C. est nommé gérant unique de cette société.

Dans la newsletter de septembre 2005 du magazine Challenge, figure sous la mention « Gros Plan sur...V.C., La Boutique des Légendes », les considérations suivantes : *« la boutique des légendes est, avant tout un projet porté par des amis qui désirent s'épanouir et quitter le monde des employés ».*

Monsieur C. dépose 3 attestations de témoins, ayant été occupés par la défenderesse :

- monsieur L. atteste notamment : *« à la suite d'une maladie, Mr C. a été privé de son ordinateur habituel et a été déplacé dans une petite salle de réunion contiguë au bureau de Mr T.. Mr C. travaillait sur un ordinateur portable qui n'était plus utilisé vu son âge. Mr T. a demandé à ma responsable , mme C. , de ne pas avoir de contact avec Mr C. et de le renvoyer à son bureau si celui-ci venait à se présenter dans nos bureaux comme il le faisait habituellement. Mr C. n'avait pas accès ni au téléphone, ni au réseau , de sorte que nous n'avons plus eu de collaboration... » ;*

- monsieur H. atteste notamment : « ... suite à un accident du travail, monsieur C. a été privé de son ordinateur habituel et a été déplacé dans une petite salle de réunion contiguë au bureau de monsieur T....Monsieur C. a visiblement souffert de son isolement et est entré en congé de maladie puis nous ne l'avons plus revu... J'ai moi-même subi la même mise en quarantaine lors de mon préavis...» ;
- monsieur S. atteste notamment : « ... durant sa période de préavis, ses conditions de travail ont été sensiblement modifiées. En effet, un nouveau « bureau », servant habituellement de local de réunion et ne bénéficiant d'aucun moyen de communication, lui a été attribué. La nature de son travail a été changée et il lui a été interdit de communiquer tant d'un point de vue interne qu'externe ».

Il dépose le décompte des Droits d'auteurs qu'il a perçus pour l'année 2006 :

- livre « la comptabilité avec B.S » : 1.290,54 € ;
- livre « Maîtrisez B.O.e » : 231,61 €.

Les parties déposent chacune un décompte de la rémunération qui resterait due à Monsieur C. :

- la défenderesse chiffre cet arriéré à 1.495,58 € ;
- le demandeur le chiffre à 2.904,14 €

B) OBJET DE LA DEMANDE ET THESES DES PARTIES:

Par sa citation, la **partie demanderesse** postule condamnation de la défenderesse au paiement :

- d'une somme de **7.721,97 €** à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- d'une somme de **2.904,14 €** à titre d'arriéré de rémunération ;
- d'une somme de **1.664,21 €** à titre de prime de fin d'année prorata temporis ;
- d'une somme de **12.500 €** en réparation du préjudice né de l'abus de droit de licencier dans le chef de la partie défenderesse ;
- du pécule de sortie (un euro provisionnel) ;
- de la délivrance des documents sociaux ;
- sommes à majorer des intérêts légaux et judiciaires, ainsi que des dépens.

Elle demande l'exécution provisoire du jugement, sans caution, ni cantonnement.

Par ses conclusions de synthèse , la **partie demanderesse** postule condamnation de la défenderesse au paiement :

- d'une somme de **12.290,32 €** , sous déduction des retenues sociales et fiscales;
- d'une somme de **12.500 €** à titre de dommages et intérêts;
- des intérêts et des dépens ;

A titre subsidiaire, il demande à être autorisé à établir par toutes voies de droit, témoins compris, les faits repris en termes de motivation (voir page 11 de ses conclusions de synthèse).

Il demande que l'action reconventionnelle soit dite recevable mais non fondée.

Par ses conclusions, la **partie défenderesse** estime que l'action doit être déclarée recevable mais non fondée.

Elle introduit une action reconventionnelle pour un euro provisionnel.

Les moyens et arguments des parties sont longuement développés dans leurs conclusions.

C) RECEVABILITE :

La partie demanderesse a introduit la présente action par citation du 9/12/2005.

Les relations contractuelles ont pris fin le 11/7/2005.

L'article 15 de la loi du 3/7/1978 relative aux contrats de travail énonce que « *Les actions naissant du contrat sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou cinq ans après le fait qui a donné naissance à l'action, sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat* ».

Le fondement de l'action est contractuel.

L'action principale est introduite dans les formes et délais requis et elle est donc recevable.

L'action reconventionnelle, introduite par conclusions reçues au greffe le 13/3 :2006, est également recevable.

D) FONDEMENT :

D.1. Quant à l'action principale :

D.1.1. Acte équipollent à rupture:

Selon la Cour de cassation, la partie qui, d'une manière unilatérale, modifie, fût-ce temporairement, un des éléments essentiels du contrat de travail, met fin immédiatement à celui-ci de façon illicite (Cass., 13/10/2003 RG 30010, Cass., 10 février 1992, RG 9257, n° 299; 30 novembre 1998, RG S.97.0146.N, n° 496; voir Cass., 27 avril 1977 (Bull. et Pas., 1977, I, 874); 23 juin 1997, RG S.96.0047.F, n° 294; 18 décembre 2000, RG S.00.0103.F, n° 703; 4 février 2002, RG S.01.0103.N, n° 83).

La Cour de cassation précise cependant que le manquement d'une partie à ses obligations ne met pas fin, en soi, au contrat de travail (Cass. 4/2/1991, Pas. P. 538).

Le manquement d'une partie à ses obligations essentielles peut constituer un indice ou une preuve de sa volonté de modifier unilatéralement le contrat et partant, d'y mettre fin, dès lors que la cause de la rupture n'est pas due au manquement comme tel, mais à la modification qui en résulte (Cass. 7/3/1994, Pas. P. 233).

En l'espèce, le demandeur invoque à la date du 11/7/2005 un acte équipollent à rupture dans le chef de la défenderesse, à savoir la modification d'un élément essentiel du contrat, plus particulièrement la modification de la nature du travail et la modification de la rémunération convenue entre parties.

D.1.1.1 Questions liminaires:

D'une part, la chronologie des faits telle que décrite par le demandeur n'est pas totalement démontrée : il ne prouve pas que l'avenant daté du 19/1/2005 est antidaté.

Il affirme, mais sans le prouver formellement, que cet avenant ne lui a été proposé que fin avril 2005.

Le tribunal considère cependant que cette question de chronologie n'est pas fondamentale à la solution du litige.

D'autre part, l'acte équipollent à rupture est invoqué relativement à la période d'exécution du contrat d'emploi durant le préavis (préavis notifié le 20/5/2005 et prenant cours le 1/6/2005) et ne concerne pas la modification d'un élément essentiel du contrat antérieurement à la notification du préavis.

Ce préalable ne doit pas être perdu de vue : le *ius variandi* de l'employeur, exercé dans les limites fixées par la loi et la jurisprudence, est souvent (et pour certaines raisons logiques d'efficacité et d'organisation) exercé dans de telles circonstances, partant du fait que le travailleur est en instance de quitter l'entreprise et ne constitue plus l'avenir de celle-ci.

Cela étant dit, le droit de licenciement doit bien entendu s'exercer dans le respect des droits de l'employé en tant que personne humaine, et l'exécution du travail (et ses modalités) durant la période pendant laquelle le préavis est presté doit respecter ces principes.

Enfin, le tribunal note encore que la théorie de l'acte équipollent à rupture est généralement soulevée lorsque les intentions de la partie opposée ne sont pas clairement exprimées.

Or, en l'espèce, la défenderesse a notifié au demandeur le 20/5/2005 un congé moyennant préavis à prester de 4 mois : son intention (et sa décision) de rompre le contrat a donc été formalisée à ce moment, mais suivant bien sûr les modalités d'un préavis à prester.

D.1.1.2 Quant à la modification d'un élément du contrat justifiant la constatation d'un acte équipollent à rupture dans le chef de l'employeur en date du 11/7/2005:

Rémunération :

La rémunération constitue un des 3 éléments constitutifs de base d'un contrat d'emploi (article 3 de la loi du 3/7/1978 relative aux contrats d'emploi).

A la date de la constatation de l'acte équipollent à rupture, le demandeur n'avance pas particulièrement (il dénonce plutôt ce problème comme justifiant la non signature de l'avenant lui proposé) et ne démontre en tous cas pas une modification essentielle de sa rémunération, telle que convenue entre parties.

Le problème de la rémunération du demandeur sera examinée sous le titre « *arriéré de rémunération* » (le tribunal constate par ailleurs que la question de l'indexation correcte de sa rémunération n'avait pas été mise en cause par le demandeur avant les évènements de 2005).

Fonction exercée :

Le demandeur était occupé en qualité de « contrôleur qualité » depuis octobre 2002.

Ses fonctions étaient définies de façon assez large.

La défenderesse , par son fax du 8/7/2005, a insisté sur le fait que monsieur C. a déjà participé à la réalisation des précédents jeux de données des versions de démonstration.

Le tribunal considère que les 2 missions qui lui ont été successivement confiées au cours du préavis (rédaction d'une release note, puis travail de mise à jour d'une version de démonstration du programme B. entraient manifestement dans le cadre de ses fonctions.

A la date du 11/7/2005, le demandeur ne démontre pas une modification essentielle de sa fonction.

Horaire de travail :

La défenderesse , par son fax du 8/7/2005, a ouvert clairement la porte quant à un nouvel aménagement de l'horaire du demandeur.

A la date du 11/7/2005, le demandeur ne démontre aucunement une modification essentielle de son horaire de travail.

Conditions de travail :

La défenderesse a manifestement modifié les conditions de travail de monsieur C. durant la prestation du préavis.

Cela ressort des affirmations de monsieur C. et des attestations des 3 témoins qu'il dépose.

Cela ressort aussi et surtout clairement d'écrit émanant de la partie défenderesse, en particulier sa lettre du 20/5/2005 :

- « - à partir de ce jour, je vous prie de ne plus établir de contact avec la clientèle ou avec les fournisseurs de quelque manière que ce soit (téléphone, e-mail, écrit, etc...) ;
- l'accès au service de messagerie électronique vous sera désormais interdit ;

- *dès aujourd'hui, vous n'encoderez plus vos prestations dans le Relationnal Manager ».*

La question se pose de savoir si cette modification des conditions de travail porte sur un élément essentiel du contrat.

D.1.1.3. Quant au caractère essentiel de cet élément et quant au ius variandi de l'employeur:

Quant au « *ius variandi* » de l'employeur, l'article 25 de la loi du 3/7/1978 énonce que « *toute clause par laquelle l'employeur se réserve le droit de modifier unilatéralement les conditions du contrat est nulle* ».

La Cour de cassation a jugé que cette disposition est applicable à la modification d'éléments essentiels du contrat de travail mais non à la modification de conditions accessoires convenues entre les parties (Cass. 14/10/1991, pas. 19992, p.120).

Elle a également jugé que la règle selon laquelle la partie qui modifie un élément essentiel du contrat de travail y met fin irrégulièrement repose sur l'article 1134 du Code civil (voir notamment Cass. 11/9/1989, JTT 1989, p. 404).

Le tribunal constate que les conditions de travail (qui ont été modifiées, et de façon importante) n'étaient pas précisées contractuellement et considère qu'elles n'apparaissent non pas comme un élément essentiel du contrat au sens de la théorie de l'acte équipollent à rupture.

Le tribunal analyse plutôt cette modification des conditions de travail comme des manquements aux obligations contractuelles de la défenderesse (telles que précisées notamment par l'article 16 de la loi du 3/7/1978 et par le principe d'exécution de bonne foi des conventions).

La théorie de l'acte équipollent à rupture exige dans ce cas un deuxième élément, soit l'intention de rompre le contrat : or, comme déjà précisé ci-dessus, la défenderesse avait déjà donné congé moyennant préavis à prester et avait manifestement affirmé sa volonté de voir monsieur C. prester ce sa position.

Le tribunal estime donc que la modification des conditions de travail durant le préavis ne constitue pas une modification d'un élément essentiel du contrat et ne peut être retenue comme une acte équipollent à rupture suivant la théorie du manquement aux obligations contractuelles (à défaut d'une intention de rompre dans le chef de la défenderesse à ce moment, au contraire !), mais le tribunal considère que cette question sera opportunément examinée dans le cadre de l'abus de droit invoqué par le demandeur (voir infra).

Le tribunal estime donc qu'il n'y a pas eu acte équipollent à rupture dans le chef de la partie défenderesse le 11/7/2005.

D.1.2. Quant aux dommages et intérêts à titre de licenciement abusif et eu égard à l'attitude de la défenderesse au-delà de la rupture du contrat de travail amenant le demandeur à constater un acte équipollent à rupture:

Un employeur dispose d'un pouvoir de licenciement.

Le droit de licencier doit respecter certaines règles (licenciement moyennant préavis, licenciement pour motif grave,...).

En toute hypothèse, l'employeur doit adopter le comportement d'un homme prudent et diligent quand il entend exercer son droit de licenciement et quand il exerce effectivement son droit de licenciement.

Un employeur doit, s'il a des motifs réels de licencier, s'abstenir d'entourer le licenciement de circonstances inutilement dommageables pour le travailleur.

Un manquement à ces règles est un abus de droit, une faute.

Si le travailleur subit de par cette faute un dommage distinct de celui réparé par l'indemnité de préavis, il peut en réclamer la réparation.

La Cour de cassation a en effet jugé que l'indemnité de préavis indemnise tout dommage, tant matériel que moral, qui résulterait du fait qu'il aurait été mis fin de façon illégale au contrat de travail (Cass. 7/5/2001, JTT 2001 , 410).

L'employé qui considère être victime d'un tel abus de droit doit prouver la faute, le dommage distinct et le lien de causalité entre la faute et le dommage.

Le tribunal du travail de Nivelles a jugé , dans l'appréciation du caractère abusif d'un ouvrier, que *« dès l'instant où le juge doit s'interroger sur le « lien » entre les faits et le licenciement, il doit se prononcer sur un rapport de causalité. Or, cette causalité n'est pas mécanique. La vérification de ce lien suppose que le juge se demande si le fait invoqué « a pu » provoquer le licenciement »... « par « motifs », il faut entendre « les éléments de faits qui justifient une décision ». Le juge doit donc vérifier si les faits invoqués par l'employeur justifient sa décision de licencier. La proportionnalité de la décision constitue un des éléments de cette justification »* (T.T. Nivelles, 1ère chambre, 9/1/2004, J.T.T. 2004).

La Cour du travail de Bruxelles a jugé que *« Il ne suffit pas, pour obtenir une indemnité complémentaire, de prouver un abus de droit, il faut encore démontrer l'existence d'un élément dommageable, distinct, indépendant des éléments qui sont réparés par l'indemnité de rupture.*

Le licenciement ne présente aucun caractère irrégulier lorsqu'il apparaît des faits que l'employé ne convenait pas dans l'entreprise et lorsque l'employeur n'a pas exercé le droit de rupture d'une manière incorrecte et profondément injuste, compte tenu de la durée maximale de l'essai »

(CT Bruxelles, 3^e ch., 8/1/1991, J.S.B.L.N. 1991, p. 187)

D.1.2.1 Quant à la faute, au dommage distinct et au lien de causalité :

En l'espèce, monsieur C. considère que la défenderesse a exercé son droit de licenciement de façon abusive , que l'attitude de la défenderesse au-delà de la rupture

du contrat de travail amenant le demandeur à constater un acte équivolent à rupture est également fautive, et que ces fautes lui ont causé un dommage qu'il évalue à 12.500 €.

L'objet de sa demande est rédigé de manière large.

L'article 16 de la LCT énonce que « *L'employeur et le travailleur se doivent le respect et des égards mutuels. Ils sont tenus d'assurer et d'observer le respect des convenances et des bonnes mœurs pendant l'exécution du contrat* ».

Indépendamment de la chronologie exacte du déroulement des faits, il apparaît établi que la défenderesse a proposé un avenant au contrat, et que le demandeur a émis de nombreuses remarques quant à cet avenant (en particulier quant à l'article 7 « *inventions* »).

Il est établi qu'il n'a pas signé cet avenant et que ce fait n'a pas plu à la partie défenderesse (voir sa lettre du 13/5/2005), à un point tel que celle-ci a licencié le demandeur quelques jours plus tard (lettre recommandée du 20/5/2005).

Le C4 indique d'ailleurs comme motifs précis du chômage : « *mésentente+ restructuration* ».

Le souci de la défenderesse de préciser et/ou de modifier les conditions du contrat d'emploi conclu initialement, peut apparaître comme légitime.

Le souhait d'avoir un temps de réflexion, de négocier éventuellement les modifications des conditions de travail (voir droit d'auteurs, exclusivité...) était tout aussi légitime pour le demandeur.

Il apparaît que la réaction de la défenderesse à ce souci de monsieur C. a été brutale, à savoir son licenciement moyennant un préavis de 4 mois, à prester dans des conditions peu loyales et peu respectueuses de sa personne.

Son bureau a été modifié, il lui a été interdit de communiquer avec la clientèle et les fournisseurs, d'avoir accès au service de messagerie électronique.

Cet isolement, conséquence de l'organisation de l'exécution de ses prestations durant le préavis (voir la seconde lettre du 20/5/2005 de la défenderesse) est confirmé par les attestations de témoins déposées par le demandeur.

Le tribunal considère que ce comportement de la défenderesse est fautif.

Celle-ci n'a d'ailleurs apporté aucune réponse aux courriers du conseil du demandeur, notamment celui du 17/6/2006, par lequel il indiquait que cette attitude confinait au harcèlement moral.

Depuis l'entrée en vigueur de la loi le 11/6/2002, la législation sociale belge comprend des dispositions spécifiques concernant le harcèlement moral au travail, insérées dans la loi du 4/8/1996 relative au bien-être des travailleurs.

L'article 32 ter de la loi du 4/8/1996 définit le harcèlement moral au travail comme « *les conduites abusives et répétées de toute origine, externe ou interne à l'entreprise ou l'institution, qui se manifestent notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes et des écrits unilatéraux, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne à laquelle le présent chapitre est d'application, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».

L'article 32 decies de cette loi dispose que « *Toute personne qui justifie d'un intérêt peut intenter une procédure devant la juridiction compétente pour faire respecter les dispositions du présent chapitre.*

Sans préjudice de la possibilité d'octroi de dommages et intérêts, la juridiction compétente peut intimer l'ordre à celui qui se rend coupable de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, ainsi qu'à l'employeur, d'y mettre fin, dans le délai qu'elle fixe ».

Le tribunal considère que par son attitude au delà du 20/5/2005, en procédant à l'isolement du demandeur, la défenderesse a créé autour du demandeur un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant, qui n'avait pas de raison d'être.

Ces conduites abusives sont établies par la lettre du 20/5/2005 de la défenderesse, et par les attestations des 3 témoins déposées par le demandeur, qui confirment ses propres déclarations.

Le tribunal considère établi, en fonction des éléments lui soumis par les parties, que ces conduites abusives ont été poursuivies et répétées durant la période de prestation du préavis et jusqu'à la constatation d'un acte équipollent à rupture, et ce malgré les protestations explicites de monsieur C. sur ce point, développées dans la lettre de son conseil adressée à la défenderesse le 17/6/2005.

Même si l'on peut épiloguer sur la question de savoir si les conduites de la défenderesse avaient cet objet, elles ont en tout état de cause eu pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique de monsieur C..

Le tribunal rappelle que « *Le juge est tenu d'examiner la nature juridique des faits invoqués par les parties et, quelle que soit la qualification que celles-ci leur ont donnée, peut suppléer d'office aux motifs invoqués devant lui, dès lors qu'il n'élève aucune contestation dont les parties ont exclu l'existence, qu'il se fonde uniquement sur des faits régulièrement soumis à son appréciation et qu'il ne modifie ni l'objet ni la cause de la demande* » (1) (Cass. 14/4/2005, C.03.0148.F, publié sur le site internet de la Cour de cassation).

Les parties se sont longuement expliquées en termes de conclusions quant à l'isolement dont le demandeur soutient avoir fait l'objet durant la prestation de son préavis.

Dans ces circonstances particulières propres à la cause, le tribunal estime que le moyen relatif au harcèlement moral est un moyen qui se trouve dans la cause et n'appelle pas de nouvelle discussion des parties (voir à ce sujet, J.F Van Drooghenbroeck, « Le juge,

les parties, le fait et le droit », Actualités en droit judiciaire, CUP 12/2005, Vol. 83, , p.215).

C'est à juste titre que monsieur C. , par sa lettre du 17/6/2005, a qualifié l'isolement dont il faisait l'objet comme un comportement qui confinait au harcèlement moral au sens de l'article 32 ter de la loi du 4/8/1996,

Le tribunal note encore que les documents sociaux n'ont été remis que bien tard au demandeur (le demandeur explique que le C4 a été remis aux inspecteurs de l'ONEm le 7/12/2005 et que les fiches de paie de mai et juin 2005 ont été remises à son conseil par lettre du 17/2/2006).

A la lumière de l'ensemble de ces circonstances et de leur chronologie, le tribunal constate que l'attitude adoptée par la partie défenderesse (licenciement brutal suivi par l'isolement du demandeur dans des conditions peu respectueuses de sa personne) constitue un manquement à plusieurs règles de droit, à savoir à l'article 16 de la CCT ainsi qu'à l'article 1382 du Code civil : il s'agit d'un comportement que n'aurait pas eu un bon père de famille , comportement de nature à porter atteinte à la personne de monsieur C.

Monsieur C. démontre avoir subi un dommage du fait de ce comportement fautif : il a d'ailleurs souffert d'un état anxio-dépressif consécutif à son licenciement (voir certificat médical du docteur paquet du 17/6/2005).

Le tribunal considère que la partie demanderesse apporte la preuve dans le chef de l'employeur d'une faute dans l'exercice du droit de licenciement au sens large, comportement que n'aurait pas eu un homme prudent et diligent dans l'exercice de ce droit.

Le tribunal estime que monsieur C. démontre un **dommage particulier** subi à la suite de cette faute (dommage moral, atteinte à sa personne et à son honorabilité).

Le demandeur évalue ce préjudice à 12.500 € , mais il convient de souligner qu'un mois après la rupture de son contrat, il a créé la SPRL Boutique des Légendes, et que cela est de nature à démontrer qu'il s'est rapidement remis en selle : cet élément doit intervenir dans l'évaluation de son dommage.

En conséquence, le tribunal considère que ce dommage doit être fixe *ex æquo et bono* à 4.500 €.

Le tribunal ajoute encore que le **rapport de causalité** entre la faute et le dommage, que le tribunal estime établis , est également établi.

En conséquence , le tribunal dit ce chef de demande recevable et partiellement fondé.

D.1.3. Quant à l'arriéré de rémunération :

Le document C4 , établi par la partie défenderesse, reprend une rémunération mensuelle brute de 2.218,92 €, ce qui correspond presque exactement à la somme figurant sur le décompte établi par la partie demanderesse (rémunération contractuelle indexée de 2.218,9526 €).

Le décompte établi par la défenderesse omet d'appliquer une indexation de 2%, celle d'avril 2003, à la rémunération mensuelle brute contractuellement convenue (soit 2.110 € à partir de mai 2003), alors qu'elle a appliqué cette indexation au salaire d'avril 2003 (passage de 2.000 € à 2.040 €) .

Le tribunal estime que l'indexation générale de rémunération de 2% s'applique aussi à la rémunération convenue qui était de 2.110. € après la période d'essai.

Ce n'est pas parce que la rémunération convenue de mai 2003 (sans indexation, elle était de 2.110 €) était supérieure à la rémunération indexée de avril 2003 (soit 2.040 €), qu'elle ne doit pas être elle-même indexée.

Le décompte déposé par la partie demanderesse est donc correct et fait juste application des augmentations contractuellement convenues et des indexations de rémunération.

Il y a lieu de condamner la partie défenderesse au paiement de la somme de 2.904,14 € bruts à titre d'arriéré de rémunération.

D.1.3.1 Quant aux intérêts sur l'arriéré de rémunération:

L'article 10 de la loi du 12/4/1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, tel que modifié par la loi du 26/6/2002, énonce que :

*« La rémunération porte intérêt de plein droit à dater de son exigibilité.
Cet intérêt est calculé sur la rémunération , avant l'imputation des retenues visées à l'article 23 ».*

Cet texte prévoit donc expressément que l'intérêt doit être calculé sur le montant brut de la rémunération.

Il est entré en vigueur le 1/7/2005, en vertu de l'article 1^{er} de l'arrêté royal du 3/7/2005 relatif à l'entrée en vigueur des articles 81 et 82 de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises. (M.B. du 12/7/2005) qui dispose que « *Les articles 81 et 82 de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises entrent en vigueur le 1er juillet 2005* ».

L'article 2 du même arrêté ajoute en effet que « *L'article 1er s'applique à la rémunération dont le droit au paiement naît à partir du 1er juillet 2005* ».

La Cour de cassation a jugé que « *l'article 10 de la loi du 12/4/1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs aux termes duquel la rémunération porte intérêt de plein droit à dater de son exigibilité, est applicable à l'indemnité de congé et à l'indemnité d'éviction* » (Cass., 30/11/1992, Larcier Cass. 1992, n°1077).

En l'espèce, le droit au paiement de l'arriéré de rémunération est né le 11/7/2005, de sorte que les intérêts doivent être calculés de plein droit sur le montant brut de cette rémunération.

D.1.4. Quant à la prime de fin d'année:

Le tribunal rejetant l'acte équipollent à rupture invoqué par monsieur C., celui-ci doit être considéré comme ayant démissionné le 11/7/2005.

La CCT du 29/5/1989 applicable au sein de la CP n°118 prévoit qu'une prime de fin d'année proratisée doit être payée aux employés qui démissionnent, s'il peuvent justifier d'une ancienneté d'au moins 5 ans dans l'entreprise.

Monsieur C. n'avait pas au moins 5 ans d'ancienneté le 11/7/2005.

Aucune prime de fin d'année 2005 ne lui est due.

Ce chef de demande est non fondé.

D.1.5. Quant au pécule de sortie :

Le demandeur indique avoir reçu à ce titre un montant net de 1.564,48 € le 1/3/2006.

Il considère que cette demande est devenue sans objet (hormis les intérêts de retard).

Le tribunal estime que les intérêts de retard, du 11/7/2007 au 28/2/2006, sont dus sur ce montant de 1.564,48 €.

D.1.6. Quant aux documents sociaux :

Le demandeur explique que le C4 a été remis aux inspecteurs de l'ONEm le 7/12/2005 et les fiches de paie de mai et juin 2005 ont été remises à son conseil par lettre du 17/2/2006.

Ce chef de demande est devenu sans objet.

D.2. Quant à l'action reconventionnelle :

La rupture du contrat, durant la prestation du préavis, doit donc être imputée au demandeur.

Il devait en principe remettre un contre-préavis à son employeur, suivant les règles prévues par l'article 84 de la LCT, s'il désirait quitter la société avant l'issue du préavis lui notifié.

Il est donc redevable d'une indemnité à ce titre, en application de l'article 39 de la LCT.

La demande reconventionnelles est fondée, pour un euro provisionnel.

D.3. Quant à l'exécution provisoire :

L'article 1398 du Code judiciaire énonce que « *sauf les exceptions prévues par la loi, le juge peut accorder l'exécution provisoire du jugement.*

Néanmoins l'exécution du jugement n'a lieu qu'aux risques et périls de la partie qui la poursuit et sans préjudice des règles du cantonnement ».

Albert Fettweis définit l'exécution provisoire *comme « un bénéfice qui permet au gagnant d'exécuter le jugement dès sa signification, en dépit de l'effet suspensif des voies de recours ordinaires ».*

Il écrit aussi que « *sauf dans les cas où elle a lieu de plein droit, l'exécution provisoire doit être demandée par la partie* » et que « *sauf dans les cas où l'opportunité de l'exécution provisoire est contesté, le siège dispose à cet égard d'un pouvoir discrétionnaire et sa décision sur ce point ne doit pas être spécialement motivée* »

(A. Fettweis, Manuel de procédure civile, édition 1985, p. 604 et 605).

En l'espèce, la partie défenderesse ne conteste pas formellement l'opportunité de l'exécution provisoire sollicitée par la partie demanderesse.

La partie demanderesse n'appuie cependant sa demande sur aucun moyen ou argument particulier.

A défaut d'élément précis, le tribunal estime qu'il n'y a pas lieu d'assortir le présent jugement de l'exécution provisoire.

PAR CES MOTIFS,

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

Le Tribunal,

Statuant contradictoirement,

Quant à l'action principale :

Dit l'action principale recevable et en partie fondée ;

Dit pour droit que c'est à tort que monsieur C. invoque un acte équipollent à rupture dans le chef de la défenderesse le 11/7/2005.

Dit le chef de demande relative à l'indemnité compensatoire de préavis non fondé.

Dit le chef de demande relative à la prime de fin d'année **non fondé**.

Condamne la partie défenderesse en principal à payer à la partie demanderesse en principal la somme de **4.500 €** à titre de dommages et intérêts à titre de licenciement abusif et eu égard à l'attitude de la défenderesse au-delà de la rupture du contrat de travail amenant le demandeur à constater un acte équipollent à rupture ;

La condamne au paiement des intérêts judiciaires sur cette somme, à dater de la citation introductive d'instance.

Condamne la partie défenderesse en principal au paiement de la somme de **2.904,14 € bruts** à titre d'arriéré de rémunération.

Condamne cette partie au paiement des **intérêts** légaux, en application de l'article 10 de la loi du 12/4/1965 sur la protection de la rémunération, puis judiciaires sur le montant brut de cette somme à partir du 11/7/2005 et jusqu'au complet paiement ;

Dit la demande relative aux documents sociaux devenue sans objet ;

Dit la demande relative au pécule de sortie devenu sans objet, sauf en ce qui concerne les intérêts de retard.

Condamne la partie défenderesse en principal au paiement des **intérêts de retard** sur le montant de 1.564,48 € (pécule de sortie), calculés du 11/7/2005 au 28/2/2006.

Quant à l'action reconventionnelle :

Dit l'action reconventionnelle **recevable et fondée**.

Condamne la partie défenderesse sur reconvention au paiement en faveur de la partie demanderesse sur reconvention d'un euro provisionnel.

Quant aux dépens :

Condamne la partie défenderesse en principal aux **dépens**, en application des articles 1017 alinéa 1^{er}, 1021 et 1022 du code judiciaire, liquidés dans le chef de la partie demanderesse aux sommes de :

- frais de citation : 115,35 € ;
- indemnité de procédure : 218,64 € .

Dit pour droit qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire du jugement.

Jugé par MM. :

D. MARECHAL,	Juge président la chambre
R. APRUZZESE	Juge social employeur
E. MOSELE	Juge social travailleur employé

et prononcé à l'audience publique de la 3ème chambre du Tribunal du Travail de Liège, le VINGT-NEUF MAI DEUX MILLE SEPT
par les mêmes, sauf Mr APRUZZESE, légitimement empêché et remplacé par Mr J.WOLFS, Juge social employeur
assistés de M. J-L CRESPIN, Greffier

Le Greffier, Les Juges Sociaux,

Le Juge,