# Tribunal du Travail: Jugement du 12 mai 2010 (Liège). RG 381.947

* Datum : 12-05-2010
* Taal : Frans
* Sectie : Rechtspraak
* Bron : Justel F-20100512-9
* Rolnummer : 381.947

 N° 3ème CHAMBRE JUGEMENT DU 12 MAI 2010

 TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE

 R.G. N°: 381.947

Répertoire N°

EN CAUSE :

V C,

Partie demanderesse comparaissant par Me JAMINON loco Me François BODEN, avocats;

CONTRE :

S.A. STANDARD DE LIEGE....;

Partie défenderesse comparaissant par Me Catherine PREUMONT loco Me Jean-Paul LACOMBLE, avocats;

 \*\*\*\*\*\*\*\*

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

Vu la requête introductive d'instance déposée au greffe le 22/4/2009;

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

Vu les pièces de la procédure à la clôture des débats le 28/4/2010, notamment :

- les conclusions de la partie défenderesse déposées au greffe le 4/8/2009 ;

- les conclusions de la partie demanderesse déposées au greffe le 2/10/2009 ;

- les conclusions additionnelles de la partie défenderesse déposées au greffe le 3/12/2009;

- les conclusions de synthèse de la partie demanderesse déposées au greffe le 3/2/2010 ;

- le dossier inventorié déposé au greffe par la partie défenderesse le 30/3/2010;

- le dossier inventorié déposé par la partie demanderesse lors de l'audience du 28/4/2010;

Entendu les conseils des parties à la même audience.

A) LES FAITS DE LA CAUSE :

Monsieur V été engagé par la SA Standard de Liège dans le cadre d'un contrat de travail d'entraîneur adjoint, notamment en charge du scouting et de la prospection , prenant cours le 1/9/2006 et conclu pour une durée déterminée de deux saisons de football pour se terminer de plein droit le 30/6/2008.

Les articles 3 et 4 du contrat précisent quelles sont les prestations et obligations de l'entraîneur adjoint, de façon très détaillée.

L'article 4 stipule que le demandeur « s'engage à coopérer loyalement avec la SA STANDARD DE LIEGE, son entraîneur principal, son staff technique et médical, sa direction, ses organes administratif et autres et à s'abstenir en général d'actes par lesquels il pourrait nuire directement ou indirectement aux intérêts du Standard de Liège ou de ses dirigeants. Il s'abstiendra de contacts avec d'autres clubs qui seraient incompatibles avec sa tâche ».

Fin octobre 2007, le demandeur a été rappelé à l'ordre par la partie défenderesse quant à cette obligation de collaboration loyale.

Par un courrier du 30/10/2007, adressé par porteur au demandeur, Monsieur P F, directeur général de la partie défenderesse écrit que : « ce courrier fait suite à notre entrevue de ce mardi au cours de laquelle je vous ai fait part de mon désaccord sur les déclarations que vous avez faites à une radio flamande et qui ont évidemment été répercutées sur le télétexte et dans les différents quotidiens.

Les fonctions qui vous sont confiées par l'article 1 de la convention du 30/8/2006 et l'obligation rappelée à l'article 4 de ce même contrat me paraissent incompatibles avec la critique du noyau mis à la disposition du staff sportif.

Je me félicité que vous ayez pu marquer votre accord sur cette analyse.

Afin d'éviter tout malentendu à l'avenir, je prends soin de vous remettre en annexe une copie du règlement de travail. Si l'essentiel des dispositions de ce règlement concerne les joueurs du noyau professionnel, certaines dispositions me paraissent également applicables aux membres du staff (voir en particulier l'article 4) ».

Aucune réaction écrite ne sera apportée par monsieur V, qui affirme ne pas se souvenir d'avoir reçu ce courrier.

Le sport reprendra ensuite ses droits, et la saison 2007-2008 se terminera en apothéose pour le STANDARD DE LIEGE, qui remportera le titre de champion de Belgique, après 25 longues années d'attente.

Dans ce contexte de fête ardente et de joie intense, embrasant l'ensemble de la Principauté de Liège et bien au-delà, la partie défenderesse entama des négociations avec son entraîneur principal , monsieur P, afin de tenter la poursuite de leur collaboration.

C'est à ce moment que monsieur V a déclaré à une journaliste de la presse flamande que la partie défenderesse manquait de respect à l'égard de monsieur P et de courage à l'égard des supporters en ne souhaitant en réalité pas prolonger sa collaboration sans oser le dire ouvertement.

Ces propos furent relayés par toute la presse sportive.

La partie défenderesse décida d'infliger une sanction disciplinaire à monsieur V pour avoir tenu dans la presse des propos inexacts et très préjudiciables , en violation des dispositions du contrat de travail et du règlement de travail .

Cette amende a été signifiée par courrier recommandé du 17/6/2008, libellé comme suit :

« Ce courrier fait suite aux déclarations que vous avez faites à la presse à propos des négociations que nous avons menées avec monsieur M P dans l'espoir de poursuivre pour une saison supplémentaire la collaboration que nous avions avec lui.

Je me réfère en particulier à l'article publié dans le journal Het Laatste Nieuws le samedi 24 mai.

Ces déclarations sont manifestement en contradiction avec l'obligation qui est la vôtre en application de l'article 4 du règlement de travail.

Je rappelle que votre contrat court jusqu'à la fin juin 2008 et que vous n'êtes dès lors pas délié de votre obligation générale de respect envers le club par le seul motif que la saison sportive a pris fin.

L'appréciation que monsieur M P a lui-même portée sur vos déclarations confirme notre analyse.

En conséquence, il sera retenu une amende de 2.500 euro sur les montants qui vous sont dus au 30/6/2008.

Je regrette que nos bonnes relations soient entachées par cet incident même si je m'empresse de souligner la satisfaction qui a été celle du club de pouvoir vous compter parmi ses collaborateurs en particulier durant la saison écoulée. Je vous souhaite une poursuite harmonieuse de votre carrière professionnelle ».

Par courrier du 27/6/2008, monsieur V a contesté la retenue de 2.500 euro , et la partie défenderesse lui a répondu par courrier du 30/6/2008.

La retenue de 2.500 euro a été effectuée sur la fiche de paie relative au paiement des pécules de vacances de sortie.

Des courriers ont encore été échangés entre parties (notamment par l'intermédiaire de l'organisation syndicale du demandeur) , chacun campant sur sa position.

N'obtenant pas satisfaction , le demandeur a introduit la présente action judiciaire.

B) OBJET DE LA DEMANDE ET THESES DES PARTIES:

Par ses conclusions, la partie demanderesse postule condamnation de la défenderesse au paiement de la somme suivante :

- 2.500 euro à titre de remboursement d'une montant retenu indûment sur ses pécules de vacances , à majorer des intérêts moratoires depuis la mise en demeure du 27/6/2008 et des intérêts judiciaires ;

Elle réclame condamnation de la défenderesse au paiement des dépens.

Elle soutient que la demande reconventionnelle , introduite par voie de conclusions, est non fondée.

Par ses conclusions, la partie défenderesse soutient que la demande principale est non fondée.

Elle introduit par voie de conclusions une action reconventionnelle tendant à la condamnation de monsieur V au paiement de la somme de 2.500 euro à titre de dommages et intérêts, à majorer des intérêts à dater du 24/5/2008 et à compenser les deux condamnations.

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

C) RECEVABILITE :

La partie demanderesse a introduit la présente action par requête contradictoire du 22/4/2009.

L'article 704, § 1er, du Code judiciaire, tel que modifiée par l'article 4 de le loi du 13 décembre 2005 portant des dispositions diverses relatives aux délais, à la requête contradictoire et à la procédure en règlement collectif de dette (entré en vigueur le 1/9/2007) énonce que :

« § 1er. Devant le tribunal du travail les demandes principales peuvent être introduites par une requête contradictoire, conformément aux articles 1034bis à 1034sexies, sans préjudice des règles particulières applicables aux comparutions volontaires, aux procédures sur requête unilatérale, et aux procédures spécialement régies par des dispositions légales qui n'ont pas été explicitement abrogées. »

La requête respecte les formes prévues par les articles 1034 bis à 1034 sexies du Code judiciaire.

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 ».

En l'espèce, les relations contractuelles ont pris fin le 30/6/2008.

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 pas ses conclusions de synthèse déposées au greffe le 4/8/2009, est également introduite dans les formes requises (articles 14 et 809 du Code judiciaire).

Elle est donc recevable.

D) FONDEMENT :

Quant à l'action principale :

D1. Quant à l'obligation de loyauté:

D1.1. Quant à l'application du règlement de travail au demandeur:

La partie défenderesse fonde sa thèse sur l'application du règlement de travail de la saison 2007-2008 applicable aux joueurs , qui comprend un règlement d'ordre intérieur.

Le demandeur soutient que ce règlement lui est inopposable.

Ce règlement est applicable aux joueurs sous contrat de travail et composant le noyau A.

Il a été remis aux joueurs dès la reprise de la saison et a été affiché à la salle des joueurs.

Lorsqu'un tel règlement respecte les dispositions légales applicables et s'applique à une personne y visée, il n'appartient pas au tribunal d'exercer un contrôle d'opportunité sur la décision de gestion sportive prise par la partie défenderesse en application d'un tel règlement.

Le tribunal ne peut exercer qu'un contrôle de légalité sur une telle décision.

Ce règlement d'ordre intérieur contient notamment :

- un article 4 relatif au respect du club, précisant qu'en cas de déclaration à la presse contraire aux intérêts du club, le joueur s'expose au paiement d'une amende de 2.500 euro ;

- un article 22 contenant les règles de procédure relatives aux amendes décidées par le club.

Force est de constater que ce règlement n'est pas applicable à monsieur V, qui était entraîneur adjoint et non pas joueur.

Le champ d'application ratione personnae de ce règlement ne peut être étendu unilatéralement par la partie défenderesse à des catégories de travailleurs qui n'y sont pas visées expressément.

A cet égard , le courrier du 30/10/2007, adressé au demandeur par monsieur P F, est nuancé ( termes exacts utilisés « Si l'essentiel des dispositions de ce règlement concerne les joueurs du noyau professionnel, certaines dispositions me paraissent également applicables aux membres du staff » ( le tribunal souligne)).

Le tribunal estime donc que les dispositions de ce règlement de travail ne peuvent fonder la sanction disciplinaire retenue.

Il n'en reste pas moins que monsieur V, en sa qualité d'entraîneur adjoint, était forcément parmi les personnes chargées de faire respecter ce règlement par les joueurs.

Par l'affichage de ce règlement dans la salle des joueurs, et par le contenu même des fonctions d'entraîneur adjoint du demandeur, la partie défenderesse démontre à suffisance de droit que monsieur V avait parfaite connaissance et conscience de ce règlement.

Monsieur V ne peut être suivi lorsqu'il affirme qu'il ne connaissait pas ce règlement de travail. Cette affirmation n'est pas du tout crédible

En outre, le courrier lui adressé le 30/10/2007 attirait encore son attention sur ce règlement et sur le fait que la partie défenderesse était d'avis que certaines dispositions de ce règlement s'appliquaient aussi à lui.

Monsieur V ne peut être suivi lorsqu'il affirme qu'il n'a « aucun souvenir de la réception de cette correspondance » (page 5 de ses conclusions de synthèse).

Eu égard aux pièces déposées au dossier par les parties, notamment la déclaration de monsieur L relativement aux modalités de remise de ce type de courriers, le tribunal estime en effet que la partie défenderesse établit, par des présomptions précises, graves et concordantes que ce courrier du 30/10/2007, adressé par porteur, ainsi que son contenu, ont été portés à la connaissance de monsieur V.

Cela était de nature à éclairer son obligation de loyauté expressément stipulée à l'article 4 de son contrat de travail.

D1.2. Dispositions de la loi du 8/4/1965 sur les règlements de travail :

Les articles 16 et 17 de cette loi énonce les règles de légalité et de procédure relatives aux pénalités .

Ces dispositions ne s'appliquent pas au cas d'espèce, puisque le règlement de travail en question ne s'applique pas à monsieur V.

D1.3. Conclusion :

La sanction disciplinaire ou pénalité infligée par la partie défenderesse sur base du règlement de travail est donc illégale.

L'action principale est donc fondée.

Il convient de condamner la partie défenderesse à rembourser au demandeur la somme de 2.500 euro à titre de remboursement d'une montant retenu indûment sur ses pécules de vacances.

Quant à l'action reconventionnelle :

D2. Dispositions contractuelles :

 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. »

 L'article 17 de la LCT dispose que :

« Le travailleur a l'obligation :

 1° d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenus;

 2° d'agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont données par l'employeur, ses mandataires ou ses préposés, en vue de l'exécution du contrat;

 3° de s'abstenir, tant au cours du contrat qu'après la cessation de celui-ci :

 a) de divulguer les secrets de fabrication, ou d'affaires, ainsi que le secret de toute affaire à caractère personnel ou confidentiel dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de son activité professionnelle;

 b) de se livrer ou de coopérer à tout acte de concurrence déloyale;

 4° de s'abstenir de tout ce qui pourrait nuire, soit à sa propre sécurité, soit à celle de ses compagnons, de l'employeur ou de tiers;

 5° de restituer en bon état à l'employeur les instruments de travail et les matières premières restées sans emploi qui lui ont été confiés. »

L'article 18 de la LCT énonce que :

« En cas de dommages causés par le travailleur à l'employeur ou à des tiers dans l'exécution de son contrat, le travailleur ne répond que de son dol et de sa faute lourde.

 Il ne répond de sa faute légère que si celle-ci présente dans son chef un caractère habituel plutôt qu'accidentel.

 A peine de nullité, il ne peut être dérogé à la responsabilité fixée aux alinéas 1er et 2 que par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi, et ce uniquement en ce qui concerne la responsabilité à l'égard de l'employeur.

 L'employeur peut, dans les conditions prévues par l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, imputer sur la rémunération les indemnités et dommages-intérêts qui lui sont dus en vertu du présent article et qui ont été, après les faits, convenus avec le travailleur ou fixés par le juge. »

L'article 1134 du Code civil énonce que « les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites » et qu' « elles doivent être exécutées de bonne foi ».

L'article 1156 du même code ajoute que « on doit dans les conventions rechercher quelle a été la commune intention des parties contractantes, plutôt que de s'arrêter au sens littéral des termes »

La Cour de cassation estime que « l'interprétation donnée par le juge aux stipulations d'une convention, lorsqu'elle n'est pas inconciliable avec les termes de celle-ci, est souveraine » (notamment Cass. 16/4/1953, p. 614).

Les termes de l'article 4 du contrat sont très clairs : monsieur V s'est engagé à coopérer loyalement avec la SA STANDARD DE LIEGE, son entraîneur principal, son staff technique et médical, sa direction, ses organes administratif et autres et à s'abstenir en général d'actes par lesquels il pourrait nuire directement ou indirectement aux intérêts du Standard de Liège ou de ses dirigeants.

Le contrat est la loi des parties.

Le tribunal note que le monde du football professionnel comporte certaines spécificités par rapport au monde de l'entreprise classique : les résultats sportifs y ont une importance prépondérante, la médiatisation et l'image y règnent en maître, le football business est une réalité.

Dans ce contexte, il peut se justifier que les parties aient convenu d'une obligation particulière de loyauté dans le chef des membres de son staff sportif.

Le tribunal constate que la décision prise par la partie défenderesse est motivée de façon très circonstanciée dans son courrier du 17/6/2008.

La partie défenderesse a pu légitiment considérer que les propos du demandeur et leur répercussion dans la presse constituaient une violation manifeste de son obligation de loyauté et de réserve telle que stipulée à l'article 4 de son contrat de travail.

Monsieur V bénéficiait d'un excellent statut contractuel (rémunération, primes, responsabilités) et il devait respecter scrupuleusement ses obligations essentielles , dont celle de loyauté.

L'article 3 du contrat de travail stipulait notamment que monsieur V était « disponible pour des tâches de relations publiques ou de publicité envers les sponsors ou autres du club .

Sa présence sera requise aux entraînements et aux matches chaque fois que l'entraîneur principal le lui indiquera ».

La plus grande prudence dans l'expression de son opinion à l'égard de la presse s'imposait d'évidence, avec une acuité encore renforcée par le contexte factuel des négociations quant au renouvellement du contrat de l'entraîneur principal, et partant, de ses adjoints.

La partie défenderesse avait adressé un avertissement au demandeur en octobre 2007 et il savait pertinemment bien ce qu'attendait de lui la partie défenderesse dans ses relations avec la presse.

Dans ce contexte, le tribunal considère que monsieur V a commis une faute contractuelle, et que cette faute n'est ni légère, ni accidentelle.

Plus précisément , le tribunal estime que le comportement de monsieur V constitue une faute lourde entraînant sa responsabilité contractuelle.

La simple demande de droit de réponse adressée le 25/5/2008 à la journaliste en cause ne suffit pas à l'exonérer de sa responsabilité.

Il n'a d'ailleurs pas exercé se droit dans le respect des formes utiles , ni avec la conviction et la persévérance voulues, ce qui est de nature à démontrer que ses propos on été correctement compris et répercutés par la dite journaliste.

Quant au dommage , le tribunal estime que la partie défenderesse l'établit.

Les propos du demandeur, tels que répercutés dans la presse, n'ont certainement pas facilité les négociations relatives au renouvellement de contrat de l'entraîneur principal et de ses adjoints.

En lui reprochant ouvertement une sorte d'ingratitude à l'égard de son entraîneur principal, considéré à l'époque comme une héros par les supporters du STANDARD de LIEGE, monsieur V a donné une image peu flatteuse de la partie défenderesse.

L'image de la partie défenderesse s'en est trouvée ternie.

Le tribunal estime que le montant de 2.500 euro correspond adéquatement au préjudice subi par la partie défenderesse.

Enfin, la Cour de cassation juge de façon constante que : « le lien de causalité entre la faute et le dommage suppose que sans la faute, le dommage n'eut pu se produire tel qu'il s'est réalisé » (notamment , Cass. 15/11/2006, P06.0308F, Cass. 14/12/2006, C.040582 F).

Le tribunal estime que la partie défenderesse démontre le lien de causalité certaine entre la faute et le dommage.

Le tribunal considère que la demande reconventionnelle est fondée.

Il convient de condamner le demandeur à payer à la partie défenderesse la somme de 2.500 euro à titre à titre de dommages et intérêts.

D3. Quant à la compensation revendiquée par la partie défenderesse:

La compensation est visée par les articles 1289 à 1299 du Code civil.

L'article 1290 du Code civil énonce que : « la compensation s'opère de plein droit par la seule force de la loi , même à l'insu des débiteurs ; les deux dettes s'éteignent réciproquement , à l'instant où elles se trouvent à exister à la fois, jusqu'à concurrence de leurs quotités respectives ».

Pour que la compensation puisse se réaliser, il faut bien entendu que les dettes réciproques soient certaines , liquides et exigibles.

En l'espèce, les deux dettes réciproques satisfont à ces 3 conditions.

Il convient d'ordonner leur compensation.

D4. Quant aux dépens.

Quand aux dépens, le tribunal estime qu'ils doivent être compensés en application de l'article 1017 alinéa 3 du Code judiciaire, les parties succombant respectivement sur quelque chef de demande.

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,

Reçoit l'action principale.

Dit l'action principale fondée ;

Condamne la partie défenderesse à rembourser à la partie demanderesse la somme de 2.500 euro à titre de remboursement d'une montant retenu indûment sur ses pécules de vacances.

Condamne la partie défenderesse à payer à la partie demanderesse les intérêts moratoires au taux légal sur le montant brut de cette somme , en application de l'article 10 de la loi du 12/4/1965 sur la protection de la rémunération, à partir du 30/6/2008 et jusqu'à complet paiement ;

Reçoit l'action reconventionnelle.

Dit l'action reconventionnelle fondée ;

Condamner la partie demanderesse à payer à la partie défenderesse la somme de 2.500 euro à titre à titre de dommages et intérêts.

Condamne la partie demanderesse à payer à la partie défenderesse les intérêts compensatoires puis moratoires au taux légal sur cette somme à partir du 24/5/2008 et jusqu'à complet paiement ;

Ordonne la compensation entre ces deux condamnations.

Quant aux dépens :

Compense les dépens entre les parties, en délaissant à chacune des parties ses propres dépens.

Ainsi jugé par la 3e chambre du tribunal du travail de Liège composée de MMs :

D. MARECHAL, Juge présidant la chambre

C. ANDRIES, Juge social employeur

G. BELLOMI , Juge social travailleur employé

assistés de M. MASSART, Greffier.

et prononcé en langue française à l'audience publique de la 3ème chambre du Tribunal du travail de Liège le douze mai deux mille dix,

par Monsieur le Président de la chambre;

Le greffier, Les juges sociaux, Le juge,