



Numéro du répertoire

**2023 /**

Date du prononcé

**18 octobre 2023**

Numéro du rôle

**2020/AB/398**

Décision dont appel

**19/813/A**

### Expédition

Délivrée à

le  
€  
JGR

# Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

## ARRÊT

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

**Madame P**, domiciliée à,  
N°R.N. :  
partie appelante,  
représentée par Maître

contre

**La S.C.R.L. FM DEVELOPPEMENT (ci-après dénommée « FM DEVELOPMENT » ou « FUN RADIO »)**, inscrite auprès de la Banque Carrefour des Entreprises sous le n°0455.941.273 et dont le siège social est établi à 1190 BRUXELLES, avenue Télémaque 33,  
partie intimée,  
représentée par Maître

\*

\*

\*

## **I. La procédure devant la cour du travail**

1. La cour a pris connaissance des pièces de la procédure, en particulier :

- le jugement attaqué,
- la requête d'appel reçue le 17 juin 2020 au greffe de la cour,
- les conclusions déposées par Madame P le 19 septembre 2021,
- les conclusions additionnelles et de synthèse déposées par FM DEVELOPMENT le 16 mars 2023.

2. Les parties ont plaidé à l'audience publique du 27 septembre 2023.

La cause a été prise ensuite en délibéré.

3. La cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

4. L'appel, introduit dans les formes et délais légaux, est recevable.

## II. Le jugement dont appel

5. Madame P a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles ce qui suit :

*« La demande a pour objet d'entendre la S.C.R.L. condamnée envers la demanderesse :*

- *au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis égale à 3 mois et 15 semaines de rémunération, avantages compris, à majorer des intérêts légaux à partir du 6.7.2018, puis judiciaires jusqu'à parfait paiement ;*
- *au paiement d'une indemnité de licenciement manifestement déraisonnable correspondant à 17 semaines de rémunération à majorer des intérêts légaux depuis le 6.7.2018, puis judiciaires jusqu'à parfait paiement ;*
- *au paiement d'une somme de 25.000 € du chef de licenciement abusif, majorée des intérêts légaux depuis le 6.7.2018, puis judiciaires jusqu'à parfait paiement ;*
- *au paiement des entiers dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure, liquidée à la somme provisionnelle de 2.662,37€ (2.400 € + 262,37 €), et les frais d'huissier.*

*La demanderesse sollicite en outre d'entendre déclarer le jugement à intervenir exécutoire par provision, nonobstant tout recours, sans caution ni cantonnement. »*

6. Par un jugement du 28 février 2020 (R.G. n° 19/813/A), le tribunal a décidé ce qui suit :

*« Statuant après un débat contradictoire;  
Déclare l'action recevable, mais non fondée ;  
En conséquence, déboute Madame P de sa demande ;  
En application de l'article 1017, al.1<sup>er</sup>, CJ, condamne Madame P aux dépens de la S.C.R.L. « FM DEVELOPPEMENT » liquidés dans son chef à :  
- 2.400 €, à titre d'indemnité de procédure ;  
- 20 €, à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne (déjà versés) ; »*

### **III. Les demandes en appel**

#### **L'objet de l'appel de Madame P**

7. Madame P demande à la cour du travail de Bruxelles de :

*« Déclarer l'appel recevable et fondé ;*

*Et ce fait, en conséquence, réformer en toutes ses dispositions le jugement a quo et, faisant ce que le premier juge aurait dû faire ;*

*Dire la demande originaire recevable et fondée ;*

*Condamner FM DEVELOPPEMENT SCRL au paiement :*

- i. d'une indemnité compensatoire de préavis égale à 3 mois et 15 semaines de rémunération, avantages compris à majorer des intérêts légaux à partir du 6 juillet 2018, puis judiciaires jusqu'à parfait paiement ;*
- ii. d'une indemnité de licenciement manifestement déraisonnable correspondant à 17 semaines de rémunération à majorer des intérêts légaux depuis le 6 juillet 2018, puis judiciaires jusqu'à parfait paiement ;*
- iii. d'une somme de 25.000,-€ du chef de licenciement abusif, majorée des intérêts légaux depuis le 6 juillet 2018, puis judiciaires jusqu'à parfait paiement.*

*Condamner FM DEVELOPPEMENT SCRL aux entiers dépens des deux procédures, et frais d'Huissier. »*

#### **Les demandes de FM DEVELOPPEMENT**

8. FM DEVELOPPEMENT demande à la cour du travail de Bruxelles de :

*« A titre principal :*

- Dire l'appel recevable et non fondé*
- Confirmer le jugement a quo*
- Condamner Madame P aux entiers dépens des deux instances, liquidés à la somme de 5.006,79€ (2.400€ par instance)*
- Condamner Madame P au paiement des frais de signification du jugement (206,79€)*
- Délaisser à Madame P ses frais d'huissier.*

*A titre subsidiaire :*

- Ramener l'indemnité de licenciement manifestement déraisonnable à trois semaines de rémunération ;*

- *Ne pas autoriser le cumul de l'indemnité forfaitaire visée à la C.C.T. 109 avec les dommages intérêts pour abus de droit de licencier. »*

#### **IV. Les faits**

9. La société FM DEVELOPMENT (ci-après dénommée « *FM DEVELOPMENT* » ou « *FUN RADIO* ») édite la chaîne de radio Fun Radio. Le financement de la radio dépend des ressources publicitaires.

10. Madame P a été engagée par FUN RADIO en date du 1<sup>er</sup> août 2012 en tant que « *Collaboratrice Rédaction Radio* », dans le cadre d'un contrat de travail d'employée à durée indéterminée à temps partiel (17h30 par semaine).

Plusieurs avenants à ce contrat ont été conclus par la suite entre les parties:

- à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2012, la durée hebdomadaire de travail est passée à 19 heures par semaine<sup>1</sup> ;
- à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2013, elle est passée à 25 heures par semaine<sup>2</sup> ;
- à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2014, la durée hebdomadaire de travail est passée de 25h20 à 38 heures par semaine « jusqu'à révocation expresse » ;<sup>3</sup>
- à partir du 6 juillet 2015, un avenant a prévu une durée hebdomadaire de travail de 38 heures par semaine<sup>4</sup>.

Ces adaptations du temps de travail sont liées aux émissions qui ont été confiées à Madame P à partir de l'été 2013 : d'abord l'animation du « *Morning* » avec D et ensuite, à partir de l'été 2015, une nouvelle émission intitulée l' « *Happy Hour* », programmée de 17 à 20 heures du lundi au vendredi, qu'elle co-animait avec Monsieur P (appelé « *S* ») et Monsieur G (appelé « *F* »).

11. Parallèlement à l'animation de l'émission au sein de FUN RADIO, Madame P a intégré l'équipe de VIVACITE (RTBF) pour la présentation de chroniques télévisuelles dans les émissions « *le 6-8* », avant de coanimer l'émission « *La Grande Evasion* ».

Dès septembre 2017, elle est devenue chroniqueuse dans la quotidienne « *la récré de midi* » de Vivacité (RTBF), et a également assuré des remplacements de S P à l'animation de cette même émission.

---

<sup>1</sup> Pièce 1.1. de FM DEVELOPMENT

<sup>2</sup> Pièce 1.3. de FM DEVELOPMENT

<sup>3</sup> Pièce 1.4. de FM DEVELOPMENT

<sup>4</sup> Pièce 1.5. de FM DEVELOPMENT

Madame P indique qu'elle est ainsi devenue une « *personnalité médiatique à part entière* ». Elle en veut notamment pour preuve que les préparatifs de son mariage ont fait l'objet de plusieurs articles « *people* », et que lorsqu'elle rencontre S.A.R. le Prince Laurent de Belgique au détour de son supermarché, un article y a immédiatement été consacré !<sup>5</sup>

12. Il semble que les relations entre parties aient été émaillées des incidents suivants :

- Envoi d'un avertissement à Madame P le 3 juin 2014 pour arrivées tardives, travail non fait et écarts de langage vis-à-vis de C. Ce courrier demande à Madame P d'exécuter son travail avec plus de professionnalisme et dans le respect des autres <sup>6</sup>;
- Par un courrier du 31 janvier 2017, Monsieur F, administrateur délégué de FUN RADIO a indiqué vouloir interdire à Madame P l'usage de la marque Fun radio à la page (Facebook) Audrey <sup>7</sup>;
- Le 31 mars 2017, un nouvel avertissement a été envoyé à Madame P concernant le non-respect des règles relatives à l'utilisation des réseaux sociaux de la marque Fun Radio et comportements nuisant au bon développement de la marque et de sa communication<sup>8</sup>. Un rappel lui a également été adressé concernant le respect des règles pour le travail en équipe.

13. Au cours du mois de juin 2018, FUN RADIO indique avoir décidé de mettre fin à l'émission de radio « *Happy Hour* » animée notamment par Madame P depuis trois ans pour les motifs suivants :

- le choix de la radio de renouveler à nouveau ses programmes à la rentrée 2018 ;
- des chiffres d'audience à la baisse<sup>9</sup>.

En conséquence de cette décision, FUN RADIO a procédé, par courrier du 26 juin 2018, au licenciement de Madame P moyennant la prestation d'un préavis de trois mois et 15 semaines prenant cours le 1er juillet 2018. Monsieur G a également été licencié le même jour.

14. Quelques jours après son licenciement, Madame P a donné une interview au magazine la Dernière Heure (édition du weekend du 30 juin et 1<sup>er</sup> juillet 2018). L'article s'intitule « *Nous avons été licenciés sans motif* » et sous intitulé « *A, F et toute l'équipe de l'Happy Hour ont été remerciés par Fun Radio* »<sup>10</sup>.

---

<sup>5</sup> Pièce 4 de Madame P.

<sup>6</sup> Pièce 4 de FM DEVELOPMENT

<sup>7</sup> Pièce 5 de FM DEVELOPMENT

<sup>8</sup> Pièce 6 de FM DEVELOPMENT

<sup>9</sup> Pièce 26 de FM DEVELOPMENT

<sup>10</sup> Pièce 12 de FM DEVELOPMENT

Cet article mentionne notamment les propos suivants de Madame P :

- « Avec F [ G], on a reçu notre lettre de préavis en rentrant de notre semaine à Marrakech» ,
- « On a demandé à avoir la raison et, pour le moment, la direction refuse de nous la donner. On est virés et on ne sait même pas pourquoi ! » ,
- « Mais on a tous reçu notre préavis en même temps, sans justification ! Alors que les audiences suivaient. Sur la dernière vague CIM, on a fait le meilleur score depuis que l'émission existe avec plus de 75.000 auditeurs par jour. C'est donc encore plus frustrant de se faire virer alors que les sondages et résultats sont bons. C'est assez brutal comme rupture... Surtout que l'on avait encore reçu des compliments de la direction juste avant de partir à Marrakech. En plus F va être papa dans un mois. C'était tout sauf le moment de dégager l'équipe ! » ,
- « Je n'avais pas envie que la direction me vole cette dernière émission donc j'avais envie de faire la fête avec nos auditeurs » ,
- « Après tout le travail fourni, toute l'équipe est cassée... » « Le seul remerciement qu'on a eu est qu'on est licencié... C'est difficile à encaisser » ,
- « Fun Radio c'est définitivement fini. C'est sûr et certain »
- « Même via la France, car Fun Radio n'est qu'une franchise belge. Donc, ils ne se mêlent pas trop de ce qui se passe ici. Ils paient la marque et après, à la Belgique de se débrouiller ! Mais là, personnellement, j'encaisse un peu le choc... Puis je verrai ce que je peux faire. Mais quand on nous fait un coup comme cela, au dernier moment, il est difficile de rebondir derrière »

15. Cet article a été relayé par Madame P sur ses comptes Facebook :

- son compte public personnel « M P (Full) »<sup>11</sup>. Via ce compte, Madame P est « amie » avec 4.205 personnes<sup>12</sup> et est « suivie » par 6.419 followers du réseau social<sup>13</sup> ;
- sa page publique professionnelle « A »<sup>14</sup>. Cette page publique comptait, au 3 juillet 2018, 64.068 followers et 65.903 personnes ont indiqué aimer sa page<sup>15</sup>. Les informations que Madame P partage sur ce compte et sur cette page sont publiques et accessibles à tout utilisateur du réseau social Facebook.

Madame P a publié quatre publications sur le réseau social Facebook via ces deux comptes entre le 30 juin et le 3 juillet 2018 :

- La première publication consiste en le partage l'article paru dans la DH sur son compte «M P (Full) » le 30 juin 2018 avec le commentaire : « Vous êtes nombreux à me demander pourquoi l'Happy Hour s'arrête... #DansLaDH »<sup>16</sup> ,

---

<sup>11</sup> Pièce 13.1 de FM DEVELOPMENT

<sup>12</sup> Pièce 17.2. de FM DEVELOPMENT

<sup>13</sup> Pièce 17.1. de FM DEVELOPMENT

<sup>14</sup> Pièce 13.2 de FM DEVELOPMENT

<sup>15</sup> Pièce 16 de FM DEVELOPMENT

<sup>16</sup> Pièce 17.6. de FM DEVELOPMENT

Cette publication a fait l'objet de 203 réactions<sup>17</sup> et a également été partagé 23 fois par des utilisateurs de Facebook<sup>18</sup>.

64 commentaires ont également été publiés par des utilisateurs du réseau social en dessous de cette publication<sup>19</sup>. FUN RADIO retient notamment les commentaires suivants: « *Je boycott fun radio maintenant il vont aller se faire foutre [5/c]* », « *Degeulas [sic], Honteux ; Scandaleux* », ...

- La deuxième publication consiste en le partage du même article paru dans la DH sur sa page publique professionnelle « A » le 30 juin 2018 avec le commentaire : « *Vous êtes nombreux à me demander pourquoi l'Happy Hour s'arrête... #LaDH* ». <sup>20</sup>

Au 3 juillet 2018, cette publication avait fait l'objet de 101 réactions de la part d'utilisateurs de Facebook<sup>21</sup> et été partagée 8 fois par des utilisateurs de Facebook.

29 commentaires ont été publiés par des utilisateurs du réseau social en dessous de cette publication.

- La troisième publication consiste en le repartage de l'article paru dans la DH sur son compte « M P (Full) » le 30 juin avec le commentaire : « *Woaw / Je ne m'attendais pas à autant de messages 😊 #TeamHappyHour Merci, ça réchauffe le cœur +* » <sup>22</sup> ;

Cette troisième publication Facebook partagée sur la page professionnelle publique a fait l'objet de 540 réactions de la part d'utilisateurs de Facebook<sup>23</sup> et a également été partagé 60 fois par des utilisateurs de Facebook.

175 commentaires ont été publiés par des utilisateurs du réseau social en dessous de ce post.

- La quatrième publication consiste en le repartage de l'article paru dans la DH sur sa page publique professionnelle « A » le 3 juillet 2018 avec le commentaire : « *WAOUW!!! Merci beaucoup pour vos nombreux messages ! 😊😊😊 Je ne m'attendais pas à autant de soutient ♥♥♥♥♥ Ça réchauffe le cœur #TeamHappyHour* » <sup>24</sup>.

---

<sup>17</sup> Pièce 17.15 de FM DEVELOPMENT

<sup>18</sup> Pièce 17.7 de FM DEVELOPMENT

<sup>19</sup> Pièce 17.6 à 17.14 de FM DEVELOPMENT

<sup>20</sup> Pièce 14.7 de FM DEVELOPMENT

<sup>21</sup> Pièce 17.16 de FM DEVELOPMENT

<sup>22</sup> Pièce 17.2. de FM DEVELOPMENT

<sup>23</sup> Pièce 14.25 de FM DEVELOPMENT

<sup>24</sup> Pièce 14.2 de FM DEVELOPMENT



Ce post Facebook a fait l'objet de 170 réactions de la part d'utilisateurs de Facebook<sup>25</sup> et a également été partagé à deux reprises par des utilisateurs de Facebook.

44 commentaires ont été publiés par des utilisateurs du réseau social en dessous de cette publication et notamment les suivants :

- « *Moi je boycotte Fun* »,
- « *Je ne pensais pas que la direction de fun était aussi mesquine et répugnante que ça !* » ,
- « *Honteux de ne pas donner le motif. Il faut leur écrire et le demander. Ils sont obligés de se justifier.* » ;
- « *Eh ben je banni fun radio na !!!* » ;
- « *eh ben j'écouterai NRJ, fun radio allez vous faire foutre.* »,
- « *Bandes de con.* ».

Sous certains commentaires, Madame P a apposé un like (signifiant « j'aime »)<sup>26</sup>.

16. Monsieur F, Directeur, a été informé le samedi 30 juin 2018 dans la matinée par un collaborateur de l'article de presse paru dans la DH<sup>27</sup>. Il en a aussitôt informé les administrateurs.

Les membres du conseil d'administration ont alors pris la décision de licencier Madame P pour motif grave, le lundi 2 juillet 2018.

Le 3 juillet 2018, Monsieur F a partagé avec les membres du Conseil d'Administration le projet de lettre de licenciement pour motif grave. Le Conseil d'Administration constatant que la situation n'avait pas changé et que Madame P avait repartagé sur Facebook son « post » initial avec un commentaire de nature à attirer l'attention et susciter d'autres commentaires, a décidé d'envoyer le courrier de rupture immédiate sans attendre<sup>28</sup>.

17. Le mardi 3 juillet 2018, le licenciement pour motif grave a été notifié à Madame P par courrier recommandé<sup>29</sup>.

Copie de lettre de licenciement pour motif grave a été envoyée par courrier ordinaire et par mail.

Le courrier recommandé a été retourné avec la mention « *non réclamé* » auprès de FUN RADIO en date du 21 juillet 2018<sup>30</sup>.

Ce courrier du 3 juillet 2018 est rédigé comme suit :

---

<sup>25</sup> Pièce 14.24 de FM DEVELOPMENT

<sup>26</sup> Pièce 28 et 29 de FM DEVELOPMENT

<sup>27</sup> Pièce 11bis de FM DEVELOPMENT

<sup>28</sup> Pièce 11bis de FM DEVELOPMENT

<sup>29</sup> Pièces 8, 9 et 10 de FM DEVELOPMENT

<sup>30</sup> Pièce 10 de FM DEVELOPMENT

« Madame,

*Le conseil d'administration est resté abasourdi après les événements de ce week-end.*

*Dans l'édition du week-end (30 juin/1<sup>er</sup> juillet 2018) de la DH a été publié un article signé P intitulé « nous avons été licenciés sans motif » et sous intitulé « A, F et toute l'équipe de l'Happy Hour ont été remerciés par Fun Radio ».*

*Cet article ne reprend que vos propos. Les propos qui vous sont prêtés sont notamment : « Avec F, on a reçu notre lettre de préavis en rentrant de notre semaine à Marrakech sans motif sur la lettre. On a demandé à avoir la raison et, pour le moment, la direction refuse de nous la donner. On est viré et on ne sait même pas pourquoi ! En plus F va être papa dans un mois. C'était tout sauf le moment de le dégager de l'équipe. Après tout le travail fourni, toute l'équipe est cassée.... le seul remerciement qu'on a eu est qu'on est licencié... c'est difficile à encaisser. Fun Radio, c'est définitivement fini, c'est sûr et certain ».*

*Cet article est très approximatif dans ses propos, voire faux sur plusieurs aspects (notamment lorsqu'il présente comme licenciements des démissions ou des fins de contrats temporaires). Il est aussi faux pour ce qui vous concerne puisque nous vous avons avertie en début de saison que nous ne prolongerions pas l'Happy Hour si les résultats de l'audimat de fin de saison ne faisaient pas apparaître une forte progression. Cette forte progression n'est pas apparue.*

*Il est aussi faux en ce que vous n'avez pas formulé la demande de motivation prévue par Convention Collective du Travail n° 109, une demande qui reste une faculté pour vous de faire ou ne pas faire. Aucun employeur ne motive à la légère, sans avoir été formellement questionné, et certainement pas par réseaux sociaux ou messageries interposés.*

*La manœuvre consistant à mettre cela sur la place publique, et de nous y clouer au pilori, alors que nous sommes contraints au silence sur ce sujet est particulièrement déloyale.*

*Le tout dresse un tableau extrêmement péjoratif de Fun Radio, que nous nous acharnons à faire progresser et dont il nous appartient, avec vous, de défendre l'image. Vous avez ensuite décidé, le samedi 30 juin 2018, de partager cet article sur le site internet Facebook, à la fois sur votre page professionnelle publique « A » (à 11h15) et à la fois sur votre profil « M P (Full) » (à 11h17) accessible à tout utilisateur de Facebook et en identifiant les utilisateurs Facebook suivant « G », « L » et « E ».*

*En ce faisant, vous êtes approprié le contenu rédactionnel critique. Vous avez présenté cet article qui nous est préjudiciable à plus de 71.000 de vos followers qui sont notre public.*

*Ces deux publications Facebook ont déjà été, à l'heure où nous rédigeons la présente, partagés plus de 80 fois, ont fait l'objet d'un total de 726 réaction (« j'aime », « grrr », « triste », etc...) et d'une centaine de commentaires.*

*Le 30 juin 2018 à 14h07, vous avez repartagé sur votre profil « M P » votre publication de 11h15 provenant de votre page publique professionnelle « A » avec le commentaire suivant : « Waow ! Je ne m'attendais pas à autant de message 😊 #TeamHappyHour. Merci, ça réchauffe le cœur ♥ ». Cette publication a fait l'objet de 94 réactions, de huit partages et de 26 commentaires. Le 03*

*juillet 2018, à 12h13, vous avez à nouveau repartagé votre publication de 11h15 du 30 juin 2018 sur votre page publique professionnelle « A » avec le commentaire suivant : « Woaw !!! Merci beaucoup pour vos nombreux messages ! 😊😊😊 Je ne m’attendais pas à autant de soutien. Ca réchauffe le cœur ♥♥♥♥♥#TeamHappyHour ».*

*Après seulement deux heures, ce post faisait déjà l’objet de deux partages et de 62 réactions. Votre compte Facebook contient, avec notre autorisation, nombre de contenus Fun Radio et a pour objectif de l’attachement à nos produits par votre intermédiaire et non à le détruire.*

*Or les réactions du public sont épouvantables pour la radio : nombre d’auditeurs clament qu’ils quittent nos ondes pour marquer leur soutien à votre personne et à dénoncer votre licenciement, l’un d’entre eux pronostiquant qu’il ne nous resterait à terme que deux auditeurs. Vous n’êtes pas intervenue pour modérer les propos et supprimer le message préjudiciable. Vous avez au contraire encouragé le mouvement d’opinion négative à notre égard. Vous avez ainsi manifesté une intention hostile envers nous.*

*Nous ne pouvons vous honorer plus longtemps de notre confiance et vous laisser encore représenter notre radio.*

*Par la présente, pour les motifs qui précèdent ainsi que tous ceux qui viendraient encore à notre connaissance, nous vous signifions la rupture du contrat de travail pour motif grave. Nous vous sommons de tenir confidentielles les informations concernant vos relations contractuelles avec nous, dont cette lettre.*

*Nous nous réservons de vous réclamer réparation du préjudice qui résulte et résultera de vos agissements fautifs et vous sommons déjà de prendre toute mesures d’effacement et de communication constructive et apaisée pour réduire ce préjudice.*

*A partir de ce jour, vous ne faites donc plus partie du personnel de notre société et n’êtes plus autorisée à accéder au bâtiment de l’entreprise.*

*Nous vous demandons de bien vouloir prendre contact avec Monsieur D au plus vite afin de convenir des modalités pratiques pour la restitution des objets appartenant à l’entreprise et notamment les clés du bâtiment. Vous pouvez également nous les adresser par courrier recommandé.*

*De notre côté, nous donnons instruction à notre secrétariat social de préparer vos documents sociaux de fin de contrat, lesquels vous parviendront au plus vite. »*

Le 6 juillet 2018, FUN RADIO a adressé les documents sociaux par courrier recommandé à Madame P<sup>31</sup>.

18. Le 26 juillet 2018, Madame P a été mise en demeure d’effacer les publications Facebook et de restituer sans délai les clés du bâtiment de Fun Radio<sup>32</sup>.

---

<sup>31</sup> Pièce 11 de FM DEVELOPMENT

<sup>32</sup> Pièce 19 de FM DEVELOPMENT

Madame P n'a pas été chercher le recommandé comprenant la mise en demeure.

FUN RADIO indique que les clés ont été restituées (tardivement) mais que les publications litigieuses publiées sur Facebook ne sont, à ce jour, pas supprimées. À la date de rédaction de dernières conclusions de FM DEVELOPMENT, de nombreuses publications étaient toujours visibles sur ses deux comptes Facebook.

19. Contestant son licenciement pour motif grave, Madame M P a saisi le tribunal du travail francophone de Bruxelles par une citation du 12 février 2019.

## **V. L'examen de la contestation par la cour du travail**

### **V.1. Contours du litige en appel**

20. L'appel de Madame P concerne uniquement la question de la gravité du motif invoqué par FUN RADIO, ainsi que les demandes d'indemnités pour licenciement manifestement déraisonnable et licenciement abusif.

Madame P ne soutient plus, comme elle l'a fait devant le 1<sup>er</sup> juge, que la notification du motif grave était tardive. Les parties ont en effet constaté à l'audience du 31 janvier 2020 devant le tribunal que le pli recommandé qui était revenu « *non réclamé* » chez FUN RADIO était bien la lettre de licenciement pour motif grave du 3 juillet 2018.

### **V.2. Rappel des principes applicables au licenciement pour motif grave**

21. Conformément à l'article 35, alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le motif grave autorisant le licenciement sans indemnité ni préavis est « *toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.* »

Cette notion implique donc la réunion de **3 éléments** :

- une faute ;
- la gravité de cette faute ;
- l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle, en raison de cette faute.

L'élément déterminant dans l'appréciation du comportement d'un travailleur justifiant un congé pour motif grave, est que la relation de confiance est irrévocablement rompue<sup>33</sup>.

Selon la Cour de cassation<sup>34</sup>, le juge apprécie souverainement le motif grave :

*« Pourvu qu'il ne méconnaisse pas la notion légale de motif grave, le juge apprécie souverainement la gravité de la faute et son incidence sur la possibilité de poursuivre la relation professionnelle. Il peut, à la condition de ne pas modifier les critères que la loi donne de cette notion, avoir égard à tous les éléments de nature à fonder son appréciation. »*

La Cour de cassation précise toutefois que la proportionnalité entre la faute commise et la perte de l'emploi par le travailleur est un critère étranger à la notion de faute grave telle que définie à l'article 35 al. 2 de la loi du 3 juillet 1978<sup>35</sup>.

22. En vertu de l'article 35, alinéa 8 de la loi du 3 juillet 1978, la partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité du motif invoqué ainsi que la preuve qu'elle a respecté les délais de congé et de notification.

Selon la cour de cassation, l'application de cette disposition ne déroge pas aux règles de l'administration de la preuve en droit commun visées aux articles 1315 du Code civil (désormais remplacé par l'article 8.4. du Livre VIII du Nouveau code civil introduit par la loi du 19 avril 2019) et 870 du Code judiciaire<sup>36</sup>.

La preuve du motif grave peut être rapportée par toutes voies de droit, témoignages et présomptions y compris<sup>37</sup>.

En application de l'article 8.4. de Livre VIII du NCC, lorsque l'employeur prouve des faits susceptibles d'être considérés comme motif grave, il appartient au travailleur de rapporter la preuve des faits qui ôteraient le caractère grave<sup>38</sup>.

### V.3. Appréciation du motif grave en l'espèce

23. Le fait invoqué comme constitutif de motif grave dans la lettre de congé du 3 juillet 2018 procède à la fois d'un article de la DH du 30 juin 2018 consacré au licenciement de Madame P et de l'équipe de l'émission « *Happy Hour* » intervenus le 26 juin 2018, dont le contenu ne serait pas correct, et du partage de cet article par Madame P sur ses deux comptes Facebook,

---

<sup>33</sup> V. NEUPREZ, et W. VAN EECKHOUTTE, Compendium social – Droit du travail, tome II, édition 2020-2021, p. 2538.

<sup>34</sup> Cass. 6 juin 2016, *C.D.S.* 2016, p. 187-190

<sup>35</sup> Ibidem

<sup>36</sup> Cass. 6 mars 2006, *J.T.T.* 2007, p. 6

<sup>37</sup> Cass. 13 octobre 1986, *Arr. Cass.* 1986-87, 176.

<sup>38</sup> Voir notamment Cass. 6 mars 2006, consultable sur [www.juridat.be](http://www.juridat.be)

le 30 juin 2018, et le 3 juillet 2018, qui a suscité une vague de commentaires négatifs à l'égard de FUN RADIO, portant atteinte à l'image de la radio.

➤ **En ce qui concerne l'article paru dans la DH du 30 juin 2018**

24. Madame P tient d'abord à rappeler qu'elle n'est pas l'auteur de l'article paru dans la DH du 30 juin 2018, qui a été rédigé d'initiative par le journaliste P du journal La Dernière Heure lorsqu'il a été informé de son licenciement inattendu.

Par ailleurs, elle fait valoir qu'il ne peut lui être reproché, vu les circonstances (licenciement inattendu et injustifié) d'avoir accordé sous le coup de l'émotion une interview à un journaliste.

25. Il n'est pas contesté que Madame P n'est pas l'auteur de l'article paru dans la DH du 30 juin 2018 et il ressort des pièces de son dossier<sup>39</sup> que c'est effectivement le journaliste P qui a sollicité une interview après avoir pris connaissance de son licenciement (suite à un post de Madame P sur son Facebook).

26. Madame P n'a certes pas rédigé l'article litigieux mais celui-ci reproduit entre guillemets certains propos qui auraient été tenus par Madame P.

A l'audience du 30 janvier 2020, devant le premier juge, Madame P a en effet confirmé avoir tenu les propos reprochés suivants : « Avec F, on a reçu notre lettre de préavis en rentrant de notre semaine à Marrakech sans motif sur la lettre. On a demandé à avoir la raison et, pour le moment, la direction refuse de nous la donner. On est viré et on ne sait même pas pourquoi ! En plus F va être papa dans un mois. C'était tout sauf le moment de le dégager de l'équipe. Après tout le travail fourni, toute l'équipe est cassée.... le seul remerciement qu'on a eu est qu'on est licencié... c'est difficile à encaisser. Fun Radio, c'est définitivement fini, c'est sûr et certain ».

Elle ne peut donc se désolidariser du contenu de l'article par le simple fait qu'elle ne serait pas l'auteur de celui-ci.

27. Même si l'on peut comprendre que l'interview ait été donnée sous le coup de l'émotion, la Cour constate que les propos attribués par l'auteur de l'article à Madame P posent problème car portant atteinte à l'image de FUN RADIO :

- FUN RADIO ne rapporte certes pas la preuve formelle qu'elle a donné à Madame P et son collègue les motifs de leur licenciement, mais il n'y a également pas d'élément

---

<sup>39</sup> Pièce 14 du dossier P

démontrant que FUN RADIO aurait catégoriquement refusé de fournir le motif du licenciement ;

- Il découle d'ailleurs des éléments de fait que la fin du contrat de travail de Madame P et ses collègues coïncidait avec la fin de l'émission « *Happy Hour* ». Le motif du licenciement pouvait donc en être logiquement déduit d'autant plus que les intéressés suivaient très probablement l'évolution de l'audimat;
- Les propos tenus par Madame P donnent l'image au public d'un employeur qui licencie son personnel de façon brutale sans aucune explication ;
- Préciser que « *F va être papa dans un mois* » donne l'image d'une société qui n'a aucune empathie vis-à-vis de son personnel et a pour effet de susciter l'émoi chez le lecteur, sans permettre à FUN RADIO de se défendre;
- Les propos précisant « *Après tout le travail fourni, toute l'équipe est cassée.... le seul remerciement qu'on a eu est qu'on est licencié... c'est difficile à encaisser. Fun Radio, c'est définitivement fini, c'est sûr et certain* » ont pour effet de transmettre une émotion négative en cherchant à la faire partager par le public pour que celui-ci sanctionne ensuite l'employeur.

28. Ces propos, dont Madame P ne conteste pas la teneur, ont acquis un caractère public du fait de leur publication.

Il s'agit indéniablement d'un comportement fautif de la part d'une employée toujours liée par un contrat de travail avec son employeur, et donc tenu aux obligations prévues aux articles 16 (égards mutuels) et 17 de la loi du 3 juillet 1978 (discrétion et conscience professionnelle).

Ce comportement est d'autant plus fautif que l'attention de Madame P avait déjà été attirée à plusieurs reprises par FUN RADIO sur la nécessité de respecter certaines règles concernant la gestion des réseaux sociaux en lien avec la radio.

➤ **En ce qui concerne le partage de l'article de la DH du 30 juin 2018**

29. Outre que Madame P reconnaît avoir tenu les propos reprochés ci-avant, repris dans l'article du 30 juin 2018, force est de constater qu'elle s'est appropriée le contenu rédactionnel complet de l'article en le partageant à plusieurs reprises sur ses 2 comptes Facebook le 30 juin 2018.

30. Dans la mesure où il s'agit notamment d'un compte Facebook public, ce partage a touché un large public de FUN RADIO (pour la plupart très jeune).

Or, il ressort des éléments produits par FUN RADIO que cette publication a suscité des commentaires très forts, présentant un caractère négatif voire agressif vis-à-vis de FUN RADIO, certains appelant au boycott de la radio.

La Cour retient notamment les propos suivants : « scandaleux » « vraiment dégueulasse » « On devrait boycotter la station pendant une semaine ou plus, ça leur ferait les pieds », « y a vraiment plus que le pognon qui compte !! Boycott », « et ben j'écouterai NRJ, Fun radio allez vous faire foutre (...) j'espère que vos auditions vont vous faire faire faillite bandes de cons », « je suis dégoutée par cette radio, tant pis je passerai chez les concurrents »....

31. La Cour constate également qu'à aucun moment, Madame P n'est intervenue pour modérer ces propos. Bien au contraire puisqu'elle a réagi à chacun de ces commentaires en mentionnant un « like ».

Voyant les commentaires suscités par la publication de cet article, la seule chose qu'elle a trouvé à dire c'est « Woaw / Je ne m'attendais pas à autant de messages 😊 #TeamHappyHour Merci, ça réchauffe le cœur + », incitant par là à d'autres commentaires du même style à l'égard de FUN RADIO.

Pire encore, elle n'a pas retiré l'article litigieux, même après la mise en demeure de FUN RADIO. L'article est toujours consultable sur son site Facebook, ce qui démontre que Madame P n'a aucun scrupule à porter atteinte à l'image de FUN RADIO, alors qu'elle-même fait valoir qu'il a été porté atteinte à son image par son licenciement.

32. La Cour relève encore que Madame P est une journaliste et une professionnelle de la communication. Comme cela a été mentionné dans l'exposé des faits ci-avant, elle est très heureuse d'être une figure publique qui fait l'objet d'articles de presse lorsqu'elle rencontre le prince Laurent dans un magasin ou bien lors des préparatifs de son mariage.

Elle est parfaitement rompue à l'art de la communication et ne pouvait donc ignorer que le partage de l'article sur Facebook aurait pour résultat de créer des remous et des commentaires hostiles à l'égard de FUN RADIO.

Son comportement, injustifiable de la part d'une professionnelle de la communication, a donc indéniablement porté atteinte à l'image de FUN RADIO, dont les rentrées issues de la publicités sont intimement liées à l'audimat.

33. Pour autant que de besoin, la Cour tient à préciser qu'elle n'est saisie que de la question du licenciement de Madame P et non de celui de son collègue, Monsieur G. Il ne peut donc être question de faire une comparaison avec la situation ce dernier, la Cour n'ayant aucune information relative aux circonstances de la fin du contrat de ce dernier. La thèse, soutenue par Madame P, d'une éventuelle discrimination avec son collègue ne peut donc être examinée.

En l'occurrence, la Cour a examiné le seul comportement de Madame P entre le 30 juin 2018 et le 3 juillet 2018.



34. En conclusion, la Cour considère que les éléments repris ci-avant présentent un caractère de gravité tel qu'ils ont eu pour effet de rompre la confiance entre les parties et que l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle entre les parties, en raison de cette faute grave, doit être constatée.

Le jugement doit donc être confirmé en ce qui concerne la reconnaissance du motif grave et le non-fondement de la demande d'indemnité compensatoire de préavis.

#### V.4. En ce qui concerne la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

35. En cas de licenciement « *manifestement déraisonnable* », l'article 9 de la CCT n°109 prévoit que l'employeur est redevable d'une indemnité de minimum 3 semaines de rémunération et de maximum 17 semaines de rémunération.

36. Le licenciement manifestement déraisonnable s'entend, selon l'article 8 de la CCT n°109, comme « *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* ».

37. Au vu de ce qui a été décidé supra au point V.3., le licenciement de Madame P n'est pas manifestement déraisonnable, puisque fondé sur la conduite de la travailleuse.

La demande d'indemnité pur licenciement manifestement déraisonnable est dès lors non fondée.

Le jugement doit être également confirmé sur ce point.

#### V.5. En ce qui concerne la demande de dommages et intérêts pour abus de droit de licencier

38. Outre l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, Madame P sollicite la condamnation de FUN RADIO à lui payer des dommages et intérêts, fixés *ex aequo et bono* à 25.000 euros.

Elle fait valoir un abus de droit commis par FUN RADIO à l'occasion de son licenciement visant à réparer le dommage distinct de celui réparé et par l'indemnité compensatoire de préavis et par l'indemnité postulée pour couvrir les conséquences dommageables du licenciement manifestement déraisonnable.

L'abus de droit réside selon elle dans les circonstances qui ont entouré son brusque licenciement : absence de motivation de son premier licenciement (Madame P suspectant un licenciement lié à ses activités sur d'autres radios) et motif grave inexistant qui n'avait en fait pour autre but, que de se séparer d'elle à moindres frais. Ce licenciement pour motif grave lui a causé un préjudice complémentaire « *compte tenu de son caractère brutal, intervenu sans avertissement préalable et sans possibilité de se justifier et donc susceptible de faire croire dans le « petit monde » des gens de radio qu'elle avait commis des faits graves, et partant toute atteinte à sa réputation personnelle et professionnelle ; Que cette atteinte s'est matérialisée courant février 2019 par la perte brutale et sans explication aucune du contrat de collaboration avec RADIO CONTACT, dont tout avait été négocié et qu'il suffisait de signer, une radio qui fait partie du même groupe que l'intimée ; »*

39. Pour pouvoir prétendre à des dommages et intérêts pour abus du droit de licencier, Madame P doit prouver une faute commise par FUN RADIO à l'occasion de son licenciement, un dommage qui n'aurait pas été réparé par l'indemnité compensatoire de préavis et/ou l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et un lien de causalité entre la faute et le dommage.

40. La cour a constaté ci-avant que la faute grave était établie dans le chef de Madame P.

FUN RADIO n'a donc pas commis de faute à l'occasion du licenciement de Madame PIOLE.

Il ne peut dès lors être question de lui octroyer des dommages et intérêts pour abus du droit de licencier et le jugement doit être confirmé sur ce point.

41. Surabondamment, la cour observera que ce n'est pas FUN RADIO qui a donné une publicité à son licenciement mais Madame P elle-même au travers de ses comptes Facebook public et professionnel. Le « *petit monde de la radio* » a donc pu avoir accès aux partages qu'elle a effectués sur ses comptes Facebook et aux commentaires suscités par ceux-ci. Elle ne peut blâmer FUN RADIO de l'éventuelle publicité donnée à son licenciement auprès des autres radios.

## **VI. La décision de la cour du travail**

**PAR CES MOTIS,  
La Cour, statuant contradictoirement,**

Déclare l'appel recevable mais non fondé ;  
Confirme le jugement dont appel dans toutes ses dispositions, en ce compris en ce qui concerne les dépens ;

Condamne Madame P à payer à les dépens de l'instance d'appel à ce jour, à savoir :

- Frais de signification : 206,79 euros

- l'indemnité de procédure, liquidée à 3000 euros pour FM DEVELOPMENT.

Met à charge de Madame P la contribution de 20 euros au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, déjà payée.

Cet arrêt est rendu et signé par :

, conseillère e.m.,  
, conseiller social au titre d'employeur,  
, conseiller social suppléant - employé, désigné par une ordonnance du  
26.09.2023 (rép :2023/2256),  
Assistés de , greffier

et prononcé, à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le  
18 octobre 2023, où étaient présents :

, conseillère e.m.,  
, greffier