



**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE
DIVISION DE VERVIERS**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU 6 NOVEMBRE 2019.
(1^{ère} chambre)**

R.G. : 18/669/A

Rép: 19/

A rendu le jugement AVANT DIRE DROIT suivant

En cause de :

Monsieur, P,

Partie demanderesse comparissant personnellement et assisté par Maître Olivier SCHEUER, avocat à BRUXELLES.

CONTRE :

T.

Partie défenderesse comparissant par Maître Olivier LAMBERT, avocat à NAMUR.

En droit,

VU le dossier de la procédure inscrit au Rôle Général sous le n° 18/669/A et notamment la citation introductive d'instance signifiée le 20 septembre 2018.

VU les conclusions et dossiers de pièces des parties ;

ATTENDU que la tentative de conciliation prévue à l'article 734 du Code Judiciaire a échoué ;

ENTENDU les conseils des parties en leurs explications à l'audience publique du 16 octobre 2019;

VU les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire dont le respect a été assuré ;

VU le Code Judiciaire.

ATTENDU que l'action est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délai légaux, la partie demanderesse ayant qualité et intérêt pour agir en justice.

1. ANTÉCÉDENTS.

Monsieur P. a été engagé par la SPRL T. en qualité de technicien de chantier à partir du 16 mars 1983, suivant contrat à durée indéterminée signé le 15 mars 1983 (p. 1 de son dossier).

Le 6 juillet 1998, il est transféré à la S.A. T.

Après avoir gravi les échelons, il est nommé, en mai 2014, suite au rachat de la société T. par la société S et à la création de la SPRL T. directeur général du groupe, à l'issue d'un processus de recrutement externe (p. 2 du dossier P.).

La fonction de directeur général y est décrite comme suit :

"Rattaché à l'Administrateur Délégué, vous êtes chargé de la gestion journalière de l'entreprise et veillez à son organisation et à son bon fonctionnement.

Vous appliquez la stratégie et la vision de l'Entreprise et la traduisez en un plan d'action et des objectifs et programmes concrets.

Vous animez, coordonnez et orientez l'équipe de direction et apportez à ses membres le support et les moyens nécessaires à la réalisation de leurs objectifs.

Vous êtes le garant de la bonne santé financière de l'entreprise et prenez les initiatives appropriées pour en garantir et en améliorer la rentabilité.

Vous représentez l'entreprise dans différentes instances officielles liées au monde de la construction et participez à des manifestations externes.

Vous définissez la Politique Sécurité Qualité et Environnementale de l'Entreprise et veillez à la faire appliquer à l'ensemble de la ligne hiérarchique... "

Il résulte de l'organigramme produit par les parties que la société comporte trois grands départements (Commercial, Exploitation et Services Généraux), eux-mêmes divisés en directions (building, promotion, logistique, marketing, achats, RH, juridique,...) rattachées à l'un ou l'autre des trois départements principaux (p. 3 du dossier PI) et sous forme 1 p. 4 du dossier P.).

Mi-2016, à l'initiative de Monsieur F. alors DRH, s'est tenue une réunion de 7 cadres, outre lui, qui

"se plaignaient des non décisions de Mr P. Son soutien au directeur commercial en place Mr T. (également secrétaire du VCA à l'époque selon ce que ce dernier m'avait dit) qui peu après a été licencié était aussi problématique. Il nous est apparu après nos entrevues que la nomination d'un DG adjoint pour coordonner toute la partie industrielle était la solution pour sortir T. du trou. Monsieur P. garderait la partie commerciale et promo. J'ai touché un mot de nos débats avec l'actionnaire Mr L. qui m'a encouragé à mener à bien ce groupe de réflexion et de lui présenter ses résultats. Cela s'est fait lors d'une réunion à laquelle fût convié les 8 membres du groupe et l'actionnaire.

Au cours de cette réunion, nous avons exposé notre point de vue et soumis la candidature de Mr D. comme DGA, Mr P. restant DG et en charge de la partie commerciale, marketing, promo et communication.

Je fus l'un des rares à parler lors de cette réunion qui s'est tenue la veille des congés du bâtiment 2016 car en début de réunion Mr P. s'est invité dans la salle de réunion, a fait le tour des participants en serrant la main de chacun, sans rien dire, puis il s'est éclipser. Cela a mis plusieurs collègues mal à l'aise.

Au retour des congés, j'ai été convoqué dans le bureau de Mr P. [redacted] par Mr L. [redacted] I qui a annoncé à Mr P. [redacted] qu'il trouvait notre proposition de nouvelle organisation en adéquation avec les besoins et que donc nous devions la mettre en place pour 09/2016..." (sic) (sous farde 5, p. 1 du dossier P. [redacted])

Aucun compte rendu de ces réunions n'est produit, non plus qu'un courrier explicatif des raisons et des buts de cette nouvelle organisation.

Monsieur D. [redacted] est nommé directeur général adjoint, mais aucune répartition de fonctions n'est produite.

Il résulte cependant des déclarations des différents salariés de T. [redacted] produites au dossier, qui, dans leur grande majorité ont participé à la nomination de Monsieur D. [redacted] qu'ils considéraient ce dernier comme leur véritable directeur, auquel ils se référaient plutôt qu'à Monsieur P. [redacted] (voir notamment les déclarations de Messieurs A. [redacted] et V. [redacted] et de Mesdames D. [redacted] et P. [redacted], sous farde 5, p. 4,7,6 et 5 du dossier P. [redacted]).

Début 2017, au vu des mauvais résultats de la société T. [redacted] (filiale flamande), Monsieur L. [redacted] fait appel à la société M. [redacted] spécialisée dans le management de crise.

En juin 2017, Monsieur W. [redacted] a été engagé en qualité de "change manager" pour restructurer l'entreprise E. [redacted] (diminution du personnel, mise en place de nouvelles procédures pour optimiser les différents services en particulier le service de production, mise en place d'un nouvel organigramme avec un responsable pour chaque service).

Monsieur L. [redacted] fait également appel à une société d'audit, la SPRL [redacted] L pour un diagnostic complet de la S.A. T. [redacted] aux fins d'identifier l'origine de la sous-performance économique et de définir un plan d'action pour y remédier, ce dont est chargé Monsieur L. [redacted] qui rend un rapport le 12 décembre 2017, en émettant une série de recommandations visant à améliorer différents points à moyen terme au niveau des enjeux transversaux (stratégie et positionnement, communication, pilotage stratégique) et au niveau des fonctions opérationnelles (marketing/commercial/chiffage, achats, production) et de fonctions de support (finance, système d'information et juridique).

Lors de la réunion de cadres qui s'en est suivie, le 15 décembre 2017, Monsieur P. [redacted] met en place une série d'ateliers dans la foulée des recommandations de Monsieur L. [redacted] (p. 34 et 36 du dossier P. [redacted]).

¹ *"La fonction de D.G. adjoint a donc été créée et assumée par Vincent D. [redacted] qui a rapidement eu l'adhésion du personnel par sa rigueur et son honnêteté. C'est lui qu'on contactait en cas de problème ou pour les décisions à prendre par notre supérieur. (R. [redacted] A. [redacted])*

"J'ai été engagé en date du 15/09/17 par Mr P. [redacted] comme directeur de production. J'ai toujours eu de bons contacts avec Mr P. [redacted]. Rapidement après mon engagement, Mr D. [redacted] a été promu directeur général adjoint. De ce fait, j'avais très peu de contact avec Mr F. [redacted] par rapport à la gestion quotidienne de mon travail. J'en référais directement à Mr D. [redacted]. (F. [redacted] V. [redacted])

"J'ai toujours fait appel à Vincent D. [redacted] lorsque je rencontrais des difficultés dans mon travail, jamais à P. [redacted]. (M. [redacted] P. [redacted]).

"Très vite également, je me suis rendue compte que mon interlocuteur et mon véritable supérieur hiérarchique était Vincent D. [redacted] et non Pierre P. [redacted]. En effet, le mot "adjoint" du titre de V. [redacted] D. [redacted] était superflu, car c'était lui le véritable directeur général. C'est en effet vers lui et uniquement vers lui que je m'adressais quand je devais prendre une décision juridique importante tant au niveau de la production que des ressources humaines, de l'informatique ou de tout autre dossier....". (S. [redacted] D. [redacted])

Parallèlement à la recherche d'investisseurs privés, la société fait appel, en septembre 2017, à la SRIW "afin d'obtenir un financement permettant à l'entreprise d'exécuter sa stratégie de développement et de croissance, dont l'axe prioritaire est sa transformation en promoteur-constructeur" (ses conclusions, page 7)

Monsieur W. est chargé de réaliser un dossier de présentation avec le concours de divers cadres.

La SRIW ayant refusé, le dossier est transféré à la SOGEPA en mai 2018, ce qui implique "que la stratégie doit être revue, passant d'une stratégie de croissance à une stratégie de restructuration." (ibidem).

Dans cette optique, Monsieur L. fait appel à un autre manager de crise, Monsieur P. L. dont il annonce lui-même la nomination en qualité de "Directeur Général ad intérim", le 28 juin 2018, aux membres du personnel (p. 4 du dossier P.), après l'avoir présenté aux cadres le 20 juin 2018.

Les parties sont en désaccord sur le fait que Monsieur L. se serait longuement entretenu préalablement avec Monsieur P.

Toutefois, dans son courrier du 11 juillet 2018 au Conseil de Monsieur P., le précédent Conseil de la société T. écrivait :

"Une semaine avant de diffuser l'information aux membres du personnel, M. L. a organisé une réunion avec le comité des directeurs composé de Monsieur P., P., Monsieur V. D., Monsieur S. M. et de Monsieur G. L. Au cours de cette réunion, après avoir expliqué aux directeurs les mesures de réorganisation qu'il souhaitait mettre en place vu la situation financière de T., Monsieur L. leur a présenté Monsieur L. Après cette réunion qui s'est déroulée début d'après-midi, Monsieur L. a été présenté aux cadres et ce en présence de Monsieur P." (p.10 du dossier P.)

"Après avoir entendu tous les cadres, Monsieur L. a réuni, du 30 juillet au 3 août 2018,...les différents responsables de T. afin de présenter à la SOGEPA un plan de réorganisation..." (conclusions P., page 8)

Un mail a en effet été envoyé aux cadres le 6 juillet 2018 (note de service 50), signé de Monsieur L., concernant les mesures de réorganisation de la société en 7 sociétés indépendantes et invitant ces personnes aux séances de travail prévues du 30 juillet au 3 août 2018 (soit au cours de la dernière semaine des vacances (du 14 juillet au 5 août).

Monsieur L. précise : *"dans ce cadre, je recevrai bien volontiers les observations et/ou suggestions de P. P." (dossier P., sous farde 2, p. 2) ²*

Monsieur P. adresse, le 30 juillet 2018, à Monsieur L., le mail suivant (p. 12 de son dossier) :

"Je me suis présenté ce matin au bureau et me permets de donner suite à notre conversation. Vous m'avez dit que je ne pouvais pas participer aux groupes de travail organisés cette semaine (cf votre e-mail du 6 juillet 2018) parce que vous ne voyiez pas dans quel groupe de travail m'insérer et que d'autre part les participants avaient souhaité que la direction générale ne soit pas associée à ces discussions pour se sentir plus libre, pas "cadenassée"..."

² Cette note précise :

"Comme discuté avec chacun(e) d'entre vous, la société sera divisée en 7 sociétés indépendantes... Afin de présenter un dossier par entité, j'organise du 30/7 au 3/8 des séances de travail pour mettre au point... de chacune de ces nouvelles entités... Il est évident que les points travaillés le seront tant au niveau de chacune des sociétés qu'intra sociétés...."

Dans la même note du 6 juillet vous m'invitez à vous soumettre mes observations et suggestions. Par manque d'informations et de participation, je crains que demain celles-ci soient en effet tout autant cadenassées de par vos décisions.

J'ai noté que vous m'informeriez des conclusions quand les travaux des groupes seront finis. J'attends que l'on me recontacte pour cela. Je suis donc rentré à mon domicile.

Je tiens à préciser ici que je n'ai jamais été associé, ni en tant que DG de la société depuis 2014 ni en tant qu'administrateur, la décision très importante de diviser la société en 7 sociétés indépendantes. On ne m'a pas demandé ce que j'en pensais, les pour ou les contre : rien. Vous en avez même informé plus en détail les cadres comme je peux le lire dans votre NS50!

Je le prends comme une vraie marque de défiance contre moi. Comme DG et comme administrateur, cette situation est très difficile à comprendre, humainement aussi !

Je souhaiterais dès lors être fixé sur mon rôle futur au sein du groupe."

Monsieur L répond à ce mail le 3 août 2018 (p. 13 du même dossier) :

"Il n'y a de surcroît, pour le moment, pas de "décision" quant à la réorganisation puisque le plan de réorganisation n'est pas arrêté.

Les compétences de chacun sont respectées.

En l'état actuel, vos fonctions et responsabilités restent les mêmes et j'attends que vous vous y consacriez de manière loyale."

Le 13 août 2018, Monsieur L écrit à Monsieur L (dossier PALM, sous farde 2, p.4):

"Après 20 jours prestés pour la mission de conseil dans la restructuration de T. que tu m'as confiée, je te confirme que la situation de T. est critique.

Il semble évident que le DG en fonction P. P. n'a absolument pas accompli les tâches de gestion courante qui s'imposent au vu de la situation.

Il a également pris des décisions qui se sont avérées très mauvaises pour la société.

De plus durant les interviews de management, il m'a été rapporté des faits permettant de croire que Pierre P. a agi de façon inappropriée en prenant des décisions favorisant son intérêt personnel au détriment de la société.

Dès lors je crois que tu devrais en discuter avec certains managers, tels que, entre autres, Laurent Pierret et Vincent Dirix pour te forger ta propre idée et prendre les mesures qui s'imposent".

Le 14 août 2018 à 7h32, Monsieur P écrit à Monsieur L (p.14 du dossier P.) :

"A la veille d'un CE extraordinaire, je fais les constats suivants :

- *des groupes de travail ont œuvré la semaine du 30/7 sur la vision future du groupe et des activités T. Vous deviez me revenir pour que je vous fasse part de mes observations et ou suggestions. Il n'en a rien été. Aucun follow-up à ces réunions de brainstorming organisées par M. L. suite à votre décision de scission, réunions de brainstorming auxquelles j'ai été prié par M. L. de ne pas participer.*
- *Ni un comité de direction, ni un CA ne se sont tenus suite à ce travail.*
- *Vous avez entretemps rencontré le(s) représentant(s) de la SOGEPA sans qu'aucune information me soit communiquée.*
- *Ordre a été donné le 8/8 à T. J. de convoqué un conseil d'entreprise extraordinaire en MON ORDRE sans que j'en soit informé, ni du contenu, ni des personnes à inviter. (sic)*
- *Ne pas avoir été invité à la réunion du 9/08 avec le représentant de Matexi concernant la vente éventuelle du projet de promotion immobilière de Fléron alors que ce projet m'est connu et maîtrisé depuis son initiation.*
- *Je ne suis convié à aucune des nombreuses réunions que je me permettrai de nommer "d'installation" de la future structure qui se tiennent actuellement.*
- *Certaines personnes travaillent sur des détails de projets de promotion qui jusqu'à ce jour était de ma responsabilité et sans qu'aucune instruction me soit connue. (sic)*
- *A ce jour, il n'a pas été donné une réponse claire à mon interpellation que je vous ai transmis le 30/07.*
-

Le 14 août 2018, à 14h56, une note de service annonçait que "P. P. ne fait plus partie du personnel du Groupe T." (p. 15 du même dossier).

En effet, par un courrier recommandé du mardi 14 août 2018, Monsieur P. était licencié pour un motif grave qui lui a été précisé par un courrier recommandé du 17 août 2018 de la manière suivante :

"Par courrier recommandé du 14 août 2018, je vous ai notifié votre licenciement pour motif grave comme expliqué lors de notre entretien du même jour.

En date du 13 août 2018, Monsieur P. L. qui, comme vous le savez, a été mandaté par mes soins le 20 juin 2018 afin de réorganiser l'ensemble du groupe T. vu les difficultés financières traversées et dont vous ne pouviez ignorer l'importance en votre qualité de directeur général, m'a informé que :

- vous avez à de nombreuses reprises privilégié vos intérêts ainsi que les intérêts du VELO CLUB ARDENNES dont vous avez été président pendant de nombreuses années au détriment des intérêts du groupe T. n'hésitant pas à utiliser votre position de directeur général pour ce faire ;*
- vous avez à de nombreuses reprises utilisé des biens de l'entreprise à titre privé ;*
- l'ensemble des travailleurs, tant employés qu'ouvriers, du groupe T. ne souhaitait plus travailler avec vous en raison de vos manquements répétés et continus de gestion traduisant soit votre incompetence procédant d'une intention malicieuse à exercer votre fonction de directeur général, soit une désinvolture délibérée dans votre chef.*

Je vous prie de trouver ci-dessous le détail des faits justifiant votre licenciement pour motif grave :

1. A plusieurs reprises, depuis juin 2014, vous avez privilégié les intérêts du VELO CLUB ARDENNES dont vous avez été le président au détriment des intérêts de T. et avez abusé de votre fonction de directeur général afin d'obtenir des avantages pour le VELO CLUB ARDENNES.

Ainsi, à titre d'exemples:

a) Depuis des années, et à l'insu de tous, vous adressez chaque année un courrier aux sous-traitants de T. afin de leur demander un sponsoring au profit du VELO CLUB ARDENNES en signant en votre qualité de directeur général de T.

Cette attitude est totalement inacceptable non seulement parce que vous abusez de votre position de directeur général de T. mais également parce que le service ACHAT de T. se voit refuser des BFA (bonifications de fin d'année) ou autres avantages de la part des sous-traitants ayant déjà accordé un sponsoring au VELO CLUB.

Votre démarche est donc en totale contradiction avec les intérêts de T.

Pire, en décembre 2017, alors que suite aux mauvais résultats de T. il avait été décidé de supprimer le sponsoring au VELO CLUB, vous avez persisté dans votre comportement et adressé à nos sous-traitants un courrier demandant un sponsoring au VELO CLUB en votre qualité de directeur général de T.

2. A de multiples reprises, depuis juin 2014, vous avez privilégié vos intérêts privés au détriment des intérêts de l'entreprise, encore une fois en abusant de votre position de directeur général.

Ainsi, à titres d'exemples :

a) En date des 6 et 15 janvier 2015, 1, 3 et 9 septembre 2017 et du 22 janvier 2018 notamment, vous avez fait le plein de carburant sur le compte de l'entreprise avec votre véhicule privé.

b) Entre 2014 et 2016, vous avez aménagé le logement de votre fille à Gand avec le matériel de l'entreprise et ce sans jamais le restituer à T.

Ces comportements ne peuvent être acceptés et sont constitutifs de fautes graves car en votre qualité de directeur général, j'attends un comportement irréprochable sur le plan éthique notamment.

3. A de nombreuses reprises, vous avez adopté des comportements inappropriés vis-à-vis du personnel de l'entreprise.

Ainsi, à titre d'exemple, en date du 4 juillet 2018, vous avez fait une remarque inappropriée à Monsieur D. H. sur son physique, afin de l'inciter à travailler d'avantage pour l'entreprise au lieu de s'alimenter. Ce dernier a été à ce point choqué par vos propos qu'il s'en est ouvert à Monsieur V. D.

4. A de nombreuses reprises depuis que vous exercez la fonction de directeur général, soit depuis juin 2014, vous avez commis des manquements continus et graves traduisant votre incompétence et désinvolture manifeste et délibérée à exercer votre fonction tant de directeur général que de directeur de la promotion.

A titre d'exemples :

a) Vous avez engagé la société T en négociant et/ou signant des contrats d'entreprise dans la section building qui ont eu et ont toujours un impact catastrophique sur la situation financière de T.

Il s'agit notamment des contrats d'entreprise signés avec la SPRL J (chantier P en date du 8 mai 2014 où vous avez participé étroitement aux négociations avec Monsieur T. I en votre qualité d'administrateur, la S.A. (chantier JA. ou N) en date du 20 décembre 2016, la société M (chantier M.) en date du 19 février 2016, la SPRL L en date du 18 juin 2015 (chantier D).

En effet, ces contrats contiennent des clauses contractuelles tellement désavantageuses pour l'entreprise qu'elles la mettent en grave difficulté. De plus, les délais de réalisation des travaux sont irréalistes et les marges inexistantes nous mènent droit à la catastrophe financière que nous connaissons aujourd'hui.

b) Depuis la nomination de Monsieur V. D. en qualité de directeur général adjoint en date du 12 octobre 2016, vous n'exercez plus, dans les faits, votre fonction de directeur général en ce sens que vous ne vous souciez pas de la gestion journalière de la société T.

Ainsi, à titre d'exemples

i) Malgré les signaux forts qui vous ont été adressés par le personnel de l'entreprise quant au comportement de Monsieur S. T, il n'a été mis fin à son contrat de travail qu'en date du 29 mai 2017. Lors du départ de ce dernier, il a fallu réorganiser le service commercial de la section « clé sur porte ».

Il vous appartenait, en votre qualité de directeur général, de reprendre ce service en mains, ce que vous vous êtes abstenu de faire, Monsieur D. ayant été contraint de palier à votre négligence en reprenant la tête de ce service.

ii) Afin de limiter les dégâts que vous avez causés en engageant l'entreprise T. dans les chantiers P, M. et L D. des négociations doivent nécessairement aboutir avec les maîtres de l'ouvrage.

Or, vous êtes totalement absent de ces négociations actuellement en cours avec les sociétés P. et M. Monsieur D. gérant les négociations avec le directeur de production Building, Monsieur R. L, Monsieur P D., gestionnaire des chantiers, et Madame S D., juriste d'entreprise.

iii) Vous avez tenté de négocier seul dans le cadre du dossier S. (contrat d'entreprise signé en date du 10 janvier 2014) mais vous avez échoué de manière fautive de par votre négligence dans le suivi de ce dossier, avec pour résultat un procès dont l'enjeu s'élève à la somme de 506.326,49 euros (somme réclamée à notre rencontre), sans compter les dépens de la procédure.

iv) A l'heure d'aujourd'hui, et depuis de nombreux mois, vous tentez de négocier avec la SPRL D. Toutefois, les négociations de rachat des parts de cette société sont au point mort, de nombreuses incertitudes subsistant quant à la régularité du permis d'urbanisme et quant au prix des parts de la société à racheter.

v) En décembre 2017, Monsieur L. S a réalisé un audit du groupe T. et a rédigé un rapport intitulé « diagnostic » reprenant toute une série de recommandations à suivre impérativement afin de redresser la situation. Vous aviez, lors de la réunion des cadres du 15 décembre 2017, annoncé à tous les cadres la création d'ateliers. Or, aucun atelier n'a jamais vu le jour, de même qu'aucune mesure recommandée par Monsieur L.

En vous abstenant d'une part de gérer l'entreprise au quotidien et d'autre part de prendre des mesures afin de redresser l'entreprise, vous avez fait preuve d'une désinvolture délibérée justifiant votre licenciement pour motif grave.

c) J'ai également appris que, lors de la réunion du C. B. du 8 mai 2018, vous avez donné votre feu vert à Monsieur R. L. afin de commencer les travaux de la promotion « LES HAUTS DE SAINT-GILLES » alors que T. n'a aucun financement afin de commencer les travaux, ce que vous ne pouviez ignorer non seulement en votre qualité de directeur général, mais également en votre qualité de directeur de la promotion.

Ce comportement inadmissible au vu des circonstances graves que vit le groupe T. est constitutif d'une faute lourde que l'on peut qualifier de négligence procédant d'une intention malicieuse.

d) le mail que vous m'avez adressé ce 14 août à 7h31 a renforcé ma conviction que vous ne vous comportez pas comme un directeur général normalement prudent et raisonnable et que la confiance entre nous est rompue. En effet, ce mail traduit la passivité, la négligence et la désinvolture délibérée dont vous faites preuve.

Cette succession de fautes graves constituant un manquement continu rompt la confiance qui nous lie et rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite de notre collaboration professionnelle..." (p. 20 du dossier P. D.)

Le même jour, à 17h51, Madame D. T adresse, au nom de Monsieur L. à Monsieur P. un mail le mettant en demeure de restituer le pc portable, les badges d'accès et les clés du bâtiment, le véhicule et le smartphone pour le jeudi suivant au plus tard, ce qu'il fera le jeudi 16 août. (p.16 à 19 du même dossier).

2. DEMANDE

Monsieur P conteste son licenciement pour motif grave tant sur le fond que sur la forme et réclame :

- à titre d'indemnité de rupture, une somme provisionnelle brute de 389.090, 41 € équivalente à 31 mois et 5 semaines de rémunération, augmentée des intérêts au taux légaux depuis la date de la signification de la citation.
- à titre de prime de fin d'année, la somme provisionnelle d'un euro, augmentée des intérêts au taux légaux depuis la date de la signification de la citation.
- à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, la somme brute provisionnelle de 44.293,84 €, équivalente à 17 semaines de rémunération, augmentée des intérêts au taux légaux depuis la date de la signification de la citation.

ainsi que les dépens et l'exécution provisoire du jugement.

La S.A. T. ne conteste pas le montant de ses réclamations.

3. DISCUSSION

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 dispose que :

"Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages et intérêts s'il y a lieu.

Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins.

Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.

A peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier de justice.

Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie.

La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification."

Le délai commence le jour qui suit celui au cours duquel les faits sont connus (C.T. Bruxelles, 17 janvier 1978, J.T.T. 1978, p. 178), par la personne ou l'organe compétent pour donner le congé. (voir notamment Cass. 10 mai 1951, Pas. 1951, I, p. 618)

« le fait qui constitue le motif grave de rupture du contrat de travail est connu de la partie donnant congé lorsque celle-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice ». (Cass. 11.1.1993, J.T.T. 1993, p. 58)

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier; elle doit également fournir

la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4.

Il appartient à la partie qui invoque un motif grave d'apporter la preuve certaine des faits qui en sont constitutifs, le doute devant profiter à la partie contre laquelle il est invoqué (C.T. Bruxelles, 16.3.1989, R.D.S 1989, 238 ; C.T. Mons, 16 mai 1991, Bull. F.E.B. 1992, 2, 18).

Quant à la régularité du licenciement.

La S.A. T. affirme que Monsieur L, unique actionnaire et administrateur délégué, doté du pouvoir de licencier, n'aurait été informé des nombreux manquements de Monsieur P que par le mail de Monsieur L du 13 août 2018 de sorte qu'en procédant au licenciement de Monsieur P le 14 août 2018, elle aurait respecté les délais légaux.

Or, les manquements invoqués n'ont pas été découverts par Monsieur L, puisqu'ils étaient déjà très largement connus dès la mi-2016, raison pour laquelle Monsieur D avait été nommé directeur général adjoint en octobre 2016.

La plupart des faits repris à la lettre de notification des motifs remontent en effet à la période antérieure à cette nomination, hormis celui du feu vert donné "lors de la réunion du C B du 8 mai 2018 au lancement des travaux de la promotion (c'est le Tribunal qui souligne) des « HAUTS DE SAINT-GILLES »" et de divers faits relatifs au sponsoring du VCA, à l'utilisation de carburant (en janvier 2018 pour la dernière fois) ou à la remarque faite à Monsieur H

On peut supposer aussi qu'ils ont été pointés par Monsieur L à l'issue de son audit, dont la S.A. T. considère qu'il s'agissait d'un deuxième avertissement à Monsieur P

Il est permis de croire également que Monsieur P, qui tient ses pouvoirs d'une délégation, a été amené à rendre compte de sa gestion tant à l'administrateur délégué qu'au conseil d'administration.

Monsieur L est présent à toutes les réunions du comité exécutif (p. 22 du dossier F) et le P.V. de la réunion du 8 mai 2018 n'est pas produit.

Par ailleurs, l'attitude de Monsieur L, qui signale le 6 juillet 2018 qu'il "recevra bien volontiers les observations et/ou suggestions de P. P." mais ne l'associe à aucune démarche ou discussion d'un processus qui vise à restructurer en profondeur la société, témoigne de la volonté d'écarter l'intéressé dès ce moment.

Lorsque, par le biais d'un courrier de son conseil du 3 juillet 2018, Monsieur P s'inquiète, légitimement, de cette situation et de la modification de fonctions qu'elle implique, l'employeur estime "qu'il n'y a rien d'étonnant à ce que ce dernier prépare sa défense en faisant "monter" des éléments au service juridique (page 9 de ses conclusions).

Le mail de Monsieur L du 13 août 2018 est particulièrement vague et général et ne permet en aucun cas de pointer des faits précis qui permettraient d'appuyer son constat.

La S.A. T. invoque en outre qu'il s'agirait dans le chef de Monsieur P de manquements continus ou répétés et qu'il lui appartient donc d'apprécier le moment où ces manquements doivent être considérés comme un motif grave de licenciement.

Cependant, même dans ce cas, il appartient au juge de vérifier si le fait reproché persistait encore 3 jours ouvrables avant celui de la notification du licenciement (Cass. 28 mai 2001, J.T.T. 2001, p. 389).

Il n'apparaît d'aucune pièce du dossier de Monsieur P que celui-ci aurait commis d'autres actes fautifs dans ce délai.

Il en résulte que la S.A. T. reste en défaut d'établir avec une certitude suffisante que la prise de connaissance des faits reprochés, par la personne qui a le pouvoir de licencier, n'a eu lieu que 3 jours avant la notification du licenciement, qui doit donc être considéré comme irrégulier en la forme.

Subsidiairement, quant au fond

Même s'il fallait, quod non, considérer le licenciement pour motif grave comme régulier, il y aurait lieu de le considérer comme non fondé.

Les reproches fondant le motif grave sont articulés en 4 axes principaux :

"1. A plusieurs reprises, depuis juin 2014, vous avez privilégié les intérêts du VELO CLUB ARDENNES dont vous avez été le président au détriment des intérêts de T. et avez abusé de votre fonction de directeur général afin d'obtenir des avantages pour le VELO CLUB ARDENNES."

Il n'est nullement établi par les exemples relevés à l'appui de ce fait que ces demandes de sponsoring, pour les activités du VELO CLUB ARDENNES, que la S.A. T. elle-même sponsorisait (voir sous farde 3, p. 6 et 8 du dossier P.), auraient nui aux intérêts de la société, notamment en lui supprimant des bonifications, qui sont des avantages contractuels, sans lien aucun avec un éventuel sponsoring.

Par ailleurs, un mail de Madame P. signale à Monsieur D. le 26 avril 2017 (sous farde 3, p. 2 du dossier P.) que deux sociétés (I. , C.) auraient refusé d'intervenir dans le financement du magazine T. en raison d'une intervention pour le VCA, sans cependant que les refus de ces sociétés figurent au dossier.

Enfin, par un mail du 21 décembre 2017, Monsieur M. (NV I.) transmet à Madame M. la correspondance qu'il a entretenue avec Monsieur F.) et au terme de laquelle, il décline la demande de sponsoring de ce dernier, au motif de difficultés financières et d'une aide apportée à l'équipe de basket d'un de ses collaborateurs.

On voit mal en quoi le fait que T. ne subventionne plus cette activité de Monsieur P. serait en contradiction avec la démarche de celui-ci de rechercher de nouvelles sources de financement.

Il ne peut donc être sérieusement soutenu que les demandes de sponsoring de Monsieur P. pour le Vélo club dont il était le président se soient faites à l'insu de tous et au mépris des intérêts de T.

Tout au plus pourrait-on lui reprocher de mentionner sa qualité de directeur général de T. dans ses courriers.

2. A de multiples reprises, depuis juin 2014, vous avez privilégié vos intérêts privés au détriment des intérêts de l'entreprise, encore une fois en abusant de votre position de directeur général.

Il est ici question de l'aménagement de l'appartement de la fille de Monsieur P. , grief non étayé et abandonné en termes de conclusions.

En ce qui concerne l'utilisation de carburant pour son véhicule privé, il convient de remarquer que Monsieur P. se prévaut d'un accord avec un directeur financier précédent, l'autorisant à utiliser sa carte essence pour son camping-car durant les vacances (aucun élément de son dossier ne confirme cependant cet accord).

Ces "anomalies" sont toutefois déjà constatées pour février 2013 (voir farde "carburant" au dossier T.) soit avant la prise de fonction de Monsieur P.) comme directeur général, sans qu'apparemment aucune suite n'y soit donnée, ni qu'aucun refus lui ait été opposé.

Cette manière de procéder ne peut donc être considérée comme un abus de fonction.

Il n'y a en tout cas de la part de Monsieur P aucune volonté de dissimulation.

3. A de nombreuses reprises, vous avez adopté des comportements inappropriés vis-à-vis du personnel de l'entreprise.

Hormis l'attestation de Monsieur H du 17 octobre 2018, dont les propos sont formellement déniés par Monsieur P et qui ne sont corroborés par personne d'autre (alors qu'un sieur N aurait été présent lors de ceux-ci), aucun élément de preuve n'est produit qui attesterait de "comportements inappropriés" de Monsieur P, non seulement durant l'exercice de son mandat de directeur général, mais au cours de sa longue carrière chez T.

4. A de nombreuses reprises depuis que vous exercez la fonction de directeur général, soit depuis juin 2014, vous avez commis des manquements continus et graves traduisant votre incompétence et désinvolture manifeste et délibérée à exercer votre fonction tant de directeur général que de directeur de la promotion.

Il est fait référence à des contrats qui auraient eu un impact catastrophique sur la situation financière de la S.A. T. dont notamment le contrat signé avec la SPRL P en date du 8 mai 2014, aux négociations duquel Monsieur P a participé en qualité d'administrateur, la S.A. T. étant représentée au contrat par Monsieur P. B - V, (sous farde 7, p. 1 du dossier P/).

Ce fait ne peut donc lui être reproché à l'appui de son licenciement de son poste de directeur général.

La S.A. T. est en défaut, pour le surplus, d'établir quelles clauses des autres contrats auraient été particulièrement défavorables pour elles et en quoi elles auraient différé de celles des autres contrats signés par ou avec l'aval de Monsieur P, contre l'avis des juristes et des différents intervenants techniques à l'établissement de tels contrats.

Les conventions transactionnelles signées dans les contrats conclus avec la S.A. D et la SPRL L portent essentiellement sur des malfaçons reprochées à la S.A. T.

Il y est également question de certains retards dont chaque cocontractant rejette la responsabilité sur l'autre (sous farde 7, p. 5 et 6 du dossier P).

Les documents déposés relatifs au chantier M. ne sont pas probants.

En outre, il résulte des nombreux mails déposés par Monsieur P qu'il assurait effectivement le suivi de ces dossiers (voir notamment p. 42, 43 et 45 pour P, M, N, de son dossier) du moins jusqu'à son écartement des négociations (voir son mail du 14 août 2018).

Il en est de même du dossier S conclu avant l'entrée en fonction de Monsieur P (p. 44), le dossier étant confié à un avocat (voir réunion du Comex du 27 mars 2018, p. 22 du dossier P).

En ce qui concerne le rachat des parts de la S.A. D, les correspondances reprises en pièce 45 du même dossier témoignent des efforts de Monsieur P dans la négociation de ce contrat jusqu'au mois de juin 2018.

Une note de service du 4 septembre 2017, signée de Monsieur P et de Monsieur D, confie à Monsieur D la responsabilité du service commercial (Marketing et Communication, CEPI, Bureau d'études techniques et l'ensemble des responsables projets) (Note de service NS/DG/016, farde "incompétence" du dossier T.

Si aucun élément du dossier ne permet d'établir les attributions respectives de Monsieur P. F. et de Monsieur D. il est permis de penser que chacun avait son propre domaine d'action, à défaut de quoi la nomination de Monsieur D. comme directeur général adjoint n'aurait eu aucun sens.

Monsieur D. ayant, en vertu de la note précitée, la responsabilité du service commercial, il est normal qu'il réorganise ce service, sans que cela soit indicatif d'une quelconque "négligence" de Monsieur P.).

La lettre de notification des motifs mentionne enfin que Monsieur P. n'exercerait plus, en fait, la gestion journalière de la société depuis la nomination de Monsieur D. et en prend pour exemple le retard mis à licencier Monsieur T. , malgré les signaux forts du personnel de l'entreprise.

Mais des signaux forts ont également été adressés à Monsieur L. puisque c'était, selon les diverses attestations produites au dossier, un des éléments majeurs de la défiance des cadres envers Monsieur P. en 2016. Ni lui-même, ni le département des ressources humaines, n'ont cependant pris la décision de le licencier.

Malgré le mail de Monsieur D. du 24 mars 2017, adressé tant à Monsieur F. qu'à Monsieur L. (sous farde 6, p. 1) qui demande à la Direction générale et à l'Actionnariat "de réagir de manière radicale", le licenciement n'interviendra que le 29 mai 2017.

Rien au dossier n'indique que ce licenciement ait fait l'objet de discussions entre Monsieur L. et Monsieur P. ni que ce dernier s'y serait opposé.

Il est contraire au dossier de soutenir que Monsieur P. ne se souciait plus de la gestion journalière de la société T. depuis la nomination de Monsieur D. , comme en témoignent les pièces 22, 38 (rapports du comité exécutif), et 41 à 51 (emails de suivi des dossiers) du dossier de Monsieur P. .

Il est également contraire au dossier de soutenir qu'aucun atelier n'a jamais vu le jour suite au rapport de Monsieur L. .

Le rapport de la réunion du Comex du 27 mars 2018 (p. 38 du dossier P.) mentionne en effet que "le 1^{er} round (du pilotage secteur par secteur) a été fait sauf le Building (vu la surcharge de travail de RLA) et le HVAC. Le bilan est positif et la participation effective", tandis que l'ordre du jour de la réunion des cadres du 27 avril 2018 porte notamment sur le "Rapport Brugmann - suite des ateliers (P. P. - V. D. - J. L.)".

En ce qui concerne les travaux des "Hauts de Saint Gilles", aucun rapport de la réunion du Comex building du 8 mai 2018 n'est produit.

Les mails produits au dossier de la S.A. T. (sous farde 6, p. 2 et 3) ne permettent pas, à eux seuls, d'incriminer Monsieur P.

Enfin, il est difficile de comprendre en quoi le mail de Monsieur F. à Monsieur L. du 14 août 2018 "traduirait la passivité, la négligence et la désinvolture délibérée dont (Monsieur P. ferait) preuve "alors qu'il se plaint précisément d'avoir été tenu à l'écart de tout ce qui se déroule dans la société à l'initiative de Monsieur L. qui l'a délibérément "mis sur la touche" depuis sa nomination.

Il résulte de l'ensemble de ces éléments que les faits énoncés à l'appui du licenciement soit ne sont pas suffisamment établis, soit ne sont pas fautifs, soit ne relèvent pas (ou pas seulement) de la fonction ou de la responsabilité de directeur général et en tout cas pas d'une "intention malicieuse à exercer la fonction de directeur général, ou d'une désinvolture délibérée dans son chef".

"La simple négligence, incapacité, incompétence ne peut justifier un licenciement sur le champ" (C.T. Bruxelles, 17 octobre 1979, Bull. F.E.B 1980, p. 3257 ; C.T. Bruxelles, 26 février 1985, J.T.T 1985, p. 473 ; C.T. Liège, 15 mai 1996, J.T.T. 197, p. 136 ; C.T. Liège, 17 avril

2018, R.G. 2017/AL/174, JURIDAT.) sauf s'il s'y ajoute l'intention de causer un préjudice (C.T. Bruxelles, 6 juin 1972, J.T.T 1974, p. 175 ; C.T. Mons, 28 novembre 1977, J.T.T 1978, p. 6, (Compendium social 17-18, VV VAN EECKOUHTE et V. NEUPREZ, tome 3, p. 2473 n° 4384).

Dès lors, même si la S.A. T. jugeait Monsieur P. incapable de remplir la tâche pour laquelle il avait été engagé, rien ne l'autorisait à le licencier sans préavis ni indemnité, pour motif grave.

En conséquence, même si le licenciement ainsi intervenu devait être reconnu comme réoulier en la forme, il ne peut être déclaré justifié quant au fond, de sorte que Monsieur P. est fondé à réclamer une indemnité de rupture équivalente à 31 mois et 5 semaines de rémunération soit un montant provisionnel brut (non contesté) de 389.090.41 €, ainsi qu'au montant provisionnel brut d'un euro, à titre de prime de fin d'année prorata temporis, augmentés des intérêts légaux depuis la date de la citation (comme demandé).

Le Tribunal regrette qu'aucun élément relatif à la rémunération variable, aux contributions patronales à l'assurance groupe et à l'assurance hospitalisation, non plus qu'aux avantages en nature, n'ait été fourni dans le cadre de la présente procédure, ce qui aurait permis la fixation de montants définitifs, aucun décompte n'ayant été établi (même à titre subsidiaire) et aucune fiche de paie n'étant produite.

Il y aura donc lieu à réouverture des débats pour fixer les montants définitivement dus à Monsieur P.

Quant au licenciement manifestement déraisonnable

L'article 8 de la C.C.T 109 du 12 février 2014 définit le licenciement manifestement déraisonnable 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", indépendamment des circonstances de ce licenciement.

La rédaction de la première partie de cet article est calquée sur l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, qui ne concernait jusque-là que les ouvriers.

La C.C.T-109 ajoute une condition à l'article 63 à savoir que l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable, ce contrôle restant marginal dans la mesure où "l'employeur dispose d'une liberté d'action en ce qui concerne la gestion de son entreprise et peut opérer un choix entre des alternatives de gestion raisonnables. L'ajout du mot « manifestement » à la notion de « déraisonnable » vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge" (commentaire de la C.C.T) (Compendium social 17-18, VV VAN EECKOUHTE et V. NEUPREZ, tome 3, p. 2616 n° 4576).

Ces conditions sont cumulatives.

Il était admis en application de cet article, que "si la justification du licenciement fait défaut parce qu'inexacte, le licenciement est abusif." (ibidem, 13-14 p. 2045, n° 4401)

"Le moyen, qui est tout entier fondé sur la thèse que, quelle que soit la nature de la conduite de l'ouvrier, dès qu'il est lié à cette conduite, le licenciement n'est pas abusif au sens de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 et, en conséquence, le juge n'est pas tenu d'apprécier si ladite conduite constitue un motif de licenciement valable, manque en droit". (Cass. 22 novembre 2010, S.09.0092.N, JURIDAT)

"En l'espèce, le motif grave apparaît construit de toutes pièces dans la mesure où il ne repose sur aucun fondement objectivé ou objectivable, ce dont un employeur normalement prudent doit avoir conscience.

L'employeur congédie précipitamment le travailleur sans recueillir tous les éléments utiles pour prendre une décision en parfaite connaissance de cause, en particulier, sans entendre au préalable le travailleur" (C.T. Liège, 27 juin 2018, 2017/AL/506, JURIDAT).

En l'espèce, dans les circonstances de la cause et alors que Monsieur P. n'a jamais été directement interpellé (par l'administrateur délégué ou le C.A., qui ne le prétendent d'ailleurs pas) quant à des défaillances dans sa mission ou aux attentes dont il faisait l'objet, le licenciement brutal, sur base d'un dossier où ne lui est pas reprochée seulement son incompétence ou son incapacité à assumer sa tâche dans toute la mesure souhaitée, mais où lui sont imputées aussi, sans aucun élément probant, une intention malicieuse et une désinvolture délibérée qui

justifieraient une rupture immédiate du contrat, doit être considéré comme manifestement déraisonnable, indépendamment même des circonstances qui ont entouré celui-ci et qui ne témoignent pas d'une grande considération de la S.A. T. , dont la situation financière ne justifie pas tout, pour son personnel.

La demande de Monsieur P. relativement à une indemnité équivalente à 17 semaines de rémunération, soit un montant provisionnel brut de 44.293,84 € doit être déclarée fondée.

L'exécution provisoire est de droit dans les conditions de l'article 1397 du code judiciaire tel que modifié par la loi du 6 juillet 2017.

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal, après en avoir délibéré,

Statuant publiquement et contradictoirement,

DIT la demande recevable et fondée

CONDAMNE la défenderesse à payer au demandeur, pour les causes sus-énoncées,

- la somme brute provisionnelle de 389.090,41 € à titre d'indemnité de rupture
- la somme brute provisionnelle d'un euro, à titre de prime de fin d'année prorata temporis
- la somme brute provisionnelle de 44.293,84 €, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement abusif

augmentées des intérêts au taux légal depuis la date de la citation et sous déduction des retenues sociales et/ou fiscales.

ORDONNE la réouverture des débats pour permettre aux parties de fournir les éléments nécessaires au calcul des sommes définitives et d'en débattre.

FIXE date à cet effet à l'audience du **Mercredi 18 mars 2020 à 14 h 00 (pour 15 minutes).**

CONDAMNE la défenderesse aux dépens, non liquidés à défaut de relevé.

AINSI JUGE PAR LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE – DIVISION VERVIERS (1ère chambre), composée de :

Madame Ghislaine RASKIN, Juge, Président la chambre,
Monsieur Ghislain NISIN, Juge social employeur,
Monsieur Marc MEDOT, Juge social employé,
qui ont participé au délibéré,

G. RASKIN

G.NISIN

M. MEDOT

et prononcé **PAR ANTICIPATION** en langue française par **Madame Ghislaine RASKIN**, Juge au Travail de LIEGE - DIVISION DE VERVIERS, à l'audience publique de la 1ère chambre du **TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE – DIVISION DE VERVIERS, le 06 NOVEMBRE DEUX MILLE DIX-NEUF**, assisté de Madame Nadine FRANCOEUR, greffier délégué par A.R. du 20 juillet 2016.

Le Juge,

Le Greffier délégué,

G. RASKIN

N. FRANCOEUR