



numéro de répertoire

2021/

date du jugement

13/09/2021

numéro de rôle

R.G. : 20/ 592/ A☐ ne pas présenter à
l'inspecteur**expédition**

délivrée à

délivrée à

délivrée à

le
€le
€le
€**Tribunal du travail de
LIEGE, Division LIEGE****Jugement****Quatrième chambre**

présenté le

ne pas enregistrer

En cause :

M
Domicilié

Partie demanderesse, comparaissant personnellement et assistée par son conseil, Me

Contre :

NETWORK RESEARCH BELGIUM (NRB) sa, (BCE: 0430.502.430),
Dont le siège social est situé Parc Industriels des Hauts-Sarts, 2e
avenue, 65 à 4040 HERSTAL

Partie défenderesse,
Comparaissant par Me

PROCEDURE

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

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats, et notamment :

- la requête introductive d'instance et ses annexes reçues au greffe le 14/2/2020 ;
- l'ordonnance 747§2Cj du 7/7/2020 et l'ordonnance modificative 747§2Cj du 20/10/2020 ;
- les conclusions de la partie défenderesse ;
- les conclusions de la partie demanderesse ;
- le dossier de la partie demanderesse ;
- le dossier de la partie défenderesse ;

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du **14/6/2021**.

1. Les faits et les demandes

Monsieur M. est entré au service de la société NETWORK RESEARCH BELGIUM, ci-après la société, le 1^{er} septembre 2001 dans le cadre d'un contrat de travail d'employé à durée indéterminée. Il s'agit d'une société active en matière d'installation dans le secteur de l'informatique.

Du 1er janvier 2016 au 31 août 2017, il faisait partie de l'équipe «Entreprise Solutions »

et travaillait sous la responsabilité de Monsieur W .
A partir du 1er septembre 2017, il a intégré l'équipe « Digital Transformation » où il était en charge du projet « PIT Big Data », en collaboration avec Monsieur MA pour la partie Infrastructure Version 2, et sous la responsabilité de Monsieur P
Monsieur M avait une fonction de « Project Manager ».

Le 27 mars 2018, Monsieur M a informé son supérieur, Monsieur P du fait que, suite au départ de certains de ses collègues, il était moins épanoui dans son équipe. En juin 2018, un transfert dans une autre équipe a donc été envisagé, et une piste de reclassement a été trouvée au sein du département « Consulting ».

Au cours du mois de juillet 2018, Monsieur M a fait savoir à Monsieur P qu'il avait bien réfléchi et qu'il souhaitait tout compte fait être réintégré dans l'équipe Digital Transformation.

Monsieur F lui a répondu qu'une reprise parmi eux pouvait s'envisager, mais uniquement s'il était convaincu du fait qu'il allait pouvoir modifier sa manière de collaborer avec l'équipe.

Monsieur P a ensuite communiqué l'information au département des ressources humaines dans un courriel du 27 juillet 2018, que Monsieur M a immédiatement confirmé.

Il a donc continué à exercer ses prestations dans le cadre du projet « PIT Big Data », en collaboration avec Monsieur MA et sous la responsabilité de Monsieur P

Durant le premier semestre de l'année 2019, la société épingle plusieurs épisodes qui démontrent, selon elle, un comportement problématique de Monsieur M pouvant amener des conflits.

Elle critique sa manière de communiquer : courriels trop longs, agressifs, adressés à des personnes tiers qui ne sont pas directement en lien avec leur objet.

Elle estime qu'il se montre agressif dans ses relations avec les autres collègues et autres équipes, ce qui met à mal l'évolution du projet.

En juin 2019, alors que le projet « PIT Big data » était sur le point de prendre fin, Monsieur P a cherché une nouvelle affectation à Monsieur M

Le Secrétaire général de la société a répondu qu'il ne voyait pas d'activité nouvelle à lui confier.

Selon la société, au cours de l'été 2019, le nom de Monsieur M a été proposé pour des missions potentielles chez des clients de la société mais les responsables de ces missions ont toutefois fait savoir qu'ils ne souhaitaient pas collaborer avec lui, car il n'était pas assez collaboratif et présentait une capacité d'adaptation extrêmement faible.

Au cours de l'été 2019 également, la société invoque des difficultés dans la manière dont Monsieur M collaborait avec son équipe dans le cadre du projet Hackathon UCL2, à un tel point qu'il a été décidé qu'il ne ferait plus partie du projet.

Monsieur M a été informé de ces difficultés et de leurs conséquences.

Cela lui a ensuite été confirmé par Monsieur P par un courriel du 9 septembre 2019.

Il lui était notamment reproché de présenter des difficultés à adopter une approche orientée action, simple et efficace ou encore de chercher le conflit.

De façon plus globale, il était difficile de travailler avec lui.

Malgré les remarques qui lui avaient déjà été faites, la société relève qu'il a continué à interagir de façon inadéquate et inconfortable et à créer des situations inutilement conflictuelles.

Le 19 novembre 2019, aucune nouvelle affectation n'avait encore été trouvée pour Monsieur M

La société dépose à son dossier¹ un courriel adressé le 19 novembre 2019, par Monsieur MI , Chief Operation Officer et membre du Comité de direction à Monsieur P :

*« Concernant M. , on voit que ça n'ira pas au niveau de la gestion des licences (tout est soudainement très compliqué, pas le temps, ...) Bref on doit trouver une autre solution. Le problème est que plus personne ne veut travailler avec P vu l'historique. Je ne veux pas te charger avec lui et j'ai essayé de le placer ailleurs mais la réputation est trop forte donc je ne vois pas encore de solution. Afin de faire les choses dans les règles, peux-tu lui donner son exit interview "Big Data" et le confirmer sur mail ?
A ce stade, je n'exclus rien... »*

Le 5 décembre 2019, Monsieur M a été reçu par son supérieur hiérarchique, Monsieur P en présence d'une représentante du département des ressources humaines et d'un délégué syndical.

Par courriel du vendredi 6 décembre 2019, Monsieur P adresse le compte-rendu de cette réunion à Monsieur M

Il est ainsi libellée :

« Comme convenu, voici un compte-rendu de notre échange de ce jeudi 5 décembre 19.

Étaient présents : toi, moi (N+1), O (HBRP) et R (représentant du personnel).

L'objectif de cet entretien était de faire le point sur les difficultés que nous rencontrons pour te trouver une affectation pérenne. Difficultés que j'attribue notamment à ta manière de fonctionner/d'interagir.

Plus concrètement, renforcé par les bilans de mission et feedbacks que j'ai reçus, je constate :

- un manque de fédération des personnes ressources autour des derniers projets qui t'ont été confiés*
- l'adhésion trop faible que tu obtiens sur les objectifs*
- des interactions inadéquates et inconfortables pour les collègues (emails répétés et très longs, un ton pouvant être perçu comme agressif)*
- des escalations non concertées pouvant porter préjudice à l'image de NRB*

¹ Pièce 12

Ce que je considère comme en net écart en regard de nos attentes vis-à-vis d'un Project Manager Expert.

Pour envisager de poursuivre une collaboration dans les meilleures conditions, une affectation pérenne doit être trouvée, ce qui suppose une attitude constructive et collaborative envers les opportunités potentielles.

Pour aller dans ce sens, je vais vérifier auprès de CBS, la piste de l'affectation plan DR, sachant que cela risque d'être temporaire.

De ton côté, tu t'es engagé à contribuer activement à la recherche d'affectation pérenne. Et tu as tenu à souligner ton implication dans les tâches et missions qui te sont confiées.

Pour que cette éventuelle affectation puisse être un succès, nous devons pouvoir compter sur une radicale amélioration des points ci-dessus.

Malheureusement, au vu de ta très faible écoute durant l'entretien et au vu des désaccords que tu as exprimés sur le sujet, je souhaite répéter que ces éléments sont incontournables pour envisager la poursuite de notre collaboration.

L'agressivité avec laquelle tu t'es adressé tant à O. qu'à moi n'aura pas sa place dans nos interactions futures. Nous avons convenu de nous revoir au mois de janvier. Je reviendrai vers toi ultérieurement avec une date. »

Le lundi 9 décembre 2019, Monsieur M a fait parvenir à la société un certificat médical attestant d'une incapacité de travail à partir du lundi 9 décembre 2019 et a adressé, par courriel du mardi 10 décembre 2019 au Service Externe de Prévention et de Protection au Travail, une « demande d'intervention psychosociale formelle en raison de faits de violence et de harcèlement moral au travail » sur pied de l'article 16 du Code sur le bien-être au travail et de l'article 4.3 de l'Annexe 9 du Règlement de travail.

Le 11 décembre 2019, Monsieur M a réagi par l'intermédiaire de son avocat qui a écrit à la société. Il annonce notamment l'introduction d'une demande d'intervention formelle sur la base de la législation sur le bien-être au travail.

Par courrier recommandé du 13 décembre 2019, la société a notifié à Monsieur M la rupture de son contrat de travail avec effet immédiat, moyennant une indemnité de rupture de 13 mois et 18 semaines, diminuée de 4 semaines pour la valeur du reclassement professionnel.

Ce courrier débute comme suit :

« Par la présente, nous sommes contraints de vous notifier la rupture de votre contrat de travail, avec effet immédiat à ce jour.

Le 5 décembre, vous avez été reçu par votre supérieur hiérarchique, Monsieur P. en présence de Madame G (département des ressources humaines) et de Monsieur D. (délégué syndical).

L'objet de cet entretien était de vous confirmer notre préoccupation quant à votre manière de fonctionner et d'interagir dans l'exercice de votre fonction. Il vous a

été expliqué en toute loyauté, exemples à l'appui, ces difficultés, et c'est avec la même loyauté qu'il vous a été précisé qu'une autre affectation devrait être trouvée dans l'entreprise.

Vous avez adopté, pendant toute cette réunion, une attitude négative, et même agressive, à l'égard de Monsieur P et Madame G, laissant assez peu d'espoir d'amélioration de votre comportement et donc de possibilité de poursuivre la relation contractuelle.

Monsieur P a cependant encore tenté, par courriel du 6 décembre, de vous appeler à une attitude plus constructive à l'avenir.

Pour toute réponse, vous avez, le jour même, contesté brutalement le contenu du courriel, démontrant par là même l'absence de toute prise de conscience dans votre chef de la gravité des griefs formulés, et par conséquent l'impossibilité de poursuivre la collaboration.

Ce n'est naturellement pas la réception d'une lettre de votre conseil, dans laquelle les caractéristiques de votre comportement que nous stigmatisons sont, non pas réfutées mais présentées comme des qualités, ou dans laquelle nos griefs sont ridiculisés moyennant des insinuations perfides et non fondées, qui serait de nature à démentir les conclusions que nous avons malheureusement dû tirer de l'entretien du 5 décembre et de votre réaction au courriel du 6 décembre.

Tout espoir d'amélioration de votre comportement et de votre mode de fonctionnement étant illusoire, toute poursuite de la relation contractuelle est impossible, et nous n'avons d'autre choix que de mettre fin à votre contrat.

Dans la mesure où la rupture du contrat a lieu avec effet immédiat, une indemnité compensatoire de préavis qui équivaut à la rémunération correspondant au délai de préavis de 13 mois et 18 semaines. (...) »

Le formulaire C4 adressé à Monsieur M. le 8 janvier 2020, mentionne comme motif du licenciement : « *Collaboration devenue impossible suite au mode de fonctionnement et à l'attitude du collaborateur* ».

Par une requête du 14 février 2020, Monsieur M a introduit la présente procédure.

Il demande de condamner la société

- à lui payer 33.231,09 EUR bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 13 décembre 2019, date du licenciement, jusqu'à complet paiement;
- à lui payer 100.000 EUR *ex aequo et bono* à titre de dommage moral, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 13 décembre 2019, date du licenciement, jusqu'à complet paiement;
- à lui payer 9.633,84 EUR bruts à titre de solde d'indemnité compensatoire de préavis à majorer des intérêts au taux légal depuis le 13 décembre 2019, date du licenciement, jusqu'à complet paiement;

- aux frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure, non liquidée.

Dans ses ultimes conclusions, Monsieur M reprend les mêmes demandes en liquidant les dépens à l'indemnité de procédure de 6.000 € ainsi qu'à la contribution de 20 € au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Il ajoute une demande, à titre subsidiaire, à savoir être autorisé à établir, par toutes voies de droit, témoins compris, les faits suivants :

- durant les années 2016 à 2019, la société s'est livrée à des facturations incluant des achats de matériel et des heures prestées ne correspondant pas à la réalité, et ce en vue d'obtenir des subsides de la Région wallonne qui autrement n'auraient pas été obtenus ;
- Monsieur M a fait l'objet de faits répétés de harcèlement, et de manière plus générale de violence au travail, de la part de son supérieur hiérarchique, Monsieur P durant les années 2018 et 2019.

2. Position des parties

Monsieur V conteste les reproches que formule la société quant à son attitude au travail, sa propension à générer des conflits ou encore son manque de faculté d'adaptation.

Il estime que ces reproches sont une vision subjective de la société.

Il invoque que le réel motif de son licenciement est qu'il s'est inquiété de la manière dont la société facturait tant le matériel que les prestations du projet « PIT Big Data ».

Il estime que la société gonflait les factures afin d'obtenir plus de subsides de la région wallonne. Il était réticent à participer à ce mode de facturation.

Il relève encore qu'il a été licencié juste après que son avocat ait informé la société de son intention de porter plainte pour harcèlement.

Il considère, dès lors, que son licenciement est manifestement déraisonnable et réclame une indemnité de 17 semaines de rémunération, soit le maximum.

Monsieur M. ... demande également la condamnation de la société à lui payer une somme de 100.000 € à titre de dommages et intérêts en raison de la situation infernale qu'il a vécue, du stress permanent lié au contexte de travail relatif aux subsides de la Région wallonne et du harcèlement moral subi de la part de son supérieur hiérarchique.

Monsieur V explique que l'indemnité compensatoire de préavis qui lui a été versée doit être majorée de 9.633,84 € bruts au motif que la rémunération de référence que la société a utilisée pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis ne prenait pas en compte tous les éléments de rémunération et reprenait des valeurs inférieures à la valeur à prendre en considération pour certains postes.

La société considère que le licenciement de Monsieur M : n'est pas manifestement déraisonnable puisqu'il repose sur l'aptitude et la conduite de ce dernier et qu'il s'agit d'un licenciement qui aurait été décidé par un employeur normal et raisonnable.

La société épingle toute une série d'épisodes qui ont émaillé la relation de travail et qui devenaient de plus en plus récurrents au fil du temps. Ces épisodes démontrent qu'il

n'était plus possible de collaborer avec un travailleur comme Monsieur M. Elle réfute tout système de surfacturation dans le cadre du programme « PIT Big Data » qui aurait eu pour finalité de récolter des subsides plus importants de la Région wallonne.

Elle explique que les doutes que Monsieur M. a émis quant à cette surfacturation datent de 2016 et ne peuvent donc pas, comme Monsieur M. le prétend, constituer la raison de son licenciement qui ne serait qu'une mesure de représailles.

La société considère qu'aucune faute n'est établie dans son chef par Monsieur M. et que ce dernier ne prouve pas avoir subi un dommage. Dès lors, elle en conclut qu'elle n'est redevable d'aucun montant à titre de dommages et intérêts.

La société détaille les différents postes qu'elle a pris en considération pour établir la rémunération de référence servant à calculer l'indemnité compensatoire de préavis et elle estime que cette rémunération de référence a été correctement calculée si bien qu'elle ne doit pas payer de complément d'indemnité compensatoire de préavis.

3. Analyse du Tribunal

3.1. Quant à la recevabilité

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

3.2. Quant au fondement

3.2.1. Quant au licenciement manifestement déraisonnable.

A. Rappel des principes applicables

La convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014, ci-après CCT n°109, définit en son article 8 le licenciement manifestement déraisonnable comme étant 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. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur allant de 3 à 17 semaines de rémunération.

Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot " manifestement " à la notion de " déraisonnable " vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge .

L'article 10 de la même CCT règle la charge de la preuve en cas de contestation de la manière suivante :

- Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.
- Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.
- Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4.

B. Application au cas d'espèce

Sur le plan de la charge de la preuve, le cas d'espèce s'inscrit dans la 1^{re} hypothèse visée par l'article 10 de la CCT n°109.

En effet, la lettre recommandée du 13 décembre 2019 de notification du congé, dont l'extrait pertinent a été reproduit ci-dessus au point 1, contient des éléments de motivation du licenciement.

Cela implique donc que l'employeur a communiqué les motifs du licenciement comme le prévoit l'article 6 de la CCT n°109.

Dès lors, en application de l'article 10 de la même CCT, chaque partie qui allègue des faits doit en assumer la charge de la preuve.

Les motifs du licenciement tels que repris dans la lettre de notification du 13 décembre 2019 concernent bien l'aptitude et la conduite de Monsieur M.

Il y est fait référence à l'entretien du 5 décembre 2019 auxquels étaient présents Monsieur M. et son supérieur hiérarchique, Monsieur P., mais aussi une représentante des ressources humaines et un délégué syndical.

La société a exposé, lors de cet entretien, les difficultés que lui posait la manière de fonctionner et d'interagir de Monsieur M.

Elle a relevé l'attitude négative et même agressive de Monsieur M. lors de cette réunion qui lui laissait peu d'espoir d'amélioration de comportement.

Elle souligne encore la réaction de Monsieur M. face au courriel que lui a adressé son supérieur, Monsieur P. le 6 décembre 2019 qui contenait le compte rendu de

l'entretien de la veille mais également un message positif et constructif pour l'avenir. Il annonçait, en effet, qu'il allait vérifier une piste d'affectation et encourageait Monsieur M. à rechercher aussi de son côté une nouvelle affectation pérenne en précisant qu'un nouveau rendez-vous serait planifié pour faire le point en janvier.

Monsieur M. a réagi à ce courriel en contestant son contenu en ces termes :
« *le contenu du courriel est contesté. Je te reviens à cet égard dans les meilleurs délais.* »
Et c'est par courrier recommandé de son avocat du 11 décembre 2019 que Monsieur M. a fait connaître sa position et ses arguments de contestation.

Le formulaire C4 mentionne comme motif du licenciement : « *Collaboration devenue impossible suite au mode de fonctionnement et à l'attitude du collaborateur* ».

Il ressort donc bien de tout cela que la motivation du licenciement est liée à la conduite de Monsieur M.

Dans le cadre de son contrôle, le tribunal n'a pas à juger de l'opportunité de la gestion de l'employeur qui reste libre de ses choix stratégiques pour autant qu'ils relèvent d'une gestion raisonnable.

En l'espèce, la société dépose de nombreuses pièces qui étayent les reproches de conduites formulés à l'égard de Monsieur M. pour motiver son licenciement. L'historique de la relation de travail et spécialement les épisodes épinglés depuis 2018 montrent à suffisance que les motifs liés à la conduite de Monsieur M. invoqués par la société pour le licencier, sont réels.

Ainsi, à titre d'exemples, on peut relever :

- le courriel adressé par Monsieur M. le 9 janvier 2018 à Monsieur MANS qui collabore sur le projet « PIT Big Data » à qui il écrit notamment en ces termes peu cordiaux :

« *Il n'est pas correct de ta part d'avoir annulé notre réunion de suivi (...) et d'avoir informé la Région avant moi, qui suis pourtant le responsable du programme. Le fait que W soit mon chef, ce que tu as manifestement très bien « capté », n'y change rien.(...) Ta façon de travailler n'est franchement pas correcte et ne t'honore pas.* »

Par courriel du même jour adressé à Monsieur P, il s'est plaint en ces termes au sujet de Monsieur MA :

« *Etant comme tu le sais overbooké, j'ai demandé fin novembre un PM² pour m'aider. Pas pour me bypasser.* »

- l'échange de courriels entre Monsieur M. et Monsieur MA du 16 mai 2019 dont il ressort que Monsieur MA se sent agressé par Monsieur M. à qui il écrit :

« *je suis assez étonné de l'agressivité de ton e-mail envers ma personne (...) Tes dernières interventions mettent une pression négative qu'il n'est pas nécessaire.* »

² Project Manager

Monsieur P a dû intervenir par courriel du 17 mai 2019 en précisant qu'il n'était pas nécessaire que Monsieur M. mettent en copie Mme G et M. MAT en écrivant :

« il me semble préférable de traiter ce point de manière constructive entre nous. Sur la forme, il me paraît également opportun de passer en mode collaboratif. »

- le courriel du 19 novembre 2019 de Monsieur MI Chief Operation Officer et membre du Comité de direction à Monsieur P

« Concernant M , on voit que ça n'ira pas au niveau de la gestion des licences (tout est soudainement très compliqué, pas le temps, ...) Bref on doit trouver une autre solution. Le problème est que plus personne ne veut travailler avec P vu l'historique. Je ne veux pas te charger avec lui et j'ai essayé de le placer ailleurs mais la réputation est trop forte donc je ne vois pas encore de solution. Afin de faire les choses dans les règles, peux-tu lui donner son exit interview "Big Data" et le confirmer sur mail ?

A ce stade, je n'exclus rien... »

Monsieur M ne conteste pas la réalité des faits mais estime qu'il faut leur donner une autre signification que celle retenue par la société.

Ainsi, par exemple, il estime que c'est parce qu'il est méticuleux et perfectionniste qu'il agit de la sorte et que ce sont des qualités.

Il s'agit là d'émettre une appréciation subjective, ce qui va au-delà du contrôle à la marge que doit se limiter à faire le tribunal dans le cadre de la vérification du caractère manifestement déraisonnable ou non du licenciement.

Monsieur M invoque que la véritable motivation de son licenciement est qu'il a osé émettre des doutes et des réserves quant au système de facturation mis en place par la société dans le cadre du projet « Big Pit data ».

Il a, en effet, affirmé que la société surfacturait du matériel non acheté ou des prestations non effectuées afin d'obtenir plus de subsides de la Région wallonne.

Monsieur M estime que son licenciement est une mesure de représailles à son encontre parce qu'il a osé pointer ces malversations de la part de la société.

Il revient à Monsieur M d'établir que c'est bien cela la réelle motivation de son licenciement.

Force est de constater qu'il échoue à rapporter cette preuve.

Monsieur M dépose en pièce 11 de son dossier un bon de commande de hardware (Oracle Exadata) du 31 mai 2016 ainsi que des courriels, dont un échange du 22 septembre 2016, par lequel Monsieur M. demande la confirmation que les factures Exadata sont à intégrer dans le décompte financier du 2^e semestre à la Région wallonne, confirmation qu'il reçoit par courriel du même jour, également déposé à son dossier.

Il dépose encore un échange de courriels d'octobre 2016, notamment avec Monsieur W qui était à l'époque son supérieur hiérarchique.

Dans son courriel du 2 octobre 2016, Monsieur M. fait part de ses réticences à Monsieur W

Ce dernier partage ces réticences puisqu'il écrit notamment le 23 octobre 2016 à Monsieur L :

« (...) A ce jour, à l'exception des prestations des ressources FTE qui n'ont pas été renseignées pour les mois de septembre et d'octobre, NRB a communiqué à la Région Wallonne des coûts pour un montant total de 6,6 M € dont 2,3 M € seulement sont des coûts réellement engendrés par ou en lien avec le projet. Mon équipe et moi-même avons formulé des doutes sérieux quant à la possibilité que ces coûts de 4,3 M € puissent être considérés comme tombant indirectement ou implicitement dans le champ d'application du contrat conclu avec la Région Wallonne et partant nos réserves quant à la légalité de certaines pièces justificatives présentées à la Région Wallonne.

Dans la mesure où en tant qu'employé de NRB, il est de mon devoir de mener à bien les projets qui me sont alloués et de mettre en œuvre les directives qui me sont imposées par le comité de direction, l'objet de mon courriel n'est nullement de remettre en cause la décision du comité de direction qui, en tout état de cause, a été exécutée.

Toutefois, compte tenu de ce qui précède, aucune conséquence de quelle que nature que ce soit relative à cette approche, ne nous sera imputable à mon équipe et à moi-même.

Comme mentionné à différentes personnes au sein de NRB, il est également totalement exclu que certains membres de mon équipe soient remplacés au seul motif d'y substituer d'autres collaborateurs dont l'appréciation éthique de ce type d'approche pourrait être plus flexible. Je n'ai aucun doute quant au fait que tu comprendras l'importance de préserver ces valeurs professionnelles d'éthique, d'intégrité de confiance qui sont chères à NRB. »

L'objet principal de ce courriel est de demander une décharge de responsabilité pour ce que Monsieur W analyse comme un manque d'éthique dans la façon de facturer le matériel et les prestations.

Monsieur M dépose encore ses courriels des 26 novembre 2017 et 22 janvier 2018 par lesquels il sollicite une décharge de responsabilité quant à la facturation à la Région wallonne.

Aucune réaction de la société n'est démontrée à cet égard.

Aucun lien n'est établi entre ces réticences et inquiétudes de Monsieur M, dont la manifestation la plus récente date déjà du 22 janvier 2018, et la décision de la société de le licencier le 13 décembre 2019, soit près de 2 ans plus tard.

A titre subsidiaire, Monsieur M demande à être autorisé à prouver par toutes voies de droit, témoins y compris, le système de surfacturation auquel la société se serait livrée durant les années 2016 à 2019 en vue d'obtenir des subsides de la Région wallonne qui autrement n'auraient pas été obtenus.

Il ne sera pas fait droit à cette demande dans la mesure où il s'agirait d'une procédure qui alourdirait et allongerait l'examen du dossier sans permettre d'apporter pour autant la preuve que le licenciement de Monsieur M. serait une conséquence directe des propos et doutes qu'il a émis envers ce système de surfacturation.

En effet, la question centrale n'est pas tellement le fait que la société se serait ou non livrée à de tels actes mais le fait que les propos et doutes émis à ce sujet par Monsieur M. sont l'unique raison de son licenciement.

Le tribunal estime que le licenciement de Monsieur M. repose sur des motifs en lien avec sa conduite et aurait été décidé par un employeur normal et raisonnable.

En effet, il n'est pas manifestement déraisonnable de décider de mettre fin à la relation de travail avec un employé lorsque le projet sur lequel il était occupé prend fin et que son attitude jugée par l'employeur comme peu collaborative et de nature à générer des conflits constitue un obstacle tant à son intégration dans une autre équipe de projets qu'à la poursuite d'une relation de travail sereine.

La demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, formulée par Monsieur M. est donc non fondée.

3.2.2. Quant à la demande de dommages et intérêts.

A. Rappel des principes applicables

La demande de dommages et intérêts implique de démontrer :

- une faute
- un dommage
- un lien causal entre cette faute et le dommage.

B. Application au cas d'espèce

Monsieur M. demande la condamnation de la société à lui payer une somme de 100.000 € à titre de dommages et intérêts en raison de la situation infernale qu'il a vécue, du stress permanent lié au contexte de travail relatif aux subsides de la Région wallonne et du harcèlement moral subi de la part de son supérieur hiérarchique.

Sans nier le sentiment de mal-être que Monsieur M. a pu ressentir, force est de constater qu'il ne démontre pas de faute de la part de la société.

L'historique de la relation de travail entre Monsieur M. et la société, tel qu'il ressort du dossier, dénote chez Monsieur M. une perception des choses sensible et profonde mais ce n'est pas pour autant que cela résulte d'une faute de la société.

Au contraire, la société établit qu'elle a tenté de trouver une juste fonction pour Monsieur M.

Ainsi, elle a fait droit à sa demande de changer d'équipe en juin 2018 en l'intégrant au sein du département « Consulting ».

Elle a encore accepté de le réintégrer, à sa demande, dès juillet 2018 au sein de son équipe précédente « Digital Transformation » après qu'il ait manifesté que la fonction au

sein du département « Consulting » ne lui convenait pas.

Monsieur M épingle la chronologie des faits à partir du 5 décembre 2019.

Il relève que le mail de Monsieur P se clôture par l'annonce d'un prochain rendez-vous à fixer en janvier.

Il estime donc surprenant d'être licencié une semaine plus tard, soit le 13 décembre 2019.

Il en déduit que le courrier recommandé de son avocat, adressé à la société le 11 décembre 2019, et l'annonce qui y est faite de son intention d'introduire une plainte pour harcèlement, ont joué un rôle dans la décision de licenciement. Il estime que le licenciement est une mesure de représailles à ce courrier du 11 décembre 2019.

Cette thèse ne peut pas être suivie.

Il existe 2 éléments qui permettent de penser que la société commençait déjà à envisager le licenciement de Monsieur M avant la rédaction du courrier de son avocat du 11 décembre 2019.

Ces éléments sont les suivants :

- la phrase finale du courriel du 19 novembre 2019, adressé par Monsieur M, Chief Operation Officer et membre du Comité de direction, à Monsieur P : « à ce stade je n'exclus rien... »
Pour rappel, ce courriel relatait la difficulté de trouver une nouvelle affectation à Monsieur M parce que plus personne ne voulait travailler avec lui.
- la nature et l'objet de l'entretien du 5 décembre 2019 à savoir une mise au point sur les difficultés de fonctionner de Monsieur M recensées par la société mais également le fait qu'une représentante des ressources humaines et qu'un délégué syndical assistent à cet entretien.

Monsieur M formule une demande subsidiaire à savoir être autorisé à établir, par toutes voies de droit, témoins compris, les faits suivants :

- durant les années 2016 à 2019, la société s'est livrée à des facturations incluant des achats de matériel et des heures prestées ne correspondant pas à la réalité, et ce en vue d'obtenir des subsides de la Région wallonne qui autrement n'auraient pas été obtenus ;
- Monsieur M a fait l'objet de faits répétés de harcèlement, et de manière plus générale de violence au travail, de la part de son supérieur hiérarchique, Monsieur P durant les années 2018 et 2019.

Le tribunal n'estime pas nécessaire d'y faire droit dans la mesure où le dossier contient suffisamment d'éléments lui permettant de trancher le chef de demande relatif aux dommages et intérêts, sans devoir recourir à des auditions de témoins qui ne feraient qu'allonger et alourdir inutilement l'examen de la cause.

La demande de dommages et intérêts de Monsieur M est non fondée.

3.2.3. Quant au montant de l'indemnité compensatoire de préavis.

Monsieur M estime que la rémunération de référence retenue par la société pour calculer l'indemnité compensatoire de préavis est inférieure à la réalité.

Il déclare que cette rémunération était de 101.921,74 € bruts.

La société a calculé l'indemnité compensatoire de préavis sur la base d'une rémunération de référence de 94.804,52 € bruts.

Monsieur M. a obtenu une indemnité compensatoire de préavis de 128.148,08 € bruts.

Il estime qu'elle devait être de 137.781,92 € bruts.

Il faut passer en revue toutes les composantes de la rémunération de référence.

1°) le salaire mensuel

Il n'y a pas de contestation pour ce poste que les parties chiffrent conjointement à 5.366,15 €.

Sur la base annuelle, il s'agit donc d'un montant non contesté de **64.393,80 €**.

2°) le double pécule de vacances.

Il n'y a pas de contestation pour ce poste que les parties chiffrent conjointement à **5.366,15 €**.

3°) la prime de fin d'année ou 13^e mois.

Il n'y a pas de contestation pour ce poste que les parties chiffrent conjointement à **5.366,15 €**.

4°) les chèques repas, éco-chèques, chèques sport et culture et chèques cadeaux.

Il n'y a pas de contestation pour ce poste que les parties chiffrent conjointement à **1.947,56 €**.

5°) la prime CP 200

Elle a été comptabilisée dans la rémunération de référence à un montant de 96,79 €.

Monsieur M invoque que c'est le montant de 263,20 € qu'il fallait prendre en considération.

En exécution de la CCT sectorielle du 9 juillet 2015, l'employeur doit, en principe, verser une prime annuelle de 250 EUR, mais peut convertir ce montant en d'autres avantages. La société explique qu'elle a mis en œuvre cette possibilité dans le cadre d'une CCT d'entreprise du 14 décembre 2015, qu'elle dépose à son dossier, en augmentant la valeur des chèques-repas de 1 €.

La différence est versée chaque année comme une « prime » de 92 EUR (pour un temps plein), indexée chaque année.

C'est donc un montant de 96,79 € qui a valablement été versé à Monsieur M.

Ce dernier n'avance aucun élément permettant de contredire cette position dument prouvée par la société.

Le montant à retenir est bien celui que la société a appliqué à savoir **96,79 €**.
6°) assurances assistance, familiales et voyages/bagages.

Il n'y a pas de contestation pour ce poste que les parties chiffrent conjointement à **108,96 €**.

7°) assurance hospitalisation

Monsieur M. invoque, à titre principal, que ce poste doit être pris en considération pour le montant de 2.804,74 €.

Il s'agit du montant qui serait à charge de Monsieur M s'il poursuivait à titre individuel le contrat dont il bénéficiait à titre collectif en tant que salarié de la société.

Comme le soutient à juste titre la société, c'est le montant qui était payé par la société à titre de prime d'assurance hospitalisation durant le cours du contrat de travail qui constitue l'avantage à prendre en considération dans le cadre de la rémunération de référence.

Dès lors, Monsieur M ne peut pas être suivi dans sa thèse à titre principal.

A titre subsidiaire, comme cela a été acté au procès-verbal de l'audience, il demande de considérer que la somme à retenir est celle de 353,91 € qui constitue la part de la prime annuelle qui était prise en charge par la société.

La société invoque que l'avantage de l'assurance hospitalisation est en réalité repris dans le poste « amicale ». Elle en déduit que ce poste ne peut pas être comptabilisé deux fois à savoir en tant qu'avantage lié à l'assurance hospitalisation et en tant qu'avantage « amicale ».

Ceci est examiné ci-dessous dans le cadre du poste « amicale ».

L'avantage lié au paiement de la prime d'assurance hospitalisation à intégrer dans la rémunération de référence est donc la somme de **353,91 €**.

8°) le véhicule de société

La société chiffre ce poste à 4.800 €, soit une valeur mensuelle de 400 €.

Monsieur M le chiffre à 5.400 € soit une valeur mensuelle de 450 €.

L'avantage en nature doit être calculé par référence à la valeur de jouissance du véhicule pour le travailleur et non à la valeur convenue ou déclarée fiscalement³.

Il y a donc lieu d'estimer le gain, l'avantage matériel réalisé par le travailleur en recourant à une évaluation forfaitaire.

Le véhicule mis à sa disposition était une voiture de la marque VOLVO, un modèle S90 diesel Momentum 2.0 D3 Momentum AdBlue 110kw.

Le tribunal estime que cet avantage peut être fixé *ex aequo et bono* à 450 € par mois.

³ C. Trav. Bruxelles, 5 février 2014, RG 2012/AB/316 – 2012/AB/741 – 2012/AB/1.264,
www.terralaboris.be

L'avantage lié à l'usage privé du véhicule de société, à intégrer dans la rémunération de référence, est donc la somme de **5.400 €**.

9°) connexion internet et PC

La société chiffre ce poste à 132 €, soit la valeur reprise sur la fiche de paie.

Monsieur M le chiffre à 480 € pour le PC à domicile et à 527,88 € pour les frais de connexion.

Les principes énoncés ci-dessus relatifs à l'usage du véhicule de société s'appliquent de la même manière pour ce poste.

Il y a donc lieu d'estimer le gain, l'avantage matériel réalisé par le travailleur en recourant à une évaluation forfaitaire.

Le tribunal estime que cet avantage peut être fixé *ex aequo et bono* à **1.007,88 €**, soit le montant avancé par Monsieur M

10°) smartphone avec abonnement

La société chiffre ce poste à 84 €, soit la valeur reprise sur la fiche de paie.

Monsieur M le chiffre à 480 €.

Les principes énoncés ci-dessus relatifs à l'usage du véhicule de société s'appliquent de la même manière pour ce poste.

Il y a donc lieu d'estimer le gain, l'avantage matériel réalisé par le travailleur en recourant à une évaluation forfaitaire.

Le tribunal estime que cet avantage peut être fixé *ex aequo et bono* à **360 €**.

11°) l'assurance de groupe.

Il n'y a pas de contestation pour ce poste que les parties chiffrent conjointement à **12.155,20 €**.

12°) Frais forfaitaires

Monsieur M déclare que 150 € lui sont versés chaque mois à titre de frais forfaitaires comme cela est établi par ses feuilles de paie.

Il demande donc qu'un poste de 1.800 € (12 x 150 €) soit intégré dans la rémunération de référence.

La société s'y oppose. Elle invoque qu'il s'agissait de remboursement de frais réellement exposés, ce que Monsieur M conteste.

La société ne peut pas être suivie lorsqu'elle explique qu'il s'agit de remboursement de frais réellement exposés.

En effet, le montant de 150 € est immanquablement renseigné sur chacune des feuilles

de paie relatives à l'année 2019 à l'exception de celle du mois de septembre où le poste « frais forfaitaires » était de 101, 54 € au lieu de 150 € parce que Monsieur M. a été en incapacité de travail pendant 7 jours sur les 21 jours à prester au cours de ce mois. Le fait que le montant ait été calculé au *pro rata* des prestations de ce mois de septembre confirme qu'il s'agit d'un remboursement forfaitaire et non d'un remboursement de frais réellement exposés.

Cette conclusion s'impose d'autant plus que lors des mois de juillet et août, Monsieur M. a continué à percevoir la totalité du montant de 150 € alors qu'il a pris des jours de congés et qu'il ne prestait donc pas.

Mais, à la différence des jours non prestés au mois de septembre, les jours non prestés en juillet et août relevaient du régime des congés payés par la société alors que pour les jours de septembre qui n'ont pas été prestés, il s'agissait de jours d'incapacité de travail qui étaient donc pris en charge par le salaire garanti.

Il y a donc lieu d'intégrer ce poste dans la rémunération de référence pour le montant de **1.800 €**.

13°) Avantages non récurrents

Monsieur M. demande d'intégrer la somme de 534,13 € dans la rémunération de référence à titre d'avantages non récurrents.

La société s'y oppose en invoquant qu'il s'agit d'une prime CCT 90.

Les avantages non récurrents y sont définis comme les avantages liés aux résultats collectifs d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises, ou d'un groupe bien défini de travailleurs, sur la base de critères objectifs. Ces avantages dépendent de la réalisation d'objectifs clairement balisables, transparents, définissables/mesurables et vérifiables, à l'exclusion d'objectifs individuels et d'objectifs dont la réalisation est manifestement certaine au moment de l'introduction d'un système d'avantages liés aux résultats.

Monsieur M. ne développe aucun argument et n'insiste pas sur sa demande.

Ces avantages ne doivent pas être pris en compte pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis.

14°) le poste « amicale »

Monsieur M. demande d'intégrer la somme de 294,42 € dans la rémunération de référence à titre d'avantages amicale.

La société estime que le poste « amicale » s'identifie au poste relatif à l'assurance hospitalisation et que l'intégration d'un poste « amicale » dans la rémunération de référence reviendrait à comptabiliser deux fois la même chose.

Les feuilles de paie de janvier à août 2019 de Monsieur M. renseignent chaque mois le prélèvement d'un montant de 21,23 € de son salaire à titre de cotisation amicale. A partir de septembre 2019, le montant prélevé est de 21,46 €.

Ces montants ne correspondent pas à la somme globale de 294,42 € réclamée par Monsieur M .

Il n'établit pas en quoi il s'agit d'un avantage à intégrer dans la rémunération de référence.

Le tribunal souhaite être mieux informé sur ce que recouvre ce concept de « cotisation amicale » et savoir en quoi il s'agit d'un avantage à intégrer dans la rémunération de référence.

Il y a donc lieu d'ordonner une réouverture des débats qui sera mise à profit pour que la société explique en quoi le poste amicale s'identifie à l'assurance hospitalisation.

4. La décision du Tribunal

PAR CES MOTIFS LE TRIBUNAL,

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

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement,

Reçoit le recours,

Déboute Monsieur M de sa demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et de sa demande de dommages et intérêts,

avant de statuer plus avant concernant le montant de l'indemnité compensatoire de préavis, ordonne, en application des articles 774 et 775 du Code judiciaire, la réouverture des débats afin que :

- les parties documentent le tribunal sur ce que recouvre exactement le poste « amicale »,
- Monsieur M explique comment et pourquoi il valorise ce poste à 294,42€ et en quoi il faut considérer que cela fait partie de la rémunération de référence,
- la société établisse en quoi ce poste constituerait un doublon du poste relatif à l'assurance hospitalisation ;

Dit que Monsieur M communiquera et déposera au greffe ses conclusions après réouverture des débats et éventuelles pièces le 22 octobre 2021 au plus tard,

Dit que la société communiquera et déposera au greffe ses conclusions après réouverture des débats et éventuelles pièces au plus tard le 12 novembre 2021 ;

Fixe audience à cette fin le 28 février 2022 à 14H00 pour une durée de 10 minutes, devant la 4^{ème} Chambre du Tribunal du Travail de Liège – Division Liège, siégeant salle C.O .D, au rez-de-chaussée de l'extension sud de l'annexe du Palais de Justice, Place St Lambert, 30 à 4000 LIEGE ;

Réserve à statuer pour le surplus.

**AINSI jugé par la Quatrième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division Liège
composée de:**

Juge, président la chambre,
Juge social employeur,
Juge social employé,

Les Juges sociaux,

Le Juge,

Mr) s'étant trouvé dans l'impossibilité de signer (article 785CJ)

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le
13/09/2021 par , Juge, président la chambre, assistée de
., Greffier,

Le Greffier,

Le Juge.