

Tribunal du Travail de Liège - Division Liège
Jugement de la Quatrième chambre du 08/02/2021

En cause :

R

Partie demanderesse,

ayant comme conseil Me CRAHAY PAUL, avocat, à 4000 LIEGE, rue
Louvrex, 55-57, et ayant comparu par Me M. LIFRANGE, avocat

Contre :

ELOY WATER SA, (BCE: 0806.597.857),

Dont le siège social est sis rue des Spinettes, 13 à 4140 SPRIMONT

Partie défenderesse,

ayant comme conseil Me LEHMANN ETIENNE, avocat, à 1081
KOEKELBERG, Avenue du Panthéon, 54, et ayant comparu par Me E.
PIRET, avocat

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 5/12/2019 ;
- l'ordonnance de mise en état de la cause du 7/1/2020 ;
- 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
11/1/2021.

1. Les faits et la demande

Monsieur R a été engagé par la SA ELOY WATER dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein à partir du 30 août 2011, en qualité de Responsable Management au sein du département Administration des ventes de la société .

Le 31 mars 2017, les deux membres de la direction de la SA ELOY WATER ont quitté simultanément l'entreprise pour s'orienter vers leurs projets personnels.

Cet événement a eu pour conséquence la mise en place, au 1er avril 2017, d'une organisation transitoire de la gouvernance de la SA ELOY WATER, marquée par le retour de Monsieur E au poste de Directeur général, appuyé par un comité de 8 managers (dont Monsieur R en raison de son rôle de Responsable du département d'Administration des Ventes).

Une période de 14 mois s'est écoulée ensuite, jusqu'au 31 mai 2018.

Durant cette période, Monsieur R a manifesté son désir d'évoluer vers une fonction à responsabilités plus larges que son actuelle fonction.

Dans le courant du 1er semestre 2018, il a exprimé son souhait d'évoluer vers un poste de direction.

Le 1er juin 2018, lors d'une réunion générale du personnel, la SA ELOY WATER a communiqué sa décision de mettre en place une direction à trois piliers (Commercial et Marketing ; Ingénierie ; Opérations) qui deviendrait l'échelon intermédiaire entre le rôle de directeur général occupé par Monsieur E (Administrateur Délégué) et la ligne managériale, dont Monsieur R fait partie.

Ce dernier n'a pas été retenu dans la sélection des 3 directeurs.

Le 31 août 2018, Monsieur E a eu un entretien avec Monsieur F), en présence de son Directeur et de la Directrice des Ressources Humaines.

A cette occasion, il lui a exprimé verbalement son mécontentement.

Il lui a indiqué avoir noté une certaine démotivation chez lui depuis la mise en place de la direction à 3 piliers pour laquelle il n'a pas été retenu.

Il lui a également reproché un relâchement dans la qualité de ses prestations et la dégradation de ses relations avec certains collègues managers, sa direction et ses collaborateurs.

Durant les semaines et mois qui suivent, malgré l'avertissement, la SA ELOY WATER a estimé que le mode de fonctionnement de Monsieur R a perduré, démontrant à nouveau sa frustration et que les autres reproches qui lui avaient été faits ne font que s'amplifier.

Tenant compte de ces éléments, par un courrier recommandé du 12 décembre 2018, Monsieur R a été licencié par la SA ELOY WATER moyennant un préavis de 3 mois et 15 semaines qui a pris cours le 17 décembre 2018.

La SA ELOY WATER a finalement mis définitivement un terme au contrat en cours de préavis, le 21 décembre 2018, moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Par un courrier recommandé du 17 janvier 2019, Monsieur R. a sollicité auprès de la SA ELOY WATER la communication des motifs concrets ayant mené à son licenciement. Dans ce même courrier, il a également demandé le détail du calcul de son indemnité compensatoire de préavis.

La SA ELOY WATER a répondu à cette demande par un courrier recommandé du 6 mars 2019 rédigé en ces termes¹ :

« Monsieur R., Cher

(...)

Par voie de recommandé daté du 17 janvier 2019, tu nous as demandé de te communiquer les motifs concrets de ton licenciement, conformément à la CCT 109.

Par la présente (...), nous te communiquons donc les motifs concrets de ton licenciement :

1. Nous devons tout d'abord relever quelques éléments du contexte historique :

• Le 31 mars 2017, les deux membres de la direction d'Eloy Water quittent simultanément l'entreprise pour s'orienter vers leurs projets personnels. Cet événement a pour conséquence la mise en place, au 1er avril 2017, d'une organisation transitoire de la gouvernance d'Eloy Water, marquée par le retour de Monsieur E. au poste de Directeur général d'Eloy Water. Il y est appuyé par un comité de 8 managers dont tu fais alors partie dans ton rôle de Responsable du département d'Administration des Ventes.

• Une période de 14 mois s'écoule ensuite jusqu'au 31 mai 2018. Période qui nous permet de nous pencher sur la suite à donner à la gouvernance de la société. Période aussi durant laquelle tu ne manques pas de manifester ton envie d'évoluer vers une fonction à responsabilités plus larges que celle que tu occupais alors. Nous relevons, pour exemple, ta note du 20 juillet 2017 au sujet de la création d'un pôle Administratif global à Eloy Water, sous ta responsabilité. Courant du 1er semestre 2018, tu nous exprimes clairement ton souhait d'évoluer vers la Direction technique, puis à une autre occasion vers la Direction de production.

2. Le 1er juin 2018, lors d'une réunion générale du personnel, nous communiquons à tous ma décision de mettre en place une direction à trois piliers (Commercial et Marketing ; Ingénierie ; Opérations). Cette direction devient l'échelon intermédiaire entre le rôle de directeur général et la ligne managériale dont tu fais partie. Les choix posés dans la sélection des 3 directeurs, dans l'intérêt de l'entreprise, ne te permettent pas d'accéder à un poste au sein de cette nouvelle direction. Ce changement ne répond pas à ton souhait d'évolution personnelle. Cet événement est le point de départ d'une démotivation croissante que nous observons chez toi et qui s'amplifiera et perdurera jusqu'à la fin de notre collaboration.

Cet état de fait se manifeste de plusieurs manières :

• Tu n'hésites pas à faire part à tes collègues de ta déception et du désaveu que tu ressens suite à l'annonce de la nouvelle organisation ; tu ne caches pas le fait d'être à l'écoute du marché de l'emploi, voyant désormais difficilement ton avenir au sein de l'entreprise ;

¹ Le tribunal reproduit uniquement les extraits pertinents.

• Les relations avec les membres de ta propre équipe se détériorent. A tel point que deux collaboratrices de ton département me manifestent leur projet de quitter Eloy Water à raison des difficultés croissantes qu'elles rencontrent dans le cadre des relations qu'elles entretiennent avec toi. En effet, Mesdames D et Madame G nous sollicitent, directement en conséquence des mauvaises relations qu'elles ont avec toi et la posture que tu adoptes à ne pas travailler à leur épanouissement professionnel, ne leur réservant aucune écoute aux initiatives qu'elles peuvent prendre dans leur métier quotidien. Il ne t'est plus reconnu la répartition idéale de leur charge de travail au sein du département. Elles nous annoncent respectivement, pour la première, qu'elle postule dans d'autres entreprises et, pour la deuxième, qu'elle souhaite évoluer vers d'autres fonctions au sein de l'entreprise. Ce conflit de personnes au sein de notre entreprise est sans doute, en tout cas à ce niveau, une première.

• Tu ne prends pas en main les projets, pourtant d'une importance certaine, que ton nouveau directeur t'attribue, soit en particulier :

- La rédaction d'un cahier des charges sur le projet d'une nouvelle CRM pour le Service Après Ventes et pour l'activité commerciale wallonne d'Eloy Water. Ce projet ayant pour objectif la facilitation du traitement des bons de commandes et de la facturation des ventes (produits et services) par le Département d'administration des ventes ;
- La digitalisation de l'Administration Des Ventes permettant la visualisation des stocks et la consultation des commandes, ayant pour but de faciliter la prise des commandes par le réseau de distribution.

Au moment de ta sortie, alors que les demandes datent de plusieurs mois, aucun de ces deux dossiers n'a avancé et ce malgré de nombreux rappels insistants de la hiérarchie. Ce manque de diligence est clairement à mettre en rapport avec l'article 17 de la loi du 3 juillet 1978 qui contraint tout travailleur à exécuter les tâches qui sont les siennes avec soin, diligence, en temps et heures. Tel ne fut clairement pas le cas en l'espèce.

• Ton discours : « si vous voulez plus de moi, donnez-moi d'abord de meilleurs conditions salariales » est jugé déraisonnable au regard de la position que tu occupes chez Eloy Water et des conditions de ton package de rémunération.

De manière globale, à ce stade, nous jugeons du caractère incompatible de ton état d'esprit avec ce que nous attendons d'un manager dans ta position dans l'entreprise.

3. Le 31 août 2018, nous nous rencontrons dans un entretien, en présence de ton Directeur et notre Directrice des Ressources Humaines. Nous t'exprimons verbalement tous les faits que énoncé ci-avant. Tu sembles les comprendre et t'engages à corriger tes comportements.

Au moment de cette rencontre, les relations avec Madame D sont telles que tu suggères ouvertement à ta direction que l'entreprise se sépare de cette collaboratrice. Il n'est pas de nos principes que de prendre telle décision à la hâte, d'autant que Madame D est estimée comme un bon élément. Nous t'invitons donc dans le même temps à consacrer l'énergie qui t'es nécessaire à garder la cohésion de l'équipe de ton département, tel est l'objectif qui t'est fixé sur ce thème particulier.

4. Lors des semaines et mois qui suivent le 31 août, et malgré l'avertissement verbal que nous t'avons adressé, ton mode de fonctionnement en pure exécution de tâches

perdure, démontrant à nouveau ta frustration quant à la situation dans laquelle tu es.

Les autres éléments mentionnés au point 2 ne font que s'amplifier :

* Les relations avec certains de tes collègues managers, avec ta direction et certains de tes collaborateurs deviennent délétères, voire nocifs pour certains d'entre eux.

* Lors des dernières semaines de 2018, avant que ne soit annoncé ton départ, les deux collaboratrices précitées au point 2, nous interrogent tour à tour sur leurs possibilités à occuper la fonction de Coordinatrice administrative nouvellement créée au sein du pôle Ingénierie, souhaitant toutes deux quitter l'Administration des Ventes. Nous remarquons que, malgré l'objectif de cohésion de l'équipe qui t'était formulé le 31 août, aucun changement n'est à noter plusieurs mois plus tard.

* Ta manière de communiquer n'a plus les formes requises entre collègues de travail et tend à ne plus être conforme à l'article 16 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

* Les projets que nous t'avons confié, et sur lesquels nous nous sommes entendus fin août une fois encore, ne sont pas pris en main.

Tenant compte de ces éléments, nous sommes contraints de constater que tu ne réponds plus aux attentes que nous sommes en mesure d'avoir pour le rôle de manager du département administration des ventes.

C'est la raison pour laquelle nous nous voyons finalement le 12 décembre 2018 pour te notifier ton licenciement.

A cette occasion, dans un contexte où les relations sont tendues, il ne nous semble pas opportun de te faire prêter un préavis de 3 mois et 15 semaines. Nous nous accordons sur une liste minimale de missions à réaliser avant de pouvoir envisager de te libérer définitivement moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Au bout de quelques jours, tu nous reviens en expliquant avoir rempli ces missions. De ce fait et dès lors que les tâches qui t'étaient assignées furent rencontrées, nous mettons fin au préavis qui te fut notifié en mettant en paiement une indemnité de préavis restant à courir à cette date, et de libérant de toute prestation à noter égard. Enfin, pour répondre à ta demande de détail de la rémunération annuelle brute de référence sur base de laquelle est établie ton indemnité compensatoire de préavis, tu trouves, ci-joint, le tableau de calcul commenté ainsi que copie de ton bulletin de paie de sortie.

La présente t'est adressée sans reconnaissance préjudiciable et sous toute réserve. »

Par un courrier recommandé du 14 mai 2019, Monsieur R , par l'intermédiaire de son conseil, a contesté les motifs de son licenciement et a réclamé à la société différents montants dont il estime qu'elle lui reste redevable.

Malgré plusieurs rappels adressés ultérieurement à la société ELOY WATER, cette dernière n'a pas répondu aux réclamations de Monsieur R

Monsieur R a donc introduit la présente procédure et sollicite du Tribunal du travail la condamnation de la SA ELOY WATER à lui verser les sommes suivantes :

- 4. 484, 97 € bruts, à titre d'indemnité complémentaire de préavis, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 21 décembre 2018 jusqu'à complet paiement ;
- 26.092,85 € bruts, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 21 décembre 2018 jusqu'à complet paiement ;

- 2.420 € à titre de dépens incluant l'indemnité de procédure de base (2.400 €) et la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de seconde ligne (20 €).

2. Position des parties

2.1. Position de Monsieur R

Monsieur R estime que la S.A. ELOY WATER a omis d'inclure plusieurs éléments dans la rémunération de référence utilisée pour calculer son indemnité compensatoire de préavis.

Selon lui, sa rémunération annuelle brute de référence s'établit de la manière suivante :

- Rémunération en espèce, en ce inclus le pécule de vacances et un treizième mois : $4.529,81 \times 13,92 = 63.054,95 \text{ €}$;
- Usage privé véhicule de société : $350\text{€} \times 12 = 4.200 \text{ €}$
- Titre-repas : $5,98 \times 20 \times 12 = 1.435,20\text{€}$;
- Eco-chèques : 250 ;
- Assurance hospitalisation : $14,08 \times 12 = 168,96\text{€}$;
- Assurance groupe : $245,36 \times 12 = 2.944,32 \text{ €}$;
- Abonnement téléphonique : $10 \text{ €} \times 12 = 120\text{€}$;
- Ordinateur portable : $20 \times 12 = 240\text{€}$;
- Remboursement de frais : $200 \times 12 = 2.400 \text{ €}$;
- Warrants : 5.000 €

Total : 79.813,43 € bruts

Son indemnité compensatoire de préavis aurait donc dû être calculée comme suit :

- -3 mois de rémunération : $(79.813,43/12) \times 3 = 19.953,35 \text{ €}$;
- 15 semaines de rémunération : $(79.813,43/52) \times 15 = 23.023,1 \text{ €}$

Total : 42.976,45 € bruts

Dont il faut déduire : 1 semaine de préavis prestée du 12 au 17 décembre 2018 à savoir : $42.976,45 - [(79.813,43/52)] = 42.976,45 - 1.534,871 = 41.441,58\text{€ bruts}$.

Or, la SA ELOY WATER lui a versé une somme de **36.956,61 € bruts**.

Il estime donc être en droit d'obtenir une indemnité complémentaire de préavis de : $41.441,58 - 36.956,61 = 4.484,97\text{€ bruts}$.

Concernant le caractère déraisonnable de son licenciement, Monsieur R centre le débat sur la charge de la preuve. Il conteste l'ensemble des motifs évoqués par la S.A. ELOY WATER, en considérant qu'ils ne sont pas établis et que la S.A. ELOY WATER n'en rapporte pas la preuve.

2.2. Position de la S.A. ELOY WATER

La rémunération en cours de Monsieur R au moment de son licenciement s'élevait à au plus 67 257,91 EUR par an, selon le détail suivant :

• Salaire : $4\,529,81 \text{ EUR} \times 13,92 = 63\,054,95 \text{ EUR}$

- Usage privé du véhicule de société (montant net de l'avantage après déduction du règlement supporté par le demandeur) : 205,70 EUR x 12 = 2 468,40 EUR
- Titres-repas : 5,98 EUR x 20 x 11 = 1 315,16 EUR
- Eco-chèques : 250,00 EUR
- Assurance hospitalisation : 14,08 EUR x 12 = 168,96 EUR

Total : 67 257,91 EUR

Soit 5 604,82 EUR par mois (67 257,91 EUR x 1/12) ET 1293,42 EUR par semaine (5 604,82 EUR x 3/13).

Compte tenu de la durée de préavis (légale) notifiée (3 mois et 15 semaines) et de la semaine de préavis prestée, l'indemnité compensatoire de préavis due à Monsieur R du chef de la rupture du contrat de travail avant la fin du préavis devait s'élever à la rémunération en cours de 3 mois et 14 semaines, soit un montant de (5 604,82 EUR x 3) + (1 293,42 EUR x 14) soit 16.814,40 EUR + 18.107,88 EUR soit 34 922,28 EUR.

Or, la S.A. ELOY WATER a payé une indemnité compensatoire de préavis de 36. 956,61 EUR, soit plus que l'indemnité compensatoire de préavis de 34 922,28 EUR qui lui était seulement due².

Concernant le caractère déraisonnable du licenciement, la S.A. ELOY WATER invoque que les faits reprochés ont bien un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur et que le licenciement ne peut donc pas être qualifié de manifestement déraisonnable, au sens de l'article 8 de la convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014.

La S.A. ELOY WATER s'attache à prouver que tous les faits invoqués sont bien établis.

3. Analyse du Tribunal

3.1. Quant à la recevabilité

La demande, introduite dans les formes et délais légaux, est recevable.

3.2. Quant au fondement

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

L'article 39, § 1^{er} de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail prévoit que :
« § 1^{er}. Si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé au articles [1 37/2, 37/5, 37/6 et 37/11]¹, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir. L'indemnité est toutefois toujours égale au montant de la rémunération en cours correspondant à la durée du délai de préavis, lorsque le congé est donné par l'employeur et en méconnaissance des dispositions de l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

² L'explication de cette différence est détaillée infra sous le point 3.2. litera A

L'indemnité de congé comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat.

Lorsque la rémunération en cours ou les avantages acquis en vertu du contrat sont partiellement ou entièrement variables, on prend en compte, pour la partie variable, la moyenne des douze mois antérieurs ou, le cas échéant, la partie de ces douze mois au cours de laquelle le travailleur a été en service. »

Le détail de calcul du montant de l'indemnité compensatoire de préavis fourni par la S.A. ELOY WATER en annexe de sa lettre recommandée du 6 mars 2019 se présente comme suit :

intitulé	Méthode de calcul montant mensuel	Montant mensuel	Méthode de calcul montant hebdomadaire	montant hebdomadaire
Salaire brut incluant le double pécule de vacances et la prime de fin d'année	Salaire mensuel brut de base x 13,92 (base annuelle) / 12 (ramené au mensuel)	5.254,57 €	Montant mensuel x 3 (base trimestrielle) / 13 (ramené à l'hebdomadaire)	1.12,59 €
Avantage de toute nature véhicule de société	mensuel = ATN journalier = 6,99 € ATN mensuel = ATN journalier x 30 jours	209,70€	Valeur ATN journalier = 6,99 € ATN hebdomadaire = ATN journalier x 7 jours	48,93 €
Chèques repas	Valeur quote part employeur journalière = 5,98 € Valeur mensuelle = Valeur journalière x 20	119,60 €	Valeur quote part employeur journalière = 5,98 € Valeur hebdomadaire = Valeur journalière x 5	29,90 €
Éco-chèques	Valeur annuelle = 250 € Valeur mensuelle = Valeur annuelle/12	20,83 €	Montant mensuel x3 (base trimestrielle)/13(ramené à l'hebdomadaire)	4,81 €
Cotisation assurance hospitalisation	Valeur réelle mensuelle	14,08 €	Montant mensuel x3 (base trimestrielle)/13(ramené à l'hebdomadaire)	3,25 €
Cotisation assurance groupe	Salaire mensuel brut de base x 13(base annuelle) x 5% (cotisation patronale) / 12(ramené au mensuel)	245,36 €	Montant mensuel x3 (base trimestrielle)/13(ramené à l'hebdomadaire)	56,62 €
Montant global sur 3 mois	Total des valeurs ci-dessus x 3	17.592,44 €	/	/
Montant d'indemnité calculé tenant compte du	Montant total sur 3 mois/90 jours sur période x 85 jours non	16.615,08 €	/	/

préavis réduit des jours prestés	prestés			
Montant global sur 15 semaines	/	/	Total des valeurs ci-dessus x 15	20.341,53 €
Total général	Total 3 mois + total 15 semaines		16.615,08 € + 20.341,53 € = 36.956,61 €	

La S.A. ELOY WATER a payé un montant de 36.956,61 € soit la totalité du préavis de 3 mois et 15 semaines.

En terme de conclusions, elle calcule l'indemnité compensatoire de préavis à un montant de 34.922,28 € car elle déduit la semaine prestée et se réfère donc au réel préavis de 3 mois et 14 semaines. Elle reconnaît et assume l'erreur qu'elle dit avoir commise en payant 36.956,61 € au lieu de 34.922,28 € et ne formule donc aucune demande de remboursement pour la différence.

Il est à noter que ce décompte est établi directement sur une base mensuelle et une base hebdomadaire alors que la rémunération de référence est établie sur une base annuelle.

Ces références mensuelles et hebdomadaires au lieu d'annuelles ont d'ailleurs induit Monsieur R en erreur comme on le détaillera ci-dessous à propos du poste consacré aux chèques-repas.

Si la rémunération de référence telle que la S.A. ELOY WATER la conçoit comporte 6 postes, celle revendiquée par Monsieur F³ en comporte 10.

On remarque que 4 postes sont communs et ne sont pas litigieux à savoir le salaire, les éco-chèques, l'assurance hospitalisation et l'assurance groupe.

Le tribunal va donc passer en revue les 6 autres postes et déterminer le montant à retenir pour chacun s'il y a lieu.

1^{er} poste : l'usage du véhicule de société.

Il ressort des fiches de paie déposées par Monsieur R que chaque mois un montant variable lui était versé à titre d'« avantage toute nature voiture société » et déduit sur la même fiche de paie avec le même libellé. Cette opération blanche implique que Monsieur R ne payait aucune contribution personnelle pour l'usage privé de son véhicule de société.

L'usage privé du véhicule constitue donc bien un avantage en nature qu'il y a lieu de chiffrer et d'intégrer dans la rémunération de référence.

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 fiscalement⁴.

³ Voir supra au point 2.1

⁴ C. Trav. Bruxelles, 5 février 2014, RG 2012/AB/316 – 2012/AB/741 – 2012/AB/1.264, www.terralaboris.be

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 AUDI, un modèle A4 break.

Le tribunal estime que cet avantage peut être fixé *ex aequo et bono* à 250 € par mois.

Ce poste se comptabilise donc comme suit : $250 \text{ €} \times 12 = \underline{3.000\text{€}}$

2è poste : les chèques-repas

Si la S.A. ELOY WATER a multiplié par 20 la quote-part journalière de l'employeur dans le décompte détaillé qu'elle a fourni à Monsieur R , c'est pour obtenir une base mensuelle d'un mois type comptant 20 jours de prestation mais les chèques-repas ne sont dus que pour une journée prestée donc c'est à bon droit que la S.A. ELOY WATER, en termes de conclusions, multiplie le montant mensuel par 11 (et non 12) pour obtenir la base annuelle, il y a en effet lieu de décompter le mois de congé annuel du travailleur durant lequel il n'effectue pas de prestation ouvrant le droit aux chèques-repas.

Ce poste se comptabilise donc comme suit : $5,98 \text{ €} \times 20 \times 11 = \underline{1.315,60 \text{ €}}$

3è poste : l'abonnement téléphonique

L'article 6 du contrat de travail de Monsieur R stipule que :

« 6.1. L'EMPLOYE disposera d'un GSM et pour ses besoins professionnels.
6.2. L'EMPLOYE sera en droit d'utiliser cet outil de travail pour des besoins privé dans les seuls cas de force majeure ou d'urgence avérée.
6.3. Le téléphone portable doit être considéré comme un outil de travail au sens de l'article 17 de la LOI du 03 juillet 1978 relative aux contrats de travail. En aucun cas, il ne pourra s'agir d'une rémunération et/ou d'un avantage acquis en vertu du contrat au sens des ARTICLES 39 et 82 de la LOI du 03 relative aux contrats de travail ».

Il ressort clairement de cette disposition que le téléphone ne pouvait pas être utilisé pour raison privée si ce n'est en cas de force majeure ou d'urgence avérée.

Monsieur R ne prouve nullement avoir été autorisé à déroger à cette disposition du règlement de travail et avoir donc pu utiliser son téléphone pour son usage privé en dehors des 2 cas exceptionnels prévus par cet article 6.

Il n'y a donc pas lieu de comptabiliser un tel poste dans la rémunération de référence.

4è poste : l'usage privé de l'ordinateur portable

L'article 7 du contrat de travail stipule que :

« 1. L'EMPLOYEUR a mis à la disposition de l'EMPLOYE un ordinateur (pc) pour la bonne exécution du contrat de travail.

2. L'ordinateur sera entièrement dédié à l'exécution des tâches professionnelles. »

« 5. L'ordinateur mis à la disposition de l'EMPLOYE doit être considéré comme un outil de travail au sens de l'article 20 de la LOI du 03 juillet 1978 relative aux contrats de travail. » (...) « L'EMPLOYEUR est en droit de reprendre l'ordinateur à tout instant dès lors que la bonne exécution du contrat de travail ne le requiert plus. »

Si Monsieur R déclare avoir utilisé l'ordinateur portable à des fins privées pour y stocker musique et photos, il ne prouve nullement avoir agi avec l'accord de son employeur pour déroger à l'article 7 de son contrat de travail.

Aucun avantage en nature du chef de l'utilisation privée de l'ordinateur ne peut être retenu.

Il n'y a donc pas lieu de comptabiliser un tel poste dans la rémunération de référence.

5è poste : le remboursement de frais

Les fiches de paie déposées à son dossier par Monsieur R renseignent qu'il percevait chaque mois une somme de 200 € à titre de « frais forfait. remboursés propres à l'employeur. »

Monsieur R expose qu'il ne supportait aucun frais qui aurait dû être remboursé par ce forfait et considère donc que celui-ci constitue de la pure rémunération dont il faut tenir compte pour établir la rémunération de référence.

Il dépose à son dossier un relevé de paiements effectués via une carte de crédit de la société en novembre 2014 lors d'une mission dans le sud de la France, ce qui accrédite la thèse selon laquelle il n'exposait pas de frais sur ses deniers personnels qui auraient dû donner lieu à un remboursement de la S.A. ELOY WATER.

La S.A. ELOY WATER n'apporte aucun élément de nature à contredire cet état de fait.

Ce poste doit donc être comptabilisé comme suit dans la rémunération de référence:
 $200 \text{ €} \times 12 = \underline{\underline{2.400 \text{ €}}}$

6è poste : warrants

Il ressort de la pièce IV 5 du dossier de Monsieur R que la S.A. ELOY WATER a offert une prime exceptionnelle, pour remercier ses managers, d'une valeur de 5.000 € sous forme de warrants.

Le 22 juin 2018, Monsieur R a signé une procuration qu'il dépose à son dossier de pièces afin de désigner un mandataire chargé d'accepter la totalité des warrants offerts par l'employeur, de procéder à leur vente et de créditer le compte de Monsieur R du produit de cette vente. En effet, Monsieur R étant en vacances au moment d'accepter cette offre, il ne pouvait le faire lui-même.

Il s'agit donc bien d'un avantage qu'il y lieu d'intégrer dans la rémunération de référence pour un montant de **5.000 €**

Conclusions.

La rémunération de référence s'établit comme suit :

Rémunération incluant pécule de vacances et prime de fin d'année	63.054,95 €
Usage privé du véhicule de société	3.000 €
Chèques-repas	1.315,60 €
Éco-chèques	250 €
Assurance hospitalisation	168,96 €
Assurance groupe	2.944,32 €
Remboursement de frais	2.400 €
warrants	5.000 €
TOTAL	78.133,83€ bruts

L'indemnité compensatoire de préavis pour la période de préavis restant à prester d'une durée de 3 mois et 14 semaines s'élève donc à 40.569,48 € bruts comme l'établit le calcul ci-dessous :

$$[(78.133,83/12) \times 3] + [(78.133,83/52) \times 14] = (6.511,15 \times 3) + (1.502,57 \times 14) = 19.533,45 + 21.036,03 = 40.569,48.$$

La S.A. ELOY WATER, qui avait payé le montant de 36.956,61 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, est donc encore redevable à Monsieur R d'un montant de **3.612,87 € bruts**.

B. Quant à la demande pour licenciement manifestement déraisonnable

La convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 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 marge⁵.

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.

En l'espèce, la SA ELOY WATER a répondu à la demande de Monsieur R et lui a donc communiqué les motifs du licenciement.

Lorsque les motifs ont été demandés et donnés par l'employeur, l'article 10 de la CCT n°109 du 12 février 2014 prévoit un partage subtil de la charge de la preuve : l'employeur doit démontrer que les motifs du licenciement sont avérés et que ceux-ci ont bien été à l'origine de la décision de licenciement alors que le travailleur doit établir le caractère manifestement déraisonnable du licenciement fondé sur de tels motifs. Ainsi, ne peut être considéré comme un licenciement manifestement déraisonnable au sens de la CCT n°109 le licenciement fondé sur des motifs liés au comportement du travailleur et dont celui-ci n'établit pas qu'il n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.⁶

En l'espèce, les motifs avancés par l'employeur pour motiver le licenciement sont en lien avec l'aptitude ou la conduite de Monsieur R.

Ce dernier conteste la réalité de tous les motifs invoqués sans indiquer d'autres motifs qui auraient, selon lui, conduit la S.A. ELOY WATER à le licencier.

Il y a donc lieu de vérifier si la S.A. ELOY WATER prouve la réalité de tous les motifs invoqués. Si c'est le cas, le licenciement de Monsieur R ne sera pas considéré comme manifestement déraisonnable.

⁵ Commentaire de l'article 8 de la CCT n° 109.

⁶ C. Trav. Bruxelles, 18 novembre 2019, R.G. 2017/AB/355, www.terralaboris.be.

Les motifs sont de 3 types :

- La démotivation de Monsieur R
- La dégradation de ses relations avec des collaborateurs de son équipe mais également d'autres collègues ;
- La négligence de prestation de certaines tâches.

Quant à la démotivation de Monsieur R

La SA ELOY WATER n'a pas retenu la candidature de Monsieur R' qui avait postulé 2 fonctions de directeur sur les 3 que la SA ELOY WATER a créées vers juin 2018.

Monsieur R admet avoir eu une réaction de déception de n'avoir obtenu aucun des 2 postes qu'il convoitait.

Il reconnaît avoir eu des échanges avec des collègues au sujet de l'incertitude de l'organisation de la SA ELOY WATER et ne pas avoir caché qu'il scrutait le marché de l'emploi. Il minimise cependant l'impact de ces faits et prétend que s'il s'agit de déception, il ne s'agit pas pour autant de démotivation.

Le fait de dire à ses collègues qu'il ne voit plus son avenir au sein de la SA ELOY WATER et qu'il est attentif au marché de l'emploi dénote bien d'une certaine démotivation. Si des périodes plus difficiles dans une carrière professionnelle peuvent justifier à certains moments une démotivation, cela ne suffit pas en soi à motiver un licenciement. Toutefois, si cette démotivation est de telle ampleur qu'elle impacte les prestations du travailleur, le combinaison de ces différents facteurs peut conduire l'employeur à devoir se séparer de ce travailleur.

En l'espèce, comme on le verra infra cette démotivation a conduit à d'autres faits comme la négligence de projets qui étaient confiés à Monsieur R

Quant à la dégradation de ses relations avec des collaborateurs et autres collègues.

La SA ELOY WATER dépose une attestation de Madame C qui était une des collaboratrices travaillant au sein du service de Monsieur R
Cette attestation est éloquente.

Madame D y explique :

« A partir de 2018, les rapports entre mon Manager, R , et moi-même se sont détériorés. Concernant l'évolution de ma fonction au sein du département d'Administration des Ventes Eloy Water, notre opinion a divergé. Je lui ai fait part de mes préoccupations et nous avons j'avais émis plusieurs possibilités d'améliorations. Cependant, après quelques mois, malgré mes demandes répétées et ses assurances sur ces sujets, je n'ai vu aucun changement.

De plus, mi 2018, il a divisé le territoire ADV Français dont j'étais en charge en deux, réduisant au minimum ma charge de travail. En parallèle, il a également limité de plus en plus mon autonomie et m'a bornée à des tâches purement administratives, alors que les dernières années m'avaient permis une prise d'autonomie plus large (participation à

des réunions avec les collègues des départements commercial et production qui me permettaient de relever plus précisément les besoins de nos clients et d'adapter en fonction la disponibilité des produits et la réactivité de l'entreprise face aux besoins et commandes des clients).

La relation avec mon manager, R. , s'est tendue (dans l'ambiance au bureau, dans la manière de s'adresser à moi).

Mi-année 2018, lorsque je me suis finalement résolue à en parler à la Direction, j'ai appris qu'eux-mêmes n'avaient pas connaissance de cette situation et de mes plaintes répétées. A partir de ce moment, la situation s'est encore envenimée et j'ai commencé à avoir l'impression que mon Manager voulait effectivement mon départ.

La situation était devenue tellement insoutenable qu'à partir du mois d'août 2018, j'ai envoyé ma candidature dans d'autres entreprises. J'ai participé à des entretiens d'embauche et j'ai reçu plusieurs propositions auxquelles je n'ai finalement pas répondu favorablement. J'ai fait cela en toute transparence avec Pierre B. , notre directeur commercial.

J'ai appris, après le départ de R. que face à la direction d'Eloy Water, il avait mis en balance ma présence dans l'entreprise avec la sienne. Ce qui me conforte dans l'idée qu'il ne voulait plus de moi dans son département. »

La SA ELOY WATER dépose également une attestation de Monsieur B. qui déclare :

« Je suis chef d'équipe Logistique. Notre département partageait le même bureau open space que le département Administration des Ventes (ADV) dont R. était manager. Notre proximité physique, mais également le lien des processus d'ADV et logistique expliquent que R. interagissait directement avec moi, sans pour autant être mon manager.

A plusieurs reprises sur cette période, R. a empiété sur le quotidien du département Logistique, sur moi en particulier, critiquant à plusieurs reprises ma manière de travailler, m'adressant des reproches, des grossièretés et même des moqueries. Je ne pense pas l'avoir mérité.

A titre d'exemples :

- Il partageait à qui voulait l'entendre que je tirais des freins à main au volant du chariot élévateur. Même si je reconnais avoir été trop fougueux à certaines reprises, j'ai appris de mes erreurs, j'ai toujours fait pour bien faire dans l'intérêt de l'entreprise, en maintenant la sécurité des collègues et chauffeurs. Le frein à main n'a jamais été une pratique personnelle sur la machine. R. concluait donc, et laissait entendre, que j'étais un danger permanent sur une machine.
- Il m'a fait comprendre que je devais me poser des questions sur ce que pensent réellement les gens de moi. Il me disait également que j'étais attendu au tournant par certains collègues. Je travaille depuis 9 ans chez Eloy, je partage les valeurs de l'entreprise, je suis dynamique et souriant, je m'entends particulièrement bien avec mes collègues, je fais partie du comité d'organisation des événements de l'entreprise. Jusqu'à aujourd'hui, personne ne m'a « attendu au tournant », aucun de ses propos ne s'est vérifié. Ses remarques m'ont semblé être une forme de manipulation.
- Il m'a dit que je n'étais qu'un ouvrier et que je n'avais rien à faire devant l'écran d'un PC, laissant explicitement entendre que je glandais devant l'ordinateur. Et m'affirmait que je devais m'estimer heureux de pouvoir utiliser un ordinateur, n'étant après tout qu'un ouvrier.

D'abord, une partie de missions me conduisent à des encodages ou des consultations de données dans les systèmes informatiques, ensuite il n'était pas légitime dans son rôle de manager ADV de se positionner vis-à-vis de moi, surtout de la sorte.

• Il m'a fait comprendre que j'étais grossier face aux fournisseurs et aux clients. Mes collègues et ma ligne hiérarchique ne m'ont pourtant jamais fait remarquer tel comportement. Je le conteste encore.

*• Il m'a tenu ces paroles : « Si tu étais mon fils, tu aurais déjà pris une bonne main dans ta g***le ».*

• Son estime de moi était telle qu'il me trouvait une arrogance permanente, et reconnaissait que je mettais une mauvaise ambiance dans le bureau, que d'ailleurs, personne n'osait me dire quelque chose, de peur que je ne m'énerve.

si je reconnais mes erreurs et fait tout ce que je peux pour les corriger, clairement, j'ai compris être dans le viseur de . R au regard des messages et de la tonalité qu'il employait.

Si la manière et le fond avaient été conformes, j'aurais certainement pu entendre des remarques formulées avec des solutions ou des pistes d'amélioration. Mais seule la critique pour la critique était sa manière de communiquer.

Cette ambiance délétère qu'il imposait dans les locaux m'a poussé à remettre en question la suite de mon aventure au département Logistique. C'est l'époque à laquelle j'ai informé ma direction de ma volonté de postuler ailleurs dans le Groupe Eloy. Ce que j'ai fait en envoyant ma candidature au poste de Centraliste chez Eloy Beton. Ma direction a finalement eu les bons mots pour me faire comprendre qu'elle avait besoin de moi à mon poste. Je ne regrette pas d'être resté. Ni le départ de R . Son départ a ramené de la sérénité dans les équipes. »

Ces deux attestations sont particulièrement détaillées et décrivent les problèmes de relation entre Madame D' et M. B d'une part et Monsieur R de l'autre.

Le caractère à la fois précis, fouillé et concret de ces attestations leur confère le crédit nécessaire pour que le tribunal puisse y voir la preuve des mauvaises relations de travailleurs de la SA ELOY WATER avec Monsieur R.

De plus, la SA ELOY WATER déclare, sans être contredite, que lors de l'entretien du 31 août 2018 entre Monsieur E et Monsieur R en présence de son Directeur et de la Directrice des Ressources Humaines, il a été confié un objectif de maintien de la cohésion de l'équipe de son département à Monsieur R

Les conflits interpersonnels dans une société et en particulier entre un manager et une collaboratrice directe de son département mettent à mal le fonctionnement de l'entreprise. Ceci explique que la SA ELOY WATER, après avoir déjà verbalement averti Monsieur R lors de l'entretien du 31 août 2018, a estimé devoir se séparer de lui afin de garantir une saine gestion des relations interpersonnelles.

Quant à la négligence de prestation de certaines tâches.

La SA ELOY WATER invoque encore que Monsieur RI ne prend pas en main des projets

qui lui étaient confiés malgré les rappels incessants qui lui sont faits.
Il s'agit de 2 projets jugés importants :

- la rédaction d'un cahier des charges sur le projet d'un nouveau logiciel informatique pour la gestion des clients pour le Service Après Ventes et pour l'activité commerciale wallonne d'Eloy Water. Ce projet ayant pour objectif la facilitation du traitement des bons de commandes et de la facturation des ventes (produits et services) par le Département d'administration des ventes ;
- la digitalisation de l'Administration Des Ventes permettant la visualisation des stocks et la consultation des commandes, ayant pour but de faciliter la prise des commandes par le réseau de distribution.

Monsieur R. admet que ces projets n'ont pas abouti. Il justifie cela, sans en rapporter la preuve, par le temps nécessaire et le budget trop serré pour ce qui concerne le projet de rédaction d'un cahier des charges et par un retard pris du fait que le projet ne rencontrait pas les attentes des concessionnaires français, cibles principales du projet de digitalisation.

A aucun moment, Monsieur R. ne semble avoir invoqué ces justificatifs auprès de sa hiérarchie lorsqu'elle insistait sur l'importance de la réalisation de ces 2 projets.

Comme expliqué supra, une démotivation dans le chef du travailleur peut se répercuter sur l'exécution de ces tâches, ce qui semble avoir été le cas ici.

Au vu de tous ces éléments, les motifs donnés par la SA ELOY WATER pour justifier le licenciement de Monsieur R. sont établis et ce licenciement n'est donc pas manifestement déraisonnable.

4. Les dépens

L'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire prévoit que les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, si les parties succombent respectivement sur quelque chef.

En l'espèce, Monsieur R. succombe largement et la SA ELOY WATER succombe sur certains postes de la rémunération de référence.

Il y a lieu de condamner Monsieur R. à quatre cinquièmes des dépens, le dernier cinquième étant mis à charge de la SA ELOY WATER.

En l'espèce, les dépens sont composés de deux éléments :

- L'indemnité de procédure
- La contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Concernant l'indemnité de procédure, les parties s'accordent à juste titre sur un montant de 2.400 € (montant de base pour une demande évaluée entre 20.000,01 € et

40.000€).

Enfin, en vertu de l'article 4, § 2, alinéa 3, de la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, sauf si la partie succombante bénéficie de l'aide juridique de deuxième ligne ou de l'assistance judiciaire, la juridiction liquide le montant de la contribution au fonds dans la décision définitive qui prononce la condamnation aux dépens.

Cette contribution de 20€ a été avancée par Monsieur R qui en garde à sa charge quatre cinquièmes, le dernier cinquième étant mis à charge de la SA ELOY WATER.

5. 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,

Dit le recours recevable et très partiellement fondé,

Condamne la SA ELOY WATER à payer à Monsieur R la somme de 3.612,87 € bruts à titre d'indemnité complémentaire de préavis, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 21 décembre 2018 jusqu'à complet paiement ;

Dit pour droit que le licenciement de Monsieur R n'est pas manifestement déraisonnable ;

Condamne Monsieur R à la somme de 1.920 € représentant les quatre cinquièmes de l'indemnité de procédure et délaisse à sa charge les quatre cinquièmes de la contribution, avancée par lui, de 20 € au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ;

Condamne la SA ELOY WATER à la somme de 480 € représentant un cinquième de l'indemnité de procédure et à un cinquième de la contribution de 20 € au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ;

Jugé par la Quatrième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division Liège composée de:

THOMAS SANDRINE,
MENDOLIA MIRELLA,

Juge, président la chambre,
Juge social employeur,

PAUL MARC,

Juge social employé,

Les Juges sociaux,

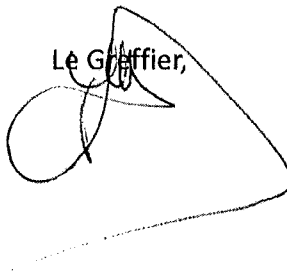
Le Juge,

 *Paul Marc*

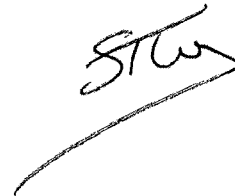
 *STW*

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le
08/02/2021 par **THOMAS SANDRINE**, Juge, présidant la chambre, assistée de **MASSART
MICHELE**, Greffier,

Le Greffier,



Le Juge.

 *STW*