



numéro de répertoire

2022/

date du Jugement

15/02/2022

numéro de rôle

R.G. : 20/ 1380/ 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****Neuvième chambre**

présenté le

ne pas enregistrer

En cause :

Monsieur **D** , domicilié

Partie demanderesse, ayant comparu personnellement assisté de Maître Rodrigue CAPART, avocat à 4020 LIEGE, place des Nations Unies, 7

Contre :

LA SA NETWORK RESEARCH BELGIUM (NRB), (BCE: 0430.502.430), dont le siège est établi parc Industriel des Hauts-Sarts, 2^{ème} Avenue, 65 à 4040 HERSTAL

Partie défenderesse, ayant comparu par son conseil Maître Laura MERODIO, avocate à 4020 LIEGE, bld Emile de Laveleye, 64

1. PROCEDURE

A l'audience du 18 janvier 2022, le Tribunal a entendu les arguments des parties présentes ou représentées et a constaté la non-conciliation des parties.

A la clôture des débats, les pièces du dossier de la procédure étaient notamment :

- la requête introductive d'instance reçue au greffe le 22 avril 2020 ;
- l'ordonnance 747§2 CJ rendue par la chambre de céans le 16 juin 2020 ;
- les conclusions de RNB reçues au greffe le 28 août 2020 ;
- les conclusions de Monsieur D₁ reçues au greffe le 28 septembre 2020 ;
- les conclusions additionnelles de Monsieur D₁ reçues au greffe le 29 décembre 2020 ;
- les conclusions additionnelles de NRB reçues au greffe le 21 novembre 2020 ;
- les conclusions de synthèse de NRB reçues au greffe le 12 février 2021 ;
- la requête 748 § 2 du Code judiciaire déposée par le conseil de Monsieur D₁ le 15 février 2021 ;
- l'ordonnance 748 § 2 du Code judiciaire rendue le 11 mars 2021 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de Monsieur D₁ reçues au greffe le 31 août 2021 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de NRB reçues au greffe le 23 novembre 2021 ;
- le dossier de la partie demanderesse ;
- le dossier de la partie défenderesse.

La procédure s'est déroulée en langue française (en application de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire).

2. FAITS

Le 3 décembre 1990, Monsieur C est engagé au sein de la Société Groupement informatique. Un nouveau contrat de travail à durée indéterminée est conclu avec la SA Network Research Belgium (NRB) en date du 1^{er} octobre 2003 avec reprise conventionnelle de son ancienneté. Ces sociétés sont actives dans le secteur informatique.

En août 2017, Monsieur C devient le nouveau supérieur hiérarchique de Monsieur D

Le 30 août 2018, Monsieur D reçoit un avertissement écrit. Il est rédigé comme suit :

« Nous vous confirmons par la présente, les termes de l'entretien que vous avez eu ce 29 août 2018 avec votre responsable G et T votre HR Business Partner. Vous n'avez pas souhaité être accompagné par un représentant du personnel.

Votre responsable, G, vous a signifié officiellement que vos attitudes à l'égard de vos collègues directs ou indirects n'est pas acceptable. Elle affecte par ailleurs votre performance.

Pour nous permettre de poursuivre une saine et sereine collaboration, nous attendons de vous que,

° vous corrigiez dès à présent vos attitudes à l'égard de vos collègues, à l'oral et à l'écrit

° vous respectiez les délais et priorités convenus avec votre manager dans vos activités quotidiennes.

Votre manager vous a par ailleurs proposé des pistes claires pour vous aider à gérer votre charge de travail, à organiser votre travail, à identifier les priorités... Il a proposé de vous revoir à votre retour de congé pour mettre cela en pratique.

Nous ferons le point à la fin octobre pour nous assurer que nous pouvons constater une amélioration. Si cela ne devait pas être le cas, nous serions amenés à prendre d'autres dispositions à votre égard, telles que celles prévues au règlement de travail.

En conséquence, nous vous notifions par la présente, que conformément à l'article 58 du règlement de travail, il a été décidé de vous appliquer, à titre de sanction, un avertissement écrit. »

Monsieur D dit avoir répondu à cet avertissement par un courrier du 18 septembre 2018. Il dit avoir fait part de l'imprécision des griefs reprochés, de la relation saine et sereine entretenue avec ses collègues depuis de nombreuses années ainsi que de sa charge de travail importante. La partie défenderesse ne le conteste pas.

Le 30 septembre 2019, NRB notifie à Monsieur D son licenciement moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 24 mois et 18 semaines.

Le 16 décembre, Monsieur D sollicite les motifs de son licenciement à la société NRB. Par courrier du 9 décembre, NRB les lui transmet.

Par courrier du 12 février, le conseil de Monsieur D réclame une indemnité pour licenciement déraisonnable, la régularisation de l'indemnité de préavis, la vérification du financement de l'assurance groupe de pension complémentaire et la demande d'un outplacement extra-légal.

La défenderesse conteste ces demandes par courrier du 10 avril 2020 transmis par son conseil.

Monsieur D introduit la présente procédure le 22 avril 2020.

3. POSITION DES PARTIES

Monsieur D sollicite la condamnation de la SA NETWORK RESEARCH BELGIUM (NRB) :

- au paiement d'un montant de 27.923,01 EUR brut provisionnel (dont à déduire uniquement le précompte professionnel), correspondant à 17 semaines de rémunération, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 30 septembre 2019 ;
- au paiement d'un montant de 9.816,77 EUR brut provisionnel, à titre d'indemnité complémentaire de préavis, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 30 septembre 2019 ;
- à fournir le détail des primes ayant été versées à l'assurance ETHIAS par la SA NRB, ayant conduit à la constitution du capital acquis à la date du 01.10.2019, tant le cadre de l'assurance groupe « *principale* », que dans le cadre de l'assurance groupe « *complémentaire* » pour cadres ;
- à permettre à Monsieur D de pouvoir bénéficier d'un outplacement extra-légal, du type formation de gestion de projets « *Prince 2* », telle que dispensée chez TECHNIFUTUR à ANGLEUR, ou formation pour devenir responsable de projet ou consultant SAP.
- aux complets dépens d'instance, en ce compris l'indemnité de procédure de 2.600,00 €.

Il demande au Tribunal de dire le jugement exécutoire par provision, sans caution ni cantonnement.

La SA NETWORK RESEARCH BELGIUM (NRB) demande au Tribunal :

- A titre principal, de dire l'action non fondée et condamner le demandeur aux dépens, liquidés à l'indemnité de procédure de 2.600 € ;
 - A titre subsidiaire, dire l'action très partiellement fondée.
- Statuer comme de droit en ce qui concerne le calcul de l'indemnité de préavis.
Débouter le demandeur de sa demande d'indemnité pour licenciement déraisonnable ou la limiter au minimum de 3 semaines.

Condamner le demandeur aux dépens, liquidés à l'indemnité de procédure de 2.600 €, ou les compenser.

4. RECEVABILITÉ

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délai légaux devant la juridiction compétente. Monsieur D a bien intérêt et qualité pour l'introduire. Aucun moyen d'irrecevabilité n'est soulevé et ne semble devoir être soulevé d'office.

5. ANALYSE DU TRIBUNAL

5.1. Indemnité de préavis

Monsieur D a été licencié moyennant une indemnité compensatoire de préavis correspondants à 24 mois et 18 semaines. Monsieur D ne remet pas la durée en cause mais conteste la rémunération annuelle de référence prise en compte par la SA NRB.

L'indemnité de congé comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat (article 39, §1^{er}, al. 2 de la loi du 3 juillet 1978 relatives aux contrats de travail).

Les avantages en nature doivent en principe être évalués à leur valeur réelle, c'est-à-dire à la somme que le travailleur devrait déboursier pour bénéficier de cet avantage dans le cadre de sa vie privée. Le Tribunal ne doit pas se baser sur le coût pour l'employeur, ni sur la valeur convenue entre parties, ni celle déclarée au fisc¹.

C'est au travailleur à transmettre les éléments nécessaires permettant de démontrer le montant à inclure dans l'indemnité de rupture. Pour cela, le Tribunal doit tenir compte notamment de l'usage privé du véhicule ou du GSM au regard de l'usage professionnel, leur valeur réelle (par exemple, pour le véhicule : le prix catalogue, la valeur d'achat, l'amortissement, la prise en charge du carburant, ... et pour le GSM : son modèle, le type d'abonnement, ...)².

Concernant l'utilisation privée de la voiture de société, NRB a pris en compte un montant de 400 €. Compte tenu du fait qu'il s'agissait d'une voiture SUV Peugeot 5008 et que Monsieur D bénéficiait d'une carte carburant, Monsieur D estime qu'un montant de 500 € aurait dû être comptabilisé.

Au vu de ces deux éléments, le Tribunal estime au contraire que le montant de 400 € pris en compte par NRB est justifié³.

¹ Cass., 29 janvier 1996, www.juportal.be et Cass, 4 janvier 1993, *J.T.T.*, 1993, p.328.

² Voyez B. PATERNOSTRE et Ch. BROUCKE, Les avantages rémunérateurs en cours et l'indemnité de rupture du contrat de travail, *Ors.*, 2016/1, p. 20.

³ Ce montant n'est pas sous-évalué au regard de la jurisprudence dont un résumé a été établi en doctrine, voyez B. PATERNOSTRE et Ch. BROUCKE, op. cit., *Ors.*, 2016/1, p. 20 et Exemples d'évaluation des avantages rémunérateurs dans la jurisprudence (2015 – 2021), www.terralabors.be.

Concernant l'utilisation privée d'un GSM, un montant mensuel de 4 € a été retenu par NRB. Monsieur D l'évalue à 50 € étant donné qu'il disposait d'un abonnement complet avec accès à Internet 6 GB et appels illimités.

Le montant mensuel de 4 € par mois correspond à l'évaluation fiscale d'un abonnement de GSM. Or, comme précisé ci-dessus, il y a lieu de prendre en compte la valeur réelle de l'avantage représenté par l'utilisation privée du GSM ainsi que le type d'abonnement. Eu égard à ces données, le Tribunal estime raisonnable d'évaluer cet avantage à **50 €**.

Concernant l'assurance soins de santé, NRB a retenu un montant de 330,91 €.

Elle explique l'avoir calculée sur base de la quote-part patronale : pour pouvoir en bénéficier, le personnel doit payer une cotisation à « l'Amicale » qui correspond à 0,4 % du salaire. Elle a effectué le calcul suivant :

$$552 - (4.605,97 \times 0,4 \% \times 12) = 330,91 \text{ €}.$$

En termes de conclusions, elle estime que le montant aurait dû être :

$$376,04 - (4.605,97 \times 0,4 \% \times 12) = 154,95 \text{ €}.$$

Elle ne dépose toutefois aucun document permettant de démontrer les valeurs prises en compte sauf un échange de courriels. Ce calcul ne peut toutefois pas être déduit de cet échange dans lequel il est d'ailleurs demandé des preuves de paiement qui ne sont pas produites.

Monsieur D estime qu'il faut, pour cet avantage comme pour les autres, retenir la valeur réelle correspondant aux frais que le travailleur devrait réellement supporter pour acquérir le même avantage. Il estime que cet avantage s'élève à 872,68 €, s'agissant du montant de la prime annuelle qui lui a été proposé pour le même type de contrat que celui souscrit par NRB.

Au vu des éléments déposés, le Tribunal ne saurait comparer le devis remis par Monsieur D avec la couverture qui était proposée dans le cadre du contrat souscrit par l'employeur. Le montant de **330,91 €** pris en compte par NRB sera donc retenu.

Concernant l'assurance groupe principale, NRB l'a intégrée dans le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis selon le calcul suivant :

$$7.767,44 \text{ € (vie)} + 1.618,29 \text{ € (décès)} = 9.385,73 \text{ €}.$$

NRB a effectué ce calcul sur base des données fournies annuellement par Ethias. Elle explique en termes de conclusions qu'au moment du licenciement de Monsieur D, elle ne disposait que des montants de 2018 qu'elle a pu aujourd'hui actualiser, s'agissant d'une assurance de type prestation définie (but à atteindre). Le calcul est dès lors revu par NRB comme suit :

$$8.458,02 + 1.803,43 = 10.261,45 \text{ €}.$$

Elle constate une différence annuelle de 875,72 € qu'elle évalue à 1.987,21 € pour la totalité de l'indemnité compensatoire de préavis.

C'est précisément le montant que réclamait Monsieur D.

Le Tribunal estime dès lors que c'est bien ce montant de **10.261,45 €** qui doit être pris en compte dans la rémunération annuelle de référence servant au calcul de l'indemnité compensatoire de préavis.

Concernant l'assurance complémentaire, une prime de 977,76 € a été versée directement par NRB à la compagnie d'assurances. Elle correspond, selon elle, au préavis. Comme elle a déjà été versée à l'assureur, elle ne l'a pas intégrée dans le calcul de l'indemnité de préavis sans quoi il s'agirait d'une double indemnisation. La décision d'intégrer directement dans la police le paiement de la prime pour la période couverte par une indemnité de préavis a été actée dans le procès-verbal du Conseil d'entreprise du 28 février 2019.

Monsieur D estime qu'il s'agit d'une proratisation de la prime annuelle patronale pour la période allant du 1.01.2019 au 1.10.2019 (date de la fin du contrat de Monsieur C). Elle doit, selon lui, être prise en compte dans le calcul de l'indemnité de rupture à hauteur de 1.173,31 € (soit 977,76 € / 10 mois x 12) et ce, même si l'employeur a déjà payé la cotisation patronale correspondant à l'indemnité.

Les cotisations patronales à l'assurance groupe constituent un avantage en nature. Comme déjà rappelé, en application de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relatives au contrat de travail, tout avantage acquis en vertu du contrat doit être inclus dans le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis.

Eu égard au caractère impératif de cet article 39, il ne peut y être dérogé en défaveur du travailleur, à tout le moins avant que le droit à indemnité ne soit né, soit à la rupture du contrat. La renonciation ne se présument pas, l'employeur doit alors obtenir l'accord du travailleur⁴.

Si l'employeur décide de payer directement à l'assurance les cotisations afférentes à la période couverte par l'indemnité de rupture sans avoir obtenu l'accord de son travailleur, l'avantage correspondant à la prime sera néanmoins intégré dans le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis. C'est d'ailleurs dans ce sens que se sont déjà positionnées plusieurs juridictions⁵.

Dans le cas présent, les documents déposés par NRB semblent démontrer que des primes de 1.618,29 € et 1.803,43 € avaient été payées pour les années antérieures à 2019. La prime de 977,76 € semble effectivement correspondre à la période allant du 1.01.2019 au 1.10.2019. NRB ne démontre pas avec certitude que cette somme correspond à la durée du préavis de 24 mois et 18 semaines. Quoi qu'il en soit, même si c'est le cas, NRB ne prouve pas avoir reçu l'accord de Monsieur D pour exclure ce montant de l'indemnité de préavis. Le montant réclamé de **1.173, 31 €** calculé pour 12 mois au prorata de la somme de 977,76 € sera donc retenu dans le calcul de

⁴ ROBERT, N., Indemnité compensatoire de préavis et assurance groupe : qui paie mal deux fois ? note sous C. trav. Bruxelles, R.G. n° 11/5714/A, 14 octobre 2013, *Rec. jur. ass.*, 2013, 207.

⁵ C. trav. Anvers, 15 novembre 1991, *Chron. D.S.*, 1993, p. 31 ; Trib. trav. Bruxelles, 14 octobre 2013, *J.T.T.*, 2014, p. 30 ; C. trav. Bruxelles, R.G. n° 11/5714/A, 14 octobre 2013, *op.cit.* ; C. trav. Bruxelles, 21 janvier 2014, inédit, R.G. n° 2012/AB/252.

l'indemnité de préavis.

Concernant les chèques-repas, NRB a calculé que la quote-part patronale de 6,91 € devait être multipliée par 216 jours de travail (365 jours, sous déductions de 104 week-ends, 20 vacances annuelles, 11 jours fériés, 12 RTT et 2 congés extra-légaux) ; ce qui correspond à un montant de 1.492,56 €.

Monsieur D estime que c'est un montant de 1.596,21 € qui doit être repris dans le calcul de l'indemnité de rupture et qui correspond à 231 jours de travail (365 jours - 104 week-ends - 10 jours fériés - 20 jours de vacances).

La quote-part patronale dans les chèques-repas de 6,91 € doit être multipliée par le nombre théorique de journées de travail pour une année en fonction du régime de jours de travail à prester au sein de l'entreprise. Monsieur D ne conteste pas le fait que s'appliquait à lui une réduction de temps de travail correspondant à 12 jours ainsi que 2 jours de congés extra-légaux. Ce sont donc bien 216 jours de travail théoriques par an que Monsieur D aurait dû prester en cas de préavis. C'est donc bien un montant de **1.492,56 €** qui doit être retenu.

Concernant la prime annuelle, NRB a pris en compte un montant de 96,79 €. Monsieur D estime que c'est un montant de 263,02 € qui devrait être pris en compte en application de la Convention collective de travail du 9 juillet 2015 applicable au sein de la Commission paritaire 200.

L'article 2, 1^{er} de cette CCT prévoit effectivement le paiement d'une prime de 250 €. Sur base de l'article 2, §6 de la même CCT, il est toutefois prévu que *« la prime annuelle ne s'applique pas aux employés qui pendant la durée de la C.C.T. reçoivent selon des modalités propres à l'entreprise des augmentations effectives du salaire et/ou d'autres avantages en pouvoir d'achat qui sont équivalents »*.

Comme l'a démontré NRB, la prime n'est pas due car NRB a prévu un avantage équivalent via la conclusion d'une CCT d'entreprise en ajoutant 1 € par chèque-repas.

En conclusion, eu égard à ce qui précède, pour calculer l'indemnité compensatoire de préavis par rapport au calcul de la rémunération annuelle brute évaluée à 81.227,53 € par NRB (pièce 11), il y a donc lieu de procéder aux modifications suivantes :

- Gsm : 600 € et non 48 € (ajout de 552 €) ;
- Assurance groupe principale : 10.261,45 € et non 9.385,73 € (ajout de 875,72 €) ;
- Assurance complémentaire : 1.173, 31 € à ajouter.

Ce qui correspond à :

- une rémunération annuelle de 83.828,56 € (2.601,03 € à ajouter au 81.227,53 €) ;
- une rémunération mensuelle de 6.985,71 € ;
- une rémunération hebdomadaire de 1.612,08 €.

L'indemnité brute de préavis de 24 mois et 18 semaines est ainsi d'un montant de 196.674,48 € auquel il faut déduire la valeur de l'outplacement (6.248,27 €) et l'indemnité payée par NRB (184.324,02 €). Le solde restant dû est donc de 6.102,19 €.

La SA NRB doit donc payer à Monsieur D. le montant de **6.102,19 €** à titre d'indemnité complémentaire de préavis.

5.2. Licenciement manifestement déraisonnable

Règles applicables

Concernant la définition du licenciement manifestement déraisonnable, l'article 8 de la C.C.T n°109 du 12 février 2014 le définit comme le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable, indépendamment des circonstances de ce licenciement.

Le commentaire de cet article précise :

« 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. »

Le rapport précédent la CCT n°109 mentionne encore :

« La présente convention collective de travail vise, d'autre part, à baliser les contours du droit de licencier de l'employeur, dont la jurisprudence admet déjà aujourd'hui qu'il n'est, comme tout droit, pas absolu.

Nonobstant le droit de l'employeur de décider des intérêts de son entreprise, ce droit ne peut pas être exercé de manière imprudente et disproportionnée. »

Le Tribunal exerce dès lors un contrôle marginal. Le droit de licencier n'étant pas absolu, il ne peut être exercé de manière imprudente, disproportionnée ou déraisonnable.

Le Tribunal doit ainsi vérifier :

- 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.

Dans ce cadre, le Tribunal doit examiner ⁶:

- l'exactitude des motifs invoqués ;
- si les motifs invoqués sont la cause réelle du licenciement, c'est-à-dire le lien causal existant entre les motifs et le licenciement ;
- Si l'exercice du droit de licencier de l'employeur est conforme à l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable.

La doctrine⁷ déduit de ces termes que le motif doit être valable et raisonnable. Le licenciement qui repose sur un motif non établi n'est pas valable. Le congé est alors non seulement illégal mais aussi déraisonnable. De la même manière, un licenciement dont le motif est bien en lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou avec les nécessités du fonctionnement de l'entreprise doit encore être légitime ou raisonnable⁸.

En ce qui concerne la sanction, l'article 9 de la C.C.T. n° 109 prévoit que l'indemnisation octroyée au travailleur correspond au minimum à 3 semaines et au maximum à 17 semaines de rémunération.

En commentaire à cet article, les partenaires sociaux ont uniquement précisé que le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

Concernant la charge de la preuve, l'article 10 de la C.C.T. n°109 détermine qu'en cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est régie 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.

Application des règles à la situation

Monsieur D : ayant réclamé les motifs de son licenciement à NRB qui les lui a communiqués dans les délais requis, la charge de la preuve repose sur chacune des parties qui assument la charge de la preuve des faits qu'elle allègue.

NRB décrit comme suit le motif du licenciement de Monsieur D dans le courrier qu'elle lui adresse le 9 décembre 2019 : « *insuffisance dans le respect des*

⁶ Voyez notamment Trib. trav. Hainaut, 18 septembre 2018, R.G. 17/775/A, disponible sur le site www.terralaboris.be. Dans le même sens, voyez également Trib. trav. Liège, 21 mars 2016 R.G. n°14/1188/A, inédit.

⁷ V. VANNES, La convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement. La question du motif valable et raisonnable de congé, *Ors.*, 2019/10, pp. 14, 15&24.

⁸ Ibidem, p. 20.

priorités et des délais ». Elle y cite quelques exemples qui visent à « expliquer les problèmes rencontrés et les conséquences qui en découlent » :

« En ce qui concerne le projet d'amélioration de la CMDDB, une série d'objectifs et de délais avaient été fixés en collaboration avec votre manager et validés par vous, afin d'automatiser l'alimentation de la CMDDB. Il s'avère que les attentes n'ont pas été atteintes.

Par ailleurs, dans le cadre de votre fonction, divers reportings et demandes de suivi ou d'information relevant de votre périmètre vous sont adressés. Mais les demandes ne reçoivent pas toujours de réponse de votre part ou dans des délais problématiques. Or, ces demandes sont parfois relatives à des éléments importants car ils sont destinés à un client ou ils sont nécessaires pour permettre l'avancée de projets internes. Dans certains cas, cela bloque le travail des équipes et parfois même entraîne des insatisfactions chez les clients.

Ces retards dans les délais se produisent également lorsque les délais ont été convenus avec vous. En outre, vous n'anticipez et ne prévenez pas de votre retard, ce qui empêche de replanifier en diminuant l'impact pour les équipes ou de pouvoir aborder le sujet avec le client avant l'atteinte du délai convenu avec lui. Or, dans votre cas, le constat est fait une fois le délai expiré.

Suite à ce mode de fonctionnement, NRB a dû faire face à des remarques répétées d'un client important (Ethias) pour des retards.

Dans cet ordre d'idée également, dans le cadre du projet du Life Cycle, suite au retard que vous avez rencontré pour fournir fin 2018 les analyses nécessaires pour permettre le démarrage des développements par l'équipe tooling et reporting, le planning des équipes a dû être revu de manière désorganisée. Ce projet important pour la recertification ISO a pris du retard plaçant sous niveau orange le statut du projet au Security Board.

Suite aux problèmes rencontrés en raison de votre difficulté à gérer les délais et les priorités de manière récurrente, votre manager vous a rencontré à plusieurs reprises depuis début 2018 pour vous en faire part. Pour vous aider, il a organisé des entretiens de suivi plus réguliers, il a recentré vos objectifs et a cherché des pistes d'amélioration. Il vous a également proposé de revenir vers lui dès qu'un problème survenait.

Plusieurs entretiens plus formels ont eu lieu avec votre manager, accompagné pour certains d'entre eux, par votre HRBP, sur le sujet en date du 5 juillet 2018, 29 août 2018, 11 décembre 2018, du 8 février 2019 et du 23 mai 2019. Certains de ces entretiens ont fait l'objet d'un écrit, notamment le 30 août 2018, le 13 février 2019, le 28 juin 2019. Mais les choses n'ont pas vraiment évolué. »

NRB ajoute en termes de conclusions que sa structure a changé. Les collaborateurs étant passés de quelques-uns à 2.600, il a été nécessaire de mettre en place plus d'organisation, de structures, de standards et de process.

Selon elle, Monsieur D n'a pas su s'adapter à la nouvelle structure mise en place. En août 2017, à l'arrivée de son supérieur hiérarchique, Monsieur G

Monsieur D a fait part de sa surcharge de travail, tout comme son collègue Monsieur P qui lui a pu s'adapter.

Un document non daté, ni signé, détaillant l'évolution de la situation est établi en pièce 7, vraisemblablement par Monsieur G. Les éléments qui y sont mentionnés sont essentiellement repris en termes de conclusions.

Monsieur D lui, estime que son licenciement a fait suite au harcèlement dont il a été victime de la part de son supérieur hiérarchique suite à son arrivée en août 2017. Il conteste les motifs invoqués. Et pour démontrer que la réalité des motifs n'est pas rapportée par NRB, Monsieur D va apporter une série d'explications aux événements qui sont survenus depuis 2017.

Concernant certains projets qu'il avait à mener, Monsieur D explique qu'il dépendait d'équipes techniques pour leur réalisation. La durée de réalisation des demandes par ces services était anormalement longue et engendrait des difficultés de réalisation de ses propres projets.

Il expose encore qu'il a mené d'autres projets importants que NRB ne remet pas en cause. Pour un de ces projets, l'ensemble de son équipe avait d'ailleurs été félicitée le 25 juin 2019, un peu avant son licenciement. En ce qui concerne les autres projets, elle n'en fait pas état.

Le Tribunal constate que NRB a étoffé les motifs du licenciement par voie de conclusions. Ils sont d'abord présentés dans un ordre chronologique et ensuite, divers manquements sont ajoutés sans ordre chronologique. Par ailleurs, il est parfois fait référence à certaines pièces qui ne relatent pas toujours les propos abordés.

Dans un souci de clarification, le Tribunal va succinctement lister les motifs et arguments avancés par NRB, éventuellement ajouter le point de vue de Monsieur D, et ensuite les analyser.

Tout d'abord dans un ordre chronologique, NRB fait état des éléments suivants :

- Un rapport d'entretien individuel de décembre 2017 fait état de divers points d'attention :
 - *Organisation du travail et gestion des priorités.*
 - *Apprendre à dire non.*
 - *Apprendre à gérer entre le temps de travail et la vie privée.*
 - *Communication : mieux structurer les idées.*
 - *Pas toujours clair entre le Process Owner et le Process Manager.*

Le Tribunal constate que ce rapport est au départ globalement positif puisqu'il commence en ces termes :

« Globalement satisfait du travail effectué

Super motivation malgré le fait d'avoir l'impression que tout le monde critique CMDDB et d'avoir été livré à soi-même ».

-
- Un avertissement écrit est communiqué le 30 septembre 2018. Son contenu a été retranscrit ci-dessus.

Dans cet avertissement, il est fait état d'un entretien individuel daté de juillet 2018. Les constats épinglés, vraisemblablement par Monsieur G , au cours de cet entretien sont repris dans les conclusions de NRB mais n'apparaissent pas dans la pièce à laquelle il est fait référence (pièce 7, annexe 3). Aucune pièce probante ne démontre le compte-rendu de cet entretien.

Un entretien a par contre eu lieu en août 2018. Monsieur D le mentionne également. Il aurait eu lieu avec Monsieur G et Madame T RH Business Partner. Il a donné lieu à l'avertissement communiqué le 30 août 2018.

A nouveau, une retranscription du compte-rendu de cet entretien apparaît dans les conclusions sans qu'aucune pièce ne s'y rapporte.
 - Le 13 février 2019, Monsieur G envoie un courriel à Monsieur D . Il y fait le compte-rendu des points abordés lors d'une rencontre ayant eu lieu quelques jours plus tôt.
 - Il commence par dire que sa participation au projet Cherwell et l'input qu'il donne sont appréciés. Il fait toutefois état de problèmes notamment quant au respect des délais, au feedback vers son manager qui reste difficile, à la collaboration avec ses collègues, aux activités qu'il prend en charge à la place d'autres collègues et à la surcharge de travail que cela entraîne. Une autre fonction technique ainsi que des pistes d'amélioration sont proposées.

Suite à ce courriel, Monsieur D répond le 14 février 2019, par courriel adressé à la Directrice des ressources humaines, Madame G .

Il y dénonce le harcèlement dont il estime être victime de la part de son supérieur, Monsieur G .

Il considère que le compte rendu du mercredi 13 février reprend des propos fallacieux que Monsieur G a prononcé lors d'une rencontre du 8 février 2019.

Il explique qu'on essaie de lui faire porter la responsabilité d'un retard potentiel des programmes qui sont développés par toute l'équipe, que son travail n'avance pas assez vite alors qu'il est tributaire d'informations transmises par d'autres.

Il fait part de la pression répétée exercée par Monsieur G qui ne cesse d'avoir des exigences contradictoires et qui est, selon lui, la seule cause du stress et de la tension évoquée. Il dit avoir été traité d'incompétent et de n'être pas à sa place.

Il pense qu'on veut l'écarter du service ; raison pour laquelle on lui suggère de solliciter son transfert dans une autre fonction.

Il dit *déposer plainte pour propos mensongers, malveillants, diffamatoires dont l'objectif est de le disqualifier et causer une rupture dans l'évolution de sa carrière.*
 - Un entretien aurait eu lieu le 23 mai 2019 avec Monsieur F , N+2, mais aucune pièce ne permet d'en attester.
 - Un entretien a lieu le 28 juin 2019, à tout le moins avec Monsieur G qui établit un compte-rendu le jour même.
 - Il y est fait mention des efforts mis en place mais du constat que les résultats restent insuffisants par rapport aux attentes suite aux remarques formulées depuis un an. Une échéance à deux mois est donnée pour obtenir des progrès significatifs.

Des objectifs à atteindre pour la fin du mois d'août sont listés. Une réunion de suivi est annoncée début septembre pour les évaluer.

- NRB fait état de problèmes imputables à Monsieur D [redacted] durant l'été 2019. Pour en attester elle dépose :
 - o un échange de courriels entre différents travailleurs (pièce 7, annexe 7) qui semble tout à fait étrangers et ne vise aucun manquement de celui-ci ;
 - o un courriel de Monsieur F. [redacted] qui informe Monsieur D [redacted] d'avoir délivré des documents « *mal retravaillés* ».
- NRB estime que Monsieur D [redacted] n'a atteint que 35 % des objectifs listés fin juin 2019. Elle se base sur un récapitulatif transmis par Monsieur G [redacted] à Madame T [redacted] des ressources humaines. Aucun élément n'est déposé pour objectiver cette évaluation faite par Monsieur G [redacted]

NRB fait ensuite état des manquements suivants :

- Manquements lors d'un audit réalisé par Microsoft pour la période de 2014 à 2019. Cet audit a mis en évidence des lacunes et incohérences dans la gestion des « *Assets et Licences* ». Il démontrerait que le process dont Monsieur D [redacted] était responsable n'était pas bien géré ; ce qui a engendré un surcoût pour NRB. NRB dépose une attestation d'un avocat, Maître [redacted], qui a assisté NRB dans le cadre de cet audit. Il y constate des manquements de la part de « *la personne responsable au sein de NRB pour le reporting mensuel à Microsoft* » sans la nommer.

Pour Monsieur D [redacted], outre le fait que cette attestation ne respecte pas le formalisme de l'article 961/1 du code judiciaire, elle a été rédigée le 8 février 2021, soit un an et demi après la fin de l'audit et NRB ne produit aucun écrit relatif à des reproches qui auraient été effectués à l'époque.

Monsieur D [redacted] explique qu'il dépendait d'autres services pour obtenir des informations. Maître [redacted] le reconnaît d'ailleurs dans son attestation mais considère Monsieur D [redacted] responsable de n'avoir pas fait remonter cette information à sa Direction.

Le Tribunal estime qu'il est étonnant que ce document serve à prouver les manquements les plus importants. En effet, l'audit en question s'est terminé peu après le licenciement de Monsieur D [redacted] ; à un moment où NRB affirme avoir listé les manquements qui lui sont imputables pour décider de mettre fin à son contrat de travail. Toutefois, il ne ressort d'aucun document interne ou même d'un courriel rédigé par Monsieur G [redacted] que des reproches ont été faits à Monsieur D [redacted] à ce sujet à cette époque-là. En outre, si préjudice il y a eu pour NRB, rien ne démontre que celui-ci serait uniquement imputable à Monsieur D [redacted]

- NRB considère que Monsieur D [redacted] ne respectait pas les procédures. Pour le prouver, elle dépose un courriel de Monsieur G [redacted] du 24 septembre 2019. Il écrit à Monsieur D [redacted] qu'il faut discuter avant une implémentation.

Monsieur C a une toute autre explication de cet échange de courriels. Selon lui, Monsieur G souhaitait une analyse de la situation avant toute implémentation ; analyse qu'il a effectuée en septembre 2019.

Le Tribunal peut uniquement constater que Monsieur D a transmis une analyse en date du 24 septembre 2019 et en informait Monsieur G puisque le courriel lui était adressé.

Sorti de son contexte, cet échange de courriels ne peut démontrer l'absence de respect des procédures de la part de Monsieur D.

- Par courriel du 21 août 2018, Monsieur G a interpellé Monsieur D quant à des non-conformités existant depuis plus de 4 ans, découvertes dans le cadre de l'audit ISO 9001 sur la CMDDB, et qui seraient inacceptables. A nouveau, ce courriel ne démontre en rien que ces non-conformités constitueraient des manquements imputables à Monsieur D.
- Un échange de courriels des 17 et 20 janvier 2019 entre Monsieur D et Monsieur G, et entre ce dernier et Monsieur F fait état, selon NRB, de manquements de Monsieur D. Monsieur D estime le contraire. Il considère avoir exposé une situation délicate pour laquelle il aurait souhaité plus de reconnaissance. A nouveau, à l'estime du Tribunal, cet échange ne permet pas de faire état d'un manquement de sa part.
- Pour illustrer le fait que Monsieur D ne respectait pas les délais, NRB dépose divers échanges de courriels :
 - Courriels échangés entre un client et NRB concernant une plainte relative au non-respect de délais.
Seul un courriel de Monsieur G à Monsieur F et à Madame T fait état de la responsabilité de Monsieur D dans le suivi de cette demande. Les autres échanges de courriels entre les intervenants impliqués ne permettent pas de le déduire.
 - Courriel de Monsieur G à Monsieur D du 20 décembre 2018, relatif au statut orange d'un Process.
Il semble reprocher à Monsieur D que des analyses prévues n'avancent pas mais le caractère vague et succinct du courriel ne permet pas d'établir un manquement précis imputable à Monsieur D.
 - Courriel de Monsieur G à Monsieur D et Monsieur P concernant le non-respect de délais.
Monsieur D explique que le travail visé était de la responsabilité de son collègue Monsieur P et qu'il devait uniquement l'assister. Cet élément ne peut être vérifié et en tant qu'il est adressé aux deux travailleurs, il ne peut servir à imputer un manquement uniquement à Monsieur D.
 - Un échange de courriels datés d'août 2018 entre plusieurs travailleurs, Monsieur D son collègue Monsieur P et Monsieur G demandant l'état d'avancement d'une tâche devenant urgente.

Cette tâche, selon un certain Monsieur A , aurait été demandée à Monsieur F : cela ne démontre donc pas de retard de délai de la part de Monsieur D .

- Un échange de courriels d'avril 2018 entre Monsieur D , Monsieur P et Monsieur G qui illustrerait le fait que Monsieur D s'approprie des tâches incombant à d'autres.

Monsieur D expose le fait qu'il tentait de proposer une solution à un blocage auquel devait faire face un autre service.

Le tribunal constate que le premier courriel envoyé par Monsieur D à Monsieur G est écrit en son nom et au nom de Monsieur P) quant à des décisions qu'ils ont tous les deux prises.

A nouveau, il n'est pas seul en cause et le contexte dans lequel s'inscrit ce courriel n'est pas entièrement connu du tribunal.

En conclusion, au vu de ces éléments :

Le Tribunal constate que NRB a rassemblé un grand nombre de courriels qui, sortis de leur contexte, ne peuvent pas, pour la plupart, démontrer de manquement imputable à Monsieur D . Il y a quelques reproches faits à Monsieur D et à son collègue Monsieur P . Certains reproches peuvent également être imputés à d'autres, Monsieur D dépendant du travail d'autres services pour mener à bien ses propres tâches. En outre, ils sont presque tous adressés par Monsieur G

NRB soutient qu'elle a tout fait, par l'intermédiaire du supérieur hiérarchique, Monsieur G , pour exposer à Monsieur D les problèmes dans la gestion de son travail, les objectifs à atteindre et les moyens pour y arriver. Pourtant, hormis le grand nombre de courriels déposés, elle est bien en peine de transmettre des documents clairs et précis qui listeraient ces problèmes ainsi que les objectifs à atteindre. Elle est encore moins en mesure de démontrer qu'elle les aurait transmis à Monsieur D

Elle fait également mention de réunions bimensuelles ayant servi à recadrer Monsieur D mais aucune pièce ne permet d'en attester. Monsieur D explique que ces réunions avaient uniquement pour but de réunir l'équipe.

Après une analyse minutieuse des différents éléments transmis par NRB de manière parfois brute et sortis de leur contexte, les éléments objectifs du dossier font ressortir les éléments suivants :

- Un avertissement écrit est communiqué à Monsieur D le 30 septembre 2018.
- Le 13 février 2019, Monsieur G envoie un courriel à Monsieur D . Il y fait le compte-rendu des points abordés lors d'une rencontre ayant eu lieu quelques jours plus tôt. Ils sont globalement négatifs.

Monsieur D y répond le 14 février 2019, par courriel adressé à la Directrice des ressources humaines, Madame G . Il conteste les propos tenus

par Monsieur G lors de la rencontre et dans le compte-rendu. Il s'estime victime de harcèlement et dit *déposer plainte* pour ces faits.

- Un entretien du 28 juin 2019, à tout le moins avec Monsieur G , qui établit un compte-rendu le jour même.

Il y est fait mention des efforts mis en place dernièrement mais du constat que les résultats restent insuffisants par rapport aux attentes suite aux remarques formulées depuis un an. Une échéance à deux mois est donnée pour obtenir des progrès significatifs.

Des objectifs à atteindre pour la fin du mois d'août sont listés. Une réunion de suivi est annoncée début septembre pour les évaluer.

Avant cet entretien, Monsieur D avait adressé à Madame G Directrice des ressources humaines, un courriel daté du 20 juin 2019. Il s'interrogeait sur l'interpellation de Monsieur G qui lui aurait annoncé être bientôt convoqué par le service des ressources humaines alors qu'il n'aurait fait aucune remarque précise depuis plusieurs semaines. Pour la deuxième fois, il dit se sentir victime de harcèlement de sa part ainsi que de la part de Madame T qui lui aurait conseillé de se déclarer en maladie en raison d'un burn-out.

- Le 30 septembre 2019, Monsieur G estime que Monsieur D n'a atteint que 35 % des objectifs fixés. NRB le licencie sans lui faire état d'un quelconque suivi et sans que Monsieur D ne puisse s'en expliquer.

Le Tribunal estime qu'il est difficile de vérifier la réalité des motifs avancés par NRB étant donné qu'ils sont systématiquement avancés par Monsieur G , supérieur hiérarchique de Monsieur D par qui celui-ci se disait victime de harcèlement. Il peut en général sembler normal que les reproches soient exposés par un supérieur hiérarchique direct. Toutefois dans le cas présent, dès le 13 février 2019, Monsieur D _____ interpellait la directrice des ressources humaines pour l'informer du harcèlement dont il se sentait victime. Certes, il n'a pas suivi les procédures lui permettant d'effectuer une demande d'intervention formelle ou informelle. Mais il disait néanmoins « *porter plainte* » à son encontre. Il a encore réitéré sa demande le 20 juin 2019. L'assistance de son employeur était réclamée par Monsieur D

Le Tribunal ne doit pas ici prendre position sur l'existence ou non d'un harcèlement. Il faut toutefois constater que rien n'a été mis en place par NRB pour répondre à l'appel de Monsieur D qui se disait victime de harcèlement alors qu'il s'agit d'une obligation légale de l'employeur⁹. Monsieur G et Madame T lui ont transmis des informations liées au burn-out et lui ont vraisemblablement dit de se mettre au repos en raison de cet état. Mais à aucun moment, il n'a été mis en question le fait que Monsieur D se sentait victime de harcèlement de la part de son supérieur. Rien n'a été mis en place pour investiguer quant aux faits dénoncés de harcèlement ou pour objectiver sa situation.

⁹ En application de l'article 32septies, § 1^{er} de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être au travail, lorsque des actes de harcèlement moral sont portés à la connaissance de l'employeur, celui-ci prend les mesures appropriées, conformément aux dispositions de ladite loi.

Au lieu de cela et malgré ces tensions, l'employeur a laissé Monsieur D seul face à son supérieur hiérarchique. En effet, la présence de Madame T représentante du service des ressources humaines, à l'un ou l'autre entretiens (qui reste pour certains à démontrer) n'a rien changé à la situation. Aucun rôle actif de ce service ou d'un autre service mandaté par l'employeur ne peut être démontré. C'est Monsieur G qui établissait seul les comptes-rendus des entretiens et les reproches formulés à l'égard de Monsieur D

Si Monsieur C a insisté une fois pour que Monsieur D ne travaille pas pendant un jour de congé, l'a informé quant aux risques de burn-out et lui a ménagé du temps de travail pour ne pas être interrompu, cela ne contredit pas le fait qu'il subissait une pression de sa part.

La chronologie des faits est à cet égard interpellante. Il faut objectivement constater que c'est bien après l'arrivée de Monsieur G en août 2017 que divers reproches et qu'un avertissement ont été communiqués à Monsieur D

Après avoir contacté une première fois Madame G Directrice des ressources humaines en février 2019, il l'a ré-interpelle une seconde fois par courriel du 20 juin 2019. Il s'est dit à nouveau victime de harcèlement. A nouveau, rien n'est discuté ou mis en question à ce sujet. On laisse à Monsieur G le soin de s'entretenir avec Monsieur D le 28 juin 2019, vraisemblablement avec Madame T Une liste d'objectifs à réaliser est établie à la veille des mois de juillet et août, période considérée avec raison par Monsieur D comme difficile étant donné les congés de chacun, y compris les siens.

Ensuite, alors qu'une réunion de suivi avait été annoncée pour début septembre, cette réunion n'a pas lieu. La représentante des ressources humaines, Madame T encore dans un rôle que l'on peut qualifier de passif face à la situation, s'est contentée de réclamer un suivi à Monsieur G, se reposant entièrement sur son appréciation. Monsieur D n'a d'ailleurs obtenu aucun retour ni possibilité de s'en expliquer. La Directrice de ce service, Madame G, n'est en outre jamais revenue vers Monsieur C alors qu'elle savait que Monsieur C se considérait comme harcelé par son supérieur.

Enfin, Monsieur C est licencié.

L'argument essentiel de NRB est que la structure se serait agrandie, étant passée à 2.600 collaborateurs, et que Monsieur C n'aurait pas pu s'adapter à ce changement. Or, toutes les parties confirment que les problèmes sont apparus en 2018, peu de temps après l'arrivée du nouveau supérieur hiérarchique de Monsieur D, Monsieur G

Le Tribunal estime qu'il est peu cohérent de soutenir que c'est pendant cette période que la structure est passée à 2.600 collaborateurs alors que NRB explique elle-même que la société, créée en 1987, a évolué au fil du temps.

Le Tribunal constate que Monsieur D a travaillé au sein de la société pendant presque 30 ans sans qu'aucun reproche ne lui ait jamais été fait. Il avait encore obtenu une prime de mérite en 2015.

Enfin, le Tribunal relève que l'employeur lui-même avait prévu dans son règlement de travail (article 58), une gradation des sanctions en cas de manquements du travailleur au contrat de travail. Monsieur D a bien fait l'objet d'un avertissement écrit, 1^{ère} sanction prévue sur 8 sanctions dont la 7^{ème} vise le licenciement avec préavis. Aucune autre sanction ou rappel de ce type n'a jamais été envisagée. Or, le courrier d'avertissement du 30 août 2018 faisait justement état de cette gradation des sanctions, qui pourraient être prises, en présence de futurs problèmes.

Comme rappelé ci-dessus, l'employeur doit veiller au bien-être de ses travailleurs. Lorsqu'il est informé de faits de harcèlement dans son entreprise, il est tenu de prendre les mesures appropriées. Confronté, d'un côté, aux reproches d'un supérieur hiérarchique à l'égard d'un travailleur et de l'autre, aux plaintes de harcèlement du même travailleurs vis-à-vis de ce supérieur hiérarchique, un employeur normalement prudent et diligent aurait d'abord agi dans le respect des dispositions relatives au bien-être au travail et autrement qu'en décidant de licencier ce travailleur.

Au vu du déroulement des faits, de l'ancienneté et de la carrière irréprochable de Monsieur D jusqu'à l'arrivée de son nouveau supérieur hiérarchique, le Tribunal considère qu'un employeur normal et raisonnable placé dans les mêmes circonstances n'aurait jamais procédé à son licenciement. Le licenciement est bien manifestement déraisonnable.

En ce qui concerne la durée de l'indemnité due à Monsieur D, étant donné l'ancienneté du travailleur, elle est évaluée à quatre semaines de rémunération, soit au montant de **6.448,32 €** brut (conformément au calcul ci-dessus de 1.612,08 € à multiplier par 4 et non par 17 comme réclamé par le demandeur).

5.3. Financement de l'assurance groupe de pension complémentaire

Monsieur D demande que NRB soit condamnée à lui fournir le détail des primes ayant été versées à l'assurance ETHIAS et ayant conduit au capital acquis à la date du 1.10.2019, dans le cadre de l'assurance groupe principale et complémentaire.

Les éléments sont produits en pièce 8 par la défenderesse. Il n'y a donc pas lieu de demander la production de pièces supplémentaires.

5.4. Outplacement

Concernant le reclassement professionnel, Monsieur D souhaite pouvoir bénéficier d'un outplacement extra-légal qui lui donnerait accès à une formation qualifiante et lui serait plus utile et profitable pour sa recherche d'un nouvel emploi.

Une offre d'outplacement a été envoyée par NRB et acceptée par Monsieur D le 25 octobre 2019.

Il n'y a donc pas lieu d'y faire droit.

6. DÉCISION DU TRIBUNAL

Le Tribunal, statuant publiquement et contradictoirement,

DIT la demande recevable et fondée dans la mesure qui suit :

CONDAMNE la SA NETWORK RESEARCH BELGIUM (NRB) à payer à Monsieur D : un montant de 6.102,19 Euros brut à titre d'indemnité complémentaire de préavis, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 30 septembre 2019 jusqu'à complet paiement ;

CONDAMNE la SA NETWORK RESEARCH BELGIUM (NRB) à payer à Monsieur D un montant de 6.448,32 Euros brut correspondant à quatre semaines de rémunération à titre d'indemnisation du licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 30 septembre 2019 jusqu'à complet paiement ;

DEBOUTE Monsieur D : pour les autres demandes ;

CONDAMNE la SA NETWORK RESEARCH BELGIUM (NRB) aux dépens liquidés à 2.600 € d'indemnité de procédure en faveur de Monsieur D ainsi qu'à la contribution de 20 € au profit du Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ;

DIT le présent jugement exécutoire par provision, sans caution ni cantonnement.

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

JACQUEMIN VALERIE,	Juge, président la chambre,
LETTE LOUIS,	Juge social employeur, s'est trouvé dans l'impossibilité de signer (article 785 alinéa 1 du Code Judiciaire).
FAFCHAMPS RENE,	Juge social employé,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **15/02/2022** par **JACQUEMIN VALERIE**, Juge, président la chambre, assistée de **BOLLETTE MARIE-CHRISTINE**, Greffier,

Le Président, les Juges sociaux et le Greffier,

