

Numéro de répertoire : 2021 / 4240
Date du prononcé : 13/12/2021
Numéro de rôle : 20/ 583/A
Matière : Contrat de travail employé
Type de jugement : Définitif

Expédition délivrée le à Me Reg. Expéd. n° Droits acquités :	Expédition délivrée le à Me Reg. Expéd. n° Droits acquités :
--	--

Tribunal du travail de Liège

Division Namur

2^{ème} chambre

Jugement

En cause de :**Monsieur D**

partie demanderesse, comparissant par Maître GILSON STEVE, avocat à 5000 NAMUR, place d'Hastedon, 4/1

Contre :

SANTE ET PREVOYANCE ASBL, (BCE: 0407.961.214), dont le siège social est établi à 5004 BOUGE, rue Saint Luc, 8

partie défenderesse, comparissant par Maître VAN BUNNEN Salomé loco Maître RIJCKAERT OLIVIER, avocat à 1050 BRUXELLES, Avenue Louise 65/11

I. Indications de procédure

Vu les pièces du dossier de la procédure, notamment :

- la requête contradictoire déposée au greffe le 4 août 2020 et notifiée aux parties conformément à l'article 1034sexies du Code judiciaire,
- l'ordonnance prise le 21 octobre 2020 en application de l'article 747 §1^{er} du Code judiciaire, fixant la cause à l'audience du 8 novembre 2021, afin d'y être plaidée,
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 1^{er} décembre 2020
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 1^{er} février 2021
- les conclusions additionnelles de la partie défenderesse reçues au greffe le 1^{er} avril 2021
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 31 mai 2021
- les conclusions de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 2 août 2021
- les dossiers de pièces des parties,
- le procès-verbal d'audience.

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

En l'absence de conciliation des parties, le tribunal a entendu les parties en leurs explications et moyens à l'audience publique du 8 novembre 2021, déclaré les débats clos, mis la cause en délibéré et décidé qu'il serait statué à l'audience de ce jour.

II. Objets de la demande :

Dans le dispositif de ses dernières conclusions de synthèse, le demandeur sollicite :

De condamner la défenderesse au paiement d'une indemnité forfaitaire pour discrimination sur base de l'état de santé, équivalente à six mois de rémunération, d'un montant provisionnel de 91.357,53 € brut, à majorer des intérêts ;

-Subsidiatement, de condamner la défenderesse au paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération s'élevant à 59.733,75€ bruts provisionnels à majorer des intérêts ;

-De condamner la défenderesse au paiement d'un montant provisionnel de 5.000€ évalué ex aequo et bono à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, à majorer des intérêts ;

-De condamner la défenderesse au paiement d'un montant brut d'1,00€ provisionnel pour toute somme qui resterait due au concluant en exécution des relations contractuelles ayant existé entre les parties, à majorer des intérêts ;

-De condamner la défenderesse à délivrer au concluant ses documents sociaux (rectifiés) dans les huit jours du jugement à intervenir, et ce sous bénéfice d'une astreinte de 25€ par jour de retard ;

-Quant aux dépens :

A titre principal, de condamner la défenderesse aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure, majorés des intérêts judiciaires ;

A titre subsidiaire, d'ordonner la compensation des dépens entre les parties ;

A titre infiniment subsidiaire, de réduire l'indemnité de procédure au minimum légal;

-D'ordonner l'exécution par provision du jugement à intervenir, nonobstant tout recours, sans caution et sans faculté de cantonnement.

A l'audience publique du 08.11.2021, il est acté à la feuille d'audience que les montants postulés le sont à titre définitif, et que le demandeur renonce à l'euro provisionnel à valoir sur toute somme qui resterait due suite au congé.

III. Les faits :

La défenderesse est l'un des trois centres hospitaliers namurois. Elle exploite la Clinique Saint-Luc de Bouge (ci-après «la Clinique»).

Le 1^{er} mai 2016, la Clinique engage le défendeur dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, en tant que Directeur du département des projets (Pièce n°A1 du dossier de la Clinique).

En cette qualité, il est sous l'autorité directe du Directeur général de l'établissement. Il exerce donc un poste à hautes responsabilités.

La demande a pour missions (Pièce n°A2 du dossier de la Clinique) :

- De diriger des projets nécessitant des compétences transversales;
- De coordonner divers projets dans une optique de continuité des activités hospitalières;
- De comprendre, recueillir et analyser les besoins des départements ;
- De s'assurer de la qualité du projet et de sa mise en œuvre;
- D'informer régulièrement de l'avancée des projets et donner un avis en matière de timing et de déroulement de projet;
- D'analyser et présenter des dossiers au comité de direction pour l'éclairer dans ses choix stratégiques et opérationnels (en termes de pertinence, cohérence et faisabilité);
- De se tenir au courant des nouveautés de son secteur, et de formuler, pour son secteur, une proposition de budget d'exploitation et d'investissements.

En 2017, consciente de l'importance de la transition numérique des activités hospitalières (digitalisation et l'informatisation des dossiers médicaux, etc.), la Clinique décide de réformer et de moderniser son département informatique.

Elle propose alors le poste de directeur informatique au demandeur, qui l'accepte, apparemment sans réserve.

Ses missions en tant que Directeur du département informatique sont les suivantes (Pièce n°A3 du dossier de la Clinique) :

- Gérer la mise en œuvre de la stratégie globale pour le domaine informatique;
- Gérer et organiser le département informatique (gestion du travail, organisation);
- Fournir une assistance méthodique aux collaborateurs;
- Encadrer, motiver et diriger des équipes, soutenir les adjoints de direction en veillant à une collaboration et une communication réciproque;
- Représenter le département dans le cadre de discussions et de projets interdépartementaux;
- Formuler pour son département une proposition de budget;
- Organiser les projets liés à son département;
- Signaler les situations potentiellement à risque;
- Participer à la mise en œuvre et au développement de politiques de qualité et de sécurité institutionnelles (relatives aux patients et au personnel).

Le demandeur entre en fonction le 11 janvier 2017.

Entre janvier 2017 et décembre 2019, il dirige, supervise et coordonne le département informatique. Il a notamment pour mission de mettre en place le système DPI (Dossier Patient Informatisé), qui consiste en la digitalisation des dossiers médicaux des patients de la Clinique.

Ce projet est d'une importance capitale pour la Clinique, tant en ce qui concerne la sécurité informatique, que la résilience du système informatique, la confidentialité des données médicales et la modernisation de l'activité médicale.

Dans le cadre de ce projet, le demandeur est entouré d'une équipe pluridisciplinaire de six personnes représentant les professions impactées au premier chef au sein de la clinique par ce projet (des médecins aux membres du service informatique).

En 2019, des problèmes de fonctionnement sont constatés au sein du groupe (problèmes de communication, réunions où tout le monde n'est pas présent,...).

Toujours en 2019, constatant des difficultés dans la gestion de cet important projet, la Clinique charge la société DELOITTE d'effectuer un audit externe pour évaluer l'implémentation du programme DPI.

En septembre 2019, la Clinique prend connaissance du rapport de DELOITTE (Pièce n°B1 du dossier de la Clinique).

Ce rapport souligne le manque de maturité institutionnelle de la Clinique pour un projet de l'envergure du DPI.

Par ailleurs, plusieurs problèmes relatifs au département informatique y sont pointés. Ils peuvent être résumés comme suit :

- Problèmes de gestion et de communication;
- Problèmes d'organisation et d'anticipation;
- Problèmes de budgétisation;
- Failles relatives à la sécurité du système informatique et à la protection des données médicales;

- Problèmes opérationnels et déresponsabilisation (Pièce n°B1 du dossier de la Clinique).

L'employeur du demandeur nourri des craintes pour le développement du projet, et la survie à long terme de l'institution. Il entend dès lors faire évoluer la situation constatée par le consultant externe.

Le 3 octobre 2019, Monsieur A D—Directeur du Département Infirmier Paramédical et pilote du projet DPI – remet un document synthétique prévoyant plusieurs solutions relatives au fonctionnement du département informatique.

Il est reproché au demandeur de montrer peu d'intérêt quant à ces propositions.

Monsieur A D informe alors plusieurs membres du Comité de Direction des problèmes rencontrés avec le demandeur et signale qu'il doute réellement des compétences de ce dernier (Pièce n°B2 du dossier de la Clinique).

En parallèle, Monsieur B (adjoint du demandeur) prépare une note synthétique apportant des réponses aux critiques soulevées par l'audit externe (Pièce n°B5 du dossier de la Clinique).

Cette note reconnaît le travail accompli mais soulève plusieurs dysfonctionnements propres.

Le 9 octobre 2019, le demandeur présente un Powerpoint au Comité de direction de la Clinique, afin de présenter sa réaction face à l'audit, et sa vision de développement du projet DPI pour les mois futurs.

Ce plan d'action ne fait pas l'unanimité et n'obtient pas la confiance du corps médical. Le Comité de direction demande dès lors une deuxième présentation au demandeur, afin d'obtenir des réponses complémentaires et des points d'action supplémentaires.

A l'automne 2019, le demandeur détermine également le budget nécessaire à l'implémentation du projet DPI.

Le 10 décembre 2019, une réunion est organisée avec Monsieur A D, Monsieur B, Monsieur CP (Directeur logistique et responsable marchés publics) et Monsieur PS B (convié en tant que participant externe au vu de son expérience en informatique chez GSK) afin de dresser la liste des actions qui n'avaient pas été anticipées ou préparées par le demandeur dans le cadre de l'implémentation du DPI.

Cette réunion s'organise en l'absence du demandeur, de l'accord des autres participants : il est expliqué que l'équipe informatique souhaitait récolter un avis extérieur, sans la présence du demandeur, afin d'obtenir un retour sur le projet de cahier des charges du DPI établi par ce dernier.

La conclusion de cette réunion est qu'une approche informatique globale fait défaut et que de nombreuses lacunes demeurent quant au cahier des charges.

Le 12 décembre 2019, Monsieur D s'entretient avec Monsieur N M. Ce dernier fait état du manque de réactivité, de suivi et de leadership du demandeur (Pièce n°F5 du dossier de la Clinique).

Du 13 décembre 2019 au 12 janvier 2020, le demandeur est en incapacité de travail (Pièce n°C1 du dossier de la Clinique).

Le 14 décembre 2019, Il envoie un e-mail à son équipe pour prévenir de son absence. Il leur rappelle alors que la réunion sur les priorités et la présentation des budgets a lieu le mardi 17 décembre. Il précise que « le tableau est presque prêt, il faut juste vérifier que le budget nécessaire à certains projets soit prévu » (Pièce n°B8 du dossier de la Clinique).

Le 16 décembre 2019, Monsieur J M H, Directeur des Ressources Humaines, contacte le demandeur pour fixer une réunion afin de faire le point sur la gestion de son département. Ce dernier accepte dans un premier temps de rencontrer Monsieur H. Monsieur H propose alors une réunion le 20 décembre 2019 (Pièce n°C2 du dossier de la Clinique). En fin de compte, le demandeur, en incapacité de travail, décline l'invitation de Monsieur H.

Le 17 décembre 2019, Monsieur N présente le budget relatif au DPI. Lors de cette présentation, Monsieur D et Monsieur P prennent connaissance d'une éventuelle erreur conséquente relative au budget prévu (une prévision qui serait en retrait de 2.000.000 € par rapport à ce qui devrait être raisonnablement prévu).

La Clinique constate alors une erreur de plus dans la gestion du projet DPI par le demandeur et que ce dernier n'est définitivement pas à la hauteur de son poste.

Le 20 décembre 2019, Monsieur H appelle le demandeur et lui fait part de la décision du Directeur Général de rompre son contrat de travail avec effet immédiat, moyennant le paiement d'une Indemnité compensatoire de préavis.

Le même jour, par courrier recommandé, la Clinique informe plus précisément le demandeur des motifs à l'origine de son licenciement.

La Clinique relève que ce dernier :

- ne parvient pas à gérer efficacement le département informatique à cause d'un manque d'implication, de communication, de transparence, de professionnalisme, et de gestion;
- a effectué plusieurs erreurs dans l'établissement du budget lié au projet DPI;
- ne dispose pas d'une vision explicite à moyen et long terme mettant en danger la structure informatique, en ce compris la confidentialité des données médicales, de la Clinique ;
- ne dispose pas des compétences suffisantes pour répondre aux exigences de sa fonction (Pièce n°D1 du dossier de la Clinique).

Le 4 janvier 2020, le demandeur, par la voie de son conseil, adresse un courrier à la Clinique afin de connaître les motifs concrets à l'origine de son licenciement (Pièce n°D3 du dossier de la Clinique).

Le 6 février 2020, la Clinique communique au demandeur des informations complémentaires relatives à son licenciement (Pièce n°D4 du dossier de la Clinique).

Le 3 août 2020, le demandeur introduit la procédure devant le Tribunal de céans.

IV. Discussions :

Avant toute autre chose, deux chef de demandes repris en pages n°22 et 23 des dernières conclusions du demandeur (intérêts dus sur indemnité compensatoire de préavis, et indemnité de rupture payée tardivement), ne semblent plus être soutenues à l'audience.

A. Indemnité forfaitaire pour discrimination sur base de l'état de santé :

En matière de discrimination, le partage de la preuve est prévu pour l'ensemble des motifs de non-discrimination couverts par les trois lois du 10 mai 2007.

Dans les trois lois, le partage est réglementé comme suit (article 30 de la loi-race, article 33 de la loi-sexe, article 28 de la loi sur les autres formes de discrimination):

«§ 1^{er}. Lorsque qu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, le Centre ou l'un des groupements d'intérêts invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une

discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

§ 2. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

1° les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un critère protégé; entre autres, différents signalements isolés faits auprès du Centre ou l'un des groupements d'intérêts;

Ou 2° les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence.

§ 3. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

1° des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la discrimination fait partie ou des faits de connaissance générale;

ou 2° l'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect;

ou 3° du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable».

Comme en matière de harcèlement, le régime probatoire institué par les lois du 10 mai 2007 repose sur un partage de la charge de la preuve.

Selon la doctrine¹, «il s'agit, en d'autres mots, d'un "partage de la charge de la preuve". Au plaignant, il appartiendra "simplement" de produire des faits ou tout autre élément de preuve susceptible de faire naître une présomption de discrimination. Dès ce moment, il appartiendra à l'autre partie de renverser cette présomption. A elle de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination, une preuve négative qu'il ne sera jamais aisé à rapporter...»

Les parties s'affrontent sur la nature que doit prendre le contrôle du tribunal en ce qui concerne l'analyse de l'éventuelle discrimination, voire même sur les types de maladies qui peuvent être visées par la protection prévue par les trois lois du 10 mai 2007.

Comme souvent, un peu de simplicité ne semble pas superflue.

Ainsi, si le contexte de la loi expliquée par la partie défenderesse, permet d'en comprendre la portée, il n'en reste pas moins, qu'à l'appréciation du tribunal², le texte légal en lui-même ne comprend pas d'exclusion en ce qui concerne les pathologies dont souffre une personne, et qui sont susceptibles de découler sur un comportement discriminatoire de l'employeur.

Ceci étant dit, le tribunal doit bien constater que nonobstant le volume des argumentations échangées, le seul élément factuel qui mérite d'être mis en exergue à l'aune des lois du 10 mai 2007 est le fait que le licenciement du demandeur soit intervenu durant son incapacité de travail.

Alors certes, comme évoqué à grand renfort de jurisprudence par la partie demanderesse, cet élément peut être constitutif d'un début d'analyse du licenciement sous le prisme des lois du 10 mai 2007.

¹ P.DOYEN, «Les nouvelles lois anti-discrimination (I)», Forum de l'Assurance, 2007, n°76, p.124.

² Ex. : TT Liège, division Namur, 08.10.2018 RG 17530 A, consultable sur www.terralaboris.com

Il n'en reste pas moins qu'il semble fort artificiel de se satisfaire de cette seule circonstance, isolée de toutes les autres, pour considérer que celle-ci est susceptible de justifier une discrimination basée sur l'état de santé, au moment où la décision de congé est arrêtée par l'employeur.

Le dossier énonce de nombreux faits, retracés dans une chronologie assez claire.

L'analyse du cas met en lumière que la Clinique est confrontée à la mise sur pied d'un projet (le projet DPI), qui semble particulièrement difficile à mettre en œuvre, tant pour des raisons dues à l'institution, que pour des raisons dues à l'implication du département informatique, dont le demandeur est le directeur.

Le tribunal aura l'occasion d'y revenir.

La trame de fond du dossier est belle et bien celle de la gestion d'un projet important aux yeux de l'employeur, pour la pérennité de son activité.

Dans un pareil contexte, il paraît tout à fait artificiel au tribunal de mettre en exergue le fait que le licenciement ait eu lieu durant une incapacité de travail, en coupant cette circonstance de tous les autres éléments du dossier.

Le demandeur met en avant une circonstance de son licenciement (soit son intervention durant une incapacité travail).

À l'appréciation du tribunal, le contexte prouvé par l'employeur est assez riche pour justifier en lui-même l'intervention de l'employeur, via la rupture du contrat de travail moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis (conformément à l'article 37/2 de la loi du 3 juillet 1978), sans qu'il n'y ait une quelconque vraisemblance de ce que le licenciement du demandeur soit dû, même partiellement, à son incapacité de travail.

Les faits ont été décrits en détail par le tribunal, et ils mettent en lumière une difficulté objective pour la Clinique de parvenir à la mise en place du projet D.P.I.

Si le rapport d'audit externe pointe certaines caractéristiques de l'institution, il met également en lumière plusieurs difficultés au niveau du département informatique, dont le demandeur est le directeur.

Le tribunal constate donc qu'il y a une réelle vraisemblance selon laquelle la décision de mettre fin à la relation de travail est due à un contexte purement professionnel, qui va bien au-delà de la simple circonstance factuelle de ce que le demandeur soit en incapacité de travail au moment du licenciement.

À l'estime du tribunal, le défendeur prouve à suffisance de droit un contexte factuel justifiant à lui seul la décision de licencier, sans que la circonstance de l'incapacité de travail du demandeur n'ait joué un quelconque rôle dans le chef de l'employeur (le tribunal développera l'argument au titre suivant).

Dans un contexte si léger, et même si cela n'est pas toujours requis en fonction des circonstances, un test de comparabilité, avec d'autres cas où l'employeur aurait déjà procédé de la même manière, avec d'autres personnes, à propos du même critère protégé (*in casu*, l'état de santé) aurait pu donner de la substance à l'argument du demandeur.

Quod non.

La demande est non fondée de ce chef.

B. A titre subsidiaire, licenciement manifestement déraisonnable :

En application de la convention collective de travail numéro 109, la partie demanderesse sollicite la condamnation de la partie défenderesse au paiement d'une indemnité correspondant à 17 semaines de rémunération.

Selon l'article 8 de la convention collective de travail numéro 109, le licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement qui est sans lien avec l'aptitude du travailleur, son comportement, ou encore les nécessités économiques de l'entreprise.

Au niveau de l'étendue du contrôle du juge, le commentaire de la convention collective de travail est très clair : le terme « manifestement » indique que le juge est astreint à une grande réserve et que son pouvoir est limité à un contrôle marginal : l'employeur n'est sanctionné que s'il apparaît évident qu'un employeur normalement diligent et prudent n'aurait pas pris la même décision. À la différence de ce qu'il peut faire en cas de licenciement pour motif grave, le juge ne peut substituer son appréciation à celle de l'employeur qui reste juge de l'intérêt de son entreprise et de l'opportunité de résoudre, par le licenciement, ce qui considère comme une difficulté³.

L'article 10 répartit la charge de la preuve comme suit :

« En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée 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. »

Dans le présent cas, les motifs ayant été communiqués par l'employeur, les parties ont la charge de la preuve des faits qu'elles allèguent, respectivement.

Le courrier de congé est libellé comme suit :

« Cher Monsieur D B , Nous faisons suite à l'entretien téléphonique que vous avez eu, ce 20 décembre 2019, à 9h00, avec Monsieur H, Directeur du département des ressources humaines.

Par la présente, nous vous confirmons la rupture de votre contrat de travail ayant pris cours le 1^{er} mai 2016.

Nous vous notifions congé moyennant une indemnité correspondant à la rémunération correspondant à un délai de préavis de 13 semaines.

Le congé sort ses effets ce 20 décembre 2019. La rémunération annuelle servant de base au calcul de l'indemnité est fixée à 182.715,04 € comprenant la rémunération en cours ainsi que tous les avantages acquis en vertu du contrat.

³ Manuel de droit au travail, J.CLESSE et F. KEFER, Larcler 2^{ème} édition, n°495, p.464.

L'indemnité compensatoire de préavis s'élevé à 45.678,76€ bruts (182.715, 04 13/52), et couvre la période du 21/12/2019 au 20/03/2020.

A défaut d'avoir pu vous expliquer les motifs de votre licenciement, de vive voix, lors de la réunion à laquelle vous aviez été convié, ce 20 décembre 2019, et à laquelle vous nous avez répondu ne pas pouvoir assister, nous vous les communiquons ci-après.

1. Dossier patient informatisé et gestion de projets:

- Incapacité à s'aligner avec le gestionnaire de projet DPI.
- Manque d'implication dans la rédaction et le suivi du cahier des charges
- Manque de liens logiques entre les départements IT et projet DPI, les deux départements travaillant en parallèle sur les mêmes sujets sans concertation:

O Positionnement conflictuel dans le chef des deux directeurs et absence de réponses factuelles dans:

- La question de l'audit;

La gestion des droits;

- Les débats posés;
- Le passage d'informations.

O Perte de sens au niveau de certains adjoints du département IT confrontés à l'absence d'une stratégie claire et commune

- Erreurs conséquentes dans l'établissement du budget lié au projet DPI.

2. Infrastructure:

- Manque d'appropriation de la problématique architecturale.
- Perte de confiance dans la maîtrise de l'infrastructure.
- Absence de vision explicite à moyen et long terme (cloud, ...)
- De manière pratique, manque de professionnalisme dans les réponses apportées aux phénomènes constatés (gestion des risques qualités).

3. Organisation du département IT:

- Manque de transparence dans l'organisation du département.
- Absence de processus visible de gestion des demandes et définition des priorités.
- Poursuite des développements Omnipro en l'absence de concertation avec les départements utilisateurs.
- Manque d'adéquation entre les compétences et les fonctions exercées: flou concernant les scopes de mission, réponse vague à des problématiques définies (logiciel de gestion des gardes, Ennov, gestion des nouveaux utilisateurs, ...).
- Peu ou pas de réponses structurées face aux questions soulevées par les utilisateurs alors que les problèmes sont bien identifiés.
- Attitude peu professionnelle de certains membres du département renvoyant à une perte de crédibilité de celui-ci:
 - O Rejet trop simpliste des fautes sur les utilisateurs;*
 - O Déresponsabilisation;*
 - O Positionnement en contradiction avec les responsabilités et le cadrage nécessaire de certains agents.*

4. Conclusions majeures de l'Audit Deloitte

- Absence de vision et définition de l'architecture future du système informatique (obsolescence des applicatifs, intégration du DPI dans l'environnement applicatif, alignement des objectifs stratégiques avec la technologie disponible).
- Absence de modèle opérationnel IT soutenant la vision à long terme de l'institution (plan de capacité, gestion de portefeuille de projets, gestion des demandes, plan de communication).

Ne pouvant que regretter de devoir mettre fin à notre collaboration, nous vous prions de croire, Monsieur D B, en l'assurance de notre considération distinguée».

Suite à l'interpellation du conseil de la partie demanderesse, la clinique adressera un second courrier explicitant davantage les motifs du licenciement.

Il convient naturellement de souligner que le contexte du dossier est un congé moyennant préavis, et que dans le cadre du respect de la loi du 3 juillet 1978, il appartient naturellement à chaque employeur de gérer ses ressources humaines, que ce soit en engageant, en mettant fin des relations de travail, en modulant les conditions de travail,... afin de parvenir à la réalisation de ses objectifs stratégiques.

La question qui se pose en dans le présent dossier est de savoir si la clinique a abusé de son droit de licencier, de manière déraisonnable, en mettant fin à la relation de travail pour des motifs qui seraient sans lien avec la compétence du demandeur, son comportement, ou encore les nécessités économiques de l'entreprise ?

Le contexte du dossier a été clairement rappelé : soit la mise sur pied d'un projet vital pour la continuité de la Clinique, soit celle du dossier du patient informatisé.

Il s'agit d'un véritable projet stratégique, ce qui est aisément compréhensible.

Il faut d'ores et déjà noter qu'il est naturellement manifeste que le département informatique est largement impliqué dans la gestion de ce projet qui consiste en la numérisation des données, en leur protection, en leur transmission,...

La gestion du projet se déroule, visiblement, de manière insuffisante, puisqu'à un moment donné l'employeur a recours aux services d'un consultant extérieur pour analyser les causes des difficultés, et la manière de faire évoluer positivement la situation.

Ce constat n'est pas anodin : le projet n'évolue pas bien, et il faut avoir recours à une société d'audit externe pour objectiver les aléas.

La conclusion de la société d'audit confirme que la gestion du projet n'est pas bonne.

Alors certes, comme le souligne adéquatement le demandeur, le département informatique n'est pas l'unique coupable des difficultés rencontrées, puisque le rapport met également en évidence la maturité de l'institution par rapport au projet voulu.

Il n'en reste pas moins, que le rapport d'audit externe met également en cause le département informatique dans la gestion du projet D.P.I.

Autrement dit, le travail sur la culture d'entreprise sera inefficace, si de son côté, le département IT n'évolue pas sensiblement dans sa gestion, et son approche, du projet DPI.

Ainsi par exemple le rapport d'audit met en lumière le modèle opérationnel IT actuel qui ne permet pas une exécution efficace de la vision stratégique de l'organisation. Il manque une structure faisant le lien entre les objectifs métiers et la réalité du terrain notamment dû à l'absence de gestion de portefeuille de projets, de plan de capacité et de processus de gestion des demandes... (p n°6 du rapport).

Ainsi, l'auditeur propose un plan d'action résumé en une page en ce qui concerne l'accompagnement du changement culturel au niveau de l'institution, et décrit un plan d'action de quatre pages en ce qui concerne l'évolution attendue du département IT.

Il ressort en tout cas de cet audit que c'est à raison que l'employeur du demandeur a eu recours à un consultant extérieur pour permettre l'évolution de la situation.

La cartographie des problèmes étant réalisée, le demandeur a été appelé à venir expliquer son plan d'action devant le conseil d'administration de l'institution.

Il ressort des pièces déposées que le plan d'action proposé par le demandeur n'a pas fait l'unanimité des différents métiers concernés, et qui lui a été demandé de revoir sa copie en faisant évoluer le projet proposé.

Il convient de constater que le demandeur exerce une fonction de direction, avec un packaging salarial qui peut naturellement justifier des attentes élevées dans le chef de l'employeur.

Un Directeur doit être manifestement compétant, mais également créatif, et pouvoir dépasser des difficultés de communication (par exemple) pour relancer une équipe, et atteindre des objectifs exigeants.

Il convient de rappeler ses missions en qualité de directeur du département informatique :

« Ses missions en tant que Directeur du département informatique sont les suivantes (Pièce n°A3 du dossier de la Clinique):

- *Gérer la mise en œuvre de la stratégie globale pour le domaine informatique;*
- *Gérer et organiser le département informatique (gestion du travail, organisation);*
- *Fournir une assistance méthodique aux collaborateurs;*
- *Encadrer, motiver et diriger des équipes, soutenir les adjoints de direction en veillant à une collaboration et une communication réciproque;*
- *Représenter le département dans le cadre de discussions et de projets interdépartementaux;*
- *Formuler pour son département une proposition de budget;*
- *Organiser les projets liés à son département; »*

Le rapport d'audit externe met en lumière des défaillances dans l'organisation et la gestion du projet DPI par le département IT.

Il est raisonnable de constater, dans le chef de l'employeur, sa déception face aux carences mises en exergue par l'audit externe, et suite au fait que le plan d'action proposé par le demandeur, devant le conseil d'administration, présente des difficultés.

Il se dégage également des dossiers de pièces déposés que le demandeur ne semble pas faire l'unanimité au sein du comité de pilotage du projet D.P.I.

Il ressort des attestations déposées par l'employeur que plusieurs collègues au sein de l'institution remettent en cause les compétences du demandeur, outre une attitude négative.

Si le demandeur ne manque pas de remettre en cause l'impartialité des témoignages déposés, il faut toutefois constater que ceux-ci sont cohérents les uns avec les autres, et cohérents avec des éléments de fait du dossier.

En effet, peu de temps avant son incapacité de travail, une réunion finira par s'organiser en l'absence du demandeur, visiblement de l'accord des autres participants au groupe de gestion du projet D.P.I., afin de pouvoir essayer d'évoluer positivement sur la concrétisation du projet.

Objectivement, il s'agit là de circonstances qui mettent clairement cause la capacité du demandeur à faire face à la mission qui lui est confiée.

Dans ce contexte, même sans tenir compte d'une éventuelle erreur d'évaluation budgétaire contestée par le demandeur, il est en tout cas difficile de faire droit à sa thèse, selon laquelle la fin de la relation de travail serait sans lien avec ses compétences et son comportement.

Il est raisonnable d'attendre dans le chef du directeur général de l'hôpital, d'avoir des directeurs manifestement compétents, qui ont une vision précise des objectifs opérationnels à réaliser, et la manière d'y parvenir, afin de permettre à l'institution de remplir ses objectifs stratégiques.

S'il est tout à fait excessif de reporter les toutes les difficultés de mise en place du projet DPI sur les seules épaules du demandeur (ce que la clinique ne fait d'ailleurs pas), il n'en reste pas moins que le département dont il a la direction est particulièrement impliqué dans ce projet.

Il faut aussi constater que suite rapport d'audit externe, la réaction du demandeur devant le conseil d'administration semble avoir été diversement appréciée, alors que par la suite les difficultés relationnelles au sein du département gérant le projet DPI, sont objectivées (le groupe de travail se réunit sans le demandeur).

Il ressort clairement de ces éléments que la partie défenderesse a licencié le demandeur pour des motifs qui sont en lien avec ses compétences et son comportement : la constatation que le demandeur ne remplit pas, sur une période représentative, les missions que l'employeur lui a assigné.

La demande est manifestement sans fondement.

C. Licenciement abusif :

Le demandeur met en exergue l'absence d'audition préalable à son licenciement en l'analysant comme une faute dans le chef de l'employeur qui serait en lien causal avec un dommage distinct de celui réparé par le paiement de l'indemnité compensatoire de préavis.

Il convient de souligner que le défendeur est un employé du secteur privé, et qu'en conséquence, même si à l'avis du tribunal il est certainement judicieux de permettre à une personne d'être entendue avant son licenciement, il n'en reste pas moins qu'il ne pèse pas une obligation générale d'audition préalable avant licenciement, en Belgique, dans le secteur privé⁴.

Il convient aussi d'apprécier la situation au regard des faits de la cause.

Il ressort manifestement de ceux-ci que la confiance entre parties s'est érodée de façon progressive dans le temps, suite à différentes carences constatées qui se sont additionnées, et suite à des échanges entre elles.

Sur base article 1134 du Code civil, le demandeur d'indemnisation sur base d'un abus de droit a la charge de la preuve de la faute, du dommage, et du lien causal.

À l'analyse du tribunal, la faute de l'employeur n'est pas établie à suffisance de droit.

À titre superfétatoire, si la superposition de différentes indemnisations reste possible, il n'en reste pas moins que c'est au prix de prouver un dommage distinct né d'un éventuel abus de droit.

Même si la jurisprudence est divisée sur la question, le tribunal est assez attentif à cet aspect des choses, tant on peut avoir l'impression actuellement, d'une tendance assez systématique à « tout demander ».

Rappelons qu'avant de se poser la question du quantum d'un dommage, son principe doit être prouvé de manière certaine par celui qui s'estime victime d'un abus de droit.

Outre l'absence de faute prouvée dans le chef de l'employeur, le tribunal constate aussi l'absence de tout dommage distinct prouvé à suffisance de droit par le demandeur, qui assez classiquement, tente de

⁴ C.T. BXL 26.06.2017 RG 2015/AL/621, consultable sur www.juridat.be;

contourner la question de la réalité de son dommage en ayant recours à une indemnisation « *ex æquo et bono* »

La demande est également non fondée de ce chef.

Les demandes étant non fondées, il n'est point besoin de prévoir la rectification des documents sociaux, sous peine d'astreinte ou pas.

D. Les dépens :

La partie demanderesse échouant intégralement dans ses prétentions, elle sera condamnée aux frais et dépens de la procédure, en application de l'article 1022 du code judiciaire.

Le demandeur prendra ainsi en charge ses propres dépens ainsi que ceux de la partie demanderesse liquidés à un montant de 6000 € à titre d'indemnité de procédure, outre la prise en charge de l'indemnité de 20 € bénéfice du fonds cofinçant l'aide juridique de deuxième ligne.

En effet, la valorisation de l'indemnité de procédure par la partie défenderesse est la même que celle réalisée par la partie demanderesse, alors qu'il est conforme à l'indemnité de base pour un litige dont le montant des enjeux dépasse 150.000 €.

Il convient de noter que la partie demanderesse ne dépose aucune pièce relative à des capacités financières éventuellement limitées, alors que d'autre part l'ampleur de l'argumentation développée (79 pages de conclusions), fait que la partie défenderesse a naturellement dû consentir un investissement équivalent pour faire valoir ses droits.

Dans ce contexte, le tribunal estime être sans élément concret pour réduire l'indemnité de base dont le demandeur sollicitait d'ailleurs la condamnation de la partie adverse, à concurrence du même montant.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL,

Statuant publiquement et contradictoirement,

le tribunal dit l'ensemble des demandes recevables, mais les déclare intégralement non fondées.

Ce fait, déboute le demandeur de l'intégralité de ses prétentions.

En application de l'article 1022 du code judiciaire, condamne le demandeur aux frais et dépens de la procédure, dont la prise en charge de ses propres dépens, et au paiement d'une indemnité de procédure de 6000€ au bénéfice de la partie défenderesse, outre les 20€ au bénéfice du fonds cofinçant l'aide juridique de deuxième ligne.

Ainsi jugé et signé avant la prononciation par la 2^{ème} chambre du Tribunal du travail de Liège division Namur, composée de :

Monsieur Renaud G , président du siège,

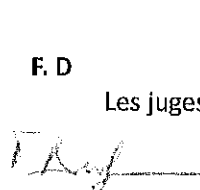
Monsieur Paul DE K , juge social représentant les employeurs

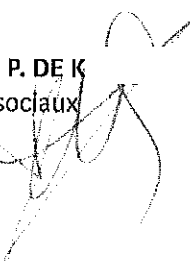
Madame Fabienne D , juge social représentant les employés

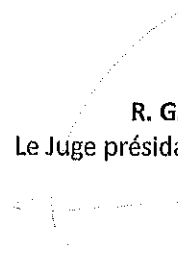
qui ont assisté aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature,

de **Madame Angélique G** , greffier chef de service.


A. G.
Le greffier chef de service


F. D.
Les Juges sociaux


P. DE K.


R. G.
Le Juge présidant la chambre

Et prononcé en langue française à l'audience publique du **treize décembre deux mille vingt et un** de la **2^{ème} chambre du tribunal du travail de Liège, division Namur**, par **Madame Sabrina C.**, juge suppléant, remplaçant Monsieur Renaud G. président de division, légitimement empêché d'assister au prononcé du jugement auquel il a participé (article 782 bis C.J.), assistée de Madame Angélique GILLES, greffier chef de service, qui signent ci-dessous

A. G. 5
Le greffier chef de service



S. C.
Juge suppléant

