

Numéro de répertoire : 2022/713
Date du prononcé : 21/02/2022
Numéro de rôle : 20/279/A
Matière : Contrat de travail employé
Type de jugement : Réouverture des débats

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 K**

partie demanderesse, comparissant par
Maître HUISMAN ELIOT, avocat à 1060 BRUXELLES, rue Defacqz, 78/ 7ème étage

Contre :

La S.A. LABORATOIRE LUC OLIVIER, BCE n°0427.882.836, dont le siège social est établi à 5380 FERNELMONT, rue Léopold Genicot, ZI, Nov. 16

partie défenderesse, comparissant par
Maître MAINGAIN BERNARD et Maître GOMREE MARIE-PAULE, avocats à 1160 BRUXELLES, avenue Tedesco, 7

I. Indications de procédure

Vu les pièces du dossier de la procédure, notamment :

- la requête contradictoire déposée au greffe le 13/03/2020 et notifiée aux parties conformément à l'article 1034sexies du Code judiciaire ;
- l'ordonnance prise le 07/10/2020 en application de l'article 747 §1^{er} du Code judiciaire, fixant la cause à l'audience du 17/01/2022, afin d'y être plaidée ;
- les conclusions principales de la partie défenderesse reçues au greffe le 12/02/2021 ;
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 20/05/2021 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 19/07/2021 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 20/09/2021 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 22/11/2021 ;
- les dossiers de pièces des parties ;
- les procès-verbaux d'audiences.

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 17/01/2022, déclaré les débats clos, mis la cause en délibéré et décidé qu'il serait statué à l'audience de ce jour.

II. Objet de la demande

Monsieur K demande au tribunal:

- qu'il déclare sa demande recevable et fondée ;
- qu'il dise pour droit que le motif grave n'a pas été notifié dans les délais légaux ;
- Subsidiairement, qu'il dise que les faits invoqués à l'appui du motif grave ne sont pas établis ;

En conséquence, que le tribunal condamne la société LABORATOIRE LUC OLIVIER au paiement de :

- 111.344,46 euros bruts au titre d'indemnité compensatoire de préavis et 678,52 Euros au titre de jours fériés non payés ;
- 2.601 euros bruts au titre de prime de fin d'année pour l'année 2019 ;
- 90.000 euros à titre de dédommagement complémentaire en cas de licenciement ;
- 11.228,01 euros au titre d'outplacement à titre principal, 5.000 euros à titre subsidiaire ;
- 7.719,06 Euros bruts correspondant à 17 semaines de rémunération pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- 18.159,36 Euros correspondant à l'arriéré de primes patronales d'assurance groupe ou en ordre subsidiaire à titre de dommages et intérêts résultant de l'absence de paiement desdites primes ;
- 1 Euro provisionnel au titre des parties variables des primes annuelles contractuelles dues au prorata de la période du 1er juillet 2017 jusqu'à la date de rupture du contrat.

Enfin, Monsieur K demande au tribunal qu'il condamne la société LABORATOIRE LUC OLIVIER aux intérêts et aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure, liquidée à hauteur de 8.400 Euros.

La société LABORATOIRE LUC OLIVIER soutient que la demande de condamnation au paiement de « 678,52 € au titre de jours fériés non payés », formulée pour la première fois dans les conclusions additionnelles et de synthèse du 20 septembre 2021 est prescrite.

Elle estime qu'elle n'est redevable d'aucun montant et que les demandes de Monsieur K doivent être déclarées non fondées.

En conséquence, elle réclame la condamnation de Monsieur K à lui payer les dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure, soit un montant de 9.100 € (= montant de base entre 250.000,01 € et 500.000,00 € - mis à jour le 1er juin 2021).

III. Faits

1.

La société LABORATOIRE LUC OLIVIER a été créée le 30 septembre 1985.

Elle compte aujourd'hui 5 laboratoires d'analyse médicale et occupe 250 travailleurs.

Elle fait partie d'un groupe international.

Dans ses relations avec ses travailleurs, elle relève de la commission paritaire 330.04 (soins de santé).

2.

Monsieur K a été engagé par la société LABORATOIRE LUC OLIVIER dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée à temps plein du 9 février 2015 en qualité d'adjoint à la direction.

3.

A partir du 3 octobre 2016, Monsieur K a exercé la fonction de directeur opérationnel du département production.

4.

A partir du 1er juillet 2017, Monsieur K a exercé la fonction de directeur général.

Dans ce cadre, il exerçait « les missions et responsabilités suivantes, sous l'autorité du conseil d'administration et de l'Administrateur délégué, sans que la description ci-après ne soit limitative :

- Gestion des services administratifs, de ressources humaines et informatiques de la société ;
- Supervision des activités opérationnelles des laboratoires ;
- Gestion financière quotidienne ;
- Gestion des processus de contrôle et de supervision économique ;
- Gestion de l'ensemble des infrastructures. »

5.

Par ailleurs, Monsieur K avait été nommé administrateur de la société par décision de l'assemblée générale du 26 juin 2017, pour une durée de 5 ans.

Trois autres administrateurs siégeaient au conseil d'administration : Monsieur D (administrateur-délégué), Monsieur KU (président du conseil d'administration) et Monsieur Alexander KL. Les deux derniers nommés sont de nationalité allemande et représentaient au conseil, le fonds d'investissement international qui est l'actionnaire de l'entreprise.

6.

Suite au départ de la directrice des ressources humaines dans le courant de l'année 2018, une procédure de recrutement a été lancée pour remplacer cette personne en septembre 2018.

Cette procédure de recrutement a duré plusieurs mois au terme de laquelle Madame C a été désignée. Madame C est entrée en service le 3 décembre 2018.

Monsieur K a suivi au premier chef le processus de recrutement.

7.

Le 29 avril 2019, Madame C a rencontré, à sa demande, Monsieur D administrateur-délégué et lui a fait part des comportements, qu'elle a décrits comme malsains et inadmissibles, qu'elle subissait depuis son engagement de la part Monsieur K

8.

Madame C et Monsieur D se sont revus le 3 mai. A cette occasion, celle-ci a confirmé avoir été victime de harcèlement de la part de Monsieur K

9.

Le mercredi 8 mai 2019, Madame C a eu un entretien personnel avec ATTENTIA¹, conseiller en prévention aspects psychosociaux de la société LABORATOIRE LUC OLIVIER et a demandé le lancement d'une intervention psychosociale pour harcèlement moral au travail.

A l'issue de l'entretien personnel, elle a déposé une demande d'intervention psychosociale formelle individuelle.

Durant toute la journée du 8 mai, des négociations se sont tenues entre les conseils de la société et de Madame C à l'issue desquelles une convention de transaction fixant les modalités de la rupture de son contrat de travail est intervenue.

10.

Le jeudi 9 mai, alors qu'une réunion (réunion sur l'évolution des affaires) était programmée de longue date entre les administrateurs, Monsieur C a informé les administrateurs KL et KU du problème dénoncé par Madame C

¹Dès le 9 avril 2019, Madame C avait pris rendez-vous pour un entretien informel avec le conseiller en prévention aspects psychosociaux de l'employeur chez ATTENTIA.

Monsieur K a alors été entendu à ce propos et, suite à la lecture de la plainte formelle de Madame C, a énoncé ses observations.

Un procès-verbal de cette réunion a été dressé.

En synthèse, Monsieur K

- a nié les faits et a contesté la teneur des propos de Madame C
- a exposé que les propos de Madame C. étaient positifs, qu'il n'y avait rien de compromettant à son égard ; que sa responsabilité n'était pas engagée ; que Madame C n'était peut-être pas la personne adéquate pour le poste de DRH.
- que l'entreprise devait le protéger contre les accusations de Madame C ;
- que de tels incidents se produisaient dans « beaucoup d'entreprises » ;
- que son travail avait toujours été satisfaisant et que l'entreprise enregistrait de bons résultats.

11.

Ce même jour, le 9 mai 2019, un conseil d'administration extraordinaire a été convoqué le lundi 13 mai 2019 à 9h00.

L'ordre du jour du conseil d'administration extraordinaire était le suivant :

- « *Décision des membres du Conseil de ce 9 mai 2019 concernant le contrat de travail de Monsieur K suite au problème de harcèlement.*
- *Convocation d'une Assemblée générale extraordinaire concernant le mandat de Monsieur K (révocation ou non) ».*

Ce même 9 mai 2019 toujours, le contrat de Monsieur K a été suspendu temporairement dans l'attente de la prise de position du conseil d'administration de l'entreprise le 13 mai 2019

12.

Le lundi 13 mai 2019, après l'audition de ses membres, le conseil d'administration a délibéré et a décidé, par trois voix contre une de rompre pour motif grave le contrat de Monsieur K².

Monsieur K a participé à ce conseil d'administration avec l'assistance de son avocat.

13.

La notification du congé pour motif grave s'est faite par courrier recommandé avec accusé de réception le jour même, le lundi 13 mai 2019.

La lettre de dénonciation des motifs graves a été envoyée par courrier recommandé avec accusé de réception du 16 mai 2019.

² Tous les administrateurs ont voté pour la rupture du contrat de Monsieur K, sauf Monsieur K lui-même.

IV. Appréciation du tribunal

A. En ce qui concerne la demande d'une indemnité compensatoire de préavis

Positions des parties

14.

Monsieur K estime que la dénonciation des faits qui lui sont reprochés – par ailleurs contestés – est tardive.

Pour lui, le licenciement n'a pas été notifié dans les délais : il a été licencié pour motif grave le lundi 13 mai 2019 pour des faits dont son employeur avait connaissance, par l'intermédiaire de son administrateur-délégué, Monsieur D depuis de 29 avril 2019.

Monsieur K en conclut que son licenciement pour faute grave est irrégulier et il demande donc une indemnité compensatoire de préavis.

A titre subsidiaire, Monsieur K fait valoir que la société LABORATOIRE LOUC OLIVIER ne démontrerait pas la réalité ni la gravité des faits qui lui sont reprochés.

15.

La société LABORATOIRE LUC OLIVIER considère, quant à elle, avoir respecté le délai légal de trois jours pour le licencier pour motif grave. Elle estime que l'organe compétent pour licencier, le conseil d'administration, n'a pu valablement se réunir et décider que le 13 mai 2019, date à laquelle le congé pour motif grave a été notifié à Monsieur K la notification des motifs graves intervenant elle le 16 mai suivant.

Elle affirme, par ailleurs, que les fautes reprochées à Monsieur K sont avérées et, en conséquence, que le licenciement pour motif grave, sans préavis ni indemnité est justifié.

En droit

16.

Principes

Conformément à l'article 35, alinéa 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relatives aux contrats de travail, chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.

Selon l'alinéa 2 de la même disposition, est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Il est admis que pour apprécier le caractère de motif grave, il faut se poser la question de savoir si le comportement reproché permet ou non le maintien de la confiance indispensable dans les relations professionnelles, indépendamment du fait de savoir si la faute est de nature contractuelle ou si l'employeur a subi un préjudice³.

Le juge apprécie souverainement la gravité de la faute et son incidence sur la possibilité de poursuivre la relation professionnelle. Il peut avoir égard à tous éléments de nature à fonder son appréciation, à la

³ Cass., 6 mars 1995, *Pas.*, p. 278 ; Cass., 9 mars 1987, *Pas.*, p. 815.

condition de ne pas modifier les critères légaux – par exemple en liant l'appréciation de la possibilité de poursuivre les relations professionnelles malgré la faute grave au critère, qui lui est étranger, de la disproportion entre cette faute et la perte de son emploi par le travailleur⁴.

Dans son appréciation, le juge peut prendre en considération toutes les circonstances de nature à l'éclairer sur la gravité du fait fautif⁵, qu'elles soient ou non invoquées dans la notification des motifs et qu'elles soient ou non comprises dans le délai de trois jours⁶. Aucune disposition légale n'impose un délai quelconque dans lequel les faits antérieurs invoqués pour éclairer le motif grave doivent s'être produits⁷. Par contre, dès lors que n'est pas apportée, soit la preuve du fait reproché au travailleur et précédant de trois jours ouvrables ou moins le congé pour motif grave, soit la preuve de son caractère fautif, le juge n'a pas à tenir compte des faits se situant plus de trois jours ouvrables avant ledit congé⁸ ou de faits autres que ceux invoqués dans la notification des motifs.

La qualification de motif grave que donnent de certains faits le contrat de travail ou le règlement de travail ne lie pas le juge⁹. Tout au plus, cette qualification peut constituer un indice de l'importance que les parties ont entendu attacher à certains faits.

17.

Durée et nature du délai

Le congé pour motif grave doit être donné dans les trois jours ouvrables qui suivent la connaissance du fait constitutif de motif grave.

Ainsi, le congé ne peut plus être donné sans préavis lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé depuis trois jours ouvrables au moins, de telle sorte que le motif qui n'a pas été invoqué dans les trois jours ouvrables de sa connaissance n'est pas un motif grave.

Il s'agit d'une présomption irréfragable.

Le délai de trois jours est un délai de déchéance. Il ne peut être suspendu¹⁰.

18.

Prise de cours du délai

Le délai de trois jours pour notifier le congé prend cours à partir du moment où la partie qui a le pouvoir de rompre a connaissance du fait justifiant la rupture.

Le point de départ du délai de trois jours dépend donc de deux éléments :

- la connaissance du fait ainsi que de toutes les circonstances qui peuvent lui attribuer le caractère de motif grave ;
- la connaissance de ces éléments par la partie qui a le pouvoir de rompre le contrat.

⁴ Cass., 6 juin 2016, n° S.15.0067.F, Juridat.

⁵ Cass., 28 octobre 1987, *Pas.*, 1988, p. 238.

⁶ C. Wantiez, *Le congé pour motif grave*, Larcier, 1998, 46 et ss.

⁷ Cass., 3 juin 1996, *Pas.*, n° 205 ; Cass., 6 septembre 2004, n° S.04.0008.N, Juridat.

⁸ Cass., 2 décembre 1996, *Pas.*, n° 472 ; Cass., 27 novembre 1989, *Pas.*, 1989, p. 376 ; C. Wantiez, *Le congé pour motif grave*, Larcier, 1998, 49-50.

⁹ Voy. W. van Eeckhoutte, *Compendium social. Droit du travail '14-'15*, Waterloo, kluwer, 2014, p. 2190 et les références citées.

¹⁰ Cass., 28 nov. 1977, *Pas.*, 1978, I, p. 334 ; Cass., 12 déc. 1969, *Pas.*, 1970, I, p. 340 ; C. trav. Liège, 5 déc. 1978, *J.L.*, 1978-1979, p. 212 ; Trib. trav. Brux., 21 oct. 1977, *J.T.T.*, 1978, p. 33.

Selon la Cour de cassation, « le fait qui constitue le motif grave de rupture est connu de la partie donnant congé lorsque celle-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère de motif grave, une certitude suffisante à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice » ¹¹.

La connaissance suffisante du fait et la preuve de celui-ci sont cependant deux choses distinctes.

La partie qui donne congé doit avoir une connaissance personnelle du fait fautif. Par conséquent, il peut s'écouler un certain délai entre le jour où ce fait s'est produit et celui où la personne compétente pour donner congé en a connaissance. Ce délai doit toutefois être d'une durée raisonnable et justifiée.

S'agissant d'un élément de fait, c'est le juge du fond qui apprécie souverainement en tenant compte des circonstances de l'espèce à partir de quel moment l'auteur du congé a acquis la connaissance suffisante du fait avec tous les éléments de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave¹². L'employeur doit établir à quel moment il a pu avoir une connaissance suffisante des faits pour lui permettre de prendre une décision en connaissance de cause.

Le délai de trois jours ne commence à courir que lorsque les faits et circonstances sont portés à la connaissance de la personne qui a le pouvoir de rompre le contrat.

Si la chose ne pose de problème dans le chef du travailleur, il peut en aller autrement dans le cas d'un licenciement, la personne ayant le pouvoir de licencier pouvant être située à un niveau hiérarchique nettement supérieur à celui du travailleur à qui la faute est reprochée.

Quel que soit le temps nécessaire pour qu'une information complète « remonte » jusqu'au niveau de pouvoir ad hoc, il est unanimement admis que le délai ne commencera à courir qu'à partir de l'information à la personne qui a le pouvoir de rompre.

Ainsi, ce n'est pas parce que les faits seraient connus des collègues de travail ou de la hiérarchie que le délai de trois jours a commencé à courir : il ne court qu'à dater du moment où la personne qui a le pouvoir de rompre en a une connaissance personnelle.

Il peut ainsi s'écouler un laps de temps important entre le fait et le congé, sans nécessairement que ce dernier puisse être reconnu comme tardif.

Lorsque le pouvoir de procéder au licenciement appartient à un organe collégial, le point de départ du délai de trois jours prévu par l'article 35 de la loi relative aux contrats de travail est, en règle générale, le jour où les faits sont portés valablement à la connaissance de l'organe collégial qui a été convoqué ¹³.

« Le Comité de gestion est un organe collégial de sorte que la prise de connaissance des faits pouvant légitimer un licenciement pour motif grave doit avoir lieu au sein de cet organe, ce qui suppose que les membres de ce comité, après avoir été convoqués de façon régulière, se prononcent après une délibération commune. Par conséquent, la connaissance des faits par chacun des membres individuellement n'équivaut pas à la connaissance des faits par l'organe lui-même si ceux-ci ne se sont pas réunis conformément à la procédure en vigueur.

Afin d'acquiescer une connaissance suffisante des faits, l'organe compétent peut décider dans un premier temps d'entendre le membre du personnel concerné » ¹⁴.

¹¹ Cass., 14 mai 2001, J.T.T., 2001, p. 390 ; Cass., 8 nov. 1999, J.T.T., 2000, p. 210 ; Cass., 6 sept. 1999, J.T.T., 1999, p. 457 ; Cass., 14 oct. 1996, J.T.T., 1996, p. 500.

¹² Cl. WANTIEZ, Le congé pour motif grave, Ed. Droit social, Larcier, 1998, n°3, p. 72.

¹³ C. T. Bruxelles, 14 juillet 2014, R.G. n° 2012/AB/130, Or. 2015/1, p. 32 et note B. PATERNOSTRE.

¹⁴ C. T. Bruxelles, 14 mai 2013, R.G. n° 2012/AB/555, www.juridat.be, p. 10.

Après avoir constaté qu'au sein d'une ASBL, seul le conseil d'administration était compétent pour licencier, la Cour du Travail de Liège a également confirmé que « *le fait que certains membres de ce conseil d'administration aient eu connaissance des faits de manière préalable à la connaissance acquise par le conseil d'administration est donc sans pertinence. Il en va de même des affirmations hypothétiques selon lesquelles le conseil d'administration aurait pu ou aurait dû se réunir avant cette date* »¹⁵.

19.

Précision du motif grave

Par ailleurs, les motifs graves doivent être exprimés de manière à permettre, d'une part, à la partie qui a reçu le congé de connaître avec exactitude les faits qui lui sont reprochés et, d'autre part, au juge d'apprécier la gravité du motif allégué dans la lettre notifiant le congé et de vérifier s'il s'identifie avec celui qui est invoqué devant lui¹⁶. Par contre, des faits qui ne sont pas mentionnés dans la notification du motif grave peuvent être pris en considération pour éclairer les faits invoqués comme motif grave.

20.

Charge de la preuve

L'article 35, alinéa 8, de la loi relative aux contrats de travail énonce enfin que c'est la partie qui invoque le motif grave qui doit en prouver la réalité, de même que le respect des délais dans lesquels le congé et les motifs ont été notifiés.

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 n'impose par contre à l'employeur aucune obligation d'audition préalable du travailleur qu'il a l'intention de licencier pour motif grave.

21.

Indemnité compensatoire de préavis

Selon l'article 39, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, 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 par la même loi, 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.

En l'espèce

22.

Quant au délai

Le conseil d'administration de la société LABORATOIRE LUC OLIVIER est constitué de quatre membres : Monsieur D , Monsieur KU , Monsieur KL et Monsieur K lui-même.

Il ressort des statuts de la société LABORATOIRE LUC OLIVIER que le pouvoir de licencier le directeur général, Monsieur K appartenait au conseil d'administration dûment convoqué et régulièrement réuni.

La connaissance des faits par chacun des membres, Messieurs D , KL et KU individuellement, n'équivalait pas à la connaissance des faits par le conseil d'administration lui-même puisque ceux-ci n'étaient pas réunis conformément à la procédure en vigueur le 9 mai 2019.

¹⁵ C.T. Liège, div. Namur, 21 avril 2015, n° R.G. 2013/AN/19, www.juridat.be, p. 6.

¹⁶ Cass., 2 juin 1976, *Pas.*, p. 1054 ; Cass., 27 février 1978, *Pas.*, p. 737.

Le conseil d'administration de la société a été valablement convoqué et réuni le lundi 13 mai 2019.

La prise de connaissance des faits par la personne compétente pour licencier – le conseil d'administration valablement et dûment convoqué - a bien eu lieu le lundi 13 mai 2019.

La notification du congé pour motif grave a été réalisée le 13 mai 2019.

Les motifs du licenciement ont été dénoncés par courrier recommandé du jeudi 16 mai 2019.

Par conséquent, le double délai de trois jours prescrit par l'article 35 de la loi relative aux contrats de travail a donc bien été respecté en l'espèce.

La rupture du contrat de travail de Monsieur K est régulière.

Pour autant que de besoin, le tribunal observe qu'en vue de la réunion du conseil d'administration du 13 mai 2019, l'employeur avait fait procéder dans l'urgence à la traduction vers l'anglais des déclarations de Madame C. du 8 mai 2019 et ce, afin de permettre aux deux administrateurs non francophones de pouvoir utilement prendre position quant aux faits litigieux. Ce document été transmis par mail du vendredi 10 mai 2019¹⁷.

23.

Quant à la gravité de la faute et son incidence sur la possibilité de poursuivre la relation professionnelle

La société LABORATOIRE LUC OLIVIER a licencié Monsieur K pour harcèlement envers Madame C

Les éléments soumis à l'appréciation au tribunal sont les suivants :

- le certificat médical du 7 mai 2019 du médecin traitant : « *Je soussignée docteur en médecine certifie que madame C a consulté à trois reprises pour des symptômes secondaires liés à un harcèlement dont elle se dit victime sur son lieu de travail* ».
- Une attestation de consultation établie par une psychologue pour des faits de harcèlement dont Madame C se dit victime. Elle évoque deux consultations en date des 26 mars et 4 avril 2019.
- la plainte formelle déposée par Madame C le 8 mai 2019 auprès du conseiller en prévention psychosociale qui décrit les faits, dans le temps et l'espace, qu'elle avait à reprocher dans ce contexte à Monsieur K, depuis son engagement. Cette plainte retranscrit l'agenda tenu par Madame C à partir du 23 avril 2019 ; dans celui-ci elle a relaté les situations problématiques rencontrées dans l'exercice de sa relation de travail avec Monsieur K
- Le compte-rendu de la réunion du 9 mai 2019 qui consigne l'audition de Monsieur K au sujet de la plainte de Madame C pour harcèlement moral¹⁸.
- Le procès-verbal du conseil d'administration du 13 mai 2013 auquel étaient présents le conseil respectif des parties et, au cours duquel, la parole a été accordée à chacun.

¹⁷ Trouve ici à s'appliquer l'enseignement d'un arrêt de la Cour du Travail de Gand du 13 novembre 2017, par lequel il a été jugé que « *les administrateurs qui ont le pouvoir de licencier et qui ne connaissent pas le néerlandais ont le droit de reporter leur décision jusqu'à ce qu'ils aient connaissance du dossier dans sa totalité, en ce compris la traduction des courriels établis en néerlandais, même si ceux-ci ne contiennent pas d'éléments complémentaires* ». Cette jurisprudence trouve évidemment également à s'appliquer lorsque les administrateurs ne connaissent pas le français.

¹⁸ Cette réunion rassemblait tous les administrateurs de la société : Monsieur C, Monsieur KU, Monsieur KL et Monsieur K ; c'est au cours de cette réunion que le contenu de la plainte a été portée à la connaissance de ce dernier et que son audition a été recueillie.

- Les témoignages écrits de collègues de travail qui confirment les faits décrits par Madame C à l'administrateur délégué et dans sa plainte.
- L'attestation du psychanalyste de Madame C, le Professeur Jacques ROISIN, Docteur en psychologie et psychanalyste, chargé de cours émérite de l'UCL, qui explique avoir suivi Madame C pendant plusieurs mois : *« Je soussigné, Jacques Roisin, atteste par la présente avoir reçu en consultation Madame C. pendant plusieurs mois et ce à partir du 14 juin 2019. La consultation était motivée par une situation psychologique difficile en lien au contexte professionnel de Madame C. Celui-ci concernait une relation avec une personne occupant un poste de direction dans laquelle était éprouvé un harcèlement insistant à contenu dévalorisant. L'absence de perspective de solution de cette situation relationnelle a créé des difficultés importantes dans le vécu de Madame C. Celle-ci a ainsi souffert de perte de confiance en soi, du sentiment de ne pas pouvoir se protéger, d'une diminution de confiance dans l'avenir professionnel, d'une insécurité liée aux responsabilités correspondant pourtant à ses souhaits et ses capacités professionnelles. La reconstruction psychologique a exigé un travail important, difficile, ainsi que beaucoup de ténacité dans le chef de Madame C. »*.

Ces éléments démontrent que :

- Monsieur K est à l'origine de faits constitutifs de harcèlement en ayant créé :
 - *un climat oppressant résultant des discussions interminables* entre lui et Madame C. Le moindre incident était analysé pendant plusieurs heures.
 - *un climat de méfiance* qui avait pour but d'isoler Madame C des autres membres de l'entreprise.
 - *l'isolement de Madame C*, l'entrave de son autonomie et l'ingérence constante de Monsieur K dans ses prérogatives de responsable des ressources humaines.
 - *L'infantilisation de Madame C* : à titre d'exemple, lorsqu'elle rencontrait le personnel du laboratoire, Monsieur K lui disait comment elle devait s'adresser aux gens.
 - *La création d'un climat agressif* suite aux nombreuses colères et crises de Monsieur K lorsque ses attentes n'étaient pas rencontrées. Il estimait que Madame C ne lui faisait pas confiance et lui affirmait que « le doute mène à l'échec ». Il voulait qu'elle se « plie à sa volonté pour que ça puisse marcher ».
 - *Les manipulations de Monsieur K* par l'instauration d'une relation « bourreau-victime ».
 - *Les menaces voilées de licenciement*.
- Monsieur K n'avance aucun argument de fond pour contester les accusations dont il a été l'objet. Les seuls arguments développés par Monsieur K peuvent être résumés comme suit :
 - il a nié les éléments de fait relatés dans la plainte de Madame C et/ou a minimisé leur importance, allant même jusqu'à demander à Monsieur C, ce qu'il considérait vraiment comme grave dans les faits relatés ;
 - il a prétendu que « cela » arrivait dans beaucoup d'entreprises et qu'elle devait le supporter.
 - il a inversé les rôles et prétendu qu'il appartenait à l'entreprise de le protéger contre les accusations de Madame C.
 - Monsieur K a indiqué qu'il n'y avait plus de réel problème dès lors que Madame C avait quitté l'entreprise ;
 - Entre le moment de son entretien avec les autres administrateurs le jeudi 9 mai 2019 et le conseil d'administration extraordinaire du lundi 13 mai 2019, Monsieur K n'a fait valoir aucun argument écrit.

24.

L'existence des fautes commises par Monsieur K corroborée par les diverses pièces du dossier, dont la plainte formelle de Madame C du 8 mai 2019, le procès-verbal d'audition de Monsieur K

du 9 mai 2019, les certificats médicaux fournis par Madame C ainsi que les témoignages concordants des collègues de Madame C et Monsieur K, est avérée.

25.

En tant que Directeur général, Monsieur K avait des responsabilités très importantes vis-à-vis du personnel.

Monsieur K faisait partie du personnel de direction et de confiance de l'entreprise.

Sa fonction impliquait qu'il était responsable de « *la gestion des services administratifs, des ressources humaines et informatiques* » de la société et donc de la charge psychosociale.

Par conséquent, il était le garant de la qualité des relations sociales dans l'entreprise en assumant les fonctions hiérarchiques le plus élevées. Il était le dernier recours en cas de harcèlement et dès lors son comportement devait être exemplaire.

Monsieur K a abusé de son pouvoir hiérarchique à l'égard d'une nouvelle et jeune travailleuse de l'entreprise et ce, alors qu'il se devait d'adopter une attitude exemplaire en toutes circonstances.

26.

La preuve de l'existence d'un comportement inadéquat, qui a toutes les formes du harcèlement, dans le chef de Monsieur K est établie.

Monsieur K ne renverse pas cette situation.

La faute commise par Monsieur K, en outre, était suffisamment grave pour rendre immédiatement et irrémédiablement impossible la poursuite de son contrat de travail.

27.

Le licenciement pour motif grave de Monsieur K était dès lors justifié et la demande de paiement d'une indemnité compensatoire de préavis doit être rejetée.

B. En ce qui concerne la demande d'une prime de fin d'année *pro rata temporis* 2019

28.

Le licenciement pour motif grave est intervenu de manière régulière et fondée.

Monsieur K ne justifie pas sa demande.

29.

Par conséquent, la prime de fin d'année *pro rata temporis* 2019 n'est pas due.

C. En ce qui concerne la demande de dédommagement contractuel complémentaire prévu en cas de licenciement correspondant à 5 années de primes patronales à l'assurance groupe

30.

Monsieur K réclame le paiement du montant de 90.000 € à titre de dédommagement complémentaire contractuel égal à cinq années de primes patronales nettes à l'assurance groupe (5 x 18.000 €) et ce, en vertu de l'article IV de l'avenant au contrat de travail n° 1.

31.

Cet article IV de l'avenant n° 1 au contrat de travail est libellé comme suit :

« En cas de licenciement de Monsieur K sauf pour motif grave, la société accordera à Monsieur K un dédommagement complémentaire égal à cinq années de primes patronales à l'assurance groupe et ce, en sus du préavis ou de l'indemnité compensation de préavis du(e) en vertu de la loi du 03.07.1978 relative aux contrats de travail ».

L'article IV de l'avenant au contrat de travail n°1 exclut expressément le paiement de ce « dédommagement complémentaire contractuel » en cas de licenciement pour motif grave.

32.

Dès lors que le licenciement pour motif grave est fondé, les conditions prévues par l'article IV de l'avenant n° 1 au contrat de travail ne sont pas remplies et la demande doit être rejetée.

D. En ce qui concerne la demande de 4 semaines de rémunération au titre d'outplacement

33.

Monsieur K expose que son employeur n'a pas mis en œuvre la procédure d'outplacement à laquelle il avait droit, indépendamment du fait que son licenciement soit intervenu pour motif grave.

Selon lui, la société LABORATOIRE LUC OLIVIER a commis une faute en ne mettant pas en œuvre cette procédure de laquelle résulte un dommage donnant lieu à réparation : la perte d'une chance d'avoir pu en bénéficier.

Monsieur K estime, en effet, que le bénéfice d'un outplacement lui aurait permis de se repositionner plus rapidement sur le marché de l'emploi, alors que dans les faits, il n'a pas retrouvé de fonction équivalente et a dû s'orienter vers la fourniture de services de consultance pour le compte de différents clients.

Monsieur K estime son dommage à 4 semaines de rémunération dont il réclame le paiement au titre de réparation (soit 11.228,01 €, ce montant correspond à celui qui aurait été ponctionné par l'employeur sur sa rémunération s'il avait été licencié avec une indemnité compensatoire de préavis), en plus de son indemnité compensatoire de préavis.

A titre subsidiaire, il fixe le montant de son dommage à la somme de 5.000 € hors TVA.

34.

La perte d'une chance réelle d'obtenir un avantage ou d'éviter un désavantage donne lieu à réparation s'il existe un lien de « *conditio sine qua non* » entre la faute et cette perte de chance¹⁹.

La perte d'une chance ne peut donc donner lieu à réparation que si la chance perdue était réelle ou sérieuse. Il ne peut s'agir d'un dommage incertain.

Le travailleur qui se prétend lésé en raison de l'absence de mise en œuvre d'une procédure d'outplacement doit démontrer concrètement le dommage subi et son importance²⁰.

L'absence d'offre d'outplacement n'est pas automatiquement fautive²¹.

35.

En l'espèce, Monsieur K n'apporte pas la preuve qu'il aurait fait valoir ses droits à l'égard de l'ONEM ni qu'il ait mis la société LABORATOIRE LUC OLIVIER en demeure de lui faire une offre d'outplacement des travailleurs.

¹⁹ Cass., 15 mars 2010, R.G. C.09.0433.N, www.cass.be.

²⁰ C. trav. Bruxelles, 9 mars 2018, R.G. 2016/AB/375, www.terralaboris.be, p. 15.

²¹ C. trav. Bruxelles, 20 février 2018, R.G. 2015/AB/873, www.terralaboris.be, p. 8.

La perte d'une chance n'était pas réelle dès lors que Monsieur K n'a pas fait valoir ses droits à l'égard de l'ONEm ni mis son employeur en demeure de lui faire une offre d'outplacement.

Il n'avait dès lors aucune chance de pouvoir bénéficier du reclassement professionnel.

En tout état de cause, à supposer la perte d'une chance établie, quod non en l'espèce, il appartient à Monsieur K de démontrer concrètement le dommage subi par la perte d'une chance invoquée, ce qu'il ne fait pas.

36.

Sa demande est rejetée.

E. En ce qui concerne la demande relative à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

37.

Monsieur K considère que son licenciement était manifestement déraisonnable et réclame de ce chef une indemnité équivalente à 17 semaines de rémunération.

38.

Il n'y a pas lieu d'examiner une demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable lorsqu'il a été jugé que le licenciement pour motif grave est fondé ²².

39.

La doctrine confirme que : « l'analyse du motif grave invoqué par l'employeur et l'analyse de la motivation du licenciement se recoupent dès lors que chacune de ces questions porte sur le motif à l'origine du licenciement. Il va donc de soi, dans ces hypothèses, que le licenciement ne puisse être qualifié de manifestement déraisonnable dès lors que le motif du licenciement a été analysé et considéré comme suffisamment grave pour justifier un licenciement pour motif grave. (...) »

Inversement, il convient toutefois de souligner que le fait qu'un motif grave soit qualifié d'irrégulier ou de non fondé par le tribunal, n'entraîne pas automatiquement le caractère manifestement déraisonnable du licenciement ²³. Le caractère irrégulier du licenciement en raison du non-respect du délai de trois jours prévu à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 ou d'un vice de forme ne présume en rien de la réalité ni de la gravité des fautes qui doit faire l'objet d'un examen distinct dans le cadre de la question du licenciement manifestement déraisonnable. De même, l'absence de gravité suffisante des faits invoqués par l'employeur n'implique pas automatiquement que le licenciement ne reposerait sur aucun fait lié à la conduite ou l'aptitude du travailleur ou aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise » ²⁴.

40.

Au vu des considérations qui précèdent, le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

La demande de ce chef n'est pas fondée.

²² C.T. Mons, 26 avril 2019, R.G. n° 2017/AM/246 et T. T. Hainaut (div. Charleroi), 5 septembre 2017, R.G. n° 16/1019/A; T. T. Hainaut (div. Charleroi), 5 septembre 2017, n° R.G. 16/1876/A.

²³ T.T. fr. Bruxelles, 20 janvier 2017, R.G. 15/7049/A.

²⁴ A.-V. MICHAUX, S. GÉRARD, S. SOTTIAUX, Motivation du licenciement et sanction du licenciement manifestement déraisonnable (C.C.T. n° 109), Analyse critique d'une jurisprudence naissante, RDS 2018/3, pp. 370-371. Dans le même sens : S. LACOMBE, A.-F. BRASSELLE, E. CARLIER, *Le droit de la rupture du contrat de travail*, Bruxelles, Larcier, 2018, p. 635.

F. En ce qui concerne la demande de condamnation au paiement de jours fériés

41.

La demande de condamnation au paiement de « 678,52 € au titre de jours fériés non payés », formulée pour la première fois dans les conclusions additionnelles et de synthèse du 20.09.2021 est prescrite (article 15 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

G. En ce qui concerne la demande relative à la prime unique correspondant à l'arriéré de primes patronales d'assurance groupe

42.

Monsieur K sollicite la condamnation de la société LABORATOIRE LUC OLIVIER au paiement d'un montant total de 18.159,36 € net à titre de prime unique correspondant à l'arriéré de primes patronales d'assurance groupe dues durant la période contractuelle ou, à titre subsidiaire, à titre d'indemnité de dommages et intérêts en réparation du dommage subi en raison du non-paiement des primes patronales d'assurance groupe dues pour ces périodes correspondant au montant de cette prime.

43.

Selon lui, les adaptations contractuelles relatives aux primes patronales de l'assurance-groupe n'ont pas été effectuées par son employeur.

44.

La société relève que Monsieur K expose qu'elle serait restée en défaut de payer les cotisations patronales dans l'assurance groupe entre 2015 et 2017 alors qu'elle aurait payé 16.008,22 € de primes en 2018 (au lieu de 8.000 €) et 3.480 € de primes en 2019 (au lieu de 7.500 €).

45.

La société LABORATOIRE LUC OLIVIER précise que conformément à l'avenant n° 1 du 12 juillet 2017, par lequel « la société s'engage à contracter une assurance de groupe en faveur de Monsieur K en sa qualité de membre du personnel appartenant à la catégorie de direction générale, à concurrence d'une prime patronale annuelle de 8.000 EUR net d'impôts. » et qu'elle a bien contracté une assurance groupe pour Monsieur K

La prime annuelle de 8.000 € correspond à 666,67 €/mois, montant qui a bien été versé dans l'assurance groupe de Monsieur K jusqu'à son licenciement. Un montant total de 20.184,22 € a ainsi été versé dans ladite assurance groupe.

46.

Force est de constater que Monsieur K n'a pas répondu à cet argument.

47.

Il convient donc de l'inviter à le faire.

Le tribunal souhaite également que les parties lui fournisse un relevé détaillé des primes d'assurance-groupe versées au cours de la relation de travail et toutes explications utiles à ce sujet.

Une réouverture des débats s'impose donc.

H. En ce qui concerne la demande d'un euro provisionnel à titre des parties variables des primes annuelles contractuelles dues au prorata pour la période du 1er juillet 2017 jusqu'à la date de la rupture du contrat

48.

Monsieur K fait valoir que l'avenant à son contrat de travail du 12 juillet 2017, prévoyait l'octroi d'un montant variable dont le calcul était à déterminer « selon une méthode à approuver par le Conseil d'Administration lors de sa deuxième séance de l'année 2017 ». Il ajoute que le conseil d'administration prévu à la fin de l'année 2017 n'a jamais eu lieu et que la méthode de calcul en question n'a donc jamais été déterminée. Par conséquent, il postule la condamnation de la société au paiement d'un euro provisionnel

49.

La société rappelle que Monsieur K était lui-même administrateur et qu'il lui appartenait de faire mettre à l'agenda du conseil d'entreprise la détermination de la méthode de calcul en question. Il est lui-même (co)-responsable de son dommage en l'espèce et, partant, estime que cette demande doit être rejetée.

50.

Cette position est insuffisante pour rejeter la demande de Monsieur K

Il convient d'inviter la société LABORATOIRE LUC OLIVIER à déterminer le montant dû de ce chef.

A cette fin, il est réservé à statuer et la réouverture des s'impose.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement à l'égard des parties,

CONSTATE que la demande de condamnation d'une somme de 678,52 euros au titre de jours fériés non payés est irrecevable car prescrite.

Pour le surplus, **DIT** la demande recevable et partiellement fondée.

CONSTATE et DIT POUR DROIT que le licenciement pour motif grave de Monsieur K est régulier et fondé.

DEBOUTE Monsieur K de ses demandes de condamnation de la société LABORATOIRE LUC OLIVIER d'indemnité compensatoire de préavis, de prime de fin d'année 2019, de dédommagement complémentaire contractuel en cas de licenciement, d'indemnité de perte de chance, d'indemnité du chef de licenciement manifestement déraisonnable.

RESERVE à statuer pour le surplus, rouvre les débats aux fins susvisées et **fixe** la cause à l'audience du 20/06/2022 à 9h00 pour une durée de 40 minutes.

AINSI jugé et signé avant prononciation par la 2^{ème} chambre du tribunal du travail de Liège, division Namur, où siégeaient:

Madame Céline BILGINER, Juge président le siège

Monsieur Jean-Marie HUBAUX, Juge social employeur

Monsieur Jean-Marie GODEFROID, Juge social employé

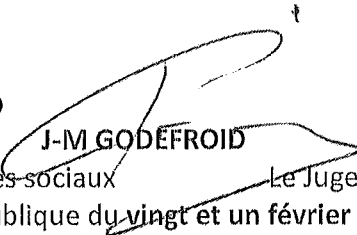
qui ont assisté aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature, de Madame Anne DE LAET, Greffier,



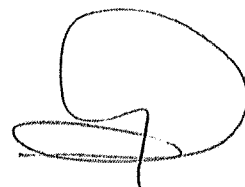
A. DE LAET
Le Greffier



J-M HUBAUX

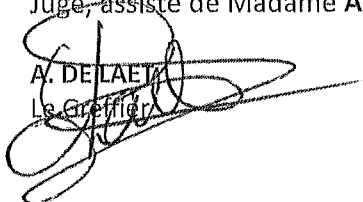


J-M GODEFROID

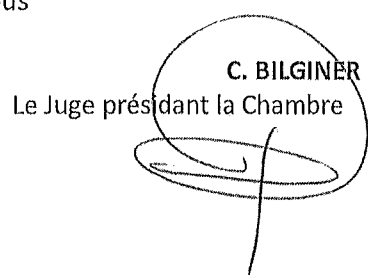


C. BILGINER

Et prononcé en langue française à l'audience publique du **vingt et un février deux mille vingt-deux** de la 2^{ème} chambre du tribunal du travail de Liège, division Namur, par Madame Céline BILGINER, Juge, assisté de Madame Anne DE LAET, Greffier, qui signent ci-dessous



A. DE LAET
Le Greffier



C. BILGINER
Le Juge président la Chambre