



numéro de répertoire

2021/

date du jugement

05/11/2021

numéro de rôle

R.G. : 20/ 2851/ 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****Septième chambre**

présenté le

ne pas enregistrer

En cause :

Madame P

Partie demanderesse,

ayant comparu personnellement et assistée de son conseil, Maître RASNEUR ANTOINE, avocat, à 1150 WOLUWE-ST-PIERRE, Avenue de Tervueren, 412/5,

Contre :

La SA ASIT BIOTECH, (BCE: 0460.798.795),
Rue des Chasseurs Ardennais 7 à 4031 ANGLEUR

Partie défenderesse,

ayant comme conseil Maître STRONGYLOS MICHEL, avocat, à 4020 LIEGE 2, Place des Nations Unies 7, et ayant comparu par Maître SAINTES ROMANE

I. La procédure

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

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

- la requête introductive d'instance reçue au greffe le **13/10/2020**.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du **08/10/2021**.

II. Les faits

1.

Madame P est engagée par la société BIOTECH TOOLS à partir du 6 juin 2005, au terme d'un contrat de travail à durée indéterminée. Le contrat prévoit que l'intéressée exécutera notamment des prestations de gestion, d'organisation et d'exécution de travaux de recherche et de développement, principalement dans le domaine de l'immunothérapie de l'allergie, de maladies auto-immunes et du rejet de greffe.

Par ailleurs, le contrat de travail précise que Madame P accepte explicitement les responsabilités relatives à ces missions.

La société BIOTECH TOOLS, dont Monsieur I est l'administrateur, devient par la suite la S.A. ASIT BIOTECH (ci-après ASIT).

ASIT est une société anonyme active dans le secteur de la recherche biotechnologique et, de manière plus spécifique, du développement de nouveaux traitements visant à prévenir et à

soigner les maladies allergiques ainsi que les maladies auto-immunes. La société est cotée en bourse, à partir d'avril 2016.

Dans le cadre de la seconde étude – phase III – deux médecins sont chargés de coordonner le projet, Madame P et Monsieur H. En juillet 2018, ces deux médecins cessent leur collaboration avec la société ASIT.

Dès lors, à partir d'octobre 2018, Madame P rejoint le département clinique ; elle est en charge de la gestion du programme de développement clinique du produit phare de la société ASIT, gp-ASIT +, à savoir un traitement du rhume des foins, produit sur lequel elle travaille, dès l'entame de sa fabrication.

Au même moment, un sieur V devient responsable par intérim du département clinique tandis qu'un nouveau médecin est engagé comme responsable de l'étude clinique (le docteur D) ainsi qu'un projet manager, Madame L.

Dans le cadre de la phase III du projet, ASIT engage la société ICON Inc. comme sous-traitant, chargé de la réalisation de l'étude clinique du produit.

En décembre 2018, un nouveau management est mis en place au sein de la société, le mandat d'administrateur délégué de Monsieur L prend fin ; il est remplacé par un sieur B.

Par avenant au contrat de travail signé par les parties le 1^{er} avril 2019, le régime du temps travail de Madame P passe de temps plein à quatre cinquième temps, avec adaptation de la rémunération.

En août 2019, la société ASIT met fin au contrat travail du docteur D.

Madame P est en incapacité travail à partir du 23 septembre 2019 et jusqu'au 14 octobre suivant.

2.

La société ASIT expose que, dès le mois d'octobre 2019, elle s'est retrouvée dans une situation financière déficitaire alors que les résultats de la phase III du produit gp-ASIT + étaient attendus pour le 15 décembre suivant.

Toutefois, ces résultats sont communiqués le 25 novembre 2019 et n'atteignent pas les objectifs que les autorités de contrôle avaient imposés dans le domaine de l'allergie. Cela a eu pour conséquence d'aggraver la situation financière de la société, laquelle a été contrainte de déposer une requête en réorganisation judiciaire, le 19 septembre 2019.

Par jugement du 11 février 2020, le Tribunal de l'entreprise autorise la réorganisation judiciaire et accorde un sursis à la société. Par jugement du 2 février 2021, un plan de réorganisation judiciaire est homologué.

3.

Le 26 septembre 2019, la société ASIT fait état d'un échange de mails intervenus entre Monsieur V et différents intervenants de l'étude, dont Madame P et ICON. Madame P déclare qu'à partir de ce jour, elle n'a plus eu accès à ces e-mails professionnels.

Le même jour, la société ASIT publie un communiqué de presse dans lequel elle renseigne « *entrer dans la dernière ligne droite menant au résultat de phase III dans l'allergie aux pollens de*

gramlinées [...]. La société est en bonne position pour annoncer les premiers résultats d'efficacité d'ici la fin de l'année, comme prévu ».

Le 7 octobre 2019, ASIT reçoit la certification de conformité aux Bonnes pratiques de fabrication pour lancer la production sur son site de fabrication Ilégeois.

Le 14 octobre 2019, la société met fin au contrat travail de Madame P., moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, en vertu d'un courrier recommandé adressé par l'administrateur délégué de la société en ces termes :

« Par la présente, je te confirme que nous mettons fin au contrat travail qui nous lie depuis le 6 juin 2005 et ce avec effet immédiat le 14 octobre 2019, pour les raisons qui ont été évoquées avec toi ce matin.

L'indemnité compensatoire de préavis légale te sera versée après déduction des cotisations de sécurité sociale et des revenus fiscaux en vigueur.

La procédure de reclassement professionnel te sera proposée conformément aux dispositions légales.

Ton solde de tout compte et tes documents sociaux te seront adressés dans les 15 jours.

Pour autant que de besoin, nous renonçons expressément par la présente que la clause de non-concurrence ».

Le 25 novembre 2019, la société ASIT publie un nouveau communiqué de presse ; l'administrateur-délégué reconnaît que les résultats d'efficacité sont décevants et annonce un nouveau communiqué de presse d'ici la fin de l'année, concernant les suites à donner au produit gp-ASIT+.

Par courrier recommandé du 9 décembre 2019, Madame P. sollicite la communication des motifs concrets de son licenciement, ainsi que le paiement d'une indemnité complémentaire de préavis.

Par courrier du 17 décembre 2019, la responsable Ressources humaines réceptionne le courrier du 9 décembre et indique qu'elle adressera prochainement à Madame P. une lettre de motivation du licenciement.

Le 13 mars 2020, le conseil de Madame P. met en demeure la société de régulariser l'indemnité compensatoire de préavis. Il constate également que les motifs qui ont conduit au licenciement n'ont toujours pas été communiqués à sa cliente, tandis qu'il fait état du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

III. La position des parties et les demandes

Au terme de ses dernières conclusions, Madame P. postule la condamnation de la société ASIT biotech SA à lui payer :

- 2.153,62 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis (rectification de la base de calcul retenue), somme à majorer des intérêts à calculer au taux légal à dater du 14 octobre 2019 ;
- La somme nette de 33,14 € en raison du paiement tardif de la somme de 7.793,58 € (indemnité complémentaire de préavis) (intérêts au taux légal du 14/10/2019 au 31/12/2019) ;

- 4.307,23 € bruts à titre d'amende civile visée par l'article 7 de la convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement, à majorer des intérêts à calculer au taux légal à dater du 10 février 2020 ;
- 36.611,46 € bruts à titre d'indemnité (17 semaines de rémunération) pour licenciement manifestement déraisonnable au sens de la convention collective de travail n° 109 concernant la motivation du licenciement, somme à majorer des intérêts à calculer au taux légal à dater du 14 octobre 2019 ;
- 5.000 € nets à titre de dommages et intérêts (dommage moral) pour abus du droit de rupture, en raison des circonstances du licenciement, somme à majorer des intérêts à calculer au taux légal à dater du 14 octobre 2019 ;
- les frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure.

Accessoirement, elle sollicite la condamnation de la société à lui délivrer les documents sociaux suivants relatifs aux condamnations prononcées - fiche de rémunération, compte individuel annuel, fiche fiscale 281.10, formulaire C4 rectifié -, et ce sous peine d'une astreinte de 25 EUR par jour de retard et par document manquant, à dater du prononcé du jugement à intervenir.

En synthèse, concernant l'amende civile, Madame P. conteste avoir reçu le courrier adressé par la société le 26 décembre 2019 et contenant la communication des motifs de son licenciement. Elle soutient qu'en vertu de la charge probatoire qui lui incombe, son ancien employeur ne démontre pas la réalité des motifs avancés du licenciement. Elle estime également que son licenciement lui a causé un dommage moral et que son employeur a abusé de son droit de rompre le contrat.

La société ASIT Biotech soutient le non fondement de l'ensemble des demandes de Madame P. et sa condamnation aux dépens, dont l'indemnité de procédure liquidée à la somme de 3 250 €.

En synthèse, la société ASIT ne s'estime redevable d'aucun complément d'indemnité compensatoire de préavis, les avantages rémunératoires ayant été correctement valorisés. Concernant l'amende civile, elle soutient avoir communiqué les motifs du licenciement par courrier recommandé du 26 décembre 2019, dans le respect des articles 4,5 et 7 de la CCT 109. La société ASIT considère que le licenciement de Madame P. était fondé sur une rupture de confiance avec la nouvelle équipe de direction et vu le comportement d'opposition qui intervenait à un moment crucial, alors que la société se trouvait dans une situation financière compliquée. Enfin, ASIT estime n'avoir commis aucune faute en licenciant Madame P. alors que cette dernière ne démontre aucun dommage moral.

IV. La recevabilité

La demande est recevable, pour avoir été introduite dans les formes et délais légaux. La recevabilité n'est par ailleurs pas contestée par la partie défenderesse.

La compétence du Tribunal de céans est justifiée au regard des articles 578,1° (compétence d'attribution) et 627, 9° (compétence territoriale) du Code judiciaire, Madame P. étant occupée sur le territoire de Liège (siège d'exploitation de la société situé à Angleur).

V. L'analyse et la décision

a. Le complément d'indemnité compensatoire de préavis et les intérêts de retard sur l'indemnité due

1.

Compte tenu de son licenciement immédiat, Madame PI a bénéficié d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 9 mois et 18 semaines de rémunération.

Madame PI soutient que l'assiette de calcul de l'indemnité est erronée dans la mesure où la société n'a pas évalué correctement les avantages rémunérateurs à savoir l'usage privé du véhicule de société, le GSM et abonnement ainsi que le PC et la connexion Internet. Elle réclame une somme brute de 2 153,60 €, à majorer des intérêts légaux depuis la date du licenciement.

La société dépose le compte individuel 2019 réalisé par le secrétariat social. Il renseigne un avantage en nature évalué à 5 euros pour Internet et à 4 euros pour l'abonnement téléphonique.

Il ressort de l'Arrêté royal du 02/11/2017 d'exécution du CIR 1992 que l'utilisation à des fins personnelles d'un PC, d'une tablette, d'une connexion Internet, d'un téléphone mobile, d'un abonnement de téléphone fixe ou mobile mis gratuitement à disposition du travailleur peuvent être évalués forfaitairement à :

- 72 EUR par an pour un PC, fixe ou portable, mis gratuitement à disposition;
- 36 EUR par an pour une tablette ou un téléphone mobile, mis gratuitement à disposition;
- 60 EUR par an pour la connexion internet, mise gratuitement à disposition, qu'elle soit fixe ou mobile, et sans considération du nombre d'appareils pouvant utiliser cette connexion;
- 48 EUR par an pour un abonnement de téléphonie fixe ou mobile, mis gratuitement à disposition."

Les montants comptabilisés par le secrétariat social sont inférieurs à ceux évalués dans l'arrêté royal précité en sorte que la demande de régularisation de l'assiette de la rémunération, pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis, est fondée pour ces postes (GSM, PC et abonnements GSM, PC).

2.

Concernant la voiture de société, la société ASIT indique que ce poste faisait l'objet d'une déduction sur le salaire net de Madame P ce qui ressort de ses feuilles de paie.

La Cour de cassation a rappelé que l'usage d'un véhicule de société à des fins privées constitue un avantage acquis en vertu du contrat et il faut donc en tenir compte pour le calcul de l'indemnité de congé, même si les parties ne l'ont pas considéré comme un avantage en nature¹.

L'évaluation de cet avantage dépend non pas de la charge qu'il impose à l'employeur mais de l'économie qu'il représente effectivement pour le travailleur². En l'espèce, il ressort des fiches de paie que Madame PI résidait à Anderlecht, alors que le siège d'exploitation de la société se situait à Angleur, en région liégeoise. Ce véhicule faisait donc l'objet d'un usage régulier et conséquent et il s'agissait donc manifestement d'un avantage réel, devant être valorisé dans la rémunération.

¹ Cass., 4 janvier 1993, J.T.T., 1993, p. 329

² C. trav. Liège (sect. Neufchâteau), 6 mai 1998, J.T.T., 1999, 156; Trib. trav. Bruxelles, 5 février 1986, J.T.T., 1986, 453; Trib. trav. Bruxelles, 1^{er} février 1988, Jur. trav. Brux., 1988, 135

Le type de véhicule n'est pas renseigné par les parties. Le montant évalué par Madame P est de 300 € par mois tandis que l'employeur l'estime à 110,14 € par mois. En tout état de cause, ce montant doit être diminué de la contribution personnelle de Madame P qui s'évalue à 119,14 € par mois.

Sauf à considérer que le véhicule utilisé par Madame P est un véhicule de luxe, l'estimation de l'avantage mensuel fait par la société ASIT semble plus réaliste, puisqu'il convient de tenir compte de la participation personnelle de l'intéressée.

Dès lors, il n'y a pas lieu de majorer l'assiette de la rémunération pour ce poste.

Il y a lieu de faire partiellement droit à la demande de Madame P et de condamner la société ASIT à la régularisation d'une somme brute de 132,00 euros à majorer des intérêts à dater du 14 octobre 2019.

2.

La somme nette de 33,14 € est effectivement due en raison du paiement tardif de la somme de 7 793 € ; ce premier montant correspond aux intérêts calculés au taux légal pour la période du 14 octobre 2019 au 31 décembre suivant, date de paiement de la première régularisation de l'indemnité.

b. L'amende civile pour non communication des motifs du licenciement

i. En droit

La Convention Collective de Travail n°109 concernant la motivation du licenciement, conclue le 12 février 2014 (ci-après CCT n° 109), consacre le droit pour le travailleur licencié d'être informé par son employeur des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

L'article 3 de la CCT n°109 énonce ainsi que « *Le travailleur qui est licencié a le droit d'être informé par son employeur des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement* ».

L'article 4 §1^{er} dispose que :

« Le travailleur qui souhaite connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement adresse sa demande à l'employeur par lettre recommandée dans un délai de deux mois après que le contrat de travail a pris fin ».

L'article 5 de la CCT 109 énonce que :

« L'employeur qui reçoit une demande conformément à l'article 4 communique à ce travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement par lettre recommandée dans les deux mois à dater de la réception de la lettre recommandée contenant la demande du travailleur. La lettre recommandée doit contenir les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement ».

La C.C.T. n° 109 prévoit la faculté pour l'employeur de communiquer d'initiative les motifs du licenciement : dans cette hypothèse, l'employeur n'est pas tenu de répondre à la demande formelle du travailleur et aucune amende civile n'est due, pour autant que ces motifs aient été valablement communiqués par l'employeur, préalablement à toute demande du travailleur.

À cet égard, l'article 6 de la C.C.T. n° 109 dispose que :

« Par dérogation à l'article 5, l'employeur qui, de sa propre initiative, a communiqué par écrit au travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement n'est pas tenu de répondre à la demande du travailleur, pour autant que cette communication contienne les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement ».

Si, malgré une communication spontanée de l'employeur, le travailleur adresse quand même une demande formelle à l'employeur, celui-ci n'est pas tenu d'y répondre *pour autant* 1° que sa communication spontanée ait été effectuée par écrit et 2° qu'elles contiennent les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

Il a été jugé que l'indication dans la lettre de licenciement que le licenciement est notifié pour des raisons économiques n'est pas suffisamment précis et clair pour permettre au travailleur de connaître les motifs du licenciement. Il peut toutefois être tenu compte des motifs du licenciement mentionnés sur le certificat de chômage C4 et dans une lettre de recommandation remise au travailleur, tous deux précisant les raisons économiques du licenciement. Dans ce cas de figure, il faut considérer que les motifs du licenciement ont été correctement communiqués³.

Aucune forme particulière n'est requise pour la communication écrite, celle-ci pouvant être réalisée par e-mail, par une courrier simple ou encore par un courrier remis de la main à la main⁴. En réalité, quelle que soit la forme usitée par l'employeur pour informer le travailleur sur les motifs concrets de son licenciement, il importe que ce dernier prenne connaissance avec suffisamment de précision des motifs qui ont justifiés son licenciement, afin qu'il puisse en apprécier le caractère raisonnable ou non.

Comme le relève une éminente auteure :

« Les partenaires sociaux ont insisté sur l'importance de ne pas imposer aux employeurs un cadre trop formaliste. Si le formulaire C4 est, in fine, destiné à l'ONEM, le travailleur en est le premier destinataire puisqu'il doit le signer avant de le remettre à l'ONEM. Le travailleur prend donc nécessairement connaissance des informations mentionnées par l'employeur dans le formulaire. Les objectifs d'effet préventif à l'égard des procédures de contestation du licenciement et de facilitation de l'accès à la justice sont tout autant atteints lorsque les motifs concrets du licenciement sont communiqués sur le formulaire C4 que sur papier libre »⁵.

Enfin, les motifs adressés spontanément par l'employeur doivent revêtir une précision suffisante pour permettre au travailleur de savoir pourquoi son contrat a été rompu et d'apprécier l'opportunité de contester son licenciement en justice. Il ne ressort ni des termes de l'article 6 de la CCT n° 109 ni de l'objectif poursuivi par les partenaires sociaux d'imposer à l'employeur d'adresser une motivation détaillée ; seuls les abus manifestes doivent être sanctionnés⁶.

L'article 7 de la CCT 109 prévoit la sanction qui peut être infligée à l'employeur qui ne respecte pas l'obligation de communiquer les motifs concrets du licenciement, lorsqu'ils ont été valablement sollicités par le demandeur. Cet article dispose que:

³ C.trav. Liège, 8 novembre 2019, J.L.M.B., 2020, p. 467

⁴ B. BERTRAND, « La demande de motivation formulée par le travailleur, la réponse de l'employeur et l'amende civile » In Le licenciement abusif et/ou déraisonnable, Cinq années d'application de la CCT numéro 109 (sous la direction de C-E. CLESSE, S. GILSON et P. NILLES), Limal, en Thémis, 2020, p. 101.

⁵ A. FRY, « La C.C.T. 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », in Actualités et innovations en droit social, Liège, 2018, Anthémis, p. 35

⁶ Trib. Trav. Bruxelles, 7 décembre 2016, RG 15/128/A ; Trib.trav. Bruxelles, 30 octobre 2019, RG 16/5807/A

« § 1er. Si l'employeur ne communique pas les motifs concrets qui ont conduit au licenciement au travailleur qui a introduit une demande à cet effet dans le respect de l'article 4 ou s'il les communique sans respecter l'article 5, il est redevable à ce travailleur d'une amende civile forfaitaire correspondant à deux semaines de rémunération.

§ 2. L'amende prévue au § 1er ne s'applique pas si l'employeur a communiqué de sa propre initiative, conformément à l'article 6, les motifs concrets qui ont conduit au licenciement du travailleur.

§ 3. L'amende prévue au § 1er est cumulable avec une indemnité due sur la base de l'article 9 ».

ii. En l'espèce

Alors qu'il est mis fin au contrat de travail de Madame P le 14 octobre 2019, cette dernière s'adresse par courrier recommandé à son employeur le 9 décembre suivant, afin de connaître les motifs de son licenciement.

Le 17 décembre 2019, la responsable des ressources humaines écrit à Madame P

« Quant au courrier du 9 décembre, nous l'avons bien reçu Les vérifications sont en cours auprès du secrétariat social J'attends leur feed back et je te tiens au courant Je t'enverrai également la lettre de motivation du licenciement dans les prochaines semaines, mais comme tu t'en doutes, la situation ici n'est pas simple et le travail ne manque malheureusement pas ».

La société ASIT dépose une lettre datée du 26 décembre 2019, laquelle mentionne l'envoi par recommandé. Ce courrier contient la communication des raisons concrètes du licenciement de l'intéressée, ainsi que des explications relatives au calcul de l'indemnité compensatoire de préavis.

Madame P conteste avoir eu connaissance de ce courrier *in tempore non suspecto*, puisqu'il a été produit dans le cadre de la mise en état judiciaire. Par ailleurs, dans son courrier de mise en demeure du 13 mars 2020, le conseil de Madame P écrit que la société n'a pas communiqué les motifs du licenciement, suite au courrier adressé par sa cliente le 9 décembre 2019. Cela confirme que Madame P n'avait pas connaissance de la lettre du 26 décembre 2019, avant l'introduction de la présente procédure.

La société ASIT reconnaît être dans l'impossibilité de produire la preuve de l'envoi recommandé de ce courrier.

Dès lors, force est de constater que la société ASIT ne démontre pas avoir respecté le prescrit l'article 5 de la CCT 109 ; l'amende civile est donc due.

c. Le licenciement manifestement déraisonnable

i. En droit

Corrélativement à l'obligation pour l'employeur de motiver son licenciement, le droit de licencier n'étant pas absolu, la Convention collective de travail n° 109 crée un droit pour le travailleur d'obtenir une indemnisation lorsqu'il est victime d'un licenciement manifestement déraisonnable.

L'article 8 de la C.C.T. n° 109 définit le licenciement manifestement déraisonnable comme étant :

« Le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable ».

Le commentaire du texte précise que :

« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable. En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager. Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot " manifestement " à la notion de " déraisonnable " vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge. »

L'application de l'article 8 suppose donc la réunion de deux conditions *cumulatives* sur base de son libellé, lu strictement ⁷:

- un motif de licenciement sans lien avec l'aptitude, la conduite ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise. À contrario, les motifs de licenciement admissibles sont ceux ayant un lien avec l'aptitude ou l'attitude du travailleur ou encore les nécessités de l'entreprise.
- une décision de licencier que n'aurait pas prise un employeur normal et prudent. Cette condition implique que seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé mais non l'opportunité de gestion de l'employeur⁸.

Comme l'a très justement décidé le Tribunal du travail de Liège – division de Dinant : *« l'application stricte de ce libellé est toutefois en contradiction avec les commentaires du texte de la CCT, les dispositions internationales applicables dont l'article 24 de la Charte sociale européenne et l'article 23 de la constitution⁹. Ainsi, il n'est plus contesté que le Tribunal est amené à vérifier la légalité du motif invoqué par l'employeur, sa réalité et le lien de causalité nécessaire entre le motif et le licenciement, sachant toutefois que l'employeur est seul juge des nécessités de son entreprise, de la gestion de celle-ci et de la valeur de chaque travailleur, ce qui correspond au contrôle marginal prévu par l'article 8 de la CCT ».*

⁷ M. STRONGYLOS, R. CAPART, G. MASSART, Le statut unique ouvriers- employés, commentaires pratiques de la loi du 26 décembre 2013, Les dossiers du BSJ, Limal, Anthémis, 2014, pages 129 à 131.

⁸ A. GIELEN, H-F LENAERTS, B. VANSCHOEBEKE, J-Y VERSLYPE, G. WILLEMNS, A. WITTERS, "La rupture du contrat de travail- Chronique de jurisprudence 2011-2015, Bruxelles, Larcier, 2017, p. 438

⁹ E. Carlier, Réflexions à propos de la CCT n° 109 du conseil national du travail in Le droit du travail au XXIème siècle, Liber Amicorum Claude Wantiez, coord. P. Gosseries et M. Morsa, Bxl, Larcier, pages 519 et svtes

Le choix que l'employeur fait de licencier certains travailleurs eu égard à leur valeur professionnelle relève de son pouvoir d'appréciation discrétionnaire, sans que le juge saisi ne puisse en apprécier l'opportunité¹⁰, le choix ne pouvant toutefois relever de l'arbitraire. De même, l'appréciation de la légitimité du motif de licenciement fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service n'autorise pas le juge à substituer à ceux de l'employeur ses propres critères d'organisation de ce fonctionnement.¹¹

Dans deux arrêts des 27/09/2010 et 22/11/2010¹² relatifs à l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail, la Cour de cassation a considéré que le licenciement était abusif si les faits reprochés à l'ouvrier en lien avec sa conduite ou son aptitude, même démontrés, n'étaient pas légitimes. La Cour utilise les termes suivants : « *Il ressort de la genèse de la loi que les règles en matière de licenciement abusif visent à interdire tout licenciement pour des motifs manifestement déraisonnables. Il s'en suit qu'un licenciement pour un motif lié à l'aptitude ou à la conduite de l'ouvrier est abusif, si le motif est manifestement déraisonnable* ».

Cette jurisprudence, transposable en l'espèce, introduit donc un principe de *proportionnalité* dans l'appréciation du motif invoqué à l'appui du licenciement, sans que le contrôle du juge ne porte sur l'opportunité de la décision de rompre¹³.

Le motif doit être légitime, valable, raisonnable.¹⁴

Le contrôle judiciaire exercé sur le licenciement suppose, en synthèse, les vérifications suivantes :

- 1° les motifs avancés par l'employeur concernent une des trois catégories de motifs légitimes (aptitude, conduite ou nécessité de fonctionnement de l'entreprise) ;
- 2° l'exactitude de ces motifs ;
- 3° les faits à l'appui du licenciement sont la cause réelle de celui-ci ;
- 4° lorsque le licenciement est fondé sur des motifs légitimes, s'il présente un caractère manifestement déraisonnable du licenciement en comparaison du comportement qu'adopterait un employeur normal et raisonnable.

Le licenciement fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise suppose la démonstration du lien causal entre la rupture du contrat de travail et les besoins concertés de l'entreprise, ou, autrement dit, « *la réorganisation et ses conséquences (sur le plan*

¹⁰ J.CLESSE et F. KEFER, « Examen de jurisprudence (1995-2001) - contrats de travail », RCJB 2003, p. 237 et svtes. M. JOURDAIN, « Le licenciement abusif de l'ouvrier ou la transformation d'un droit discrétionnaire en droit contrôlé », Etudes pratiques de droit social, Waterloo, Kluwer, 2010 pages 335 et suivantes

¹¹ Trib. Trav. Liège, Div. Dinant, 2^e ch., 21/11/2016, R.G. 15/1020/A, inédit.

C.Cass.16.02.2015, J.T.T. 2015, pages 196 et suivantes et commentaires de S. GILSON, B.J.S. 2015, n°549, p. 7 qui conclut à un possible recul par rapport à la jurisprudence de la Cour de Cassation de 2010 en ce qui concerne le motif lié aux nécessités de l'entreprise par une réaffirmation de la conception classique de « l'interprétation mécanique » du motif à l'origine du licenciement

¹² G. CHUFFART et A. AMERIAN, « Le licenciement abusif des ouvriers : une évolution nécessaire », J.T.T. 2012, pages 65 et suivantes ; Chr. D. S., 2011, pages 4 à 7 et C. WANTIEZ, observations sous les deux arrêts de cassation publiés au J.T.T. 2011, pages 8 et 9 ; C.T. Mons, 20.10.2014, RG 2013/AM/332

¹³ J.CLESSE et F. KEFER, « Examen de jurisprudence (2002 à 2011) - Contrats de travail », RCJB 2012, p.327 et svtes, n° 82-83

¹⁴ M. JOURDAIN, Motif grave et licenciement abusif IN Le congé pour motif grave, sous la coord. de S. GILSON, Anthémis, Limal, 2011, pages 423 et svtes

organisationnel et financier) »¹⁵. Ainsi, il a été récemment jugé que « les nécessités recourent des besoins, des impératifs dans le contexte de l'entreprise et pas un objectif abstrait »¹⁶.

2.

L'article 10 de la CCT n° 109 détermine la répartition de la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur, en cas de contestation du motif de licenciement:

- 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.

Selon A. FRY, lorsqu'un doute subsiste sur la réalité des faits exposés lorsque l'employeur a communiqué les motifs du licenciement, le fardeau de la preuve repose sur le travailleur, en sa qualité de demandeur de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable : il s'agit d'une application des principes probatoires visés aux articles 870 du Code judiciaire et 1315 du Code civil – "*actori incumbit probatio*". Selon l'auteure, « s'il subsiste un doute quant à l'une des composantes de la définition de licenciement manifestement déraisonnable, l'indemnité ne sera pas due »¹⁷.

Toutefois, selon cette thèse, l'article 10 de la C.C.T. n° 109 n'exonère pas l'employeur de collaborer loyalement à la charge de la preuve.

D'autres auteurs sont plus nuancés quant à la question probatoire puisqu'ils estiment que *l'employeur doit apporter la preuve du motif avancé tandis que le travailleur doit apporter la preuve que ce motif, le cas échéant, n'est pas la véritable cause de son licenciement et, en tout état de cause, que le motif ayant présidé à la rupture est "manifestement déraisonnable"*¹⁸.

3.

En ce qui concerne la sanction applicable en cas de démonstration d'un licenciement manifestement déraisonnable, il faut se référer à l'article 9 de la CCT n° 109 selon lequel :

« § 1°. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.

¹⁵ T.T., Liège- division de Dinant, 20 avril 2020, RG 18/521/A www.terralaborls.be

¹⁶ C.trav. Liège, division de Liège, 12 février 2020, RG 2018/AL/781, www.terralaborls.be

¹⁷ A. FRY, « La C.C.T. 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », in CUP 2018, vo. N° 182, p. 95.

¹⁸ S. GILSON et F. LAMBINET, « Fifteen shades of CCT 109 – les 15 degrés du manifestement déraisonnable » In Droit du travail tous azimuts, Liège-Bruxelles, CUP, Larcier, 2016, p. 368).

§ 2. L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

§3.

L'indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales. »

Les partenaires sociaux ont commenté cet article en ces termes:

« Le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

En lieu et place de la sanction visée par le présent article, il est loisible au travailleur de demander la réparation de son dommage réel, conformément aux dispositions du code civil. »

II. En l'espèce

1.

Dans la mesure où la société ASIT n'a pas communiqué les motifs du licenciement de Madame PI, conformément à l'article 5 de la CCT 109, il lui appartient de fournir la preuve des motifs du licenciement.

La société ASIT indique que les motifs du licenciement ont été exposés dans son courrier du 26 décembre 2019, lequel est rédigé comme suit :

« Par votre attitude et votre manque d'ouverture à l'égard de décisions prises par l'entreprise, les contacts que vous deviez nouer tant en interne qu'à l'extérieur de l'entreprise étaient devenus difficiles voire impossibles.

Alors que l'entreprise vivait des moments cruciaux, vous refusiez toute discussion contradictoire avec vos propres opinions, vous opposiez une résistance totale et insuffliez par là une énergie négative ressentie dans les différents départements avec lesquels vous étiez en contact, notamment lors de réunions et conférences téléphoniques avec les différents services comme notre CMO ou l'équipe préclinique ou encore ICON...

Cette attitude, déjà difficile au quotidien, a pris une dimension plus inacceptable encore lorsque, alors que vous étiez en arrêt maladie du 23/9/2019 au 11/10/2019 et donc absente de l'entreprise, vous avez envoyé des e-mails tout à fait contradictoires aux positions prises par l'entreprise comme par exemple les nombreux échanges de mail le 26/9/2019 avec des collègues en internes (comme D... mais aussi à l'extérieur comme la société ICON (R... C... Z...).

Malgré plusieurs demandes et sommations que nous vous avons alors envoyées, vous avez continué à adresser des messages écrits à des partenaires extérieurs à l'entreprise dénigrant ainsi les décisions prises par le Management et ce sans jamais contacter les responsables au préalable.

Ces différents éléments nous ont amenés à constater que la collaboration entre vous et Asit Biotech était devenue définitivement impossible, toute confiance étant rompue. »

Selon les termes de ce courrier et la position développée par l'ancien employeur dans le cadre des débats, le licenciement est justifié par la rupture du lien de confiance à l'égard de Madame PI . Cette dernière a eu, aux yeux de la société ASIT, un comportement d'opposition à l'égard des décisions prises par la nouvelle direction de la société.

Compte tenu des difficultés financières rencontrées à ce moment, dans l'attente des résultats de la phase III du produit ASIT gp-ASIT +, l'attitude de Madame P justifiât, selon la partie défenderesse, qu'il soit mis fin à son contrat de travail.

Afin d'établir la réalité de ces motifs, la société ASIT fait état d'un échange de courriels intervenus le 26 septembre 2019, alors que Madame P était en incapacité de travail. Ces échanges numériques auraient eu lieu entre la demanderesse et des collègues en interne (mesdames L , D , d) mais également à l'égard d'intervenants extérieurs, comme le sous-traitant ICON, interlocuteur primordial dans le cadre de l'essai clinique - Phase III.

Madame PI endossait également la responsabilité en qualité de Project Leader dans le département clinique ; à ce titre, elle était soucieuse de la fiabilité du produit.

Il est précisément reproché à Madame PI d'avoir adressé des e-mails intempestifs à son supérieur hiérarchique et d'avoir exprimé, par ce biais, son opposition à des décisions de la direction, alors que plusieurs intervenants étaient en copie.

Madame P reconnaît que, lors de cet échange d'e-mails, elle s'est permise de faire remarquer à son supérieur, Monsieur V , que les demandes d'ICON ne pouvaient pas être acceptées car infondées et peu propices aux intérêts d'ASIT ; elle reconnaît avoir adressé par inadvertance cet e-mail à la société ICON. Ensuite, un nouvel échange est intervenu entre elle et les représentants d'ICON, par lequel Madame P a fourni un complément d'information.

Chacune des parties expose donc un ressenti différent à l'égard de cet échange de courriels du 26 septembre 2019. Dans la mesure où la société ASIT reconnaît ne pas pouvoir produire cet échange, elle n'établit pas la réalité des reproches formulés à l'égard de son ancien employée (caractère intempestif et d'opposition des e-mails).

La société ASIT suggère, à défaut de pouvoir produire ces pièces déterminantes quant à sa charge probatoire, de procéder à l'audition de témoins. Cette mesure d'instruction, lourde d'un point de vue procédural, aurait pu se justifier si la société avait produit des attestations écrites des personnes impliquées dans cet échange de courriels dont, principalement, le supérieur hiérarchique de Madame P J, Monsieur V.

La société ASIT aurait également pu solliciter une copie de ces courriels auprès de son sous-traitant ICON, lequel est également intervenu dans le cadre de ces échanges.

Madame P se dit dans l'impossibilité de produire cet échange de mails, dans la mesure où, le lendemain de cet échange, elle n'a plus accès à sa boîte e-mail, ce qui n'est pas contesté par la société ASIT.

De ce qui précède, il apparaît que la société ASIT échoue à apporter la preuve de la réalité des motifs du licenciement de Madame PI , fondés sur la conduite de cette dernière.

2.

Dans le courrier adressé à Madame P le 26 décembre 2019, la société ASIT fait état de son attitude et du manque d'ouverture à l'égard des décisions prises par l'entreprise, à un moment où celle-ci « *vivait des moments cruciaux* ».

Ce courrier n'évoque à aucun moment les difficultés financières rencontrées par la société. En termes de conclusions toutefois, ASIT indique que Madame P devait connaître les circonstances financières particulières et fragiles de son employeur, dès le mois d'octobre 2019.

Or, chronologiquement, les faits reprochés à Madame P sont intervenus en septembre 2019 soit avant la réunion du Conseil d'administration de la société constatant que l'actif net de était inférieur à un quart du capital social (situation de « sonnette d'alarme » visée à l'article 633 du Code des sociétés).

Dès lors, la société ASIT ne peut se retrancher derrière un motif de licenciement lié à la « nécessité du fonctionnement de l'entreprise », la volonté de licencier Madame P étant principalement justifiée par des discordances de vue à l'égard du projet pharmaceutique.

En termes de conclusions, la société indique que, au lendemain de l'annonce de l'échec de la phase III (le 25/11/2019), de nombreux administrateurs ont démissionné tandis que plusieurs employés ont été licenciés, avant qu'une requête en réorganisation judiciaire ne soit déposée.

À nouveau, force est de constater qu'aucune preuve de ces démissions et licenciements n'est apportée par la partie défenderesse alors qu'il ressort, à nouveau, de la chronologie des faits que ces employés et administrateurs auraient quitté la société plus d'un mois après le licenciement de Madame P

Au même titre que le motif lié à la conduite de Madame P, le motif de licenciement lié au fonctionnement de l'entreprise n'est pas établi.

3.

Surabondamment, si la réalité des motifs invoqués par la société ASIT était établie, encore faut-il déterminer le caractère manifestement déraisonnable, ou non, de ce licenciement.

Des divergences d'opinions, concernant un sujet aussi sensible que celui lié à la bonne exécution d'un essai clinique en phase terminale d'un produit pharmaceutique, justifient-elles le licenciement d'une employée avec les qualifications et l'expérience de Madame P ?

En d'autres termes, un employeur raisonnable aurait-il mis fin au contrat de travail d'un Project Leader du département clinique, assurant le suivi du projet pharmaceutique depuis sa création, alors que ce produit était en phase de commercialisation ?

Manifestement, les enjeux financiers de la société ASIT – cotée en bourse – ont pris le pas sur les enjeux médicaux, dont Madame P indique avoir tenté de se porter garante.

Ainsi, dans l'ensemble des éléments du dossier, il apparaît qu'un employeur normal et raisonnable, placé dans les mêmes circonstances, n'aurait pas procédé au licenciement de Madame P ; dès lors, son licenciement doit être qualifié de manifestement déraisonnable.

4.

Madame P sollicite une indemnité équivalente à 17 semaines de rémunération soit une somme brute de 36.611,46 €.

La société ASIT ne formule aucune observation sur le *quantum* de l'indemnité sollicitée, se contentant de soutenir le non-fondement de la demande.

Le montant de cette indemnité sera cependant réduit à 13 semaines de rémunération.

En effet, bien que le Tribunal a estimé qu'il ne s'agissait pas d'un motif réel de licenciement de Madame P, la société ASIT établit la réalité de ses difficultés financières. Or, bien que ces difficultés n'ont été rendues publiques qu'après le licenciement de Madame P, dès le mois de septembre 2019, il apparaît que la société ASIT était sous pression.

Ces pressions sont établies par les trois communiqués de presse, publiés par la société en septembre, octobre et novembre 2019.

Alors que la société ASIT devait satisfaire son actionnariat en lançant au plus vite le produit pharmaceutique annoncé, toujours en phase d'essai clinique, le licenciement de Madame P se présente comme un dommage collatéral, probablement parmi d'autres.

Bien que les compétences professionnelles de Madame P n'ont jamais été remises en cause par son ancien employeur, la décision de licencier repose également sur ces pressions financières.

d. Le licenciement abusif

i. En droit

L'exercice d'un droit peut se révéler excessif et être constitutif d'un abus de droit. L'abus de droit a été défini par la Cour de cassation comme le droit «*exercé d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne prudente et avisée*»¹⁹.

A défaut de règle particulière inscrite dans la loi du 3 juillet 1978 pour les travailleurs liés par un contrat de travail d'employé, les principes généraux du droit civil s'appliquent.

Ainsi, l'abus de droit s'analyse, soit comme une faute extracontractuelle fondée sur l'article 1382 du Code civil, notamment en cas de violation de l'obligation de prudence qui s'impose à toute personne, soit en une faute contractuelle en vertu du principe de l'exécution de bonne foi des conventions consacré par l'article 1134 du Code civil, lequel interdit à une partie à un contrat d'abuser des droits que lui confère celui-ci²⁰.

L'employé licencié qui se prétend victime d'un licenciement abusif, ne peut donc se contenter d'invoquer que celui-ci s'appuie sur des motifs non avérés, voire sur l'absence de motif, mais doit au contraire apporter la preuve certaine que l'acte juridique que constitue la rupture, est concrètement abusif²¹ (motif volontairement inexact, manque de prudence, dépassement manifeste de l'exercice du droit, circonstances qui accompagnent la rupture).²²

Est abusif un licenciement qui est donné de manière qui excède manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne normalement prudente et diligente, c'est à-dire,

¹⁹ Cass. 10 septembre 1971, R.W. 1971-72, 321).

²⁰ C.T. Bxl, 4^{ème} ch., 30.06.2015, RG 2012/AB/53, JTT 2015, 445 -447

²¹ C. T. Mons, 3^{ème} ch., 10/09/1992, RG n° 8317 et 21/04/1994, J.L.M.B., 1994, p.1409

²² M. JOURDAIN, « Motif grave et licenciement abusif », in LE CONGE POUR MOTIF GRAVE, Notion, évolutions, questions spéciales, Anthémis, 2011, pages 395 et suivantes

en excédant les limites de la bonne foi, et notamment lorsqu'il est détourné de sa finalité ou en raison des circonstances qui ont entouré le licenciement²³.

Spécifiquement aux relations contractuelle de travail, la haute Juridiction a précisé que « *L'abus de droit entachant le licenciement d'un employé peut résulter de l'exercice du droit de licencier d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent* »²⁴

Les circonstances qui ont entouré le licenciement peuvent, lorsqu'elles sont manifestement fautives, conférer un caractère abusif à l'exercice du droit de licencier.

En vertu des principes généraux du droit civil et du droit judiciaire, il incombe à la partie qui s'estime victime d'un abus du droit de rupture d'en apporter la preuve (article 1315 du Code civil et article 870 du Code judiciaire). La partie demanderesse doit ainsi rapporter la preuve de l'existence d'une faute distincte de la méconnaissance des règles relatives à la résiliation du contrat de travail, d'un dommage distinct de celui réparé par l'indemnité compensatoire de préavis et d'un lien de causalité entre ces fautes et ce dommage distinct.

Dans un arrêt prononcé le 08 mars 2013, la Cour du travail de Liège a énoncé les principes applicables, dans les termes suivants:

« Selon la Cour de cassation, afin qu'il y ait lieu de conclure à l'existence d'un abus de droit de licencier, l'employé concerné doit prouver l'existence des trois éléments suivants :

1. une faute distincte du non-respect des règles relatives à la rupture du contrat de travail.

L'employé ne peut considérer tout exercice déraisonnable du droit de licencier comme un abus de droit, mais uniquement son exercice indécent, ce qui signifie l'exercice qui est à tel point déraisonnable

2. un dommage matériel ou moral spécifique, distinct du dommage causé par le licenciement même.

En effet, l'indemnité compensatoire de préavis forfaitaire due en cas de rupture irrégulière couvre tout le dommage, tant matériel que moral, causé par la rupture du contrat de travail. La soudaineté d'un licenciement constitue une caractéristique inhérente à celui-ci. Le dommage qui en résulte est couvert par l'indemnité de préavis.

3. enfin, l'employé devra prouver l'existence d'un lien causal entre la faute et le dommage.
»²⁵

Sur la base de ces lignes directrices, il n'y a pas lieu de conclure à l'existence d'un abus de droit de licencier lorsqu'il existe pour le licenciement une raison relative à la personne ou au comportement de l'employé ou aux nécessités de la société. Lorsque le motif du licenciement présente un minimum de sérieux et de probabilité, il n'est pas possible de conclure à l'existence d'un abus de droit de licencier.

Enfin, plusieurs catégories d'abus de droit peuvent être identifiées. Ainsi, « *Il peut être conclu à l'existence d'un abus de droit dans trois types de situation :*

1. lorsque le titulaire d'un droit l'exerce dans le but de nuire à autrui ;

²³ C.Trav Liège, division Namur, 6ème chambre, 10 octobre 2017, J.L.M.B. 2018, p. 650 et suivantes.

²⁴ Cass., 12 décembre 2005, J.T.T., 2066, p. 155

²⁵ C. trav. Liège, 8 mars 2013, R.G. 2012/AL/143, cité par Baudoin PATERNOSTRE, in Orientations, 2013/8, p. 27 et s.

2. *lorsque le titulaire d'un droit l'exerce d'une manière anormale et dommageable, c'est-à-dire lorsqu'il occasionne un dommage à autrui en utilisant son droit d'une manière excédant les limites qu'un exercice normal impliquerait dans le chef d'une personne normalement prudente et diligente;*
3. *lorsque l'avantage que le titulaire d'un droit retire de l'exercice de celui-ci occasionne à autrui un inconvénient sans proportion aucune avec l'avantage qu'il a lui-même retiré de l'exercice de son droit (...) »²⁶.*

Dans un arrêt prononcé le 9 novembre 2010, la Cour du travail de Liège a rappelé que ce n'est pas parce que le motif grave n'est pas retenu que le licenciement revêt automatiquement un caractère abusif. Il ne pourra en être ainsi que si le motif invoqué n'est étayé par aucun élément de preuve ou s'il est complètement dépourvu de pertinence. Le licenciement est en l'espèce abusif par la mise en cause injuste de la responsabilité²⁷.

Le droit de licencier est un droit discrétionnaire, il ne doit pas être motivé ni subordonné à l'existence d'un juste motif. Ainsi, il a été jugé que le licenciement d'un employé, à qui aucun reproche ne peut être formulé, n'est pas abusif par le fait qu'il a été remplacé dans ses fonctions²⁸.

Récemment, la Cour du travail de LIEGE a rappelé que les dommages et intérêts réclamés par le travailleur qui invoque l'abus de droit commis par l'employeur à l'occasion du licenciement réparent un dommage distinct de celui réparé par l'octroi d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, l'un pouvant exister sans l'autre²⁹.

ii. En l'espèce

Madame P soutient avoir subi un dommage moral en lien causal avec les circonstances dans lesquelles elle a été licenciée. Elle évalue son dommage à la somme de 5000 € nets.

Elle considère que ce licenciement porte atteinte à ses compétences scientifiques dans la mesure où la fin du contrat de travail a été imposée par l'employeur lors d'un moment crucial, de la plus importante publication à laquelle elle a contribué, et alors qu'elle était responsable de la gestion du programme de développement clinique du produit.

Elle estime également que la société ASIT a sauté sur la première occasion pour se séparer du dernier élément de l'ancienne équipe de direction, dirigée par Monsieur L

La société ASIT conteste avoir commis la moindre faute dans le cadre du licenciement de l'intéressée et indique qu'elle a d'ailleurs poursuivi sa carrière au sein d'une société gérée par Monsieur L ce qui témoigne d'une absence de dommage dans son chef.

Les circonstances qui entourent le licenciement de Madame P se déroulent dans un environnement qui entremêle intérêts financiers et intérêts de la collectivité.

Le Tribunal relève que Madame P est licenciée dès son retour d'incapacité de travail et alors que la société ASIT ne conteste pas que l'intéressée n'a jamais été en incapacité jusqu'alors.

²⁶ C. trav. Mons, 16 avril 2012, R.G. n° 2011/AM/107, *Chr. dr. soc.*, 2013/04, p. 206.

²⁷ C. trav. Liège, 9 novembre 2010, RG 2009/AN/8832, Ors. 2011 (reflet PATERNOSTRE, B.), liv. 3, 29; Or. 2011 (reflet PATERNOSTRE, B.), liv. 2, 50

²⁸ C. trav. Mons, 11 déc. 2000, J.T.T., 2001, 77.

²⁹ C. trav. Liège, 8 février 2017, RG 2016/AL/328, *J.L.M.B.* 2017, p. 761 et la note de A. MORTIER, *J.T.T.* 2017, p. 153

Par ailleurs, le licenciement intervient alors que le produit sur lequel Madame F travaille depuis toujours est en cours de finalisation.

Dans ces circonstances, le dommage moral évoqué par Madame P se justifie et découle nécessairement du licenciement, dont le Tribunal a déjà indiqué en quoi il estimait qu'il était manifestement déraisonnable.

Le fait que Madame P a été, par la suite, engagée par l'ancien administrateur de la société BIOTECH est sans incidence sur l'existence de son dommage puisque les objectifs professionnels sont distincts et que Madame P, nécessairement, dû renoncer à tout travail réalisé pour la confection du produit gp-ASIT +.

Le montant de l'indemnisation sera toutefois réduit à la somme nette de 1 000 euros, ce qui correspond à un montant plus raisonnable pour indemniser le dommage concerné.

e. Les documents sociaux et la faculté de cantonnement

Madame P sollicite la condamnation de son ancien employeur, sous peine d'une astreinte de 25 € par jour de retard et par document manquant, à délivrer les documents sociaux suivants relatifs aux condamnations prononcées : fiche de rémunération, compte individuel annuel, fiche fiscale 280. 10, formulaire C4 rectifié.

La société ASIT soutient que l'ensemble de ces documents ont été transmis à Madame P, sans en apporter la preuve, alors qu'elle dépose à son dossier le compte individuel 2019.

Il y a lieu de faire droit à la demande de Madame P à l'exception de la demande d'astreinte, laquelle ne se justifie pas dans la mesure où rien ne permet d'indiquer que la société ASIT n'exécutera par la présente condamnation.

Par contre, compte tenu de la réorganisation judiciaire en cours de la société, c'est à juste titre que Madame P sollicite l'exclusion de la possibilité de cantonner les sommes auxquelles la société sera condamnée.

DÉCISION DU TRIBUNAL

Le Tribunal, statuant publiquement et contradictoirement,

Après avoir délibéré,

Reçoit la demande,

La dit partiellement fondée,

Ce fait,

Condamne la société ASIT BIOTECH S.A. à payer à Madame P les montants suivants :

- 132, 00 euros bruts à titre de rectification de l'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts au taux légal à dater du 14/10/2019 ;
- 33,14 euros nets en raison du paiement tardif de l'indemnité compensatoire complémentaire de préavis ;

- 4 037, 23 euros bruts à titre d'amende civile (article 7 C.C.T. n° 109) à majorer des Intérêts au taux légal à dater du 10/02/2020 ;
- 27 996,99 euros bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable (13 semaines de rémunération), à majorer des Intérêts au taux légal à dater du 14/10/2019 ;
- 1 000 euros nets à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, à majorer des Intérêts au taux légal à dater du 14/10/2019.

Condamne la société ASIT BIOTECH SA à délivrer à Madame P es documents suivants, dans les 30 jours de la notification de la présente décision : fiches de rémunération, fiche salariale 281.10, formulaire C4 rectifié.

Condamne société ASIT BIOTECH SA aux dépens liquidés à l'indemnité de procédure en faveur de la partie demanderesse d'un montant de 3 250 euros et à la somme de 20 euros représentant la contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de seconde ligne.

Déclare le jugement exécutoire par provision, nonobstant tous recours, sans caution.

Autorise le cantonnement des sommes dues en vertu de la présent condamnation.

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

D	Juge, président la chambre,
JC	Juge social employeur,
M.	Juge social employé, (Imp. de signer, Art. 785CJ)

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **05/11/2021**
par DI Juge, président la chambre, assisté(e) de W. Greffier,

Le Président, les Juges sociaux et le Greffier,

