

numéro de répertoire 2022/
date du jugement <u>07/10/2022</u>
numéro de rôle R.G. : 21/ 298/ 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 H****Partie demanderesse,**ayant comparu par son conseil Maître PICHAILT PIERRE, avocat, à 4000 LIEGE,
Rue Louvrex, 55-57,**Contre :****La SA CERES PHARMA, (BCE: 0641.953.324),
Lembergsesteenweg, 25A à 9820 MERELBEKE****Partie défenderesse,**ayant comparu par son conseil Maître VANDEGHINSTE MARIO, avocat, à 8020
OOSTKAMP, Kevegemdreef, 3,

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 **01/02/2021** par recommandé.
- les conclusions des parties ;
- le dossier de la partie demanderesse ;
- le dossier de la partie défenderesse ;

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du **09/09/2022**.

II. Les faits, la position des parties et les demandes

1.

Madame H est engagée par la société Mithra Pharmaceuticals dans le cadre d'un contrat de travail d'employée à durée indéterminée, à partir du 1^{er} septembre 2012. Elle y exerce la fonction de « *Scientific Trainer* ».

Son contrat de travail prévoit que les prestations s'effectueront au départ du siège social de la société, mais qu'elle sera active dans l'ensemble de la Belgique (article 4). Le siège social de la société Mithra est alors situé dans la Ville de Liège.

Le 1^{er} août 2018, la branche d'activité « *Woman's Health division* », au sein de laquelle Madame H travaille, est cédée à la société pharmaceutique S.A. CERES PHARMA, dont le siège social est implanté à Merelbeke. Le contrat de travail de l'intéressée est transféré à la nouvelle

société, en application de la CCT 32bis ; Madame H. maintient toutefois ses activités au sein du bureau liégeois.

La société anonyme CERES PHARMA est active dans le développement, la production et la distribution de médicaments, de dispositifs médicaux, de biocides, de cosmétiques ainsi que de compléments alimentaires et de préparations pharmaceutiques.

En octobre 2019, Madame H. est informée que son employeur met fin à l'occupation des locaux à Liège, à compter du 1^{er} décembre 2019. Par courriel du 10 octobre 2019, adressé à la direction de CERES PHARMA, Madame H. manifeste son souhait de continuer à travailler pour le compte de son employeur, dans les meilleures conditions. Elle formule une proposition d'organisation de travail à savoir venir à Merelbeke du lundi au mardi, avec une nuit sur place, et trois jours dans un espace de co-working, près de son domicile.

Le jour même, Monsieur V. marque son accord sur les deux jours de travail à Merelbeke mais signale que la location d'un espace de co-working lui pose problème, arguant que Madame H. bénéficie déjà d'une indemnité forfaitaire de bureau (télétravail).

S'ensuit un échange écrit entre eux et Madame B. employée au service des ressources humaines. Madame H. adresse à cette dernière un courriel, le 28 novembre 2019, rédigé comme suit:

« Chère

A compter de la semaine prochaine, jeudi 5 décembre, je n'aurai plus d'endroit pour travailler 3 jours par semaine. Il J'ai formulé une proposition le 1^{er} octobre, et ai adressé des rappels les 23 et 31 octobre.

Jusqu'à ce jour, je n'ai toujours pas obtenu de réponse.

Où vais-je travailler ? Je n'ai pas besoin d'une grande pièce, mais au moins un bureau, une bonne connexion à internet et une imprimante. La meilleure solution et la plus rentable pour Ceres est la location d'un espace de travail (150,00 euros par mois pour trois jours par semaine).

Sans réponse concrète de votre part, je ne sais pas où je pourrai travailler ; or, j'ai beaucoup de travail qui ne peut attendre. Vous pouvez bien sûr m'appeler pour en discuter ».

Suite à ce courriel, Monsieur V. l'invite à se présenter au bureau de Merelbeke, le 3 décembre suivant. Lors de cet entretien, il est notifié verbalement à Madame H. son licenciement. Par courrier recommandé du même jour, Monsieur V. signifie par écrit la cessation du contrat de travail, avec un délai de préavis de 3 mois et 18 semaines, prenant cours le 9 décembre 2019.

Au cours de la réunion, Madame H. reçoit une « convention pour l'obtention d'une exemption de travail durant la période de préavis » qu'elle ne signe pas sur place, souhaitant y réfléchir.

2.

Le lendemain de cet entretien, Madame B. écrit à Madame H.

« Bonjour

Comme te l'a annoncé hier, malheureusement la décision a été prise de mettre un terme à ton contrat de travail en respectant un délai de préavis qui prendra cours lundi 9 dec. m'informe que tu as demandé de te renvoyer la lettre de licenciement en précisant la motivation.

Impossible de renvoyer une lettre de démission une deuxième fois qui a été envoyée par courrier recommandé hier, le 3 déc. Légalement, je ne suis pas autorisé à utiliser deux dates différentes. Sait aussi que la motivation d'un licenciement ne doit jamais figurer sur la lettre de licenciement elle-même. Par contre, je suis légalement obligé d'indiquer les raisons de ton licenciement sur le C4.

Néanmoins, je peux te confirmer ce que t'as expliqué sur mail. L'impossibilité de trouver une solution efficace pour toi pour la longue distance qu'implique le déménagement du bureau de Liège à Merelbeke, est la cause principale du licenciement.

Le fait aussi que toi aussi – à cause du déménagement - tu fais preuve de moins d'énergie et d'engagement dans ton rôle au sein de Ceres PHARMA. Ce que tu lui as confirmé. (...)

Suite à ce courriel, alors que Madame H exécutait ses prestations durant le délai de préavis, plusieurs échanges écrits sont encore intervenus entre l'intéressée et la direction. Il est principalement discuté des modalités d'exécution des prestations durant le délai de préavis, dont le sort de la convention transmise lors de son entretien licenciement.

Par courrier recommandé du 18 décembre 2019, Madame H sollicite la communication des motifs concrets de son licenciement. Le 14 février 2020, la société CERES PHARMA y répond en ces termes :

« Faisant suite à votre lettre recommandée du 18 décembre 2019, dans laquelle vous nous demandez de vous faire connaître le motif qui conduit à votre licenciement, nous vous répondrons comme suit.

Comme vous savez, la société N.V CERES PHARMA a repris des activités « Woman Health division » de la société Mithra PHARMA. Pour raisons économiques, techniques et d'organisations de la société Ceres PHARMA, les activités administratives et de gérances sont concentrées au bureau de CERES PHARMA à Merelbeke,

Vu le déménagement des activités « Woman Health division » de Liège à Merelbeke, nous avons fait des propositions aux employées reprises de la société Mithra PHARMA pour arriver à une solution vu la distance entre Liège (bureau administratif de la société Mithra PHARMA, ou les autres activités la société Mithra PHARMA sont maintenus) et Merelbeke (bureau administratif de la société CERES PHARMA).

Nous avons pu conclure des accords avec tous les employés repris, à l'exception de vous.

Malgré diverses propositions de notre part, nous n'avons pas pu obtenir un accord sur une solution efficace sur le transfert du lieu de travail, ce qui est d'ailleurs démontré par la correspondance entre nous.

La raison de votre licenciement et donc, l'impossibilité de trouver une solution efficace à la distance qu'implique le déménagement du bureau de Liège à Merelbeke.

Votre licenciement étant basé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, et des raisons économiques, techniques et d'organisation, entraînant des changements dans le domaine de l'emploi, ce qui est démontré par l'exécution de tâches pendant la période de préavis ».

Le 11 mai 2020, Madame H met son employeur en demeure de lui verser une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable. Par courrier recommandé du 13 mai 2020, la société CERES PHARMA met fin au contrat, de manière anticipée et immédiate, moyennant le versement d'une indemnité correspondant au solde du préavis.

Le 27 mai 2020, la société CERES PHARMA adresse à Madame H une offre de reclassement professionnel, laquelle est contestée par l'Intéressée qui sollicite la restitution d'un montant équivalent à quatre semaines de rémunération, déduit de son indemnité de rupture.

À défaut d'accord entre les parties, la cause est introduite par requête introductive d'instance le 1^{er} février 2021.

3.

Aux termes de ses conclusions additionnelles et de synthèse, Madame I sollicite :

- 25.184,65 € bruts, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable (CCT 109) ;
- 5.925,80 € bruts à titre de solde d'indemnité compensatoire de préavis en raison de la déduction illégale de 4 semaines de rémunération ;
- 592,58 € bruts à titre de jours fériés intervenant dans les 30 jours de la rupture ;
- 1 € pour toute autre somme généralement quelconque à laquelle elle aurait droit en raison des relations contractuelles ayant existé entre les parties ;
- la condamnation de la société CERES PHARMA à rectifier les documents sociaux ;
- la condamnation aux dépens, liquidés à l'indemnité de procédure d'un montant de 2 800 €, outre la contribution au fonds d'aide juridique de deuxième ligne (20 euros).

À titre subsidiaire, elle postule que soit prononcées les mêmes condamnations, sauf celle au paiement de la somme de 5.925,80 € bruts qui serait ramenée à la différence entre la rémunération de 4 semaines et le coût maximum de l'outplacement, soit 5.925,80€ - 5.500,00 = 425,80€ bruts à majorer des intérêts au taux légal depuis le 18 décembre 2019 sous déduction des cotisations sociales et du précompte professionnel.

En substance, elle estime que les motifs avancés par son ancien employeur pour motiver son licenciement sont contraires à la réalité ; Madame H soutient avoir tout mis en œuvre pour trouver une solution praticable, afin de poursuivre l'exécution de son contrat dans de bonnes conditions.

Madame H conteste avoir été désireuse de son licenciement mais reconnaît avoir refusé de signer le projet de convention pour l'obtention d'une exemption de prestations de travail durant la période de préavis.

Du contexte dans lequel est intervenu le licenciement et de l'attitude de son ancien employeur, elle soutient que ce licenciement présente un caractère manifestement déraisonnable, justifiant l'octroi d'une indemnité qu'elle évalue à 17 semaines de rémunération.

Accessoirement, Madame H soutient que son ancien employeur n'a pas respecté les dispositions légales en matière d'outplacement ; ce manquement justifie la condamnation de la société à l'équivalent de quatre semaines de rémunération. Elle revendique également le paiement de sa rémunération afférente à deux jours fériés (21/05/2020 et 01/06/2020). Enfin, elle estime que la demande de déduction de la franchise pour les dégâts à la voiture soit déclarée prescrite.

La société CERES PHARMA invite le Tribunal à débouter Madame H de l'ensemble de ses prétentions. Subsidiairement, elle entend faire valider la retenue de 1 000 €, effectuée par ses soins sur l'indemnité de rupture pour la franchise concernant les dommages à l'égard du véhicule. Elle sollicite la condamnation de la partie demanderesse aux dépens, liquidés à l'indemnité de procédure d'un montant de 2 800 €.

En substance, elle prétend établir la réalité des motifs du licenciement par les échanges écrits intervenus entre les parties, préalablement à ce licenciement, mais aussi par le comportement de Madame H après la décision de mettre fin au contrat de travail.

En conclusion, elle confirme qu'au regard des discussions tenues avec Madame H et de « l'impossibilité de résoudre la distance entre Liège et Merelbeke de manière efficace et économiquement justifiable »¹, le licenciement était raisonnable ; Madame H ne démontre pas que son licenciement est manifestement déraisonnable, au sens de la suite de l'article 8 de la CCT n° 109.

Concernant l'offre d'outplacement, la société CERES PHARMA soutient qu'elle s'est conformée à ses obligations légales. Notamment, en offrant une société de reclassement professionnel disposant d'un bureau près du domicile de la partie demanderesse.

Concernant l'indemnisation pour les jours fériés intervenant dans les 30 jours de la rupture, elle refuse la demande au motif que Madame H ne démontre pas avoir été sans emploi durant ces deux journées.

Enfin, elle estime que la retenue de la franchise sur l'indemnité de rupture a été correctement réalisée et qu'elle doit être déduite de toute condamnation éventuelle.

III. La compétence et la recevabilité

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 H étant occupée sur le territoire de Liège.

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.

IV. L'analyse

a. Le licenciement manifestement déraisonnable

¹ Page 7 de ses conclusions de synthèse

i. Les principes juridiques applicables

La Convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement (ci-après CCT n° 109) vise à introduire le droit pour le travailleur licencié de connaître les motifs concrets qui ont conduits à son licenciement.

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

L'article 8 de la CCT 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 deux conditions *cumulatives* sur base de son libellé, lu strictement ²:

- 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'employeur³.

² 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.

³ 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, Larcler, 2017, p. 438

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 constitution*⁴. 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 ».

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'opportunité⁵, 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.⁶

Dans deux arrêts des 27 septembre 2010 et 22 novembre 2010⁷ 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 rompre⁸.

Le motif doit être légitime, valable, raisonnable.⁹

Le contrôle judiciaire exercé sur le licenciement suppose ainsi 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 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, Larcler, pages 519 et svtes

⁵ 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

⁶ Trib. Trav. Liège, Div. Dinant, 2^e ch., 21/11/2016, R.G. 15/1020/A, inédit.

C.Cass.16.02.2015, JTT 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

⁷ 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

⁸ J.CLESSE et F. KEFER, « Examen de jurisprudence (2002 à 2011) – Contrats de travail », RCJB 2012, p.327 et svtes, n° 82-83

⁹ 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 suivantes

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 organisationnel et financier)* »¹⁰. 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* »¹¹.

La notion de nécessité liée au fonctionnement de l'entreprise doit être interprétée largement et « *vise l'ensemble des impératifs liés à l'activité de l'entreprise tant du point de vue économique que social* »¹².

2.

L'article 4 de la CCT n° 109 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* ».

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail moyennant un délai de préavis, le travailleur adresse sa demande à l'employeur dans un délai de six mois après la notification du congé par l'employeur, sans toutefois pouvoir dépasser deux mois après la fin du contrat de travail ».

Selon l'article 5 de la CCT n° 109 : « *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* ».

En vertu de l'article 6 de la Convention, « *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* ».

Ainsi, sur la base de ces dispositions, la CCT prévoit également le droit pour le travailleur d'être informé des motifs ayant fondés son licenciement. Cette communication des motifs peut avoir lieu de deux manières :

- * spontanément, c'est-à-dire de la propre initiative de l'employeur (article 6 de la CCT 109) ;
- * suite à la demande formulée par le travailleur (articles 4 et 5 de la CCT 109).

Selon J. CLESSE, « *La motivation doit être factuelle, se référer à des éléments tangibles, être en prise avec la réalité ; il ne peut s'agir de formules creuses, vagues, impersonnelles ou stéréotypées* »¹³.

¹⁰ T.T., Liège- division de Dinant, 20 avril 2020, RG 18/521/A www.terralaboris.be

¹¹ C.trav. Liège, division de Liège, 12 février 2020, RG 2018/AL/781, www.terralaboris.be

¹² L. Peltzer et E. Plasschaert, « La motivation du licenciement des travailleurs : nouvelles règles pour tous les travailleurs depuis le 1er avril 2014 », J.T., 2014/21, n°6565, 387

¹³ J. CLESSE, « La longue marche vers un statut unique pour les ouvriers et les employés », *Questions spéciales de droit social -Hommage à Michel Dumont*, CUP, volume 150, Bruxelles, Larcier, n° 150,p .450.

3.

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.

Le mécanisme probatoire dicté par l'article 10 précité a été très justement résumé par le Tribunal du travail francophone de Bruxelles¹⁴ :

« Si le travailleur adresse à son employeur une demande afin de connaître les motifs qui ont conduit à son licenciement et l'employeur répond adéquatement à sa demande, voire si l'employeur communique d'initiative les motifs au travailleur : Chacun doit prouver les faits qu'il allègue et donc :

– l'employeur devra prouver la réalité des motifs qu'il invoque à l'appui de sa décision et le lien existant ou non avec l'un des trois motifs autorisés :

° si cette preuve est rapportée, il reviendra alors au travailleur de démontrer que le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable pour les motifs invoqués ;

° si cette preuve n'est pas fournie, cela équivaldra à l'absence de motif et placera le travailleur, au niveau de la charge de la preuve, dans la même position que si l'employeur n'avait pas répondu à sa demande de connaître les motifs du licenciement ;

– le travailleur devra démontrer de son côté que :

° soit, le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable pour les motifs invoqués ;

° soit, le licenciement se fonde en réalité sur d'autres motifs que ceux invoqués par l'employeur et, en ce cas, si la preuve est rapportée, il se retrouvera dans la même position que si l'employeur n'avait pas communiqué les motifs et il bénéficiera du renversement de la charge de la preuve.

En cas de doute, le risque de la preuve reposera en définitive sur le travailleur en application de l'article 1315, al. 1er, C. civ., étant la partie qui réclame l'exécution d'une obligation ».

Récemment, la Cour du travail de LIEGE a estimé que, lorsque le travailleur n'a pas demandé les motifs de son licenciement, il lui appartient de prouver les éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable de ce licenciement. L'employeur a également la charge

¹⁴ Trib. trav. Bruxelles (Fr.), 1re ch., 11 octobre 2019, R.G. 18/2959/A, inédit cité in Lenaerts, H.-F., Thoelen, N., Vanschoebeke, B., Verslype, J.-Y., Willems, G. et Witters, A., « Chapitre 9. - Licenciement manifestement déraisonnable et l'abus du droit de licencier » In *La rupture du contrat de travail*, 1^{er} édition, Bruxelles, Larcier, 2021, p. 498.

de la preuve des faits qu'il allègue et, en cas de doute, le fardeau de la preuve pèsera sur le travailleur¹⁵.

En tout état de cause, 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 (ancien)– "*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* »¹⁶.

Toutefois, selon cette thèse, l'article 10 de la CCT 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"*¹⁷ ».

4.

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.

§ 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. ».

¹⁵ C.trav. Liège (div. Liège), 3^{ème} ch., 15 Janvier 2019, RG AL/2018,186, J.L.M.B. 2020, liv. 10, 452

¹⁶ A. FRY, « La C.C.T. 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », In CUP 2018, vo. N° 182, p. 95.

¹⁷ S. GILSON et F. LAMBINET, « Fifteen shades of CCT 109 – les 15 degrés du licenciement manifestement déraisonnable » In Droit du travail tous azimuts, Liège-Bruxelles, CUP, Larcler, 2016, p. 368).

ii. L'application des principes au litige

1.

Le 3 décembre 2020, la société CERES PHARMA procède au licenciement de Madame H invoquant une « impossibilité de trouver une solution efficace pour toi pour la longue distance qu'implique le déménagement du bureau de Liège à Merelbeke »¹⁸.

Ce motif de licenciement est confirmé dans le courrier recommandé adressé par la société le 14 février 2020, suite à la demande de Madame H d'obtenir les motifs concrets de son licenciement. Dans ce courriel, le CEO de la société précise :

« (...) Malgré diverses propositions de notre part, nous n'avons pas pu obtenir un accord sur une solution efficace sur le transfert du lieu de travail, ce qui est d'ailleurs démontré par la correspondance entre nous.

La raison de votre licenciement et donc, l'impossibilité de trouver une solution efficace à la distance qu'implique le déménagement du bureau de Liège à Merelbeke.

Votre licenciement étant basé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, et des raisons économiques, techniques et d'organisation, entraînant des changements dans le domaine de l'emploi, ce qui est démontré par l'exécution de tâches pendant la période de préavis (...) ».

Madame H soutient que les motifs évoqués à l'appui de son licenciement ne sont pas démontrés ; l'impossibilité de trouver une solution résulte exclusivement du comportement de son ancien employeur.

La société CERES PHARMA a communiqué les motifs du licenciement dans les délais requis par la CCT n° 109, suite à la demande de l'intéressée.

Dès lors, conformément aux principes probatoires applicables, chaque partie est tenue de collaborer à la charge de la preuve, ce qui implique qu' :

- il appartient à la société CERES PHARMA de démontrer la réalité des motifs du licenciement et leur lien avec l'un des trois motifs autorisés (aptitude ou conduite du travailleur, nécessité de fonctionnement de l'entreprise) ;
- il appartient à Madame H de démontrer que :
 - o soit que son licenciement n'aurait pas été décidé par un employeur normal et raisonnable ;
 - o soit que son licenciement est fondé sur d'autres motifs que ceux communiqués par l'employeur.
 - o En cas de subsistance d'un doute sur la réalité des motifs du licenciement de Madame H, l'indemnité n'est pas due.

2.

À titre liminaire, le Tribunal souligne que, pour apprécier la réalité des motifs du licenciement, il est nécessaire de se concentrer sur les discussions et faits intervenus avant la décision de licenciement.

¹⁸ Courriel de Madame E

du 04/12/2020.

Le comportement de Madame H à l'égard de son employeur durant le délai de préavis, et les discussions concernant les modalités de rupture, ne doivent pas être prises en considération dans l'analyse du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

3.

La volonté de délocaliser les bureaux de Liège vers le siège social de la société à Merelbeke est compréhensible et paraît justifiée au regard des nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Ce choix stratégique doit cependant respecter les obligations qui incombent à la société CERES PHARMA concernant le maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprise (CCT 32bis). Parmi ces obligations, figure celle de respecter les droits et les obligations qui découlent du contrat de travail de Madame H

Le changement de siège social de la société implique dès lors que le lieu d'exécution des prestations pouvait changer, ce qui n'a pas tardé.

En effet, le contrat de travail de Madame H précise uniquement que « *l'employé effectuera ses prestations au départ du siège social de la société, et sera active dans l'ensemble de la Belgique* »¹⁹. Le contrat de travail ne prévoit donc pas expressément que l'exercice des prestations s'effectue à Liège.

La décision de délocalisation des activités a cependant été acceptée par Madame H, alors qu'elle effectuait ses prestations sur le site liégeois depuis 8 ans.

Ainsi, le premier courriel déposé par les parties est un message qu'elle adresse à la direction – Monsieur V et Madame E : elle reconnaît que « *the current change occur in a logical evolution and favorable to the development of ceres*²⁰» mais également qu'elle aime le travail qu'elle fait pour Ceres et souhaite le poursuivre dans de bonnes conditions.

Dans ce même courriel, elle s'interroge légitimement sur l'organisation de son travail à l'avenir et propose, d'initiative, la solution suivante:

"It is not possible to ride 4 to 5 hours per day. That's why I propose to come in Merelbeke every Monday and Tuesday, spending a night in the area and working the other 3 days of the week in a co-working space near my home Why in a co-working space and not at home?

Because I am entering a period of works and I may be perpetually disturbed by the workers and also because it is much more stimulating to work with others and have at my disposal performing equipment.

I did a research and accommodation (hotel, BNB or studio) would cost a max of € 100 per night.

A working space in Huy costs € 150 per month for 3 days a week.

That would be € 550 a month.

It should not be forgotten that I will do a lot less km since 3 days a week, I would use only my bike :).

If you think this solution is possible, I can put it in place next month, I'm waiting for your return".

¹⁹ (article 4 du contrat).

²⁰ Traduction libre : le changement en cours intervient dans une évolution logique et favorable au développement de Ceres.

La réponse lui sera donnée par écrit. On lui propose une discussion physique au siège de la société, avec Monsieur V qui la licencie le 3 décembre suivant.

De ce qui précède, il apparaît que la société CERES PHARMA n'a pas souhaité trouver une solution amiable quant aux modalités des trois journées de travail à prester en dehors du siège de la société. Or, pour rappel, dans son courrier du 14 février 2020, la société précise les motifs du licenciement comme suit : « *Malgré diverses propositions de notre part²³, nous n'avons pas pu obtenir un accord sur une solution efficace sur le transfert du lieu de travail, ce qui est d'ailleurs démontré par la correspondance entre nous* ».

Cette justification est contraire à la réalité.

L'« impossibilité de trouver une solution efficace pour la longue distance qu'implique le déménagement » ne constitue pas le motif réel du licenciement. La rupture du contrat de travail découle exclusivement du refus de l'employeur de trouver une solution satisfaisante pour les deux parties à la relation contractuelle. Particulièrement, le licenciement est motivé par le refus d'allouer à Madame H un remboursement de frais pour le télétravail (vu le refus de financer un espace de co-working) ; il s'agit du motif réel du licenciement.

Cette absence « d'impossibilité de trouver une solution » est renforcée par l'octroi à Madame H durant le délai de préavis, d'« une rémunération forfaitaire de 6.22 €/jour presté à domicile », comme en témoigne le courriel de Madame B du 17 décembre 2019²⁴. L'octroi d'une telle « rémunération » (s'agissant plutôt d'un remboursement de frais) démontre que la recherche de solution n'était pas impossible, puisque Madame H réclamait expressément ce forfait, à défaut de financement d'un espace de co-working.

4.

Par ailleurs, le Tribunal relève que les parties sont contraires en fait sur plusieurs points.

Premièrement, la discorde porte sur le sort des autres employés de la société CERES PHARMA qui étaient également affectés aux bureaux de LIEGE. Selon la société, des accords auraient été trouvés avec l'ensemble des employés transférés, à l'exception de Madame I Madame H explique que seules trois personnes, elle comprise, étaient concernées par le déménagement. L'un a démissionné tandis que l'autre a été muté vers un autre département. Les autres employés étaient des délégués médicaux et n'avaient donc pas de bureau « fixe » à Liège. Les explications de Madame H ne sont pas formellement contestées par la société CERES PHARMA, laquelle ne fournit par ailleurs aucun détail quant aux accords qui auraient été trouvés avec les autres employés délocalisés.

La société CERES PHARMA ne démontre donc pas qu'une solution a été trouvée avec les autres employés, ce qui renforce la thèse selon laquelle elle n'établit aucune réelle « impossibilité » d'aboutir à une solution avec Madame H

Deuxièmement, la société CERES PHARMA soutient que, lors de la réunion du 3 décembre 2019, Madame H aurait annoncé qu'elle ne se « sentait plus heureuse chez Ceres PHARMA » et qu'elle « était en phase de discussion finale avec deux nouveaux employeurs potentiels ». Dans le courrier du lendemain, Madame B lui reproche de faire preuve de moins d'énergie et d'engagement.

²³ C'est le Tribunal qui souligne

²⁴ Pièce 2.18 du dossier du demandeur

Ces constats ne sont corroborés par aucun élément de preuve et ont été formellement contestés par Madame H dans son courriel du 4 décembre 2019²⁵.

Au contraire, durant le délai de préavis laissé à Madame H, la société CERES PHARMA a, dès le 20 décembre 2019, confié les tâches de responsable de l'information pharmaceutique à une autre personne. Cet élément témoigne plus d'une volonté de se passer rapidement des services de Madame H plutôt qu'une volonté dans son chef de quitter rapidement la société.

En tout état de cause, les reproches émis quant à la motivation de Madame H n'apparaissent pas sur la communication officielle des motifs du licenciement, adressée le 14 février 2020.

L'ensemble de ces éléments factuels témoignent d'une absence de volonté de la société CERES PHARMA de conserver Madame H à son service. L'impossibilité de dégager une solution amiable pour l'organisation de son télétravail ne peut être imputée à Madame H mais relève du seul comportement de l'employeur.

Sur cette base, la réalité des motifs du licenciement n'est pas démontrée par l'employeur, lequel ne démontre donc pas que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

5.

Madame H sollicite une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération. Cette indemnité représente un montant brut de 25 184,65 euros, à majorer des intérêts au taux légal à dater du 13 mai 2020 (rupture du contrat de travail).

Si l'absence de preuve du motif allégué justifie une lourde indemnité²⁶, le quantum de l'indemnité doit s'apprécier en fonction de la faute de l'employeur²⁷.

Dans les circonstances de l'espèce, l'indemnité est due essentiellement parce que la société CERES PHARMA ne démontre pas la réalité des motifs du licenciement.

Il est établi que l'impossibilité de dégager une solution suite à la délocalisation n'est pas imputable au comportement de Madame H mais découle d'une volonté de son employeur. Cependant, aucune réelle faute – préjudiciable à la réputation professionnelle ou encore à la dignité de l'employée – ne peut être reprochée à l'employeur.

Son erreur consiste à avoir manqué de nuance lors de la motivation du licenciement de Madame H. On peut néanmoins constater un certain mépris dans l'attitude de la société CERES PHARMA à l'égard d'une employée, d'une certaine ancienneté, dont aucun reproche quant à la qualité du travail ou le comportement ne semble jamais avoir été formulé.

²⁵ Pièce 2.12 du dossier de la demanderesse

²⁶ S. Gilson et F. Lambinet, « Fifteen Shades of CCT 109. Les 15 degrés du "manifestement déraisonnable" » In Droit du travail Tous Azimuts, CUP, Bruxelles Larcier, 2016, p. 358 ; La cour du travail de Liège a souligné que « la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement est appréciée sur base de la gravité de la faute commise par l'employeur ». C.T. Liège, 27 juin 2018, R.G. no 2017/AL/506, www.terralaboris.be

²⁷ Voy. V. Lafontaine, « La fixation du quantum de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », op. cit, p.156 ; C. Menier et S. Gilson, « Le régime probatoire prévu par l'article 10 de la CCT no 109 : un imbroglio sans objet ? », in *Le Licenciement abusif et/ou déraisonnable. Cinq années d'application de la CCT no 109*, Limal, Anthemis, 2020, p.134 ;

Pour l'ensemble de ces raisons, l'indemnité de protection due en raison du licenciement manifestement déraisonnable sera raisonnablement portée à 10 semaines de rémunération.

Les parties s'opposent encore quant au montant de la rémunération de base à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité. La société CERES estime que certains postes ont été surévalués pour déterminer le montant de la rémunération brute de référence, comme la voiture de société.

Aucune fiche de paie n'est déposée.

Le véhicule de société pouvait être utilisé par Madame H à des fins privées. Il s'agit dès lors d'un avantage de toute nature, dont il faut tenir compte de la valeur réelle qu'il a dans le chef du bénéficiaire²⁸.

Un montant de 450 euros/mois paraît plus que raisonnable, puisqu'il comprend également les consommations de carburant.

Les postes ordinateur et téléphone portables sont également évalués très raisonnablement.

Il convient dès lors de prendre en compte une rémunération annuelle brute totale de 77 035,53 euros soit 1 481,45 euros/mois.

Dès lors, la société CERES PHARMA doit être condamnée au paiement d'une somme de 10 x 1 481,45 euros soit 14 814,5 euros.

b. L'outplacement

1.

Par courrier du 27 mai 2020, la société CERES PHARMA adresse une proposition d'outplacement à Madame H dans le cadre de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs. Ce courrier est libellé comme suit :

« Chère Madame H,

Suite à la rupture de notre collaboration, nous vous proposons une offre à part entière de reclassement professionnel de 60 heures réparties sur 1 an, conformément aux dispositions légales et suivant le régime général en vigueur le 1^{er} janvier 2016.

Pour l'exécution de l'accompagnement, nous avons opté pour le bureau de reclassement professionnel SBS Skill Builders (Lippenshofweg 1, 9320 Aalst - numéro d'autorisation : . SBS Skill Builders vous accompagnera professionnellement dans votre région.

En cas de questions au sujet de l'accompagnement, n'hésitez pas à contacter SBS Skill Builders. Leur responsable vous recontactera dans les plus brefs délais afin de fixer un premier entretien et de démarrer le trajet d'accompagnement.

Nous tenons à vous souhaiter beaucoup de réussite ».

Madame H estime que cette offre n'est pas conforme aux conditions et modalités imposées à l'employeur par la réglementation en vigueur – particulièrement l'article 11/4 de la loi précitée. Elle estime que la retenue de 4 semaines de rémunération sur son indemnité

²⁸ Cass., 4 janv. 1993, J.T.T., 1993, p. 329; Cass., 29 janv. 1996, J.T.T., 1996, p. 188

compensatoire de préavis n'est pas valable. Le montant de la retenue opérée s'élève à 5 925,80 euros.

Selon l'article 11/4 précité :

« 1° a) le prestataire de services responsable de ladite procédure s'engage à souscrire une assurance contre les accidents, offrant pour tous les accidents qui surviennent au cours de l'exécution de la mission de reclassement professionnel ainsi que sur le chemin du lieu où cette mission se déroule et qui ne sont pas couverts par l'assurance contre les accidents du travail contractée par l'employeur, une protection identique à celle garantie par la législation sur les accidents du travail;

b) le prestataire de services s'engage à garantir, en cas de non-respect de ce dernier engagement, au travailleur victime d'un accident, une indemnisation forfaitaire complémentaire égale à trois mois de rémunération, sans préjudice des actions que le travailleur peut, sur la base de son dommage, intenter contre le prestataire de services;

c) le prestataire de services s'engage à respecter le droit à la vie privée du travailleur dans le cadre du traitement des données à caractère personnel; les informations obtenues au sujet du travailleur dans le cadre de la mission de reclassement professionnel sont traitées de manière confidentielle et ne sont pas transmises à des tiers;

d) le prestataire de services s'engage à remettre, au terme de la mission, le dossier qui concerne le travailleur à ce dernier s'il en fait la demande;

e) le prestataire de services s'engage à ne pas invoquer la non-exécution des engagements de l'employeur vis-à-vis du prestataire de services pour suspendre l'exécution de la procédure de reclassement professionnel ou y mettre fin;

le prestataire de services s'engage à ne pas s'immiscer dans les contacts entre le travailleur et les employeurs potentiels;

g) le prestataire de services s'engage à n'influencer ni la décision de licenciement, ni les discussions y relatives;

h) le prestataire de services s'engage à offrir la compétence et la connaissance professionnelles les plus grandes possible en n'affectant, notamment, que du personnel suffisamment qualifié et formé pour la mission;

l) le travailleur sera convoqué le plus rapidement possible afin d'entamer la procédure de reclassement professionnel, de manière à ce que celle-ci se déroule le mieux possible, tant au niveau émotionnel qu'en ce qui concerne l'élaboration d'un bilan de compétences;

2° l'offre de reclassement professionnel doit donner une image claire et objective des services du prestataire de services et des modalités de fonctionnement de celui-ci; à cet effet, l'offre doit contenir les éléments suivants:

a) les services qui font au minimum partie de la mission: un bilan personnel et professionnel, une assistance psychologique pour le travailleur qui en fait la

demande, l'élaboration d'un plan d'action ainsi qu'une aide logistique et administrative;

b) les objectifs poursuivis, y compris les aspects plus spécifiques ou personnalisés adaptés à l'âge et au niveau de qualification des travailleurs;

c) les méthodes d'accompagnement concrètement envisagées;

e) la date du début de la procédure de reclassement professionnel;

f) le type de reclassement professionnel visé: reclassement professionnel individuel et/ou de groupe;

g) le programme du travailleur pendant la procédure de reclassement professionnel, par un document qui est remis au travailleur et qui précise les étapes à suivre, la formation et le suivi;

h) le ou les lieux probables où la procédure de reclassement professionnel sera organisée ».

L'article 11/5 de la loi dispose :

« Lorsque le contrat de travail est résilié par l'employeur moyennant une indemnité calculée sur la base de la rémunération en cours correspondant soit à la durée d'un délai de préavis d'au moins trente semaines, soit à la partie de ce délai restant à courir, le travailleur a droit à l'ensemble de mesures composées de :

» 1^o un reclassement professionnel de 60 heures correspondant à la valeur d'un douzième de la rémunération annuelle de l'année civile qui précède le licenciement, avec une valeur minimale de 1.800 EUR et une valeur maximale de 5.500 EUR ...

» 2^o une indemnité de préavis qui correspond soit à la durée d'un délai de préavis d'au moins 30 semaines soit à la partie de ce délai restant à courir, sur laquelle 4 semaines sont imputées pour la valeur de reclassement professionnel ».

Selon l'article 11/11 de la loi précitée, le travailleur récupère son droit aux 4 semaines de rémunération (= valeur du reclassement professionnel) qui ont été déduites de son indemnité de préavis et ce, lorsque l'employeur ne respecte pas ses obligations en matière de reclassement professionnel c'est-à-dire, notamment, lorsqu'il soumet une offre de reclassement au travailleur qui n'est pas conforme aux conditions et modalités prévues par la réglementation.

2.

Par courrier du 15 Juin 2020 adressé au conseil de Madame h la société CERES PHARMA soutient que l'offre de reclassement professionnel est valable et précise que le bureau d'outplacement choisi dispose d'une filiale à Liège. À ce courrier, est joint la proposition d'outplacement établie par la société SBS Skill Builders²⁹.

L'offre de reclassement professionnel a été transmise dans les délais légaux.

Force est de constater que l'offre transmise constitue un « document type », lequel ne contient aucune référence à la situation personnelle de la personne licenciée. Il s'agit d'une proposition pro forma qui ne contient, notamment, aucune référence quant à la date du début de la

²⁹ Pièce 15 du dossier de la partie défenderesse.

procédure, ou encore les méthodes d'accompagnement concrètement envisagés pour la situation de Madame H

Dès lors, Madame H est en droit de solliciter la récupération de la somme indument retenue de 5 925,80 euros sur l'indemnité compensatoire de préavis.

En tout état de cause, conformément à l'article 11/5 de la loi du 5 septembre 2001, le montant de la retenue sur la rémunération ne peut dépasser 5 500 euros³⁰.

En l'espèce, le montant retenu est excessif (5 925,80 euros).

La demande est fondée sur ce point également.

c. La rémunération des jours fériés

1.

En vertu de l'article 14 de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, l'employeur reste tenu de payer la rémunération pour les jours fériés qui surviennent dans les 30 jours qui suivent la fin du contrat de travail pour autant que le travailleur soit resté au service de l'entreprise, sans interruption qui lui soit attribuable, pendant une période de plus d'un mois.

En l'espèce, la fin du contrat de travail de Madame H est intervenue le 13 mai 2020. Dans les trente jours suivant cette date, interviennent deux jours fériés soit le 21 mai 2020 (Ascension) et le 1^{er} juin 2020 (Pentecôte).

Elle réclame le paiement d'un montant provisionnel de 592,58 euros bruts.

La société CERES PHARMA reconnaît qu'aucune rémunération n'a été versée pour ces deux journées mais soutient qu'il appartient à Madame H de démontrer qu'elle ne travaillait pas.

En vertu de l'article 8.3 du Livre 8 du nouveau Code civil, : « *Celui qui se prétend libéré doit prouver les actes juridiques ou faits qui soutiennent sa prétention* ».

La société CERES PHARMA n'apporte aucun élément de preuve permettant de la faire échapper à ses obligations légales.

Le 16 juillet 2020, Madame H s'inscrit comme demandeuse d'emploi et rien n'indique qu'elle avait recommencé à travailler au moment de ces jours fériés.

La demande est fondée.

d. Le sort de la franchise pour dégâts au véhicule de société

Madame reconnaît être redevable d'un franchise d'un montant de 1 000 euros pour les dégâts subis au véhicule de société.

La société CERES PHARMA a déjà déduit ce montant de l'indemnité de rupture versée à Madame H selon un décompte final du 30 mai 2020. Au terme de ses conclusions de synthèse du 13 juin 2021, elle sollicite que les montants de sa potentielle condamnation soit réduit à concurrence de 1 000 euros.

³⁰ M. WANTIEZ, Le coût de l'outplacement, J.T.T., 2019/19, p.325

Madame F s'y oppose en soulevant que la demande est prescrite (article 15 de la loi du 3 juillet 1978).

La société CERES ne formule aucune demande de condamnation à l'égard de Madame H de sorte que la prescription légale ne trouve pas à s'appliquer. Il s'agit tout au plus d'une demande visant à préciser le montant de l'indemnité de rupture qui lui est due.

e. La demande de rectification des documents sociaux

Il ressort du décompte salarial déposé par Madame H que :

- La date d'ancienneté est le 01/09/2012 ;
- La date d'entrée en service est le 01/08/2018.

Compte tenu du changement d'employeur, aucune erreur ne justifie la demande de condamnation de la société CERES à une rectification des documents sociaux. Ces derniers sont corrects.

f. L'exécution provisoire et le cantonnement

Dans l'hypothèse d'une condamnation, la S.A. CERES PHARMA sollicite qu'il soit fait exception au principe de l'exécution provisoire de la décision, et à pouvoir cantonner les sommes dues.

Aucun élément particulier n'est invoqué pour justifier qu'il soit fait exception à l'exécution provisoire de la présente décision, laquelle est de droit en vertu de l'article 1397 du Code judiciaire.

Au contraire, il n'existe aucune raison de refuser à la société CERES PHARMA le droit de cantonner.

Aux termes de l'article 1406 du Code judiciaire, le Juge qui statue sur le fond de la demande peut décider qu'il n'y a pas lieu à cantonnement pour tout ou partie des condamnations qu'il prononce, si le retard apporté au règlement expose le créancier à un préjudice grave.

Le cantonnement est un droit dont le débiteur ne peut être privé que dans des cas exceptionnels. Il appartient au débiteur qui s'oppose au cantonnement d'établir le préjudice grave qu'il subirait si celui-ci était autorisé. Madame H reste en défaut d'apporter une telle preuve.

DECISION DU TRIBUNAL

Le Tribunal, statuant publiquement et contradictoirement,

Après avoir délibéré,

Reçoit le recours,

Le dit partiellement fondé,

Ce fait,

Condamne la S.A. CERES PHARMA à payer à Madame H la somme de 14 814,50 euros bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des

intérêts au taux légal à dater du 3 décembre 2019, sous déduction des cotisations sociales et du précompte professionnel.

Condamne la S.A. CERES PHARMA à payer à Madame F. la somme de 5 925,80 euros bruts à titre de retenue indue sur la rémunération en vertu de la procédure d'outplacement, à majorer des intérêts au taux légal à compter du 13 mai 2020, sous déduction des cotisations sociales et du précompte professionnel.

Condamne la S.A. CERES PHARMA à payer à Madame H. la somme de 592,58 euros bruts à titre de rémunérations des jours fériés légaux intervenant dans les trente jours de la rupture du contrat, à majorer des intérêts au taux légal à compter du 13 mai 2020, sous déduction des cotisations sociales et du précompte professionnel.

Dit pour droit que la S.A. CERES PHARMA a valablement retenu la somme de 1 000 euros sur le montant de l'indemnité de préavis.

Déboute Madame H. de sa demande de rectification des documents sociaux.

Condamne la S.A. CERES PHARMA aux dépens liquidés à l'indemnité de procédure d'un montant de 2 800 euros en faveur de la partie demanderesse et la somme de 20 euros de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Autorise la S.A. CERES PHARMA à cantonner la totalité des condamnations prononcées à sa charge en principal (montant net), intérêts et frais.

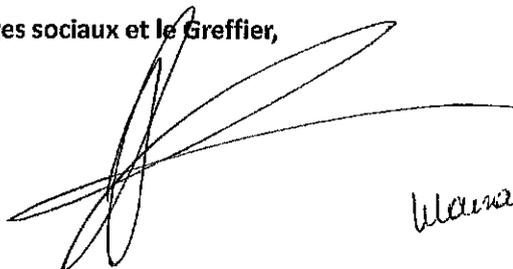
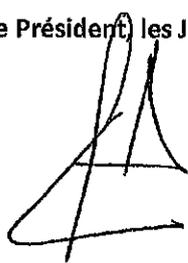
Ordonne l'exécution provisoire du présent jugement, comme de droit.

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

DESIR SARAH,	Juge, président la chambre,
JOLET ANTOINE,	Juge social employeur,
PAUL MARC,	Juge social employé, <i>(comp. de signer. Art 785cs)</i>

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **07/10/2022** par **DESIR SARAH**, Juge, président la chambre, assisté(e) de **WARSAGE OLIVIA**, Greffier,

Le Président, les Juges sociaux et le Greffier,



Warsage