



numéro de répertoire 2024/2861
date du Jugement <u>12/04/2024</u>
numéro de rôle R.G. : 22/ 3682/ 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

Troisième chambre

présenté le
ne pas enregistrer

En cause :

Madame L , (RN: 5) , domiciliée à
 , faisant éléction de domicile en l'étude de son conseil Maître
 , avocat, à 4

Partie demanderesse, comparaisant personnellement, assistée de Maître
 , avocat précité.

Contre :

La SA A , dont le siège social est établi
 à 4000 LIEGE, inscrite à la BCE sous le n° C

Partie défenderesse, représentée par Maître
 , avocat, à

PROCEDURE

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 14/11/2022 ;
- l'ordonnance prise sur pied de l'article 747§1^{er} du Code judiciaire rendue par la chambre de céans le 20/12/2022 ;
- les conclusions principales de la SA A reçues au greffe le 2/03/2023 ;
- les conclusions principales de Madame L reçues au greffe le 28/04/2023 ;
- les conclusions additionnelles de la SA A reçues au greffe le 26/06/2023 ;
- les conclusions additionnelles de Madame L reçues au greffe le 22/08/2023 ;
- les conclusions de synthèse de la SA A reçues au greffe le 21/09/2023 ;
- le dossier de l'Auditorat du travail ;
- les nouvelles conclusions additionnelles après examen du dossier de l'Auditorat du travail ;
- l'état de dépens ;
- le dossier de pièces de Madame L
- le dossier de pièces de la SA A

Après avoir constaté l'absence de conciliation, entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du 8/03/2024.

I. ELEMENTS DE FAITS PERTINENTS

1.-

La S.A. A se décrit comme un centre de recherche clinique localisé au sein du CHU de Liège, spécialiste à la réalisation d'essais cliniques grâce à la participation de volontaires.

Le 1/11/1998, Madame L est entrée à son service dans le cadre d'un contrat de travail d'employé à temps plein et à durée déterminée (Commission paritaire 200).

Suivant l'article 1^{er} de ce contrat,

- elle était engagée en qualité de licenciée en Sciences de la santé,
- pour participer aux essais cliniques de phase 1 et 2 engagés durant sa période d'occupation,
- son occupation devait se terminer de plein droit le 30/04/1999.

Une fois le terme convenu échu, Madame L. a continué à exécuter ledit contrat, en sorte que celui-ci s'est mué en un contrat à durée indéterminée le 1/05/1999.

2.-

Après deux années affectée à la recherche au sein du pôle analytique (PCA), Madame L. a été transférée en clinique (UPC) où elle a exercé les fonctions de Clinical Study Manager.

Dans un courrier du 19/10/2015, Madame L. explique que :

- à partir de 2011, elle a commencé à rencontrer des difficultés relationnelles avec une collègue, Madame L. ;
- en 2013, elle a été réaffectée au sein du pôle analytique (PCA) pour y assurer le rôle d'Assurance qualité ; cette réaffectation avait pour but de : 1) permettre à la SA A' de récupérer le certificat GLP (Good Laboratory Practices) et 2) mettre une certaine distance professionnelle entre elle et Madame L. ;
- elle s'est épanouie dans ce nouveau travail, même si elle a vécu sa réaffectation comme une véritable injustice,
- en février 2015, elle a été promue Project Manager,
- fin 2015, suite aux difficultés financières rencontrées par la SA A', il a été question de la réintégrer au sein de la clinique (UPC),
- la conséquence de cette réaffectation était qu'elle allait être amenée à retravailler avec Madame L., ce qu'elle souhaitait absolument éviter.

3.-

A une date indéterminée, Madame L. a effectivement recommencé à travailler avec Madame L.

4.-

Le 13/11/2019, Madame L. a signé un descriptif de fonctions (le Tribunal souligne) :

"Tasks

Management of Clinical Studies :

- Working in compliance with the GCP and GDP principles, the SOPs, the Study protocol and its amendments
- Contact with the Sponsors (client management/prospect/related to a specific clinical study)
- Assessment of the feasibility of the study (personnel management, equipment, planning)
- File preparation for the submission to the IRB/IEC when needed
- Management of the Source Documents and CRF, from preparation to verification of their correct completion.
- Coordination of the staff (together with the Management Team and the Chief Nursing Officer)
- Management of the volunteers' recruitment
- Communication and documentation of the AE/SAE to the Principal Investigator and the Sponsor
- Management of the facilities occupation (lab, beds...)

- *Management of logistics: materials, equipment, meals, etc.*
- *Follow-up of the Sponsor's monitoring activities (visits, queries, etc.)*
- *Accounting of the Investigational Product (support)*
- *Management of the Investigator's file (from preparation to archiving)*
- *Participates in Quality Check activities*

Traduction libre

« Tâches

Gestion d'études cliniques :

- **Travailler dans le respect des principes GCP et GDP, des SOPs, du protocole d'étude et de ses amendements**
- *Contact avec les Sponsors (gestion client/prospect/lié à une étude clinique spécifique)*
- *Évaluation de la faisabilité de l'étude (gestion du personnel, équipements, planning)*
- *Préparation du dossier pour la soumission à l'IRB/IEC si nécessaire*
- *Gestion des Documents Sources et CRF, depuis leur préparation jusqu'à la vérification de leur bonne complétion.*
- *Coordination du personnel (avec l'équipe de direction et le chef des soins infirmiers)*
- **Gestion du recrutement des bénévoles**
- *Communication et documentation de l'EI/EIG au chercheur principal et au promoteur.*
- *Gestion de l'occupation des installations (laboratoire, lits...)*
- *Gestion de la logistique : matériels, équipements, repas, etc.*
- *Suivi des activités de veille du Commanditaire (visites, requêtes, etc.)*
- *Comptabilisation du produit expérimental (support)*
- *Gestion du dossier de l'Enquêteur (de la préparation à l'archivage)*
- *Participe aux activités de contrôle de qualité »*

5.-

En mai 2018, la SA A a nommé un nouveau General Manager en la personne de Monsieur B.

Dans les mois qui ont suivi, différents incidents ont émaillé la collaboration entre Madame L et Monsieur B.

C'est dans ce contexte que le 22/10/2019, Madame L a adressé un courrier au Contrôle du Bien-être au travail dont l'objet était « *signalement de propos et d'attitudes de dénigrement et de harcèlement de la part de mon directeur général, Monsieur B* » dans lequel elle indique notamment que :

« (...) cela fait plus de 10 ans que je subis des humiliations et valorisations de la part de cette société (...)

comme je l'ai expliqué dans la lettre du 19 octobre 2015 adressée à l'administrateur du CHU (Monsieur C) et à mon nouveau directeur (Monsieur V) : « *Je n'accepterai plus la moindre menace, agression ou tentative d'intimidation et ne laisserai plus passer le moindre manque de respect. Les dispositions nécessaires seront prises afin de stopper définitivement tout harcèlement et la justice suivra son cours.* »

C'est à ce moment que j'ai consulté Maître D que car la seule idée de replonger dans ce cauchemar me rendait malade. Suivant les conseils de Maître D nous avons demandé à la direction qu'un organigramme et un descriptif de fonction soit établi afin de me protéger.

La direction a accepté et j'ai vraiment espéré que ce serait différent cette fois.

Malheureusement, ça n'a pas duré. Monsieur V a cédé sa place à Monsieur B et la direction d'ATC et il n'a pas fallu longtemps pour que des critiques, des rabaissements, des moqueries dégradent à nouveau mes conditions de travail.

Au début, cela arrivait de temps en temps, peut-être une fois par semaine, et puis tout s'est accéléré en décembre 2018 quand Monsieur B m'a adressé un avertissement écrit totalement aberrant qu'il a finalement annulé après

avoir changé 5 fois de version sans jamais prendre la peine d'écouter mes propos (Maître D pourra vous donner tous les échanges relatifs à cet avertissement).

Après cette agression, ça a été l'escalade. Monsieur B m'a agressée verbalement me sommant de sortir de la pièce devant une collègue, il couvre et cache les erreurs et même les fautes de certains (mails du 21/02 et 23/05/2019) ou m'accuse d'être responsable des erreurs des mêmes personnes (mail du 29/04/2019).

Ce ne sont que des exemples non exhaustifs de ce que je subis maintenant au quotidien, en plus d'une exclusion quasi permanente de toute gestion d'organisation des projets qui me sont confiés (mails du 23/10/2018, 19 et 20/03, 24 et 25/06/2019).

Je me fais agresser verbalement par une collègue, elle me claque carrément la porte au nez en présence de Monsieur B qui la laisse faire et dit « J'ai géré la situation à porte fermée » (mail du 20/05/2019). La dernière humiliation en date consistait à me demander un compte-rendu sur Excel en commençant « par les verbes à l'infinitif » (mail du 16/09/2019 (...)).

A ce courrier étaient joints une série d'E-mails mettant en évidence des difficultés de communication et des tensions entre Madame L et certains collègues de travail, un manque de clarté quant aux tâches incombant aux uns et aux autres, des erreurs de protocole dans le chef de collègues de Madame L une surcharge de travail, etc.

Le 5/11/2019, Madame L a été entendue dans le cadre d'un entretien préalable avec le Conseiller en prévention – Aspects psychosociaux.

Via un courrier de son conseil du 12/11/2019, Madame L a également déposé plainte à l'Auditorat du travail à l'encontre du General Manager de la SA A, Monsieur B

Par courrier du 29/11/2019, Madame l'Auditeur du travail a invité Madame L à privilégier la procédure interne en introduisant une « demande d'intervention psychosociale formelle » auprès du conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux.

Le 26/10/2020, après quelques atermoiements non imputables à Madame L, une demande d'intervention psychosociale formelle a été introduite auprès de COHEZIO.

Par courrier du 30/11/2020, la SA A MA a été informée de cette démarche.

6.-

Le 20/04/2021, C a transmis son avis à Monsieur J C, Président du Conseil d'Administration de la SA A

Dans celui-ci, le contexte de la demande est détaillé comme suit par Madame L

« (...) Madame L est project manager clinical studies auprès d'A et y travaille depuis plus d'une vingtaine d'années. Elle a d'abord travaillé au sein de PCA (le pôle analytique d'ATC) et a ensuite été transférée en clinique.

A ce moment, un différend existe entre Mme L et Mme L, ce qui a conduit cette dernière à être changée de service et de fonction pour assurer l'assurance qualité au sein de l'unité PCA. Madame L perçoit cela comme une injustice même si cela lui a permis, à ce moment, de retrouver une situation professionnelle harmonieuse.

Par la suite, il y a quelques années, Mme L a repris son ancienne fonction, et la collaboration avec Mme L a alors repris. Mme L précise avoir négocié des conditions afin d'assurer cette bonne collaboration avec cette dernière, à savoir, de ne pas dépendre d'elle.

Mme L. précise que lorsqu'elle a repris la partie clinique, Mme L. s'est à nouveau insinuée dans son travail et aurait cherché à reprendre l'ascendant sur elle, tel qu'elle le décrivait au début de leur relation professionnelle.

Mme Leroy précise que M. B., le Directeur général, aurait laissé faire les agressions et attaques verbales de Mme L. à son égard. Mme L. précise ensuite que M. B. l'aurait rendue personnellement responsable et l'aurait accusée à tort.

Mme L. a particulièrement mal vécu le manque de soutien et les accusations de M. B. Cela lui renvoie la question de la confiance qu'il place en elle et se dit lésée dans son intégrité.

Cette situation l'a conduite à introduire une démarche formelle pour harcèlement moral à l'encontre de M. B. Cette demande a été introduite en date du 26 octobre 2020. Elle avait, par ailleurs, déjà introduit une démarche informelle auprès du CHU en 2015.

A travers cette démarche, Mme L. souhaite rétablir son intégrité et s'assurer de la confiance de M. B. à son égard. En effet, elle aime beaucoup son travail ainsi que son équipe et souhaite continuer à s'y investir. »

Dans l'avis de COHEZIO sont également listés les faits considérés comme problématiques par Madame L. ainsi que le point de vue de Monsieur B., personne mise en cause, quant à ceux-ci :

1. Février - Mars 2019 – CHU

Madame Lf

Avertissement écrit diffamatoire et calomnieux modifié à 5 reprises avant d'être finalement retiré par Mr B. Mr B. m'accuse (ainsi qu'une collègue Morgane J.) d'avoir cautionné un faux en écriture pour une étude de Mme L. : Accusation diffamatoire que je nie à plusieurs reprises. Je suis obligée de faire intervenir Maître D. étant donné que Mr B. refuse de me laisser m'exprimer et me menace de représailles si je ne le signe pas. Cet avertissement est une mascarade honteuse depuis le début et Mr B. finira par le retirer. Le lendemain de ce retrait officiel, il va quand même en informer le conseil d'administration du CHU et me dénigrer auprès des différents membres. Je vais être avertie par un professeur du CHU avec qui je travaille depuis 20 ans et qui a toute confiance en moi. Il me prévient que les propos tenus par Mr E. sont choquants et méritent que je me défende en me faisant entendre sans pour autant pouvoir me les répéter. J'organise alors une entrevue entre ce professeur et Maître D.

Monsieur B

(...) Lorsque j'ai informé Mme L. de la procédure d'avertissement écrit ouverte à son encontre en janvier 2019 celle-ci n'a pas réagi lorsque nous avons eu notre entrevue. Point d'ailleurs évoqué dans son email du 31 janvier 2019. Elle avait donc l'opportunité, lors de cette réunion de s'exprimer sur la raison de ses actes et sur la nature de ses responsabilités. Il est à noter qu'à ce moment, Mme L. précise bien qu'elle n'a pas favorisé une solution plutôt qu'une autre mais il est bien entendu qu'obtenir une signature par la réalisation d'un faux n'est pas une solution puisqu'il s'agit d'un acte répréhensible selon le code pénal belge (Art 193 du code pénal).

Il est également exact qu'étant donné son expérience et son rôle dans la société, Mme L. joue indubitablement un rôle d'exemple et de d'accompagnement important des jeunes talents qui rejoignent la société.

Il est donc naturellement de ma responsabilité de m'assurer que de telles contrefaçons ne sont pas réalisées et utilisées dans le cadre de la société. Ceci est d'autant plus grave que nos activités reposent sur l'intégrité, la précision et la transparence des données qui sont récoltées sur le terrain dans le cadre des études cliniques. Il en va donc de la pérennité de l'entreprise que le lien de confiance qui unit la société à ses clients soit maintenu. Compte tenu de la gravité de la situation ainsi que de l'impact potentiel sur la continuité des activités, ma responsabilité est également d'en avertir le Conseil d'Administration de la société. Cette procédure est tout à fait normale et a également pour vertu de mobiliser un Conseil composé de personnes d'expériences (Direction Générale, Financière, Médical et du Clinical Trial Center de l'hôpital) qui peuvent soutenir mais également modérer les décisions et positions stratégiques de la Direction. Ce mécanisme de gouvernance est capital dans la manière transparente dans laquelle je souhaite réaliser l'exercice de mes tâches.

J'ai en effet accepté, après en avoir reçu la sollicitation par Mme L. de rencontrer Me D. dans le cadre de cet événement. Dans mon email du 25 février 2019 j'écris à Mme L. et à Me D. que je consens à retirer la procédure entamée afin d'éviter une rupture complète du dialogue entre l'employée et l'employeur. Cela me semble être une ouverture vis-à-vis d'une personne externe à la société que j'aurais par ailleurs pu refuser si cela avait été mon choix.

Il me paraît important de préciser également que dans mon email du 25 février 2019 je mentionne bien que la gravité des faits qui m'ont été exposés sont tels que je ne peux faire abstraction de ceux-ci et Mme L. spontanément d'accepter que j'ai un scrutin spécifique sur la qualité du travail qu'elle accomplit dans le cadre de son contrat de travail.

J'essaie néanmoins de faire preuve d'initiative et propose une solution mais il me répond que c'est « une question de compréhension de mon côté », il m'implique, seule, dans une erreur pour laquelle je n'ai aucune responsabilité de formation ni pratique (vu que je n'étais pas au laboratoire au moment de l'inversion).

2. De 2017 jusqu'à aujourd'hui - « Climat de travail instable, Inégal et agressif cautionné par Mr B.

Madame L.

« 2.1. Mr B. me rend responsable de la mauvaise formation du personnel de laboratoire suite à une inversion de tubes alors que c'est de la responsabilité de l'assurance qualité (Arlane) et en aucun cas la mienne et me demande de remédier au problème ! Je suis la seule à qui il envoie le mail alors que dedans il parle d'une réunion avec LES PMs (Project Managers). J'essaie néanmoins de faire preuve d'initiative et propose une solution mais il me répond que c'est « une question de compréhension de mon côté ». Il m'implique, seule, dans une erreur pour laquelle je n'ai aucune responsabilité de formation ni pratique (vu que je n'étais pas au laboratoire au moment de l'inversion). »

Monsieur B.

« 2.1. Je réitère, bien que les détails des événements décrits ci-dessus sont un peu loin dans ma mémoire, l'organisation des activités reste la même c'est-à-dire (cfr. L'organigramme de la société) :

- 1) Le QA manager est responsable de la formation du personnel aux procédures de la société.
- 2) L'opérateur est responsable de la bonne exécution de ses activités.
- 3) Le Manager de l'étude est responsable de la formation et de la communication des procédures spécifiques à son projet ou étude ainsi que d'assurer (directement ou indirectement) que les processus de vérifications (ou check qualité) sont bien en place.

Il est évident que chacun est responsable des tâches et des actions qu'il mène et entreprend au sein de la société et ce en suivant les lignes hiérarchiques établies par l'organigramme. Celui-ci est d'ailleurs approuvé par le responsable qualité.

La responsabilité qui incombe dans le cas présent à Mme L. est bien de s'assurer que le personnel est bien au courant des procédures spécifiques à l'étude et que pour permettre une meilleure intégrité et qualité des données récoltées, une vérification puisse être mise en place. Cette vérification peut être faite soit de manière directe, par l'implication du Manager, soit par délégation de la responsabilité à un collègue.

Il y avait donc lieu ici et dans le même esprit que les efforts consentis ci-dessus de :

- 1) Réunir et informer le staff en place de l'erreur commise analysée dans un plan d'amélioration afin d'en déterminer les causes et de mettre en place les actions qui permettent d'éviter leur généralisation.
- 2) De manière spécifique, avertir le project manager concerné, en l'occurrence Mme L. de la tournure fâcheuse qu'a pris la situation car un des rôles de supervision n'avait pas été suivi (check qualité).

Il est important également de noter que dans un processus d'amélioration continue et afin de mieux documenter l'erreur ici présente, nous avons mis en place une série de mesure et revu la procédure de gestion des échantillons biologiques en place dans l'entreprise. Celle-ci sera encore revue, je n'en doute pas, dans les mois et les années à venir afin de l'améliorer. Processus normal dans le cadre d'une activité exigeant un haut niveau de qualité et de rigueur compte tenu du contexte réglementaire qu'il l'encadre (Cfr. ICH GCP (<https://www.ema.europa.eu/en/ich-e6-r2-good-clinical-practice>)).

Madame L

« 2.2. Mme L m'exclut des réunions organisationnelles concernant les études dont j'ai la charge. Quand je demande à y assister elle refuse grossièrement et Mr B cautionne en lui trouvant des excuses et en me faisant passer moi pour quelqu'un d'irrationnel qui ne reste pas à ma place. C'est le monde à l'envers : aucun respect, aucune considération ni même correction de la part de Mr B ! »

Monsieur E

« 2.2. Il est un fait que la situation interpersonnelle entre Mme L et Mme L est historiquement compliquée. Situation dont j'ai hérité lors de la passation de gestion de la société. Ce passif lourd entrave évidemment leur bonne collaboration et il m'apparaît normal que la Direction, dans ce contexte, joue un rôle de modérateur de celle-ci.

Force est de constater que dans ce genre de situation, il y a souvent des responsabilités partagées dans les deux chefs et c'est certainement le cas dans la situation qui a opposé Mme L et Mme L.

L'important pour aller de l'avant est d'être pour chacun conscient de sa responsabilité dans l'exécution harmonieuse du travail.

Nous avons d'un commun accord, et étant donné les retards en cours dans les projets de Mme L décidé de ne pas solliciter celle-ci lors d'une réunion de discussion de planning à laquelle elle assiste habituellement et ce afin de lui permettre de se concentrer sur les actions urgentes qui devaient être menées. Ceci visait également à lui apporter un support dans l'exécution de sa tâche.

Si je regrette la tournure qu'a pris la situation entre Mme L et Mme L la première vivant cette situation comme une exclusion du processus en cours et la seconde comme un manque de reconnaissance des efforts consentis pour faciliter le travail de la première, il me semble que cette situation a pris une proportion démesurée par la fracture qui sépare ses deux personnes. J'ai bien regretté la sécheresse avec laquelle Mme L a refusé la présence de Mme L mais celle-ci objectivement a appliqué les consignes que nous avons établis en réunion de management. Il en revient finalement de ma responsabilité de ne pas avoir communiqué suffisamment clairement les intentions du management lorsque nous avons décidé de ne pas inviter Mme L ce qui a créé un imbroglio. »

Madame L1

« 2.3. Mme L me hurle dessus avec Mr B à côté d'elle dans son bureau suite à une simple question, Mr B ne dit pas un mot et me referme la porte au nez ! Je suis choquée et indignée par sa réaction et lui envoie un mail pour lui demander pourquoi il s'est contenté de fermer la porte sans rien dire... sa réponse: « J'ai préféré gérer la situation à porte fermée ». Il n'en a jamais reparlé, Mme L ne s'est jamais excusée et il a décidé que ce « n'était rien du tout » que je n'avais qu'à passer à autre chose, j'avais assez de travail ! Je me suis sentie méprisée, rabaisée. J'ai réellement été dégoûtée par son comportement surtout qu'il a mis fin au contrat d'une collègue parce qu'elle parlait un peu fort !!! »

Monsieur B1

« 2.3. Comme expliqué oralement lors de notre échange et sans revenir sur le passif lourd entre les deux personnes visées, il n'est généralement pas constructif, lorsque deux personnes ont de toute évidence versé du côté de la colère de céder moi-même à cette colère et d'adresser la situation sans le recul nécessaires aux intéressées pour retrouver le minimum d'empathie et de disponibilité émotionnelle pour reprendre un dialogue constructif.

J'ai donc effectivement eu un échange oral avec Mme L concernant son attitude et en lui rappelant que malgré le passif et l'irritation qu'elle rencontrait à l'intervention de Mme L celle-ci n'est pas constructive pour l'entreprise et pour rencontrer nos objectifs opérationnels.

Je ne souhaite par ailleurs pas que ce genre d'action se réalise dans un cadre plus public de l'entreprise, n'en dépense à Mme L pour deux raisons :

- 1) Nous avons très couramment des externes sur site et il est évident que deux employés qui se disputent et hurlent dans l'enceinte du bâtiment n'est pas une image désirable.
- 2) Compte tenu du contexte interpersonnel, il est également important de désarmer ses situations et de ne pas prendre le parti d'opposer une personne à l'autre sur base de leur historique mais bien d'assurer

l'alignement aux objectifs globaux de la société. Mme L... et comme Mme L... ont toutes deux des positions hiérarchiques importantes qui requièrent une confiance importante dans leurs compétences de la part des équipes qui les entourent. Je veille également à ne pas discréditer leur professionnalisme vis-à-vis de l'équipe qui n'est que trop consciente des tensions entre ces personnes et qui n'ont aucune raison d'être répercutées dans l'ambiance au travail. »

Madame L

« 2.4. Deux jours plus tard, Mme L... me fait part de l'études sur laquelle je dois travailler alors qu'il avait été convenu que je ne dépendrais plus d'elle dans mon travail. Elle m'avertit d'une visite du sponsor de cette nouvelle étude la veille de leur arrivée en fin de journée pendant un jour de congé alors que ma journée du lendemain est déjà bien chargée et que je n'ai aucune possibilité de me préparer à cette visite ! J'avertis Mr B... que ce n'est pas acceptable et vous pouvez lire ce que celui-ci me répond « En dehors des grands mots et du timing qui est loin d'être optimal je te l'accorde, le fond de l'email ne me semble pas choquant "... tu auras bien le temps... Il me met volontairement dans la difficulté, ne respecte pas ses engagements au niveau de la hiérarchie et détourne la situation au point de dire que c'est de ma faute !!! Le travail et les études sont répartis de façon totalement inégales et aberrantes: je dois assumer jusqu'à 4 études en même temps alors que d'autres manager n'en ont qu'une seule, voire aucune ! Ensuite, Mr B... me reproche de ne pas suffisamment suivre les différentes équipes... Je répète inlassablement que ce n'est physiquement pas possible ce qu'il me demande (malgré de nombreuses heures supplémentaires que j'ai beaucoup de mal à récupérer et qu'il refuse de me payer). Il ne m'apporte aucun support ou alors pas adéquat (personnel insuffisant ou pas assez formé). Je n'en peux plus de cet acharnement incessant, de ce manque de respect, accusations et rabaissements continuels. »

Monsieur B

« 2.4. Il est évident qu'étant donné la croissance importante de la société durant les années 2016-2017-2018, des tensions peuvent apparaître dans l'équipe liées à un agenda qui s'étoffe de manière importante. Nous avons néanmoins toujours mené à bien nos projets de manière satisfaisante pour nos clients ce qui est reflété à la fois par le chiffre d'affaires de la société (publié à la BNB) mais également par la confiance répétée de certains clients importants (Bioprojet, MSD, SynAct Pharma, Janssen Pharmaceutica) jusqu'à ce que certains représentent une part très importante du développement commercial de la société.

La stratégie commerciale menée par mes prédécesseurs était majoritairement centrée sur un client principal qui représentait un pourcentage critique de l'activité. Le Conseil d'Administration, conscient de la volatilité d'une telle stratégie m'a donc mandaté de mettre en place une stratégie visant à diversifier le portefeuille de la clientèle.

Le client Bioprojet, qui représentait en 2018 34% du Chiffres d'Affaires, me fait part en avril 2019, soit deux mois seulement après les points relatés au point 1 de son souhait de ne plus collaborer avec Mme L... La constatation est que si la collaboration est efficace et satisfaisante avec Mr P... et Mme M... elle n'est pas d'une qualité acceptable avec Mme L... Afin d'éviter une rupture d'activité avec un client clé, je consens à regret à la demande du client afin de sauvegarder l'activité pour la société.

Je joins d'ailleurs deux échanges d'email des 8 et 15 avril révélant un retard important dans l'exécution des tâches de suivi. Le client m'a copié à cet échange afin que des mesures correctives puissent être mise en place et me tenir informé de la situation problématique. Comme vous le constaterez je finis le 15 avril par intervenir en personne pour venir en aide à mes collègues et à Mme L... et afin d'éviter l'érosion de la confiance avec le client Bioprojet.

Mon échange avec Mr G..., alors intérimaire et travaillant en collaboration sur le projet de Mme L... m'inquiète. Je perçois rapidement qu'il ne comprend de toute évidence pas ce qu'il fait. Cette situation m'intrigue puisque dans le cadre des activités visées ici, Mr G... est sous l'autorité directe de Mme L... qui n'a soit pas pris le temps de vérifier la qualité du travail réalisé soit pas pris le temps d'encadrer efficacement son développement. Je fais la demande par la suite à Mme L... d'effectuer un rangement de son espace de travail, qui me semble être particulièrement désordonné et d'appliquer une matrice Excel de répartition et de suivi des actions demandées et nécessaires pour la bonne exécution du contrat du client.

Nous arriverons finalement à endiguer le problème et à résorber le retard dans les délais impartis par le sponsor ce qui m'indique deux choses :

- 1) Le manque d'organisation du travail général de l'étude n'a pas été suffisamment anticipé causant un fil de problèmes en chaîne. Le travail aurait dû plus rapidement être structuré et répartis entre les*

différents intervenants en fonction de leurs compétences respectives. Cette étape est cruciale car la situation ci-dessus montre bien qu'il n'est effectivement pas possible pour un project manager (que ce soit Mme Leroy ou un autre d'ailleurs) de superviser un projet sans une structuration des tâches et des responsabilités car il s'agit d'un effort commun. Par ailleurs, le temps dégagé par la répartition de ces tâches permet d'être affecté ensuite aux fondamentales actions d'encadrement et de vérification du personnel, parfois jeune et peu expérimenté, en place.

- 2) Si nous sommes arrivés à remplir l'objectif par la suite c'est que la méthode ci-dessus était effective et a permis la résorption d'un retard qui aurait certainement été évité si nous l'avions mis en place dès le départ. Comme j'aime à le rappeler « Ne pas prévoir, c'est déjà gémlr ».

Etant donné la confiance déjà profondément ébranlée par les faits évoqués plus haut, ces fautes vont catalyser la situation et rendre ma position et mon attention quant au travail et à l'attitude de Mme L plus stricte (...)

Madame L

« 2.5. La coordinatrice de l'unité, Mme L : Interfère en tout impunité dans les études dont j'ai la charge avec le soutien de Mr B. Vous pourrez en trouver un autre exemple parmi les dizaines que j'ai prises en pleine figure depuis ces derniers mois. »

Monsieur B.

« 2.5. Comme défini dans l'organigramme de la société, Mme L a effectivement des interactions avec Mme L notamment afin de planifier le séquençage des projets en cours et le timing de ceux-ci.

Le vocabulaire évoqué ci-dessus révèle de toute évidence de la part de Mme L de la perception d'une forme de conflit larvé entre elle et Mme L Pourquoi parler d'impunité alors que nous essayons au contraire d'avoir un processus constructif qui ne passe pas par la mise en place de punitions ?

Si je reste évidemment à la disposition de Mme L comme de Mme L pour jouer le rôle de modérateur dans leurs interactions il nécessaire pour que cette intervention puisse être efficace qu'elles fassent toutes les deux preuves de maturité, professionnalisme et d'empathie. La vision évoquée ci-dessus me semble particulièrement biaisée et par ailleurs dangereuse dans le cadre d'une collaboration efficace.

Je rappelle que si la société occupe une vingtaine de personnes, nous ne sommes pas ici dans le cas où il m'est possible de transférer Mme L dans un autre service pour lequel aucune interaction ne serait en place avec Mme L ; Notez également que Mme L avait sollicité au moment de la session des activités précliniques et analytiques de la société au CHU de Liège (convention du 1er Janvier 2017) son transfert vers les activités cliniques de la société plutôt que de suivre l'activité au CHU consciente évidemment que cela demanderait des interactions avec Mme L . »

3. CHU 23 mai - Faute couverte par Monsieur B.

Madame L

« 3.1. Dans une étude clinique dont je n'ai pas la responsabilité, un volontaire sera inclus alors qu'il ne correspond pas aux critères du protocole. Cette information sera falsifiée afin de pouvoir quand même inclure le volontaire et cachée au sponsor. A mon sens c'est une faute grave, qui mérite bien un avertissement écrit dans ce cas-ci. Je remonte l'information à Mr B. sans divulguer de nom. Celui-ci étouffe l'affaire et n'en reparle jamais. La personne qui a réalisé le faux n'est pas inquiétée.

Si j'avais été cette personne j'étais tout simplement renvoyée ! Mais ce qui dérange Mr B. c'est qu'il sait pertinemment que j'aurais refusé cette malversation non seulement pour l'aspect légal mais aussi pour la sécurité du volontaire ! C'est pour cette raison qu'il m'a attaqué avec son avertissement abusif en portant atteinte à mon intégrité ! »

Monsieur B

« 3.1. « Par transparence totale, je vous joins l'e-mail envoyé le 23 mai 2019 par Mme L. Comme vous le constaterez le phrasé et le vocabulaire employé dans celui-ci est moins radical que ce que peuvent laisser entrevoir les explications ci-dessus.

Comme mon collègue B J, médecin responsable de la société, est en copie de cet email et à juste titre puisque c'est lui de manière finale qui a la responsabilité de l'inclusion des volontaires dans l'étude afin de réaliser une évaluation de la situation nous en avons discuté à l'époque ensemble.

Compte tenu de la situation de Mme L et les éléments précédemment évoqués, la mise en question évasive et indécise du travail d'un collègue sur un projet qui n'est pas le sien, nous exerçons la plus grande prudence car il ne s'agit pas non plus d'entrer dans un mécanisme délégué qui viserait à incriminer à tort un membre du personnel et qui aurait pour mécanisme d'opposer les déclarations des uns et des autres. Le but est d'élever le niveau de chacun et pas de rabaisser le niveau des autres.

Il est au final impossible de déterminer si l'opérateur a commis une erreur dans la retranscription du test, s'il s'agit d'un faux positif qui a été retesté ou s'il s'agit effectivement d'un acte malicieux visant à inclure dans l'étude un volontaire qui ne correspondrait pas aux critères. Les tests toxicologiques du volontaire ne révélant pas de trace de cannabinoïdes dans son organisme, nous décidons avec le Dr. J de ne pas donner de suite à l'erreur détectée ici. Nous continuerons en revanche par la suite la révision du processus de screening pour éviter une telle erreur.

Il y a une différence notable entre un formulaire mal complété par un opérateur (erreur de bonne foi) et la falsification d'une signature d'une personne ne pouvant se rendre disponible mais il me semble qu'il y a ci-dessus un amalgame entre les deux situations. »

Madame L

« 3.2. Je m'aperçois que les tubes utilisés sont non conformes pour une étude et remonte l'information à M. B étant donné que je ne suis pas responsable de cette étude. Celui-ci sous-entend directement que la même erreur a dû se produire sur mon étude (étude BS) et que ma collègue a utilisé mes feuilles de travail sans les vérifier. Ça devient de MA faute !!! Heureusement pour moi j'avais passé les commandes pour mon étude directement et j'ai pu prouver, bons de livraison à l'appui que je n'avais commis aucune erreur. Résultat, aucun reproche ni même une remarque à la personne concernée ! C'est complètement injuste, quelqu'un d'autre commet une erreur et c'est moi qui dois prouver que je n'en ai pas commise ... Je suis dégoûtée ! »

Monsieur B

« 3.2. Il m'apparaît important de noter que Mme L en effet à plusieurs reprises remonté des observations intéressantes du terrain comme le point évoqué ci-dessus.

Comme je l'ai, déjà ci-dessus, décrit, la méthode d'évaluation des causes et conséquences d'une situation est analytique et permet de rapidement d'identifier l'ensemble des flux matériels ou d'informations qui pourraient être touchés par une erreur.

L'analyse a ici révélé que le document source utilisé dans le cadre de ce projet avait été établis sur base du document qui avait été produit par Mme L. Evidemment, une telle pratique de « copier-coller » comporte des risques inhérents si une vérification minutieuse du document n'est pas réalisée ce qui de toute évidence était le cas ici mais cela veut dire également que cela pourrait toucher l'ensemble des projets qui sont réalisés sur base du template en cause donc naturellement le projet de Mme L ce qui heureusement n'était pas le cas. »

4. De 2017 à aujourd'hui – CHU - Management dictatorial et méprisant de M. B à mon encontre.

Madame L

« 4. Maître D a sollicité une nouvelle entrevue avec Mr B afin d'essayer d'améliorer mes conditions de travail... ce dernier refuse. Mr B a modifié l'organigramme à l'encontre de nos accords, ce qui a pour conséquences que je dépends directement de Mme L. Je lui avais déjà fait part de mes inquiétudes. Mr B me certifie que je ne dépends d'elle que pour les plannings généraux et que ce sera lui qui validera mes congés. Dans la réalité cela est bien différent. Mr B ne prend pas la peine de valider mes congés et me reproche de m'absenter pour un rendez-vous médical alors que certaines collègues s'absentent chaque semaine et que Mme L est parfois absente plusieurs jours sans avoir prévenu personne ! Malgré les promesses de M. B, c'est Mme L qui décide de l'équipe avec qui je vais travailler sans tenir compte de mon avis ni même de la qualification du personnel !

Mr B se moque de moi en exigeant un rapport de suivi d'une étude et va même jusqu'à me dire ce que je dois utiliser comme logiciel et que je dois commencer par les « verbes à l'infinitif ». De façon rationnelle, me demander un rapport de suivi est une demande sensée... mais pourquoi ne le demander qu'à moi ? Alors que certains collègues ont 2-3 ans d'expérience et ont posé bien plus de problème ?

Pourquoi jouer au professeur d'école si ce n'est pour m'humilier et me rabaisser alors qu'il n'y connaît rien dans mon travail ? Mr B n'est censé faire mon évaluation sans comprendre ce que je fais. Il maîtrise la partie financière et légale mais n'a aucune formation médicale et n'a jamais réalisé personnellement d'étude. Mais c'est lui qui va comme il m'a dit « m'apprendre à travailler correctement » !!! Et comment réagir quand il me regarde dans les yeux en me disant que je lui dois le respect et qu'il n'en fait pas preuve à mon égard ?

Par contre, il ne respecte pas mes droits en voulant me faire travailler en chômage économique... ni en ne respectant pas les horaires de travail repris dans notre pseudo règlement de travail ! Il a également obligé certaines personnes (dont moi) à prendre des congés payés pendant le confinement pour alléger sa charge salariale, forcé à récupérer le 15 août à l'avance à la date de son choix, et pour finir il nous impose (encore une fois à la tête du client) à prendre 20 jours de congés avant fin septembre ! Pas très légal je pense tout ça ! Mais je n'ai ni syndicat, ni service RH : personne pour me défendre et des menaces si je n'obéis pas. »

Monsieur B

« 4. Tout d'abord, j'ai en effet refusé la seconde demande de Mme D après consultation de mon conseiller juridique. Nous ne voyions en effet pas la raison de revoir la position qui avait été arrêtée vis-à-vis de l'avertissement écrit de Mme L.

Ensuite, j'ai certainement à l'une ou l'autre reprise eu du mal à approuver les demandes de congés de Mme L : parce que celle-ci me sollicitait sous 24h. Pour la bonne organisation du travail, en ce compris le mien, j'ai donc insisté pour que ces demandes soient faites une semaine avant la date effective du congé afin que cette demande puisse être traitée et que les arrangements nécessaires puissent être pris si un remplacement est nécessaire ou de refuser la demande si aucun remplacement ne peut être organisé. Cette procédure est d'ailleurs valable pour l'ensemble du personnel. La société grandissant, il est important de structurer l'activité pour permettre une application harmonieuse des règles.

Comme vous l'avez constaté dans l'organigramme de la société, Mme L a le rôle de coordinatrice de l'unité, son rôle est donc de prévoir les timings des différents projets et d'impliquer les ressources nécessaires dans chacun des projets. Il n'y a donc rien d'étonnant à ce qu'elle soit impliquée avec le groupe de management dans le choix et la mise en place des équipes projets. De la même façon que Mme L gère le planning de l'étude de Mme L elle gère aussi le planning des ressources afférentes.

Il est également exact que j'ai conseillé à Mme L d'utiliser, comme mentionné ci-dessus, une matrice reprenant les tâches, les dates d'exécution et les personnes impliquées. Je vous joins d'ailleurs l'échange d'emails à ce sujet autour du 13 au 18 septembre. Je ne vois pas en quoi ma demande d'utiliser excel et de commencer les points par un verbe à l'infinitif est une manière de me moquer du travail de Mme L. Cette demande fait suite aux difficultés rencontrées précédemment par Mme L dans la structuration de son travail et de celle de ses collègues et a pour objectif d'éviter de basculer à nouveau dans une situation périlleuse vis-à-vis d'un client. J'ai également fait la demande de rendre cette matrice plus complète dans son scope et de diviser les grandes thématiques en objectifs clairement identifiables et plus abordables.

Pour terminer et je pense que le point ci-dessus rédigé par Mme L est très révélateur. En effet, elle mentionne que je ne comprends rien au travail réalisé par mes équipes. Je conçois parfaitement que le changement de management mis en place depuis 2015 et ma prise de fonction en tant que General Manager de la société en 2018 a perturbé Mme L. Mon style est certainement différent de mes prédécesseurs et mon âge de toute évidence tentent négativement mes interactions avec elle. »

Dans l'avis de COHEZIO, l'éclairage des témoins et/ou des personnes utiles qui ont été entendues est le suivant (le Tribunal souligne) :

« Des échanges avec les personnes entendues à titre de témoins, il ressort que de nombreux éléments expliquent le contexte « fragilisé » ou « dégradé » dans lequel cette situation entre Mme L et M. B s'inscrit. A savoir :

- Le travail au sein d'A 1, comme dans tout le secteur, repose sur une exigence de travail importante, sur la nécessité de précision, sur le contrôle de chaque donnée, de chaque étape d'un processus dans lequel

le travail de l'un impacte le travail de tout le reste de la chaîne. Ce contexte de travail repose donc sur l'exigence, sur le contrôle du travail, sur la rigueur extrême, sur la concentration sur de longues périodes. Tout ceci induit inévitablement un stress important pour l'ensemble des acteurs de la société.

- La société a connu, dans l'intervalle qui s'étend de 2016 à 2018, un contexte de croissance important qui a inévitablement généré des changements importants, des réadaptations permanentes, du stress, un surcroît de travail, ...
- Une situation conflictuelle entre Mme L. et la coordinatrice, Mme L., qui existe depuis longtemps qui se serait surajouté au contexte difficile évoqué ci-avant. Il semble que Mme L. et Mme L. étaient déjà en conflit il y a déjà une bonne quinzaine d'années. Suite à ce conflit, Mme L. a été intégrée dans l'unité analytique pendant que Mme L. travaillait dans l'unité clinique, ce qui a apaisé la situation. Cependant, suite à une fusion des services, l'unité analytique dans laquelle travaillait Mme L. a fermé et le personnel de l'unité analytique a été réintégré au sein de l'unité clinique. Elles travaillent donc, depuis 2015, à nouveau ensemble et il semble, d'après les personnes entendues que ce « passif » entre elles-deux reste compliqué.
- L'arrivée d'un nouveau directeur général, M. B., en 2015 avec inévitablement des divergences de mode de management.

Face à ces différents éléments de contexte, les personnes entendues à titre de témoin mentionnent également les éléments suivants :

- Les contraintes décrites ci-avant qui expliquent l'apparition de tensions au sein des équipes de travail et un climat global tendu qui a fini, à certains moments, par créer des « clans » au sein des équipes de travail.
- Les modes de fonctionnement professionnels de M. B. et de Mme L. qui semblent ne pas s'accorder. En effet, M. B. est décrit comme quelqu'un qui met en avant la rigueur et le respect des modes de fonctionnement tandis que Mme L. est décrite comme quelqu'un qui s'appuie davantage sur l'expérience. M. B. se serait, semble-t-il, heurté au fonctionnement de Mme L. et ne se serait pas suffisamment « adapté » à son fonctionnement. De son côté, Mme L. ne se serait pas suffisamment « adaptée » non plus au fonctionnement demandé par M. B. Il est également décrit que leur relation professionnelle a sans doute manqué de communication en raison de ces divergences de fonctionnement et aurait été ponctuée d'incompréhensions réciproques et de manque de flexibilité pour s'adapter à l'autre. Ceci, ajouté à tout le climat de travail décrit ci-avant et aux tensions importantes liées au contexte de travail aurait créé le terrain propice aux tensions analysées dans cet avis. Les deux protagonistes sont cependant reconnus par les personnes entendues comme deux personnes de grande qualité, ayant tous deux de très bonnes pratiques professionnelles.

Les personnes entendues mentionnent dès lors que les griefs de cette démarche formelle sont expliqués par le contexte décrit ci-avant.

Enfin, les personnes entendues mentionnent que depuis un peu plus d'une année, ils ont la vision d'une situation qui semble stabilisée entre les personnes impliquées. En effet, il leur semble que la relation professionnelle entre Mme L. et M. B. soit correcte et respectueuse. »

L'analyse de la situation effectuée par COHEZIO est la suivante (le Tribunal souligne) :

5. Identification des dangers

« 4.1. Souffrance

(...) Au sujet de cette situation, nous avons pu constater une forme de souffrance relationnelle au travail chez Mme L. Elle ressent la situation comme juste et se sent désarçonné face à la situation qu'elle décrit, ce qui est pour elle source de souffrance. Elle mentionne également des répercussions sur sa vie privée. Il importe de préciser que poser un diagnostic de harcèlement moral uniquement sur base de symptômes nous paraît délicat, étant donné que ceux-ci peuvent être le résultat d'autres pathologies ou de problèmes indépendants à la sphère professionnelle. Néanmoins, dans le cas présent, nous validons le diagnostic de souffrance au travail et nous investiguons dès lors les étapes suivantes du modèle.

4.2. Violence

Lorsqu'on se penche sur les griefs évoqués par Mme L., les faits de violences rapportées sont globalement des accusations d'erreurs professionnelles erronées ou des accusations de mauvaise encadrement du personnel de laboratoire, des mises à l'écart lors de certaines réunions, des comportements irrespectueux à son égard, une surcharge de travail ou des tâches de dernière minute, des interférences dans son travail ainsi que des injustices.

Plus exactement, Mme Le reproche à M. B. de la placer dans un contexte de travail qu'elle perçoit comme injuste. Il s'agit par exemple des accusations de certaines fautes professionnelles qu'elle estime injustifiées, ou encore de sa charge de projets qui est supérieure à celle des autres, ou encore du fait de ne pas avoir été conviée à certaines réunions portant sur des études dont elle avait la charge, ou encore le fait que M. B ne la soutiendrait pas en cas de besoin (lorsqu'elle dénonce que Mme L s'immisce dans son travail, quand elle dénonce des erreurs dans des projets menés par des collègues, quand quelqu'un se montre irrespectueux à son égard,...).

Face à ces éléments, l'analyse de cette situation met en lumière que de nombreux éléments sont intervenus qui ont permis à ce contexte de survenir :

- Les nombreuses contraintes et les nombreux facteurs de risques présentes au sein d'Ai et qui sont inhérentes au secteur d'activité.
- La société a connu, dans l'intervalle qui s'étend de 2016 à 2018, un contexte de croissance important qui a inévitablement généré des changements importants, des réadaptations permanentes, du stress, un surcroît de travail, ...
- Le changement de management à l'arrivée du nouveau directeur général d'A7 en 2015.
- La relation inter-individuelle de tensions entre Mme Li et Mme Li qui semble préexister depuis de très nombreuses années et qui semble encore aujourd'hui, agir dans cette situation et laisser des traces de ces « rancœurs » depuis de nombreuses années
- Des divergences de modes de fonctionnement entre M. Bc et Mme L
- Le manque de communication, de flexibilité réciproque entre M. B et Mme L ...)

Conclusion

Si l'on se fie à cette typologie des actes violents, ainsi qu'aux déclarations des différentes personnes entendues, à l'analyse de tous les éléments en notre possession au moment de la rédaction de ce rapport, nous ne pouvons pas déterminer que des faits de violence auraient pris place dans la relation unissant M. B à Mme Li. Il semble par contre que ce soit la concomitance de tous les facteurs de contexte décrits ci-avant dans l'analyse de la situation, la présence de nombreux des facteurs de risques ainsi que des dommages tant sur le travail lui-même que sur les risques psychosociaux qui aurait créé un climat et un contexte de travail "fragilisé ou "dégradé" qui expliquent les éléments rapportés et analysés dans cette demande formelle (...)

4.3. Contextes relationnels pertinent et harcèlement moral

Sur la base des informations que nous avons pu récolter auprès du demandeur, de la personne mise en cause, des témoins, nous observons que la problématique inter-individuelle entre M. B et Mme Li analysée au travers de cette démarche formelle s'inscrit dans un contexte organisationnel bien plus large et plus ancré au sein duquel des facteurs de risques, ainsi que des désaccords, des incompréhensions, des tensions et des rancœurs se sont développés, et ce, au-delà des parties impliquées directement dans cette démarche formelle. Il semble que cette situation antérieure et plus globale explique, au moins en grande partie, la situation analysée ici. Ces éléments ont nécessairement contribué au développement et à l'accentuation des situations conflictuelles déjà présentes et auraient dégradé le climat relationnel.

Nous constatons et comprenons que la perception développée par Mme Li associée à un contexte de tensions, de pressions importantes ainsi que qu'à un climat inter-individuel tendu avec la coordinatrice, l'ait amené à vivre les événements de manière violente à son égard. Cependant, l'analyse des différents éléments portés à notre connaissance, des déclarations des personnes concernées, ainsi que des différents témoignages, nous amène à ne pas reconnaître l'hypothèse de harcèlement moral primaire que Mme Li dénonce par sa démarche formelle mais bien à reconnaître que des facteurs de risque et de nombreux éléments de contexte étaient présents au moment de faits et expliquent la détérioration de la situation analysée ici. Bien qu'il conviendrait bien entendu d'agir sur ces risques psychosociaux afin de limiter leur impact sur les travailleurs, ils ne relèvent cependant pas de harcèlement au travail, même si le travailleur concerné, dans sa subjectivité et son éventuelle fragilité, peut vivre mal certaines situations. »

Au terme de son rapport, COHEZIO préconise une série de mesures de prévention individuelles et collectives relatives à mettre en place.

7.-

Les parties ne documentent pas la manière dont les relations de travail entre Madame L' et Monsieur B' et Madame L' se sont poursuivies après la réception par la SA A' de l'avis de COHEZIO.

8.-

La SA A' explique que le 12/09/2022, à son retour de vacances, Monsieur B'

- a été informé d'un problème concernant la sélection d'un candidat dans le cadre de la réalisation d'une étude commandée par la société MODERNA et portant sur l'analyse d'un vaccin contre le Cytomégalo virus, soit l'étude M 2404,
- a convoqué en réunion 3 employés intervenants dans cette étude, ce qui a fait apparaître des indices sérieux quant à des irrégularités commises par Madame LE dans la sélection d'un candidat pour cette étude.

La SA A' dépose les minutes de ces réunions signées par Monsieur B', Madame LI' mais aussi par Mesdames W', R' et C' dans lesquelles l'on peut lire que (le Tribunal souligne) :

« B. B' convoque Mme W' afin de discuter le questionnaire médical de Mme Gr' dans l'étude M2404. Il s'étonne de constater que le critère de contact rapproché avec des enfants de moins de 6 ans n'ait pas été complété dans le questionnaire médical spécifique à l'étude mais que Mme Gr' soit convoquée pour sa vaccination.

B. W' affirme avoir posé la question à Mme G' qui a déclaré qu'elle ne se souvenait plus de ce critère d'inclusion de l'étude sur laquelle elle a travaillé. Ne sachant répondre à la question, Mme W' s'a renvoyé Mme G' vers Mme L' la gestionnaire de l'étude clinique M2404 pour qu'elles puissent discuter entre elles de l'opportunité de Mme Gr' de participer à l'étude susmentionnée.

Mme W' s'a ensuite reçu la confirmation de Mme G' que Mme L' avait donné son accord quant à sa participation à l'étude M2404 et l'a reconvoquée pour les examens ultérieurs. »

« B. B' convoque Mme C' concernant la documentation du screening de Mme Gr' pour l'étude M2404.

Mme C' confirme avoir revu la feuille de travail du screening afférente et apposé le post-it indiquant: « enfants ? » sur la page de commentaires concernant l'éligibilité. B. B' interroge Mme C' sur cette mention. Elle précise que compte tenu que les documents de travail préparés par le manager ne comprennent pas la question de la présence d'enfants dans le foyer familial des candidats à l'étude, celle-ci appose un post-it de manière systématique sur les documents afin de rappeler aux médecins en charge de l'évaluation de poser la question.

B. B' précise qu'il est surpris par la qualité du document pour lequel l'évaluation de ce critère important d'éligibilité est étudié avec peu d'égards compte tenu de son importance dans l'étude. Il rappelle à Mme C' que le contact avec les enfants en bas âge est la raison d'une potentielle séroconversion qui est un élément fondamental dans le test de la validité du vaccin testé. Celle-ci précise avoir seulement suivi les consignes qui lui ont été communiquées par Mme L'

B. B' insiste sur le fait qu'une démarche qualitative aurait consisté à modifier la feuille de travail concernée afin d'inclure dans les éléments de question l'évaluation correcte de ce paramètre essentiel. L'essentiel de la démarche qualité consiste à avoir une approche d'amélioration continue qui n'a pas été respectée ici puisqu'au lieu de modifier le document pour mieux enregistrer ce paramètre, Mme C' est invitée à utiliser un post-it sur chacune des feuilles de screening.

Mme C' confirme que Mme G' a bien été recontactée pour sa participation à l'étude et que son administration aura lieu mercredi 14/09. »

La SA A \ explique également que le 13/09/2022, Monsieur B l a tenu une autre réunion qui a confirmé les craintes existantes quant à plusieurs irrégularités dans la sélection de candidats dans 2 études.

Madame L était le Project Manager en charge de ces 2 études.

Les minutes de cette réunion signées par Monsieur B(et Madame P, sont également déposées (le Tribunal souligne) :

« B, E n convoque Mme P pour discuter les éléments d'éligibilité de Mme G pour sa participation à l'étude M2404.

Il demande son avis à Mme P concernant le dossier présenté. Elle constate que le dossier est presque complet. B. B interroge Mme P concernant le critère d'inclusion n°3 de la liste à savoir les contacts avec les enfants de moins de 6 ans au minimum 8h par semaine. Mme P répond qu'à sa connaissance Mme G n'a effectivement pas d'enfants et ne travaille pas dans la prise en charge d'enfants en bas âge mais qu'elle ne sait pas si celle-ci a effectivement un contact proche justifiant son éligibilité.

Compte tenu que le document a été complété par Mme R, Mme P conseille à Mr B. de consulter celle-ci afin de savoir si la question a bien été posée à la candidate et si la réponse était satisfaisante. Mr B confirme que c'est son intention de convoquer Mme R.

Mme P ajoute qu'un autre critère n'a pas été respecté dans la sélection de Mme G puisque le critère d'exclusion n°10, qui concerne l'implication du candidat dans l'étude personnellement ou en tant que membre de la famille du personnel de l'étude.

Elle indique également à Mr B, qu'il ne s'agit pas d'un cas isolé puisque cette situation s'est déjà produite lors d'une étude précédente avec Mme L pour laquelle elle avait refusé la participation d'un des fils d'un membre du personnel pour constater à son retour de congé que la feuille d'évaluation médicale avait été modifiée par Mme Leroy afin d'accepter son inclusion dans l'étude.

Mme P avait alors signalé que Mme L n'était pas en capacité de modifier les données de ce document puisque ces données sont du ressort du médecin investigateur de l'étude. L'éligibilité avait après couverte pas la signature de B. J

B. B signale que ce n'est pas une situation normale et que Mme P avait absolument raison de refuser la candidature d'un fils d'un membre du personnel puisque cela faisait partie des critères d'exclusion de l'étude. Il y a donc non seulement une volonté d'agir par copinage mais en plus c'est une faute qui a été répétée. »

9.-

Par un écrit remis de la main à la main daté du 14/09/2022 à 13h00, Madame L a été invitée à se présenter afin d'être auditionnée quant aux faits litigieux le jour-même à 16h30.

Par E-mail du 14/09/2022 à 15h03, le conseil de Madame L a sollicité le report de l'audition de sa cliente au lendemain à 11h00 ou à 14h15.

Par E-mail du 14/09/2022 à 16h01, Monsieur B l a opposé une fin de non-recevoir à cette demande : « Si vous vous êtes entretenu avec votre cliente, vous devez être au courant de la gravité des faits qui sont discutés ici. Je dois donc agir dans l'urgence et je ne peux reporter cette entrevue. Je n'ai en réalité, en tant que société anonyme, pas l'obligation de mettre en place cette convocation à une séance de consultation, mais cette démarche est mise en place par respect pour votre cliente. »

Lors de son audition, Madame L n'a pas souhaité s'exprimer.

Les propos tenus par Monsieur B [redacted] à cette occasion ont été retranscrits dans un compte-rendu non signé par Madame L [redacted] et partant non contradictoire.

10.-

Le 15/09/2022, le Conseil d'administration de la SA A [redacted] s'est réuni.

Dans le procès-verbal dressé à cette occasion, l'on peut lire que Monsieur B [redacted] a présenté « le problème rencontré le mardi 13 septembre concernant Madame L [redacted] » et que :

« Le Conseil d'Administration s'accorde sur la gravité des éléments évoqués ci-dessus et sur l'importance de ne pas laisser la place à ce comportement qui met gravement en danger non seulement la société mais également la santé publique puisque induire volontairement un biais dans le cadre d'une étude clinique risque d'amener à juger la validité du candidat vaccin ou médicament de manière erronée ou biaisée. B. B [redacted] précise également qu'une audition a été organisée avec [redacted] D [redacted] mais que lors de cette audition Mme L [redacted] n'a pas souhaité prendre la parole pour se défendre.

Le Conseil s'accorde à l'unanimité sur le licenciement pour faute grave de Mme L [redacted] il considère comme choquant et inacceptable le comportement et l'attitude de Mme L [redacted]

B. B [redacted] signale néanmoins que même si le cas présent est fort heureusement rare, il serait bon, par mesure de protection de la société, de revoir la délégation de signatures au licenciement en dehors d'une décision directe du Conseil d'Administration afin de limiter le risque qu'une situation ne perdure alors qu'elle représente un risque pour la réputation d'attester. Le Conseil d'administration approuve que le licenciement d'un membre du personnel soit prouvé par la direction générale et un de ses membres. »

Par écrit remis de la main à la main et courrier recommandé du 15/09/2022, la SA A [redacted] a licencié Madame L [redacted] pour motif grave :

« En date du 13 septembre 2022, en notre qualité de Managing Director et d'administrateur de la société, nous avons acquis la conviction que vous êtes l'auteur de faits qui constituent plusieurs fautes très graves, rendant définitivement et immédiatement impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle.

Dans le cadre de l'étude clinique M2404, dont vous étiez la Project Manager, vous n'avez pas respecté les critères d'éligibilité du protocole de l'étude à deux égards au moins.

Premièrement, les membres et anciens membres du personnel ainsi que les membres de leur famille doivent être exclus de l'étude. Telle n'était pas le cas de deux participantes que vous avez néanmoins inclus outrepassant l'éthique élémentaire des études cliniques, et ce, d'autant plus que ces participantes avaient travaillé dans le cadre de cette étude précise.

Deuxièmement, vous avez inclus cette participante alors qu'elle n'a pas apporté de réponse adéquate au critère du contact prolongé de plus de 8h par semaine avec un ou plusieurs enfants de moins de 6 ans. Ce critère est pourtant l'un des plus fondamentaux puisque l'étude visait à tester un vaccin contre une maladie que seuls les enfants de moins de 6 ans peuvent transmettre.

Or, la vérification scrupuleuse et rigoureuse des critères d'éligibilités est le garant de la rigueur scientifique de l'étude et donc de la pertinence de celle-ci. Il en va de futurs traitements et médicaments. Vous avez manqué de professionnalisme dans la sélection de Mme G [redacted] qui était votre collègue et pour laquelle vous n'avez pas gardé l'objectivité requise à un travail scientifique de qualité.

Dans le cadre de l'étude M2438, dont vous étiez également Project Manager, a été inclus un participant qui est le fils d'un membre du personnel d'A [redacted]. Une fois de plus, vous avez agi en contradiction totale avec le protocole clinique de l'étude et en désaccord avec l'évaluation initiale du médecin investigateur qui vous avait indiqué qu'il ne fallait pas inclure ce patient. Vous avez alors modifié l'avis de ce médecin dans la feuille de travail alors que vous n'en avez ni la qualité, ni les compétences et vous avez fait contresigné votre correction par un second médecin, l'induisant donc en erreur. Vous avez donc non seulement outrepassé vos fonctions, construit un dossier de manière erronée et contraire à l'éthique et abusé de la confiance d'un médecin.

Vous avez une fois de plus manqué de discernement et de professionnalisme induisant de ce fait un risque non négligeable tant pour l'étude en cours que pour la société.

Par vos agissements, vous avez totalement rompu le nécessaire lien de confiance qui doit vous unir à votre employeur.

En définitive, ATC éprouve désormais de grandes craintes vis-à-vis de la santé publique. Vous atteignez à la réputation de l'entreprise et ébranlez la relation de confiance entre A et ses clients.

Par vos actes, vous avez mis contractuellement A en défaut.

Il n'est dès lors plus possible de poursuivre notre collaboration, la confiance qui nous unissait ayant été définitivement et irrémédiablement rompue.

Nous vous avons entendu sur l'ensemble de ces éléments hier. Vous n'avez pas souhaité vous exprimer. Copie du compte rendu de l'audition est annexé à la présente.

Par la présente, le Conseil d'administration d'A vous notifie la rupture de votre contrat de travail établi le 1e novembre 1998 pour motif grave, sans préavis et sans indemnité. Vous êtes immédiatement libérée de vos obligations contractuelles et invitée à restituer le matériel appartenant à Ai sans délai (ordinateur, badge d'accès, clé...).

La présente vous est également adressée par courrier ordinaire et recommandé. »

Ce courrier est signé par Monsieur B et par Madame D pour le Conseil d'administration.

11.-

C'est dans ce contexte que par requête reçue au greffe le 14/11/2022, Madame L a initié la présente procédure.

II. OBJET DE LA DEMANDE

12.-

Dans ses dernières conclusions, Madame L libelle sa demande comme tendant à :

A titre principal

Dire l'action recevable et fondée

Condamner la SA A1 à payer à Madame L une indemnité compensatoire de préavis fixée provisionnellement à 125.000,00 € correspondant à une période de 16 mois et 27 semaines

Condamner la SA A1 à payer à Madame L une somme provisionnelle de 20.825,00 € correspondant à 17 semaines d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

Condamner la SA A1 à payer à Madame L une somme de 7.500,00 € fixée *ex aequo et bono* à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif

Condamner la SA A1 à payer à Madame L une indemnité de 29.400,00 € représentant 6 mois de rémunération sur pied de l'article 32 decies de la loi du 4 août 1996

Condamner la SA A1 à payer à Madame LI une somme de 29.400,00 € sur pied de l'article 32 tredecies

Condamner la SA A1 au paiement de 15.000€ *ex aequo et bono* à titre de dommages et intérêts pour absence de prise de mesure de prévention

Condamner la SA A au paiement des intérêts au taux légal sur toute somme due du 15 septembre 2022 Jusqu'à complet paiement des montants alloués

Faire en outre application de l'article 1154 du Code Civil pour l'ensemble des montants alloués

Condamner la SA A à l'ensemble des frais judiciaires et dépens en ce compris l'indemnité de procédure, dépens liquidés à ce stade comme suit :

- Droit de greffe : 24,00 €
- Indemnité de procédure 7.500,00 €
- Total : 7.524,00 €

A titre subsidiaire

Avant dire droit au fond, ordonner la comparution, en qualité de témoin, du docteur J lequel sera invité à répondre à toute question que le Tribunal pourrait lui poser au-delà des questions suivantes :

- Pourriez-vous décrire à l'attention du Tribunal le rôle et les responsabilités du médecin investigateur ainsi que le rôle et les responsabilités d'un projet manager dans des études cliniques ?
- Lorsque vous étiez médecin investigateur dans le cadre d'études confiées à la société A1 et que vous collaboriez avec Madame LI project manager, avez-vous constaté que, dans les limites de ses fonctions, Madame LI ne respectait pas les critères d'éligibilité fixés par les protocoles des études ?
- Durant la même période et dans le même cadre, avez-vous constaté dans le chef de Madame LI un manque de discernement et de professionnalisme induisant un risque non négligeable pour l'une ou l'autre étude en cours ou pour la société A1 ?
- De manière plus générale, pendant la même période, Madame LI a-t-elle accompli les missions qui étaient les siennes comme project manager dans le respect des missions et des obligations d'une telle fonction ?
- Au cours de votre carrière comme médecin investigateur, avez-vous déjà rencontré dans les critères d'exclusion, le critère de « ancien membre du personnel » ?
- Plus particulièrement dans le cadre de l'étude clinique M2438, avez-vous bien pris la décision d'inclure comme volontaire de l'étude le fils de Madame C1 V1 ? Etes-vous bien la personne qui a rempli la case « NO » relative au critère 23 ?

Avant dire droit au fonds, ordonner également la comparution, en qualité de témoin, de Madame M V laquelle sera invitée à répondre à toute question que le Tribunal pourrait lui poser au-delà de la question suivante :

- Pourriez-vous informer le Tribunal sur les circonstances dans lesquelles votre fils a été inclus dans des études cliniques chez A1 et plus particulièrement dans l'étude 2438 ?

Preuve contraire et dépens réservés.

III. RECEVABILITE

13.-

Madame LE [redacted] a intérêt et qualité pour introduire la procédure et le Tribunal est compétent pour en connaître.

Par ailleurs, aucun moyen d'irrecevabilité n'est soulevé et ne semble devoir l'être d'office.

Par conséquent, la demande est recevable.

IV. DECISION DU TRIBUNAL

LE MOTIF GRAVE

14.-

L'article 35 de la loi du 03/07/1978 dispose que :

« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.

Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins.

Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.

A peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier de justice.

Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie.

La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier ; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4. »

En application de cet article, la régularité du licenciement pour motif suppose le respect par son auteur de :

- (1) conditions de forme,
- (2) conditions de fond.

Régularité formelle

15.-

Selon Madame L [redacted] ; son licenciement est irrégulier en la forme étant donné que :

- le pouvoir de licenciement incombait à Monsieur B [redacted] ,

- la SA A n'établit pas la date à laquelle Monsieur B a pris connaissance des faits litigieux,
- le respect du délai de 3 jours à dater de la connaissance des faits n'est, par conséquent, pas prouvé.

Selon la SA A :

- le pouvoir de licenciement incombait au Conseil d'administration et non à Monsieur B,
- ce n'est que lors de l'assemblée générale du 15/09/2022 que le pouvoir de licencier a été délégué à Monsieur B et à un membre du Conseil d'administration,
- le délai de 3 jours a commencé à courir à compter du moment où le Conseil d'administration a été informé des faits litigieux, soit le 15/09/2022,
- le licenciement pour motif grave étant intervenu le jour-même, il est régulier.

16.-

En l'espèce, pour apprécier la régularité formelle du licenciement, le Tribunal doit déterminer :

- l'identité de la personne/l'organe qui devait avoir connaissance des faits constitutifs de motif grave,
- si la SA A prouve que cette personne/cet organe a pris connaissance des faits constitutifs de pour motif grave au plus tôt le 3^{ème} jour ouvrable précédant le 15/09/2022.

17.-

En application des statuts coordonnés de la SA A publiés le 8/03/2016 :

- article 18 : c'est le Conseil d'administration qui a le pouvoir d'accomplir tous les actes contribuant à la réalisation de son objet social, à l'exception de ceux que la loi réserve à l'Assemblée générale,
- article 19 : le Conseil d'administration peut conférer la gestion journalière à un ou plusieurs administrateurs et/ou à un ou plusieurs mandataires,
- article 20 : la société est représentée, y compris dans les actes et en justice, par deux administrateurs, un administrateur-délégué ou le délégué à la gestion journalière.

Il ne résulte pas des pièces portées à la connaissance du Tribunal que Monsieur B ait jamais eu la qualité d'administrateur-délégué, de simple administrateur ou de délégué à la gestion journalière (suivant publication à la banque-carrefour des entreprises, ce dernier mandat est exercé, depuis le 22/06/2015, par Monsieur P ; C).

C'est donc à bon droit que la SA AT conteste la compétence de Monsieur B pour procéder au licenciement pour motif grave de Madame L.

A l'estime du Tribunal, cette compétence incombait au Conseil d'administration ou à Monsieur C.

18.-

Madame L reproche à la SA AT de ne pas avoir pris connaissance des faits reprochés avant cette date (voir ses dernières conclusions, p.11) : « En fonction des éléments de faits qui suivent, la concluante est encore en droit de s'interroger sur l'absence de convocation dans le Conseil d'administration plus rapidement, le retard dans l'examen du dossier par le Conseil d'administration permet de considérer que les faits reprochés à la concluante et que celle-ci conteste, ne sont pas constitutifs de faute grave. ».

Il est de jurisprudence constante que le délai de trois jours fixé à l'article 35, 3^{ème} alinéa de la loi du 3 juillet 1978 commence à courir :

- lorsque le fait est connu de la partie qui se prévaut du motif grave et non lorsqu'il aurait pu ou aurait dû l'être (voir notamment Cass., 15/06/2015, n° S.13.0095.N, disponible sur www.terralaboris.be) ; un congé n'est pas irrégulier par le simple fait que celui qui notifie le congé aurait déjà pu prendre connaissance des faits plus tôt (Cass., 14 mai 2001, J.T.T., 2001, p. 390 ; Cass., 28 février 1994, J.T.T., 1994, p. 286),
- à courir qu'à partir du moment où la personne ayant le pouvoir de décider du licenciement du défendeur a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et aux circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice (Cass., 14 mai 2001, J.T.T., 2001, p.390 ; Cass., 8 novembre 1999, J.T.T., 2000, p. 210 ; Cass., 7 décembre 1988, R.W., 1999-2000, p.848).

En application de cette jurisprudence que le Tribunal fait sienne, peu importe que les faits litigieux remontent à plus de 3 jours ouvrables avant le licenciement pour motif grave dans la mesure où c'est la prise de connaissance certaine et suffisante desdits faits par la personne ayant la compétence de licencier qui fait courir le délai de 3 jours.

En réponse aux arguments de Madame L le Tribunal constate que :

- la date à laquelle Monsieur B a pris connaissance des faits litigieux importe peu dans la mesure où il n'était pas la personne compétente pour procéder au licenciement de Madame L (cfr supra),
- les explications fournies par Madame L quant à une prise de connaissance par l'intéressé en amont (voir pp.12 et 13 de ses conclusions) ne reposent pas sur la moindre pièce et ne peuvent dès lors pas être retenues ; à cet égard, il y a lieu de relever que l'attestation de Madame C n'est nullement précise,
- en tout état de cause, Monsieur B n'a pas pu être pleinement informé desdits faits que les 12 et 13/09/2022, à l'occasion des réunions d'investigation, voire le 14/09/2022 lorsqu'il a tenté d'entendre Madame L or, les dates de ces événements est attestée par les minutes de ces réunions signées par toutes les personnes y ayant participé, par la convocation contresignée par Madame L et par les échanges d'E-mails avec son conseil,
- vu la nature des faits, Monsieur B a donné l'occasion à Madame L de s'expliquer en la convoquant à une audition le 14/09/2022, ce qui n'est pas contesté et ce qui ne peut pas lui être reproché.

Ceci étant précisé, même à supposer que le procès-verbal de la réunion du Conseil d'administration n'ait pas date certaine, encore le Tribunal constaterait-il que la prise de

connaissance n'a pu intervenir au plus tôt que le jour de l'audition de Madame Li , soit le 14/09/2022.

Le licenciement pour motif grave qui est intervenu le 15/09/2022 n'est donc pas tardif.

Le Tribunal le considère donc régulier en la forme.

Le motif grave en tant que tel

En droit

19.-

La notion de motif grave implique la réunion de trois conditions, sur lesquelles s'articule le contrôle spécifique du juge du fond (C.T. Mons, 3e ch., 19/10/2004, R.G. R.G. 18.233, www.juridat.be ; C.T. Liège, 15e ch., 2/02/2006, R.G. n° 32.891-04, www.juridat.be, C.T. Liège, 5e ch., 21/12/2005, *J.T.T.*, 2006, p. 170 ; C.T. Bruxelles, 4e ch., 22/11/2005, *J.T.T.*, 2006, p. 218; C.T. Bruxelles, 2e ch., 18/11/2004, *Chr. D.S.*, 2006, p. 135; V. VANNES, *Le contrat de travail. Aspects théoriques et pratiques*, Bruxelles, Bruylant, 1996, re 1048 et 1049) :

- l'existence d'un fait fautif (Cass., 23/10/1989, *Pas.*, 1990, I, p. 215 et *J.T.T.*, 1989, p. 432; C.T. Liège, 6e ch., 18/10/2004, R.G. re 32.105-04, www.juridat.be ; T. trav. Liège, Division de Dinant (3eme ch.) du 3/04/2015, R.G. n° 13/1353/A) ;
- la gravité intrinsèque de cette faute (Trib. trav. Mons, 12/10/1990, *J.L.M.B.*, 1991, p. 739),
- la propension de cette faute à altérer immédiatement et définitivement la confiance réciproque des parties, qui est indispensable à l'exécution des relations professionnelles (Cass., 9/03/1987, *J.T.T.*, 1987, p. 128; C.T. Bruxelles, 4e ch., 24/12/2003, R.G. n° 32.226, www.juridat.be ; C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, *Le licenciement pour motif grave*, Bruxelles, Larcier, 2005, n° 16).

Le motif grave doit être apprécié *in concreto*, c'est-à-dire à la lumière de toutes les circonstances du cas d'espèce qui peuvent atténuer ou aggraver la responsabilité de l'auteur de la faute ou contribuer à rendre possible ou impossible la poursuite de la collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

20.-

Il incombe à la partie qui invoque le motif grave de prouver la réalité de la faute, sa gravité et de démontrer que la faute grave rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur (Cass., 19/12/1988, *Pas.*, 1989, p. 438).

Le fait qui justifie le congé sans préavis ni indemnité est le fait accompagné de toutes les circonstances de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave (Cass., 3/06/1996, *J.T.T.*, 1996, p. 437 et Cass., 6/09/2004, *J.T.T.*, 2005, p. 140).

La partie qui rompt le contrat pour motif grave supporte donc la charge de la preuve du fait qualifié de faute et de toutes les circonstances de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave (Cass., 6 mars 2006, *J.T.T.*, 2007, p. 6).

Eu égard à la gravité de la mesure que constitue le licenciement pour motif grave, la jurisprudence se montre exigeante et rigoureuse quant à la preuve du motif grave, qui doit être certaine (S. GILSON et csrts, « La preuve du motif grave », Le congé pour motif grave, Notions, évolutions, questions procédurales, dir. S. GILSON, Anthemis, 2011, p. 170).

Si la partie qui invoque le motif grave échoue à en apporter la preuve certaine, le doute profite à l'autre partie et le motif grave ne peut être retenu (G. DE LEVAL, « Les techniques d'approche de la vérité judiciaire en matière civile », La preuve et la difficile quête de la vérité judiciaire, dir. G. DE LEVAL, Anthemis, CUP, 2011, p. 32; Cass., 20/03/2006, www.luridat.be, RG n° C040441N).

En l'espèce

21.-

Suivant la lettre de licenciement du 15/09/2022, le motif grave consiste pour Madame L en sa qualité de Project Manager, à ne pas avoir respecté les critères d'éligibilité figurant au protocole de deux études cliniques, à savoir :

- l'étude M2404 1) en ayant inclus deux participants membres du personnel ou de leur famille et 2) en ayant inclus une participante alors qu'elle n'avait pas apporté de réponse adéquate au critère du contact prolongé de plus de 8h par semaine avec un ou plusieurs enfants de moins de 6 ans,
- l'étude M2438 en ayant inclus le fils d'un membre du personnel alors que l'évaluation initiale du médecin investigateur avait indiqué qu'il ne fallait pas l'inclure, en modifiant l'avis de ce médecin dans la feuille de travail et en faisant contresigner la correction par un second médecin, ce qui l'a induit en erreur.

22.-

Pour rappel, suivant son descriptif de fonctions, les tâches suivantes incombaient à Madame L :

- travailler dans le respect des principes GCP et GDP, des SOPs, du protocole d'étude et de ses amendements,
- la gestion des Documents Sources et CRF, depuis leur préparation jusqu'à la vérification de leur bonne complétion,
- la gestion du recrutement des bénévoles.

Le Tribunal en déduit que Madame L devait :

- respecter/faire respecter le protocole des études cliniques qu'elle supervisait,
- préparer les formulaires de récolte de données (Case Report Form) et vérifier que ceux-ci soient correctement complétés,
- gérer le recrutement des bénévoles,

ce en tenant compte de ce que :

- de nombreux acteurs collaboraient à la réalisation des études cliniques,
- la supervision des tâches effectuées par ceux-ci n'impliquait pas qu'il faille vérifier toutes ces tâches dans leurs moindres détails, soit parce que, faute de temps, cela aurait été

matériellement impossible, soit parce que Madame LE n'avait pas la qualité de médecin/d'infirmière, etc. et était donc sans compétence pour réaliser certaines tâches.

Griefs formulés par la SA A dans le cadre de l'étude M2404

23.-

Concernant l'étude clinique M2404, il ressort :

- de la Delegation of Authority que :
 - o Madame L. en était le Project manager jusqu'à la date de son licenciement,
 - o Madame A G) a assuré la fonction de Data Manager clinical trial assistant du 11/07/2022 jusqu'au 31/08/2022,
- d'une attestation du 13/03/2023 déposée par Madame L que Madame A C a travaillé pour la SA A , mais qu'elle n'était plus en service au moment où elle s'est portée candidate pour participer à celle-ci ; en termes de conclusions de synthèse, p. 15, la SA A A soutient que l'intéressée occupait le poste d'Administrative Recruitment pour cette étude, affirmation qui n'est pas contredite par Madame L (NDRL : contrairement à ce que la SA A soutient, le Tribunal constate cependant que Madame C n'est pas reprise dans la Delegation of Authority),
- du Clinical Study Protocol du 11/02/2022, p.57, point 5.1. Inclusion Criteria n°3 que :

« Participants are eligible to be included in the study only if all the following criteria apply (no protocol exemptions will be allowed in this study) : "(...) For female participants aged ≥ 20 years, has or anticipates having direct exposure (in the home, socially, or occupationally) to at least 1 child ≤ 5 years of age. Direct exposure is defined as either a) participant is the parent, or b) participant has close contact (feeding, diaper changes, childcare/supervision) for at least 8 hours per week (...)"

Traduction libre

« Les participants ne sont éligibles pour être inclus dans l'étude que si tous les critères suivants s'appliquent (aucune exemption de protocole ne sera autorisée dans cette étude) : « (...) Pour les participantes âgées de ≥ 20 ans, a ou prévoit avoir une exposition directe (à la maison, socialement ou professionnellement) à au moins 1 enfant ≤ 5 ans. L'exposition directe est définie comme soit a) le participant est le parent, ou b) le participant a un contact étroit (alimentation, changement de couche, garde d'enfants/supervision) pendant au moins 8 heures par semaine (...) »

- du Clinical Study Protocol du 11/02/2022, pp. 58 et 60, point 5.2. Exclusion Criteria n°10 que :

"Participants eligible for the study must not meet any of the following criteria : (...) 10. Is a member of study team or is an immediate family member or household member of study personnel."

Traduction libre

« Les participants éligibles à l'étude ne doivent répondre à aucun des critères suivants : (...) 10. Être membre de l'équipe d'étude ou être un membre de la famille immédiate ou un membre du ménage du personnel de l'étude. »

24.-

Madame LI explique que :

- elle n'est pas médecin et il ne ressort pas de sa mission et/ou de sa responsabilité de statuer sur les critères d'éligibilité d'un sujet ; selon elle, seul le médecin instigateur inclut les patients/volontaires dans les études,
- ce n'est pas elle qui a inclus Madame GF et Madame C dans l'étude,
- elle dément d'ailleurs les affirmations de Madame W selon lesquelles elle aurait donné un accord spécifique quant à la participation de Madame G à l'étude,
- quand Monsieur B a eu connaissance de la participation de Madame GF et de Madame C à l'étude, il n'a pas donné instruction à qui de droit de sortir ces deux personnes de l'étude ; Madame C est d'ailleurs toujours volontaire dans l'étude en cause et Madame G n'a finalement pas été retenue ; il n'y a donc pas de « danger » pour la SA A et pour la santé publique,
- par le passé, une collègue de travail a intégré un volontaire qui ne correspondait pas aux critères du protocole dans une étude et a réalisé un faux et elle n'a pas été inquiétée,
- ce n'est pas elle qui faisait l'anamnèse des volontaires et elle n'y assistait pas, en sorte qu'il ne lui incombait pas de vérifier si Madame G et C remplissaient ou non le critère d'inclusion n°3,
- elle ignorait quels étaient les contacts familiaux des intéressées.

En tout état de cause, Madame I conteste que Mesdames G et Cl ne remplissaient pas les critères de l'étude M2404.

Selon elle :

- le critère d'exclusion n°10 du protocole ne parle nullement des anciens membres du personnel,
- Madame G et Madame Cl n'étaient plus en service au moment de la vaccination ; leur présence ne constituait donc pas un risque de biais important quant à l'objectivité des données récoltées,

25.-

La SA A soutient, quant à elle, que :

- le critère 10 doit s'entendre comme excluant les membres et anciens membres du personnel ainsi que les membres de leur famille,
- Madame L était parfaitement informée de la collaboration de Madame GF jusqu'au 31/08/2022 sur l'étude clinique M2404 dans la mesure où son nom est expressément repris sur le formulaire « Delegation of Authority Log », juste en-dessous de son propre nom,
- elle était également informée de la collaboration de Madame C à ladite étude,
- étant informée des effets secondaires reconnus du projet, la participation de Madame G et de Madame C risquait d'engendrer la présence d'un biais.

Elle explique que (voir ses dernières conclusions, p. 15) : « L'interprétation de la partie demanderesse selon laquelle il n'y a aucun problème à retenir comme participants deux anciens membres du personnel au motif qu'au jour de la vaccination, ils ne sont plus sous contrat de travail et ce alors même qu'ils ont été impliqués directement dans le processus de préparation

de l'étude est particulièrement révélateur de son manque de rigueur professionnelle qui est à l'origine de son licenciement. La note établie unilatéralement par la partie demanderesse quant à l'absence de tout risque de biais en cas d'étude clinique en double aveugle est une parfaite illustration de ce manque de rigueur scientifique. En effet, la participation en tant que candidat à une étude d'un membre du personnel, d'un membre de sa famille ou d'un membre de son ménage, implique un risque que son opinion soit volontairement ou involontairement influencée par sa connaissance d'éléments de l'étude, de l'entreprise et ses processus et du personnel ».

Griefs formulés par la SA A**dans le cadre de l'étude M2438****26.-**

Concernant l'étude clinique M2404, il ressort :

- de la Delegation of Authority que :
 - o Madame L en était le Project manager jusqu'à la date de son licenciement,
 - o Madame C a assuré la fonction d'infirmière du 10/02/2022 au 23/05/2022,
- du questionnaire rempli par un candidat que le 31/05/2022, la case « OUI » avait été cochée en réponse à la question « Does the subject have immediate family member working at ATC site ? » « Le sujet a-t-il un membre de sa famille immédiate qui travaille sur le site d'ATC ? », qu'à la date du 8/06/2022, la case « NON » avait été cochée et que cette modification était paraphée par BJ (comprendre B J , médecin Instigateur),
- du Clinical Study Protocol du 2/12/2021, p.38, point 5.2. Exclusion Criteria n°23 que :

"Is or has an immediate family member (eg, spouse, parent/legal guardian, sibling, or child) who is investigational site or Sponsor staff directly involved with this study."

Traduction libre

«Est ou a un membre de la famille immédiate (par exemple, conjoint, parent/tuteur légal, frère ou sœur ou enfant) qui fait partie du site d'enquête ou du personnel du promoteur directement impliqué dans cette étude. »

27.-

Madame L ne conteste pas que le candidat litigieux, Monsieur H est le fils de Madame VI

Elle met cependant en avant que :

- Madame V n'était pas un membre de la SA A mais était mise à disposition de celle-ci par le CHU de Liège,
- elle n'était plus impliquée dans l'étude en cause au moment où son fils a été vu par le Docteur P ,
- en tout état de cause, le médecin instigateur principal, le Docteur J , a validé la participation de l'intéressé à l'étude,

- elle s'interroge sur le risque que cette participation faisait courir sur la société, spécialement compte tenu du fait que l'intéressé est resté dans l'étude,
- ce n'était pas la première fois qu'il était dérogé au protocole.

28.-

La SA A , souligne, quant à elle, que :

- Madame V est reprise sur son organigramme,
- Madame L ' a induit le Docteur J, en erreur et c'est pour cette raison qu'il a accepté d'intégrer malgré tout le candidat,
- à nouveau, les affirmations de Madame P) l démontre que le critère d'exclusion pour les membres du personnel ou de leur famille était apprécié au moment de la sélection et pas au moment où débutait effectivement l'étude.

Décision du Tribunal

Remarque préliminaire

29.-

A l'estime du Tribunal, le fait pour le Project manager d'une étude clinique d'inclure volontairement des participants au mépris des critères d'éligibilité fixés par le client commanditaire de l'étude est, *a priori*, constitutif de motif grave.

Décider en sens contraire risquerait, en effet, de priver les études cliniques de toute fiabilité.

Le Tribunal est, par ailleurs, d'avis qu'un Project manager ne peut faire fi d'un critère d'éligibilité qu'il considérerait comme dénué de pertinence dans la mesure où il est sans compétence pour départager ce qui est susceptible de créer un biais de ce qui ne l'est pas.

Il n'est, en effet, pas médecin.

Le Project manager est du reste tenu par les impératifs fixés par son employeur et par le client commanditaire de l'étude.

En outre, sauf à démontrer l'existence d'une tolérance d'usage au sein de la SA A l'existence de précédents n'a pas pour effet d'amoindrir le caractère gravement fautif d'une violation délibérée des critères de sélection de l'étude.

30.-

Ceci étant précisé, la SA A ne peut pas se contenter d'affirmer que Madame L a volontairement violé les critères d'éligibilité figurant au protocole des deux études cliniques litigieuses, encore doit-elle le démontrer.

A cet égard, l'examen auquel doit s'astreindre le Tribunal se veut d'autant plus rigoureux que les faits dont il a à connaître s'inscrivent dans un contexte particulier, à savoir celui de la plainte déposée par Madame L. auprès de COHEZIO.

Si cette plainte n'est pas récente et qu'elle n'a pas permis de mettre un avant un quelconque harcèlement, le Tribunal ne peut pas exclure que le licenciement pour motif grave ait été décidé en guise de représailles.

Plaident en faveur de cette hypothèse :

- la longue ancienneté de Madame LI dont le travail semblait jusqu'alors exempt de tout reproche,
- le fait que les deux personnes mises en cause dans le cadre de cette plainte, à savoir Monsieur B I et Madame LI ont été impliqués dans le processus de licenciement.

Appréciation du Tribunal

31.-

Le Tribunal constate que les critères d'inclusion et d'exclusion litigieux ne sont pas d'ordre médical mais d'ordre administratif/social.

Contrairement à ce que soutient Madame LI il estime qu'elle ne peut donc pas se retrancher derrière le fait qu'elle n'avait pas la qualité de médecin pour s'exonérer de toute responsabilité.

C'est d'autant plus vrai que les violations reprochées à l'intéressée semblent flagrantes.

Par ailleurs, le Tribunal est interpellé par :

- les affirmations de Madame W selon lesquelles :
 - o elle a constaté que Madame GI ne remplissait pas les critères de l'étude,
 - o elle a renvoyé l'intéressée vers Madame LE
 - o cette dernière a malgré tout donné son accord pour intégrer l'intéressée.
- les affirmations de Madame C S selon lesquelles Madame LI / lui auraient donné comme consigne de ne pas insérer dans le questionnaire de sélection la question de la présence d'enfants dans le foyer familial des candidats à l'étude alors que ce critère était expressément repris dans le protocole,
- les affirmations de Madame P i selon lesquelles le critère d'exclusion pour les membres du personnel ou de leur famille était apprécié au moment de la sélection et pas au moment où débutait effectivement l'étude.

Le Tribunal estime cependant que les minutes des réunions des 12 et 13/09/2023, même si elles sont contresignées, ne lui permettent pas de se forger une conviction définitive quant au caractère volontaire de l'inclusion de Mesdames G et C I et de Monsieur H I dans les études litigieuses.

En effet :

- il ignore tout des conditions dans lesquelles se sont tenues ces réunions,
- les personnes mises en cause n'ont pas confirmé leurs dires dans une attestation conforme au prescrit du Code judiciaire,

- ces personnes sont liées à la SA A \ par un lien de subordination,
- Il ne peut être exclu qu'elles aient imputés à Madame LI ' la responsabilité de leur propre faute.

Le Tribunal est, par ailleurs, étonné que la SA A . ne dépose aucun témoignage du Docteur J. \ alors même que celui-ci est particulièrement impliqué dans les faits.

La SA A' \ ne dépose pas non plus la preuve que les candidats maintenus dans les études l'ont été après information du client commanditaire et acceptation de celui-ci.

Un doute subsiste, par ailleurs, sur l'existence d'une tolérance au sein de la SA A' quant à l'application de certains critères d'inclusion/d'exclusion.

32.-

Le Code judiciaire dispose :

Article 915

« Si une partie offre de rapporter la preuve d'un fait précis et pertinent par un ou plusieurs témoins le juge peut autoriser cette preuve lorsqu'elle est admissible. »

Article 916

« Le juge peut ordonner d'office la preuve des faits qui lui apparaîtront concluants, si la loi ne le défend pas. Il peut indiquer en ce cas, les noms des témoins qui seront entendus aux lieu, jour et heure fixés par lui. »

Dans l'intérêt d'une bonne justice, le Tribunal estime devoir ordonner la tenue d'enquêtes au sujet des faits stipulés au dispositif du présent jugement avant de déterminer si le motif grave est ou non régulier.

Le sort à réserver aux autres demandes formulées par Madame L étant directement lié à cette question, il est également réservé à statuer sur celles-ci.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement,

Dit la demande recevable,

Avant de statuer sur le fond,

ORDONNE la tenue d'enquêtes lesquelles se tiendront **le 13/09/2024 à 11h00 en chambre du conseil de la 3^{ème} chambre du Tribunal du travail de Liège, siégeant au rez-de-chaussée de l'aile sud de l'annexe du palais de Justice, place Saint Lambert, 30 à 4000 LIEGE, salle A.O.B** des enquêtes de la présente chambre, au Tribunal du travail de Liège - division Liège, Palais de Justice, Aile Sud, 30/0004, Place Saint-Lambert, au sujet des faits suivants :

- Madame L a-t-elle été informée par Madame W que Madame G ne remplissait pas les critères de l'étude M2404 ? Si oui, Madame L a-t-elle malgré tout donné son accord pour intégrer l'intéressée à ladite étude ?
- Madame L a-t-elle donné à Madame C la consigne de ne pas insérer dans le questionnaire de sélection de l'étude M2404 la question de la présence d'enfants

- dans le foyer familial des candidats à l'étude ce alors que ce critère était expressément repris dans le protocole ?
- Relevait-il des tâches du Project manager de vérifier que le contenu de chaque questionnaire complété par les candidats volontaires ?
 - dans quelles circonstances le Docteur J. , a-t-il été amené à revoir la décision du Docteur P de ne pas intégrer Monsieur H à l'étude clinique M2438 ? Le Docteur J. a-t-il été informé que l'intéressé était le fils de Madame VI infirmière ayant travaillé dans le cadre de ladite étude ? Si oui, selon lui, s'agissait d'un critère d'exclusion ? Le cas échéant, pour quel motif a-t-il décidé de ne pas en tenir compte ?
 - Au sein de la SA A est-il habituel de ne pas respecter certains critères d'inclusion et/ou d'exclusion repris dans les protocoles des études cliniques ?
 - Le critère d'exclusion pour les membres du personnel ou de leur famille était-il généralement apprécié au moment de la sélection des candidats ou au moment où débutait effectivement l'étude ? En particulier, pour les études M2404 et M2438, comment fallait-il interpréter ce critère d'exclusion ?
 - Plus généralement quel était le rôle et les responsabilités respectives dans les études cliniques du médecin investigateur et du Projet manager quant à la sélection des candidats.

Dit que seront entendus dans le cadre de ces enquêtes :

- Madame Béatrice WI ,
- Madame Célia C ,
- le Docteur Hélène P,
- le Docteur Bernard J

Invite la SA A à communiquer au Greffe **dans le mois du prononcé du présent jugement**, l'adresse complète des personnes précitées ainsi que leur date de naissance.

RESERVE à statuer pour le surplus ainsi que sur la question des dépens.

Ainsi jugé par la 3^{ème} chambre du Tribunal du travail de Liège – Division Liège composée de MM. :

Natacha L	Juge président la chambre
Myriam D	Juge social à titre d'employeur
Philippe S	Juge social à titre d'employé
Les Juges Sociaux,	Le Président,

Et prononcé en langue française, à l'audience publique de la même chambre, Le **VENDREDI DOUZE AVRIL DEUX MILLE VINGT-QUATRE**

par Madame Stéphanie B. Juge, président la chambre, désignée à cette fin par Madame Myriam C. , Présidente de division, conformément à l'article 782bis alinéa 2 du Code judiciaire, assistée de Carine F. , Greffier assumé en application de l'article 329 du code judiciaire.

Le Greffier,

Le Président,