

Numéro du répertoire
2023 / 1758
Date du prononcé
4 juillet 2023
Numéro du rôle
2020/AB/273
Décision dont appel
17/643/A

Expédition

Délivrée à D ₁
Huissier de justice
pour GSK
le 17/07/2023
€
JGR 001.280.9° C.J.

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00003388457-0001-0019-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Définitif

La S.A. GLAXOSMITHKLINE BIOLOGICALS, en abrégé GSK, inscrite auprès de la Banque Carrefour des Entreprises sous le n°0440.872.918 et dont le siège social est établi à 1330 RIXENSART, rue de l'Institut 89,
partie appelante,
représentée par Maître Aurore G... et Maître Jean-Philippe C..., avocats à 1170 WATERMAEL-BOITSFORT,

contre

Madame B. domiciliée avenue

N° R.N. :
partie intimée,
représentée par Maître Michel M..., avocat à 1150 WOLUWE-SAINT-PIERRE,

★

★ ★

Vu l'appel interjeté par la sa Glaxosmithkline Biologicals (en abrégé Gsk) contre le jugement contradictoire prononcé le 10 septembre 2019 par la 2ème chambre du tribunal du travail du Brabant wallon division Wavre (R.G. n° 17/643/A), en cause d'entre parties, appel formé par requête déposée au greffe de la Cour du travail le 14 avril 2020.

Vu les conclusions déposées par les parties ;

Vu les dossiers des parties ;

Entendu les parties à l'audience publique du 28 juin 2023.

PAGE 01-00003388457-0002-0017-01-01-4



La cause a été prise en délibéré lors de la même audience.

Il a été fait application de l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

I. RECEVABILITE DE L'APPEL.

L'appel a été interjeté dans les formes et délais légaux. Il ne résulte pas des pièces déposées que la signification des jugements est intervenue.

L'appel est partant recevable.

II. LE JUGEMENT DONT APPEL.

Les demandes formées en 1ère instance par madame B avaient pour objet de condamner la SA Glaxosmithkline Biologicals (ci-après désignée par l'abréviation Gsk) à lui payer:

- à titre principal, la somme brute de 144.990,29 euros à titre de dommages et intérêts ;
- à titre subsidiaire, la somme brute de 58.842,06 euros, correspondant à 17 semaines de rémunération en application des dispositions de la CCT n°109 concernant la motivation du licenciement des travailleurs ;
- les intérêts légaux puis judiciaires.

Par jugement du 10 septembre 2019, le tribunal du travail a décidé ce qui suit :

« La demande formulée à titre principal est recevable et fondée.

La demande formulée à titre subsidiaire est recevable mais non fondée. La demanderesse en est déboutée.

La SA GLAXOSMITHKLINE BIOLOGICALS est condamnée à payer à Mme B la somme brute de 144.990,29 € à titre de dommages et intérêts consécutifs à un licenciement abusif, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 31 août 2016, puis judiciaires sur ce montant.

La SA GLAXOSMITHKLINE BIOLOGICALS est condamnée aux dépens liquidés en faveur de Mme B à la somme de 6.000 € d'indemnité de procédure ».



III. L'OBJET DE L'APPEL

L'appel principal a pour objet

A titre principal :

- de réformer le jugement dont appel dans la mesure postulée ;
- de dire pour droit que le licenciement de madame B. n'est pas constitutif d'abus de droit ;
- de dire pour droit que Gsk n'est par conséquent pas redevable à madame B. du montant de 144.990,29 euros bruts postulé au titre de dommages et intérêts, de la débouter de cette demande et de dire celle-ci recevable mais non fondée ;
- de dire pour droit que la demande de madame B. basée sur la C.C.T. n°109 visant au paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable est recevable mais non fondée ;
- de dire pour droit que Gsk n'est par conséquent pas redevable à madame B. du montant de 58.842,06 euros bruts postulé au titre d'indemnisation pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- de condamner madame B. aux dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure (première instance: 6.000 euros (montant de base) et seconde instance : 6.500 euros (montant de base)).

A titre subsidiaire:

- de dire pour droit que le montant de l'indemnisation pour licenciement manifestement déraisonnable doit être limité à 10.360,82 euros bruts ;
- de compenser les dépens ;

Madame B. sollicite la confirmation du jugement dont appel.

A titre subsidiaire, elle postule, si l'abus de droit n'est pas retenu, de condamner Gsk au paiement d'une somme de 58.842,06 euros à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires calculés depuis la date de licenciement.

Elle sollicite également la condamnation de Gsk aux dépens liquidés à la somme de 6.000 euros par instance.



IV. EXPOSE DES FAITS

Madame B. née le 19 octobre 1974, qui travaillait pour Gsk (au sein de Gsk France) depuis le 1^{er} décembre 1998, a été engagée par Gsk (plus particulièrement Glaxosmithkline Biologicals) dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée prenant cours le 1^{er} février 2014 pour travailler en qualité de « *director, commercial analysis/business intelligence* » auprès du département « *Global Vaccines Centre of Excellence* » situé à Rixensart en Belgique, avec une reprise de l'ancienneté.

Elle a occupé la fonction de « *early commercial strategy director* » (département Ecs : « *early commercial strategy* ») qui travaille en étroite collaboration avec les centres « R&D » (c'est-à-dire « *recherches et développements* »). Il existe 3 centres « R&D » : un en Belgique (à Rixensart), un second en Italie (à Sienne) et un troisième aux Etats-Unis (à Rockville).

Par mail du 14 décembre 2015, Gsk a informé ses cadres de la possibilité de se porter candidat à un plan de départ volontaire intitulé "*Preference to leave and Voluntary part time programmes*" :

« Ce message est envoyé à tous les cadres Vaccins basés en Belgique ayant un contrat à durée indéterminée.

Pour votre information.

Chers cadres,

Nous avons réalisé d'importants progrès depuis l'achèvement de l'accord historique avec Novartis, conclu en début d'année, nous permettant de renforcer notre position de numéro un mondial dans le domaine des vaccins. Le 2 décembre dernier, nous avons partagé la structure générale de notre future organisation. Cette nouvelle organisation a été conçue pour garantir notre avenir et permettre une activité pérenne. Comme anticipé, cette nouvelle organisation entraînera une diminution des effectifs ; en Belgique, nous estimons le départ d'environ 170 cadres, sur une période de 24 mois (2016,2017).

Mise en place de nouveaux programmes

Cette situation a pour conséquence la prise de décisions en matière de gestion des ressources humaines au sein de nos équipes. Cependant, nous sommes également convaincus que pour certains d'entre vous, il pourrait s'agir d'une opportunité de considérer un changement dans la gestion de votre carrière vous permettant de réaliser une ambition personnelle. Afin de rendre cela possible, nous mettons en place deux programmes disponibles sur une courte durée : un plan de départ volontaire ou un plan de temps partiel volontaire, en Belgique.

Ces deux plans s'adressent à tous les cadres de la division Vaccins de GSK Belgique ayant un contrat de travail belge à durée indéterminée et qui sont basés en Belgique. Il s'agit de plans uniques disponibles sur une courte durée.



En substance, le plan de départ volontaire permet aux cadres de pouvoir quitter GSK, moyennement une fin de la collaboration professionnelle de commun accord, tout en bénéficiant d'une indemnité de départ avantageuse. Le plan de temps partiel volontaire permet aux cadres de réduire leur temps de travail à 80 % ou 90 %.

Chacun de ces programmes nécessitera l'accord final de votre supérieur direct et le VET-1 de votre département pour être effectif.

Et ensuite ?

Si vous souhaitez recevoir plus d'informations sur ces plans, veuillez consulter les documents « FAQ » détaillés ci-joints. Après les avoir lus, si vous êtes intéressé (e), vous pouvez obtenir à partir du 14 décembre 2015 et jusqu'au 15 janvier 2016, une estimation confidentielle du calcul individuel ainsi que des conditions.

Pour le plan de départ volontaire : vous pouvez demander et obtenir un calcul individuel en envoyant un e-mail à l'adresse suivante : BE.HRP2L@gsk.com. Il est important d'indiquer qu'à ce stade, toute demande reste confidentielle et est limitée au département Compensation & Benefits (C&B) d'HR Services qui fournira l'information requise.

(...)

Si vous décidez de postuler à l'un de ces programmes, vous devrez exprimer officiellement votre intention dans la période de deux semaines entre le 4 et le 15 janvier 2016 (...)

C'est uniquement à ce stade que votre intérêt sera communiqué à votre supérieur direct et HR manager et qu'il sera pris en considération.

Votre intention sera évaluée par rapport aux besoins du business et la décision finale sera prise par votre supérieur direct et le VET-1 de votre département

Votre supérieur direct vous informera au plus tard début février 2016 de la décision finale et, en cas de rejet de votre candidature, de la raison de cette décision.

Alors que nous espérons pouvoir accepter la majorité des demandes, nous savons que dans certains cas cela sera impossible. Si votre candidature à l'un de ces deux plans n'est pas acceptée, nous vous assurons le fait que la qualité de la future collaboration professionnelle n'en sera pas affectée. Nous nous conformerons à tout moment aux valeurs GSK de respect des personnes et d'intégrité.

Nous sommes conscients que cette période peut entraîner quelques incertitudes, et susciter l'inquiétude de certains. Afin de minimiser cela, nous nous engageons à agir aussi rapidement que possible et à vous informer régulièrement ».



Le « FAQ » annexé au mail mentionne que l'indemnité de départ octroyée en cas de participation au plan de départ volontaire équivaut à l'indemnité de préavis légale (en nombre de mois) x 1,5 x salaire mensuel de référence. Il stipule également que si la candidature est acceptée, le dernier jour de travail devra être décidée en accord avec le supérieur direct, au plus tard le 29 février 2016.

Madame B. a signé le 5 janvier 2016 un formulaire par lequel elle s'est portée candidate au plan de départ volontaire, lequel formulaire mentionnait qu'elle comprenait que « *(sa) demande sera prise en compte et que celle-ci dépend de l'approbation par (ses) responsables hiérarchiques* ».

Par mail du 29 janvier 2016, faisant suite à une réunion de la semaine précédente, monsieur Ian K. (N+2 de madame B., exerçant la fonction de « *head of commercial strategy* ») a informé l'équipe de madame B. de son plan de développement personnel (contenant ses objectifs à atteindre pour l'année 2016), en les invitant à s'en inspirer pour leur propre plan de développement personnel. L'un de ces objectifs était de « *trouver une solution afin de fournir l'assistance du département ECS aux équipes de recherches et développements (R&D) dès lors que celles-ci s'établissent à Rockville* ».

Par mail du 16 février 2016, madame B. a transmis à monsieur Bernard M. (son N+1), qu'elle devait revoir le lendemain, un powerpoint détaillant les éléments en faveur de l'acceptation de sa candidature au plan de départ volontaire « P2L » en quittant Gsk au 3^{ème} trimestre 2016 (présentée comme la situation idéale), tout en évoquant les différents scénarios possibles selon que l'on accepte qu'elle fasse partie du plan de départ volontaire ou que l'on refuse.

Elle s'est vue notifier verbalement le 18 février 2016 qu'elle ne pouvait participer au plan de départ volontaire au motif que sa fonction était considérée comme stratégiquement critique.

En date du 2 mai 2016, le département des ressources humaines l'a informée que sa fonction serait ouverte aux Etats-Unis et prendrait fin en Belgique et que son licenciement aurait lieu pour la fin du mois d'août 2016.

Par lettre du 21 juin 2016, Gsk lui a confirmé la décision de mettre fin à son contrat de travail en date du 31 août 2016 moyennant le paiement d'une indemnité de rupture. Elle percevra à ce titre la somme de 281.530 euros correspondant à 16 mois et 12 semaines de rémunération. Le C4 établi le 1^{er} septembre 2016 renseigne comme motif précis du chômage : « *Réorganisation de Gsk Biologicals* ».

Par lettre recommandée du 11 octobre 2016, elle a demandé à connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.



Par lettre recommandée du 28 octobre 2016, Gsk lui a communiqué la réponse suivante :

« Après plusieurs années passées au service de GSK en France, vous êtes entrée au service de GSK Vaccines Belgique en date du 01.02.2014 en qualité de "Early Commercial Strategy Director".

Suite à une décision stratégique relative à la structure du département "Commercial Strategy", il a été décidé en avril 2016 de relocaliser votre rôle auprès de notre entité située à Rockville aux Etats Unis.

En raison de ce changement organisationnel de votre département, le poste que vous occupiez au sein de GSK Vaccines Belgique a été supprimé. Il n'y avait pas de souhait de votre part d'être replacée dans un autre rôle chez GSK Vaccines en Belgique.

C'est pour cette raison que vous avez été licenciée en date du 31 août 2016.

L'ensemble de ces éléments vous a été expliqué en date du 2 mai par le HR Business Leader de votre département ».

Par lettre du 25 novembre 2016 adressée à Gsk, le conseil de madame B a fait valoir qu'en « refusant à madame B en février 2016 la possibilité de participer au « Preference to leave program », sa fonction en Belgique étant présentée comme critique et en décidant en avril 2016 de la supprimer et de licencier madame B, Gsk Biologicals a commis une faute constitutive d'abus de droit autorisant (sa) cliente à postuler des dommages et intérêts égaux à la différence entre le package de départ qu'elle aurait perçu dans le cadre du « Preference to leave program » et le package qui lui a été accordé ».

Par lettre en réponse du 23 décembre 2016, Gsk a expliqué les raisons pour lesquelles elle avait respecté ses obligations concernant la rupture du contrat de travail de madame B en expliquant que « le supérieur direct de madame B et le VET-1 du département ont estimé que la fonction exercée par celle-ci était critique » et en insistant sur le fait que « cette analyse de criticité de la fonction a été faite début février 2016 et qu'à ce moment-là, le management a estimé que la fonction était stratégique et ne pouvait être supprimée. Accepter le départ de madame B aurait impliqué de devoir la remplacer, ce qui allait à l'encontre du plan de départ volontaire ».

En date du 14 avril 2017, madame B a déposé une requête introductive d'instance au greffe du tribunal.



V. DISCUSSION.

1. La demande de dommages et intérêts liée à un abus de droit.

Les principes.

La cour partage l'interprétation donnée par la jurisprudence citée ci-après.

L'exercice d'un droit peut apparaître excessif et constituer un abus de droit si son auteur en use dans l'intention exclusive de nuire à autrui ou s'il exerce ce droit d'une manière qui excède manifestement l'exercice normal du droit par une personne prudente et diligente (Cass., 20 janvier 2023, C.22.0069.N, www.juportal.be ; Cass., 25 avril 2022, C.21.0071.F, www.juportal.be), Cass., 1^{ère} ch., 6 janvier 2011, R.G.D.C., 2012, note P. Bazier, p. 388-403 ; Cass., 18 février 2008, J.T.T., 2008, p. 117, note P. Joassart ; Cass., 12 décembre 2005, J.T.T., 2005, p. 155 ; Cass., 1^{er} février 1996, Pas., 1996, I, p. 158), ce qui recouvre plusieurs hypothèses, comme par exemple :

- lorsque, entre différentes façons d'exercer son droit avec la même utilité, le titulaire d'un droit choisit celle qui est la plus dommageable pour autrui (Cass., 25 avril 2022, C.21.0071.F, www.juportal.be) ;

- lorsque le droit est exercé sans intérêt raisonnable et suffisant (Cass., 4 mars 2010, R.G. n° 08.0324.N, www.juportal.be ; Cass., 30 janvier 2003, C.000632.F ; voir aussi : Cass., 26 octobre 2017, C.16.0393.N, www.juportal.be) ou lorsque le préjudice causé est sans proportion avec l'avantage recherché ou obtenu par le titulaire du droit ; dans l'appréciation des intérêts en présence, le juge doit tenir compte de toutes les circonstances de la cause, et en particulier, de l'attitude de la personne qui a porté atteinte au droit d'autrui (Cass., 22 octobre 2021, C.20.0265.F, www.juportal.be ; Cass., 4 mars 2021, C.20.0404.F, www.juportal.be ; Cass., 27 janvier 2020, C.19.0020.N, www.juportal.be).

- lorsque le droit est exercé à des fins qui ne présentent aucun lien avec celles pour lesquelles il est accordé (Cass., 28 septembre 2018, C.18.0058.N, www.juportal.be ; Cass., 30 octobre 2014, F.13.0140.F, www.juportal.be), qu'il est détourné de sa finalité économique ou sociale (Cass., 24 septembre 2001, J.T.T., 2002, p. 63) ou qu'il est fait appel à des règles de droit ou à des institutions dans un but contraire à celui pour lequel elles ont été instituées (Cass., 15 février 2019, C.18.0428.N, www.juportal.be).

Il peut y avoir un abus de droit, même si le droit visé est d'ordre public ou impératif (Cass., 2 avril 2015, C.14.0281.F, www.juportal.be ; Cass., 22 septembre 2008, S.05.0102.N, www.juportal.be).

En matière contractuelle, c'est le principe de l'exécution de bonne foi des conventions, consacré par l'article 1134, alinéa 3, de l'ancien Code civil, qui interdit à une partie à un contrat d'abuser des droits que lui confère celui-ci.



L'abus de droit n'est pas sanctionné par la déchéance du droit, mais par la réduction du droit à son exercice normal ou par la réparation du préjudice causé par cet abus. La réduction du droit à son exercice normal peut aller jusqu'à ce que le juge prive le titulaire du droit de la possibilité de s'en prévaloir dans les circonstances données (Cass., 8 février 2021, S.20.0009.N, www.juportal.be ; Cass., 19 décembre 2019, C.19.0127.N, www.juportal.be).

Conformément au droit commun (l'article 1315 de l'ancien Code civil et 870 du Code judiciaire), c'est à la partie qui se prévaut d'un abus de droit d'en apporter la preuve (Cass., 23 mai 2019, C.16.0474.F, www.juportal.be). Cette règle de charge de la preuve se retrouve désormais consacrée par l'article 8.4 alinéa 1^{er} du Code civil qui dispose que « *celui qui veut faire valoir une prétention en justice doit prouver les actes juridiques ou faits qui la fondent* ».

Le travailleur licencié qui invoque un abus de droit a également la charge de la preuve que cette faute est en lien de causalité avec un dommage distinct de celui réparé par l'indemnité de préavis. L'indemnité de préavis couvre de manière forfaitaire tout le dommage, matériel et moral, qui découle de la rupture irrégulière du contrat, tandis que l'indemnité pour abus de droit couvre le dommage extraordinaire qui n'est pas causé par le congé lui-même (Cass., 7 mai 2001, J.T.T., 2001, p.410 et suiv., note C. Wantiez).

Application.

Madame B. soutient qu'en lui refusant en février 2016 la possibilité de participer au plan de départ volontaire, au motif que sa fonction en Belgique était présentée comme critique et en décidant en avril 2016 de la supprimer et de la licencier ensuite, Gsk a commis une faute constitutive d'abus de droit autorisant madame Brudey à postuler des dommages et intérêts égaux à la différence entre le package de départ qu'elle aurait perçu dans le cadre du plan de départ volontaire et le package qui lui a été accordé lors de son licenciement.

Madame B. doit prouver l'abus de droit.

Lorsque Gsk décide de proposer un plan de départ volontaire à ses cadres, il a le droit de soumettre cette possibilité à l'accord de la hiérarchie et de fixer des périodes fermes durant lesquelles les cadres peuvent se porter candidats et durant laquelle leur candidature est acceptée ou refusée par la hiérarchie (cette acceptation ou ce refus devant intervenir pour le 29 février 2016 au plus tard), ce dont les cadres étaient en l'espèce informés par le contenu de la communication donnée par mail du 14 décembre 2015, qui fut rappelé dans le formulaire par lequel madame B. s'est portée candidate le 5 janvier 2016 audit plan.



Madame B. était d'autant plus consciente qu'elle ne serait pas d'office acceptée pour faire partie du plan de départ volontaire que dans son powerpoint annexé à son mail du 16 février 2016, elle envisagea les différents scénarios possibles selon que sa candidature est acceptée (avec deux dates possibles de départ : fin février ou durant le 3^{ème} trimestre 2016) ou selon que sa candidature est refusée (avec 3 possibilités : 1° absence de négociation (et évaluer la possibilité de trouver un poste basé en France), 2° négociation pour quitter avec le package 1 (correspondant au package légal qui lui a été octroyé) au 3^{ème} trimestre 2016 et 3° négociation pour quitter avec le package 1,5 au 3^{ème} trimestre 2016). Elle y évoque donc également la question de son licenciement, en-dehors du plan de départ volontaire.

En l'espèce, la hiérarchie de madame B. a refusé le 18 février 2016 qu'elle puisse participer au plan de départ volontaire en raison du fait que la fonction de directrice du département Ecs qu'elle occupait était jugée stratégique (*« stratégiquement critique »*).

Madame B. ne démontre pas que cette motivation était fallacieuse (la prétendue communication en sens contraire par monsieur K le 16 décembre 2015 n'étant aucunement établie et le powerpoint annexé au mail du 16 février 2016 de madame B étant insuffisant à contredire le caractère stratégique de sa fonction) ni que ce refus serait constitutif d'un abus de droit.

Elle n'établit pas en particulier qu'une décision aurait déjà été prise par Gsk, au moment du refus de sa participation au plan de départ, de relocaliser le département Ecs (et ou sa fonction de directrice) à Rockville. Le fait qu'elle ait elle-même évoqué ce risque dans son powerpoint du 16 février 2016 ne le prouve pas.

A cet égard et sur base des différents éléments portés à sa connaissance, la cour considère que cette relocalisation ne constituait alors qu'une possibilité évoquée parmi d'autres mais sans qu'une décision ait encore été prise par Gsk.

Ainsi, s'il résulte du mail de monsieur K du 29 janvier 2016, qu'une solution était recherchée *« afin de fournir l'assistance du département ECS aux équipes de recherches et développements (R&D) dès lors que celles-ci s'établissent à Rockville »*, monsieur K explique dans des mails du 30 août 2017 et 4 octobre 2017, que fin mars 2016, il n'y avait pas de décision de déplacer un employé ou les employés du département ECS à Rockville et que la décision fut prise lors d'une réunion à Rockville le 12 avril 2016 (ce que confirme également monsieur M. dans plusieurs mails déposés au dossier de Gsk).

Le document de travail établi par monsieur K le 28 mars 2016 et déposé au dossier de Gsk confirme cela et met en évidence que deux possibilités étaient sur la table à ce moment-là :

-soit continuer à assurer le support des équipes R&D basées à Rockville par une personne basée en Belgique ;



-soit confier à une personne basée aux Etats-Unis le soin de supporter les différentes équipes R & D (dont celles basées en Belgique et en Italie).

La décision de Gsk de choisir la seconde option fut prise lors de la réunion à Rockville du 12 avril 2016 et est donc postérieure de près de deux mois à la communication faite à madame B qu'elle ne pouvait participer au plan de départ volontaire et à la période durant laquelle le plan devait être acceptée ou refusée.

Madame B évoque que Gsk aurait pu accepter qu'elle participe au plan de départ volontaire avec un départ déclaré au 3^{ème} trimestre 2016. La cour estime que Gsk justifie à suffisance la raison pour laquelle il n'a pas pu aller en ce sens en expliquant qu'accepter ce départ (alors qu'il n'avait pas été décidé en février 2016 de relocaliser sa fonction aux Etats-Unis) aurait obligé Gsk à remplacer madame B, ce qui allait à l'encontre de l'esprit du départ volontaire et qu'il n'était en rien envisagé qu'un « headcount » soit supprimé au sein de l'équipe où était occupée madame B. Gsk renvoie notamment à cet égard à un mail de monsieur M du 2 février 2018 précisant entre-autre ce qui suit : *« les discussions avec GVC N+2 à propos du rôle critique d'avoir trois personnes en ECS (fonction critique pour le business) et un niveau directeur (critique à faire correspondre avec les qualifications pour la fonction) ont eu lieu après l'annonce du Preference to leave et la demande de S d'être incluse dans le P2L. Accepter le P2L pour S signifiait un changement structurel (c'est-à-dire passer de 3 à 2 personnes dans l'ECS, remplacer un directeur par un manager en raison du changement de responsabilités ou du contenu du job ? Cela a été discuté au niveau de la direction RH et le P2L a été refusé pour cette raison, il n'y avait pas de décision de recruter quelqu'un aux US à ce moment (...). De manière plus spécifique : après avoir discuté de la situation avec Ian K, j'ai eu une réunion avec Luis A. (chef du département commercial et membre du VET) à propos de la volonté de Si de quitter mon équipe et il a expliqué que le P2L ne pourrait pas être octroyé en raison du fait que sa fonction est critique (il n'y avait pas de HC-cut planifié qui pouvait justifier un P2L) et le niveau de Directeur était également critique (pas de changement de grade qui aurait justifié un remplacement de S par, par exemple, un Senior Manager grade 6) ».*

La cour ne considère pas que cette décision de relocaliser la fonction de madame B aux Etats-Unis, qui relève du pouvoir de gestion de l'entreprise, constitue un abus de droit.

Cette décision de relocaliser la fonction de madame P aux Etats-Unis a eu nécessairement pour conséquence d'entraîner la suppression de sa fonction en Belgique, ce dont elle fut informée par le département des ressources humaines le 2 mai 2016.

La décision de la licencier qui en fut la conséquence logique (et qu'elle avait déjà anticipée dans son powerpoint du 16 février 2016 en cas de refus de participer au plan de départ volontaire) ne constitue pas davantage un abus de droit.



En réalité, madame B est déçue qu'on ne lui ait pas proposé au moment de son licenciement l'indemnité de départ (package légal x 1,5) à laquelle elle aurait eu droit si sa candidature au plan de départ volontaire avait été acceptée.

Si cette déception est compréhensible en raison de sa longue ancienneté et du peu de temps ayant séparé l'annonce que sa fonction était stratégique pour lui refuser le plan et la décision prise de relocaliser sa fonction aux Etats-Unis, qui a pu lui donner le sentiment qu'elle conserverait son job (malgré le risque envisagé par elle le 16 février 2016 d'un transfert de sa fonction aux Etats-Unis), il n'en reste pas moins que la possibilité de participer au plan était clôturée depuis fin février 2016 et que Gsk n'avait aucune obligation juridique d'offrir plus que le package légal en lui octroyant l'indemnité prévue par le plan de départ volontaire bien qu'elle n'en remplisse plus les conditions du fait de sa clôture. Madame B avait elle-même envisagé dans son powerpoint qu'en cas de refus d'accepter sa candidature au plan de départ volontaire, elle puisse négocier pour partir au 3^{ème} trimestre 2016 avec le package légal ou avec l'indemnité prévue dans le plan de départ volontaire (package x 1,5).

Le refus de Gsk de lui accorder au moment du licenciement l'indemnité de départ dont elle aurait bénéficié en cas d'acceptation de sa candidature au plan de départ volontaire ne constitue pas un abus de droit.

La circonstance que l'annonce faite aux cadres le 14 décembre 2015 que le refus de participer au plan n'affecterait pas « *la qualité de la future collaboration professionnelle* » ne remet pas en cause ce qui précède. Cette phrase ne contient pas un engagement d'une stabilité d'emploi.

La cour ne considère pas davantage que Gsk avait, au-delà de son obligation de payer l'indemnité de départ légale du fait du licenciement de madame B, celle d'aider madame B à trouver un poste auprès de Gsk France (correspondant à l'une des options qu'elle avait envisagée dans son powerpoint du 16 février 2016 et pour laquelle elle fit la demande dans son mail adressé le 27 mai 2016 à madame W en y évoquant la situation de son époux) et que l'absence d'initiative en ce sens révélerait un abus de droit devant être sanctionné par l'octroi de dommages et intérêts de 144.990,29 euros (correspondant à la différence entre le package légal qu'elle a obtenu et l'indemnité de départ qu'elle aurait reçue si elle avait pu participer au plan de départ volontaire).

En conclusion, sa demande de dommages et intérêts en raison d'un abus de droit est non fondée.



2. La demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

Les principes.

Seront énoncés ci-après les normes et principes applicables et l'interprétation qu'en donne la jurisprudence et que partage la cour de céans.

L'article 8 de la convention collective de travail n°109 inscrit dans le chapitre IV définit le licenciement manifestement déraisonnable comme « *le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable* ».

Le commentaire qui en est donné par les partenaires sociaux dans la convention est le suivant :

« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot " manifestement " à la notion de " déraisonnable " vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge ».

Une lecture littérale du texte de l'article 8 de la convention collective de travail n°109 devrait conduire à considérer qu'un licenciement qui se base sur des motifs qui ont un lien avec la conduite du travailleur, son aptitude ou est fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise n'est pas manifestement déraisonnable sans qu'il faille vérifier en outre si ce licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. Une telle lecture reviendrait à redonner vie à l'ancienne jurisprudence de la Cour de cassation développée en matière de licenciement abusif qui ne laissait aucun pouvoir d'appréciation aux juridictions du fond puisqu'il suffisait par exemple que le licenciement ait lieu pour un



motif lié à la conduite même non fautive du travailleur pour que le licenciement ne soit pas abusif (voir notamment Cass., 6 juin 1994, R.G.C.930131.F, www.juportal.be ; Cass., 7 mai 2001, J.T.T., 2001, obs. C. Wantiez, p. 407). Seul serait alors sanctionné le licenciement pour un motif autre que ceux énoncés dans le texte mais que n'aurait jamais décidé un employeur normal et raisonnable. Les hypothèses visées seraient dès lors très rares. Rentrerait par exemple dans cette définition le licenciement « représailles » à une revendication légitime du travailleur.

Une autre lecture plus conforme à la volonté des partenaires sociaux doit être donnée de la notion de licenciement manifestement déraisonnable.

En effet, la Cour de cassation a effectué un revirement de sa jurisprudence précitée en matière de licenciement abusif en considérant par un arrêt du 22 novembre 2010 que le licenciement pour un motif en rapport avec la conduite du travailleur est abusif lorsque ce motif est manifestement déraisonnable (voir Cass., 22 novembre 2010, J.T.T., 2011, p. 3).

En reprenant le concept de licenciement « manifestement déraisonnable » et en intégrant dans sa définition l'ancienne définition donnée par l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, les partenaires sociaux se sont manifestement inspirés de cette jurisprudence de la Cour de cassation, en ajoutant toutefois la notion d'employeur normal et raisonnable.

L'interprétation à donner de l'article 8 de la convention collective de travail est dès lors que le licenciement manifestement déraisonnable est soit celui qui a lieu pour des motifs qui n'ont aucun lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, soit celui qui a lieu pour des motifs qui ont un lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur ou qui sont fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise mais dans pareils cas qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. Cette interprétation revient à considérer que le « et » apparaissant dans la définition doit se comprendre comme un « ou ».

Cette interprétation faite, il n'en reste pas moins que comme l'ont précisé les partenaires sociaux dans leur commentaire de l'article 8, *« seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot " manifestement " à la notion de " déraisonnable " vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge »*.

Même sous l'ancienne jurisprudence de la Cour de cassation en matière de licenciement abusif ouvrier, il fut décidé que *« l'appréciation de la légitimité du motif de licenciement fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service n'autorisait pas le juge à substituer à ceux de l'employeur ses propres critères d'organisation de ce fonctionnement »* (Cass., 16 février 2015, J.T.T., 2015, p. 196).



Lorsque les nécessités du fonctionnement de l'entreprise sont invoquées, le juge n'exerce qu'un contrôle marginal sur le caractère nécessaire du licenciement au regard du fonctionnement de l'entreprise. Il doit cependant vérifier si les faits invoqués sont établis, s'il existe lien entre ces faits et le fonctionnement de l'entreprise et s'il existe un lien causal entre ces faits et le licenciement.

L'article 9 de la convention précitée dispose :

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

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

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

Le commentaire qui en est donné par les partenaires sociaux dans la convention est le suivant :

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

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

La convention collective de travail n°109 donne au juge une fourchette comprise entre 3 et 17 semaines.

S'agissant de la charge de la preuve, l'article 10 de la convention dispose :

« En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :

- Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.

- Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

- Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4 ».



Conformément aux règles de preuve, « l'incertitude subsistant à la suite d'une production d'une preuve, d'où qu'elle vienne, doit nécessairement être retenue au détriment de celui qui avait la charge de la preuve » (Cass., 17 septembre 1999, Pas., 1999, I, n° 467, p.1164 ; N. Verheyden-Jeanmart, Droit de la preuve, Larcier, 1991, p.43 ; D. Mougenot, La preuve, Rép. Not., Larcier, 1997, p.86, n°27).

Ce principe se retrouve désormais inscrit dans l'article 8.4 alinéa 4 du Code civil relatif aux règles déterminant la charge de la preuve qui dispose :

« En cas de doute, celui qui a la charge de prouver les actes juridiques ou faits allégués par lui succombe au procès, sauf si la loi en dispose autrement (...) ».

L'article 8.5 dudit Code dispose :

« Hormis les cas où la loi en dispose autrement, la preuve doit être rapportée avec un degré raisonnable de certitude ».

Application.

Comme précisé dans les commentaires de l'article 8 de la CCT n°109, « le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement », ce qui rend non pertinent le rappel par madame B de la chronologie (refus de participer au plan le 18 février 2016 en raison du caractère stratégique de sa fonction et décision de relocaliser celle-ci aux Etats-Unis le 12 avril 2016).

Madame B a manifestement été licenciée pour un motif lié aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

En effet, comme déjà précisé, la décision prise le 12 avril 2016 de relocaliser la fonction de madame B aux Etats-Unis a eu pour conséquence d'entraîner la suppression de sa fonction en Belgique et de rendre son licenciement nécessaire.

Dans les circonstances de l'espèce, la cour ne considère pas qu'un employeur normal et raisonnable, confronté à la suppression de la fonction de son employée en Belgique à la suite d'une décision de sa part, n'aurait jamais décidé de son licenciement (lui-même évoqué par son employée quelques mois plus tôt).

Le licenciement de madame B n'est pas manifestement déraisonnable.

Sa demande d'indemnité de ce chef est dès lors non fondée.



3. Les dépens.

En vertu de l'article 1017 alinéa 1^{er} du Code judiciaire, les dépens sont à charge de la partie succombante.

Madame B est dès lors tenue aux dépens de 1^{ère} instance et d'appel de Gsk, liquidés à juste titre aux montants de 6.000 euros et 6.500 euros à titre d'indemnités de procédure de 1^{ère} instance et d'appel, à augmenter de la contribution forfaitaire de 20 euros au fonds d'aide juridique de seconde ligne payée par Gsk au moment de son appel.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire ;

Déclare l'appel recevable et fondé ;

Réforme le jugement dont appel ;

Déboute madame B de ses demandes ;

Condamne madame B aux dépens liquidés dans le chef de la sa GlaxoSmithKline Biologicals aux montants de 6.000 euros et 6.500 euros à titre d'indemnités de procédure de 1^{ère} instance et d'appel ;

Met à charge de madame B la contribution forfaitaire de 20 euros au fonds d'aide juridique de seconde ligne déjà payée par Gsk au moment de son appel.

Ainsi arrêté par :

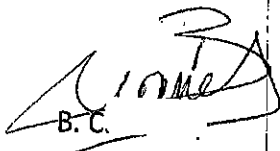
P. K. conseiller,

P. W. , conseiller social au titre d'employeur,

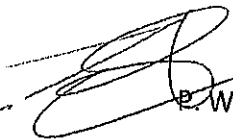
N. DE C , conseiller social au titre d'employé,

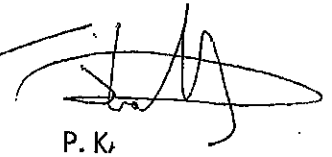
Assistés de B. C. , greffière




B. C.

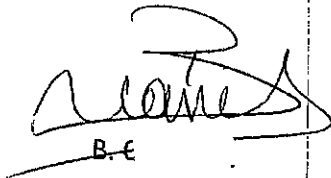

N. DE C.

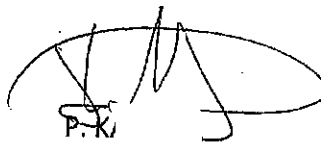

P. W.


P. K.

et prononcé, en langue française à l'audience publique extraordinaire de la 4ème Chambre
de la Cour du travail de Bruxelles, le 4 juillet 2023, où étaient présents :

P. K. conseiller,
B. C. greffière


B. C.


P. K.

