



Numéro de rôle 21/546/A	
Numéro de répertoire 2022/698	
Chambre 2^{ème} chambre	
Parties en cause B	c/
BAXTER SA	
Type de Jugement Jugement interlocutoire	

Expédition

Délivrée à :	Délivrée à :
Le :	Le :

Appel

Formé le :
Par :

**Tribunal du travail
du Hainaut
division de Tournai**

Jugement

**Audience publique du
18 février 2022**

Rép. n° : 2022/398

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT
DIVISION DE TOURNAI

JUGEMENT
AUDIENCE PUBLIQUE DU
DIX-HUIT FEVRIER DEUX MILLE VINGT-DEUX

En cause de :

B

partie demanderesse, représentée par Maître A. TYMEN loco Maître Ch. DELPORTE,
avocat au barreau de Bruxelles ;

Contre :

BAXTER SA, B.C.E. n° 0403.093.693,
7860 LESSINES, boulevard René Branquart, 80,

partie défenderesse, représentée par Maître Ch. MORTIAUX loco Maître J. AUBERTIN,
avocat au barreau de Bruxelles ;

-----oOo-----

Le tribunal du travail du Hainaut, division de Tournai, après en avoir délibéré,
prononce le jugement suivant :

I. Procédure

La procédure s'est déroulée en langue française, en application de la loi du 15 juin
1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

Le tribunal a entendu les conseils des parties en leur plaidoirie à l'audience publique
du 21 janvier 2022, n'ayant pu concilier les parties avant l'ouverture des débats.

Le dossier sur la base duquel le tribunal a statué contient les principaux éléments suivants :

- la requête entrée au greffe le 24 septembre 2021 et la pièce y annexée ;
- les convocations sur base de l'article 1034sexies du Code judiciaire envoyées aux parties pour l'audience publique du 15 octobre 2021 ;
- la convention de mise en état déposée par les parties à l'audience publique du 15 octobre 2021 et l'ordonnance prononcée à la même date en application de l'article 747, § 1^{er} du Code judiciaire, arrêtant les dates d'échanges des conclusions des parties et fixant la cause pour plaidoiries à l'audience publique du 18 novembre 2022 ;
- la requête sur pied de l'article 19, alinéa 3 du code judiciaire de la partie demanderesse entrée au greffe le 2 décembre 2021 ;
- les conclusions de la partie demanderesse entrées au greffe le 2 décembre 2021 ;
- les conclusions en réponse à la demande avant dire droit de la partie défenderesse entrées au greffe le 15 décembre 2021 ;
- les premières conclusions de la partie défenderesse entrées au greffe le 15 décembre 2021 ;
- les convocations sur base de l'article 19, alinéa 2 du Code judiciaire envoyées aux parties pour l'audience publique du 21 janvier 2022 ;
- les conclusions relatives aux demandes de mesure avant dire droit de la partie demanderesse entrées au greffe le 7 janvier 2022 ;
- les conclusions de synthèse en réponse à la demande avant dire droit de la partie défenderesse entrées au greffe le 20 janvier 2022 ;
- le dossier de pièces de la partie demanderesse déposé à l'audience du 21 janvier 2022.

II. Objet de la demande et position des parties

Aux termes de sa requête introductive d'instance, Monsieur B sollicite :

- la condamnation de la SA BAXTER au paiement de :
 - 6.203,98 euros nets au titre de l'amende forfaitaire prévu à l'article 7 de la CCT 109 ;
 - À titre principal, 80.651,80 euros nets à titre de dommages et intérêts pour licenciement discriminatoire ;
 - À titre subsidiaire, 52.733,87 euros bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
 - 6.000 euros nets à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi découlant des circonstances entourant le licenciement ;
 - des dépens de l'instance, y compris l'indemnité de procédure fixée à 3.900 euros.
- l'exécution provisoire du jugement.

Aux termes de ses conclusions entrées au greffe le 7 janvier 2022 (pièce 12 du dossier de procédure), Monsieur B sollicite avant dire droit :

- de déclarer la demande de mesures avant dire droit recevable et fondée et, par conséquent d'ordonner la production par la S.A. BAXTER des documents suivants :
 - Les périodes d'incapacité de travail durant les deux années précédant la rupture du contrat de travail et dates et modes de rupture des contrats de travail des membres du SLT mieux identifiés aux points 6 et 7 des conclusions, le cas échéant anonymisées ;
 - La liste des postes vacants prétendument examinés avant de le licencier ;

- de sursoir à statuer sur le surplus ;
- de réserver les dépens.

Monsieur B fait notamment valoir que :

- La connaissance des périodes d'incapacité de travail des membres du SLT, la date et mode de rupture de leur contrat de travail sont des informations pertinentes dont BAXTER dispose ;
- En application combinée des articles 19 alinéa 3, 871 et 877 du Code judiciaire, il convient d'ordonner à BAXTER de les produire ; l'article 8.4 alinéa 3 du Code civil prévoit qu'aucune des parties ne peut échapper totalement à l'administration de la preuve ;
- Il ne saurait être question de présomption de détention de documents ; il est certain que BAXTER dispose de ces documents ;
- L'article 9.1 du RGPD ne permet pas à BAXTER d'échapper à la demande de production de données relatives à la santé des personnes concernées ; sous le litera f) une exception est prévue lorsque le traitement est nécessaire à la constatation, à l'exercice ou à la défense d'un droit en justice ou chaque fois que des juridictions agissent dans le cadre de leur fonction juridictionnelle.

Aux termes de ses conclusions de synthèse entrées au greffe le 20 janvier 2022 (pièce 13 du dossier de procédure), la SA BAXTER sollicite de déclarer la demande avant dire droit de Monsieur B non fondée et fait notamment valoir que :

- Elle ne conteste pas devoir collaborer à la charge de la preuve ; elle n'a cependant pas à créer une liste des fonctions identifiées qui n'existe pas ou à communiquer des documents protégés par le respect de la vie privée ;
- La production ne se justifie en outre pas en l'absence de commencement de preuve des prétentions de Monsieur B ;
- Les documents relatifs à la santé des ex travailleurs ne sont pas pertinents en l'espèce ;
- La production de tels documents entraverait en outre la vie privée des ex travailleurs ; le juge peut refuser une mesure d'instruction si l'atteinte à la vie privée est disproportionnée par rapport à son utilité ; Monsieur B n'a pas besoin de se baser sur des documents concernant des tiers pour démontrer qu'il a été victime de discrimination ;
- Les données concernant l'état de santé bénéficient d'une protection accrue ; le traitement de ces données est interdit sauf si la personne concernée y a consenti expressément ; seules les personnes qui ont été désignées par le responsable du traitement peuvent prendre connaissance de ces données.

III. Décision du tribunal

1. Faits de la cause tels qu'ils résultent des pièces des parties :

La SA BAXTER est une société active dans le domaine des soins de santé et produit des solutions médicamenteuses au sens large, des poches plastiques et des poches de sang.

Monsieur B entre au service de la SA BAXTER selon contrat de stage du 14 avril 1998 et est engagé selon contrat de travail d'employé à durée indéterminée à

temps plein du 19 octobre 1999 en qualité de « ANALYST-PROGRAMMER MULTIMEIA
DEPARTEMENT TRAINING » (pièce 1 dossier Monsieur B).

Par courrier du 26 janvier 2021, la SA BAXTER licencie Monsieur B moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 16 mois et 24 semaines de rémunération, dont 4 semaines ont été déduites pour le financement de l'outplacement, en ces termes :

« Monsieur,

Comme annoncé ce jour en présence de votre manager, nous vous confirmons notre décision de mettre un terme au contrat d'emploi qui vous lie à notre société depuis le 15/04/1998. Conformément aux dispositions légales en la matière, la rupture de votre contrat sera effective ce 31 janvier 2021. Vous êtes libéré de toute prestation, avec maintien de votre rémunération, à partir de ce 26 janvier 2021.

En application de l'article 67 et suivants de la Loi du 26 décembre 2013 concernant le statut unique, une indemnité compensatoire de préavis égale à seize (16) mois et vingt-quatre (24) semaines de rémunération vous sera versée.

Nous attirons votre attention sur le fait que vous remplissez les conditions pour bénéficier d'une procédure de reclassement professionnel. Sur le montant de l'indemnité de rupture, 4 semaines de rémunération sont imputées pour la valeur du reclassement professionnel.

Dans le cadre de nos obligations légales imposées par les lois Verwilghen, nous vous informons que vous avez le droit de poursuivre à titre individuel l'assurance collective soins de santé à laquelle vous étiez affiliée en tant que travailleur de l'entreprise. Votre affiliation prendra fin au terme de la période couverte par l'indemnité compensatoire de préavis. Vous disposez d'un délai de 30 jours pour informer par écrit ou par voie électronique la compagnie d'assurance de votre intention de poursuivre à titre individuel tout ou partie de la couverture soins de santé. Les coordonnées de la compagnie d'assurance sont les suivantes : Van Breda - 03 217 56 71 - <https://www.van-breda-health.be>.

Veillez-vous référer à la convention de transaction séparée pour prendre connaissance des termes et conditions précis de votre départ. Cette convention est valable 2 semaines à partir du 01/02/2021.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, nos salutations distinguées. » (pièce 2 dossier Monsieur B).

La SA BAXTER soumet à la signature de Monsieur B un projet de convention de transaction l'engageant à renoncer à toute poursuite envers son ancien employeur (pièce 3 dossier Monsieur B).

Par courrier du 16 février 2021, Monsieur B par l'intermédiaire de ses conseils, avise la SA BAXTER qu'il ne signera pas une telle convention, il lui rappelle

son obligation de payer l'indemnité compensatoire de préavis et lui demande la communication des motifs concrets ayant conduit à son licenciement (pièce 5 dossier Monsieur B).

Le 22 février 2021, la société paie l'indemnité compensatoire de préavis.

Par courrier du 12 avril 2021, la SA BAXTER communique les motifs ayant conduit à son licenciement :

« Vous étiez occupé en qualité d'Operations Manager sur le site manufacturing de Lessines. Vous étiez, de fait, le numéro 2 du site, fonctionnant comme le bras droit du Plant Manager.

Les résultats opérationnels du site de Lessines ne sont pas bons ; les mauvaises performances se sont accumulées et les mesures prises à ce jour se sont avérées insuffisantes à renverser la tendance.

Dans ce contexte, le fonctionnement du Senior Leadership Team (SLT) a été revu en profondeur. La décision consiste à supprimer des fonctions afin de réduire les coûts fixes de l'entreprise. La fonction d'Operations Manager a tout simplement été supprimée. Cette suppression de fonction fait partie des mesures décidées afin de tenter de ramener les résultats du site de Lessines à l'équilibre.

Comme vous le savez, votre fonction n'est d'ailleurs pas la seule à avoir été supprimée au niveau du SLT, afin de tenter d'endiguer durablement les mauvaises performances du site manufacturing de Lessines. Cette mesure apparaît comme nécessaire au regard des difficultés de fonctionnement de l'entreprise. Votre licenciement est donc intervenu pour des motifs économiques. » (pièce 7 dossier Monsieur B).

Par courrier du 8 juin 2021, Monsieur B par l'intermédiaire de ses conseils, conteste les motifs du licenciement ainsi que les circonstances entourant son licenciement et, par conséquent, met en demeure la société de payer diverses sommes, soit :

- L'amende forfaitaire de deux semaines de rémunération prévue par l'article 7 de la CCT 109, soit 6.203,98 euros nets ;
- Une indemnité pour licenciement discriminatoire équivalente à six mois de rémunération, soit 80.651,80 euros nets ;
- Une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération, soit 52.733,87 euros bruts ;
- Des dommages-intérêts en réparation du préjudice subi découlant des circonstances entourant le licenciement évalués à 6.000 euros nets (pièce 8 dossier Monsieur B).

Par courrier du 5 août 2021, la SA BAXTER refuse de faire droit aux demandes précitées (pièce 11 dossier Monsieur B).

Monsieur B dépose requête le 24 septembre 2021.

2. Quant aux demandes avant dire droit :

L'article 19, alinéa 3, du Code judiciaire dispose que :

« Le juge peut, avant dire droit, à tout stade de la procédure, ordonner une mesure préalable destinée soit à instruire la demande ou à régler un incident portant sur une telle mesure, soit à régler provisoirement la situation des parties. La partie la plus diligente peut, à cet effet, faire amener la cause devant le juge à tout stade de la procédure par simple demande écrite déposée ou adressée au greffe en autant d'exemplaires qu'il y a de parties en cause, plus un ; le greffier convoque les parties et le cas échéant, leur avocat par pli simple ou, lorsque la partie a fait défaut à l'audience d'introduction et qu'elle n'a pas d'avocat, par pli judiciaire. Un exemplaire de la demande est joint à cette convocation. »

L'article 871 du Code judiciaire prévoit que :

« Le juge peut néanmoins ordonner à toute partie litigante de produire les éléments de preuve dont elle dispose. ».

L'article 877 du Code judiciaire dispose que :

« Lorsqu'il existe des indices sérieux et précis de la détention par une partie ou un tiers, d'un document contenant la preuve d'un fait pertinent, le juge peut ordonner que ce document ou une copie de celui-ci certifiée conforme, soit déposé au dossier de la procédure. ».

Les dates d'incapacité de travail et les informations quant à la date et au mode de rupture des contrats de messieurs S , Al , HI et M sont nécessaires à l'instruction de la demande de dommages et intérêts pour licenciement discriminatoire eu égard à l'état de santé formulée par Monsieur B. et constituent des faits pertinents par rapport au lien de causalité éventuel entre lesdites périodes d'absence justifiées et la rupture de leur contrat de travail.

Le fait que les présomptions de l'existence d'une discrimination liée à un critère protégé doivent être établies par Monsieur B ne fait pas obstacle à ce que BAXTER collabore et soit contrainte de produire des pièces qui lui seront, le cas échéant, défavorables puisque *« Cette mesure est totalement déconnectée de la charge de la preuve. La partie qui se voit adresser cette injonction peut donc fort bien ne pas supporter le fardeau de la preuve. Il suffit qu'elle soit détentrice de pièces utiles pour la solution du litige. Une partie peut ainsi être contrainte de produire des pièces qui lui seront défavorables »* (H. BOURLABAH, droit judiciaire, Tome 2, Larcier, 2015, 484).

C'est en vain que la SA BAXTER brandit les dispositions du RGPD pour tenter d'échapper à son obligation de collaboration.

En effet, si l'article 9.1 du RGPD interdit le traitement des données concernant la santé d'une personne physique, cette disposition ne s'applique pas chaque fois que des juridictions agissent dans le cadre de leur fonctionnelle juridictionnelle (article 9.2 *littera f* du RGPD).

La demande avant dire droit de Monsieur B est donc fondée quant aux périodes d'incapacité durant les deux années précédant la rupture des contrats de travail des membres du SLT dont question supra ainsi que les dates et modes de rupture. En ce qui concerne ces derniers éléments, le formulaire C4 apparaît le plus adéquat puisqu'il contient ces éléments. Il conviendra que BAXTER occulte, avant leur dépôt, tout autre élément que l'identité du travailleur, les dates d'incapacité et la date et mode de rupture.

Par contre, il ne saurait être question d'ordonner de produire un document qui, selon BAXTER, n'existe pas à savoir un listing des postes vacants qui auraient été confrontés aux compétences de Monsieur B, d'autant qu'il n'existe aucune obligation pour un employeur de vérifier, avant de licencier un employé, si un poste correspondant à ses compétences serait vacant et encore moins de lui proposer.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,
STATUANT CONTRADICTOIREMENT,**

Avant dire droit, en application de l'article 19 alinéa 2 du Code judiciaire, ordonne à la partie défenderesse de déposer au greffe, dans le mois de la notification du présent jugement, les documents suivants :

- Les formulaires C4 délivrés à messieurs S A H et M ;
- Les certificats médicaux de messieurs S, A H et M pendant les deux dernières années de leur contrat de travail, en ayant occulté tout élément autre que l'identité du travailleur et les périodes d'incapacité ;

Réserve à statuer sur le surplus et rappelle que la cause sera plaidée sur la recevabilité et le fondement des demandes de Monsieur B à l'audience du 18 novembre 2002 sur pied de l'article 747 § 1^{er} du Code judiciaire.

Ordonne que le présent jugement sera notifié conformément à l'article 880 du Code judiciaire.

Ainsi rendu et signé par la deuxième chambre du Tribunal du Travail du Hainaut, division de Tournai, composée de :

3, juge président la deuxième chambre ;
X, juge social au titre d'employeur ;
juge social au titre d'employé ;
, greffier.

Et prononcé en audience publique de la deuxième chambre du tribunal précité, le 18 février 2022, par
l'assistance de 1 , juge, président la deuxième chambre, avec
, greffier.