

Numéro de rôle 21/546/A
Numéro de répertoire 2023/ 455
Chambre 2^{ème} chambre
Parties en cause B c/ BAXTER SA
Type de Jugement Jugement définitif

Expédition

Délivrée à :	Délivrée à :
Le :	Le :

Appel

Formé le :
Par :

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

Jugement

**Audience publique du
17 février 2023**

Rép. n° : 2023/455

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT

DIVISION DE TOURNAI

JUGEMENT

AUDIENCE PUBLIQUE DU

DIX-SEPT FEVRIER DEUX MILLE VINGT-TROIS

En cause de :

B

partie demanderesse, comparissant en personne et assistée de Maître

Contre :

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

partie défenderesse, représentée par Maître

---==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 18 novembre 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 ;
- les premières conclusions de la partie défenderesse entrées au greffe le 15 décembre 2021 ;
- les conclusions principales de la partie demanderesse entrées au greffe le 15 février 2022 ;
- le jugement du 18 février 2022 ordonnant à la partie défenderesse une production de documents en application de l'article 19 alinéa 2 du Code judiciaire ;
- les conclusions additionnelles de la partie défenderesse entrées au greffe le 6 avril 2022 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse entrées au greffe le 13 mai 2022 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse entrées au greffe le 20 juin 2022 ;
- le dossier de pièces de la partie demanderesse entré au greffe le 25 octobre 2022 ;
- le dossier de pièces de la partie défenderesse entré au greffe le 17 novembre 2022 ;
- les traductions des pièces de la partie demanderesse entrées au greffe le 24 et 25 novembre 2022.

II. Objet de la demande, antécédents de procédure et position des parties

Aux termes de sa requête introductive d'instance entrée au greffe le 24 septembre 2021, Monsieur B sollicite :

- la condamnation de la SA BAXTER au paiement de :
 - 6.203,98 € nets au titre de l'amende forfaitaire prévue à l'article 7 de la CCT 109 ;
 - 80.651,80 € nets à titre de dommages et intérêts pour licenciement discriminatoire à titre principal et 52.733,87 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à titre subsidiaire ;
 - 6.000 € 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 €.
- 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, sur pied de l'article 19 du Code judiciaire, 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.

Par jugement du 18 février 2022, la deuxième chambre du tribunal, autrement composée, a :

- avant dire droit, en application de l'article 19 alinéa 2 du Code judiciaire, ordonné à la partie défenderesse de déposer au greffe, dans le mois de la notification du 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 ;
- réservé à statuer sur le surplus ;
- ordonné que le jugement sera notifié conformément à l'article 880 du Code judiciaire.

Aux termes de ses conclusions additionnelles et de synthèse entrées au greffe le 13 mai 2022 (pièce 20 du dossier de procédure), Monsieur B sollicite :

- la condamnation de la SA BAXTER au paiement de :
 - 6.203,98 € nets au titre de l'amende forfaitaire prévue à l'article 7 de la CCT 109 ;
 - 80.651,80 € nets à titre de dommages et intérêts pour licenciement discriminatoire à titre principal et 52.733,87 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à titre subsidiaire ;
 - 6.000 € 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 4.200 € ;
- l'exécution provisoire du jugement.

Monsieur B fait notamment valoir que :

- la lettre de communication des motifs du licenciement du 12 avril 2021 ne revêt pas le degré de précision nécessaire pour lui permettre de comprendre les motifs de son licenciement de sorte qu'elle n'est pas conforme au prescrit de l'article 5 de la CCT 109 ; l'amende civile est donc due ;
- la réalité des motifs de licenciement invoqués par la SA BAXTER n'est pas établie, que ce soit les prétendues difficultés économiques ou la prétendue restructuration du SLT et plus précisément la prétendue suppression de son poste et donc de ses fonctions ; deux personnes ont été embauchées directement après les licenciement, ces deux personnes occupant les postes prétendument supprimés ;
- son licenciement est en réalité lié à son état de santé et/ou à la plainte qu'il a déposée contre son supérieur hiérarchique, Monsieur T , le 13 juillet 2020 ; il a été prononcé à titre de représailles ;
- son licenciement lui a été annoncé de manière expéditive par son supérieur hiérarchique soit par visioconférence en moins de 5 minutes en pleine période du Covid-19 après plus de 20 ans de service de sorte qu'il subit encore les conséquences psychologiques constitutives d'un préjudice moral.

Aux termes de ses conclusions de synthèse entrées au greffe le 20 juin 2022 (pièce 21 du dossier de procédure), la SA BAXTER sollicite :

- à titre principal :
- de déclarer les demandes de Monsieur B non fondées ;
- de faire droit à la demande de cantonnement ;
- de condamner Monsieur B aux dépens de l'instance, en ce comprise l'indemnité de procédure de 4.200 € ;
 - à titre subsidiaire : si le tribunal devait estimer qu'elle s'est rendue coupable d'un licenciement manifestement déraisonnable, de limiter le montant dû à 3 semaines de rémunérations, soit un montant brut de 9.323,58 €.

Elle fait notamment valoir que :

- les motifs de licenciement communiqués à Monsieur B tant verbalement que par écrit suite à la demande, sont précis et concrets : le licenciement de Monsieur B est essentiellement dicté par des considérations de nature économique de sorte qu'elle a respecté le prescrit de l'article 5 de la CCT 109 ;
- Monsieur B a été licencié pour des motifs liés aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise ; ces motifs ne sont en rien liés à son état de santé ;
- la plainte de Monsieur B n'a pas été diffusée ;
- le licenciement de Monsieur B est fondé sur des motifs réels et sérieux ; son licenciement n'est pas manifestement déraisonnable ;
- les circonstances du licenciement n'ont pas été fautives ; Monsieur B ne démontre d'ailleurs pas avoir subi un préjudice moral ou matériel différent que celui qui a été couvert par l'indemnité compensatoire de préavis.

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 qui produit des solutions médicamenteuses au sens large, des poches plastiques et des poches de sang. Elle produit chaque année plusieurs tonnes de plastique et fabrique des centaines de milliers de poche par jour ainsi que des proches non PVC qui sont utilisées pour les solutions de nutrition.

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 de son dossier).

Ayant évolué, Monsieur B occupe ensuite la fonction de production manager pour le département nutrition.

A l'occasion du départ du Plant Manager, Monsieur B s'est vu offrir la possibilité d'occuper de manière temporaire le poste de Plant Manager, ce qu'il a

accepté (pièce 14 dossier BAXTER).

Son occupation ad Intérim à ce poste est annoncée sur le site de l'entreprise le 26 février 2019 (pièce 13 dossier BAXTER).

Monsieur E occupe ainsi le poste de ad Intérim du 1^{er} mars 2019 au 4 août 2019, soit jusqu'à ce que Monsieur T soit désigné.

Vu l'arrivée de Monsieur T et la circonstance que son ancien poste est occupé par un collègue, un poste ad hoc est créé pour Monsieur E

Monsieur B est alors chargé de travailler, en collaboration étroite avec le Plant Manager, sur les stratégies, les policies et projets importants pour l'usine, devenant ainsi, selon la partie défenderesse, le numéro deux de l'usine.

Monsieur B est en incapacité de travail du 11 février au 20 mars 2020.

Par courriel du 13 juillet 2020, Monsieur B se plaint des pratiques du Plant Manager T à son supérieur hiérarchique dans le cadre de la politique ASK.

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.vanbreda-health.be>.

Veuillez-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 (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, 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 SA BAXTER paie l'indemnité compensatoire de préavis.

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

« (...) 1. 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.

2. 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 € nets ;
- Une indemnité pour licenciement discriminatoire équivalente à six mois de rémunération, soit 80.651,80 € nets ;
- Une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération, soit 52.733,87 € bruts ;
- Des dommages-intérêts en réparation du préjudice subi découlant des circonstances entourant le licenciement évalués à 6.000 € 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 à l'amende civile :

L'article 4 de la CCT 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement dispose que :

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

L'article 5 de la même CCT 109 mentionne que :

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

L'article 6 de la même CCT 109 édicte encore que :

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

L'article 7 de la même CCT 109 mentionne finalement que :

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

En l'espèce, la partie défenderesse a communiqué par courrier recommandé du 12 avril 2021 les motifs à la base de la décision de licencier, suite à la demande de Monsieur B du 16 février 2021.

Il est largement admis que le degré de précisions exigé dans le cadre de la CCT 109 n'est pas celui de la motivation d'un motif grave. La CCT 109 vise uniquement à donner un aperçu des motifs qui ont été à la base du licenciement sans imposer aux employeurs un cadre trop formaliste.

En l'espèce, le courrier du 12 avril 2021 est extrêmement précis et permet à Monsieur B de comprendre les motifs de son licenciement, même s'il ne partage pas le point de vue de son employeur quant à la réalité et/ou à la pertinence des motifs invoqués (mauvais résultats opérationnels du site, caractère insuffisant des mesures prises pour améliorer les performances, suppression de son poste) et décisions prises.

Il ne s'agit nullement de formules stéréotypées ou de motifs vagues et impersonnels.

Il n'est pas non plus requis, au stade de la demande de motivation, que la preuve des motifs invoqués soit apportée par l'employeur sous peine d'anticiper le débat judiciaire.

La demande est donc non fondée.

3. Quant aux dommages et intérêts pour licenciement discriminatoire :

Le principe de l'interdiction de discrimination s'applique à l'ensemble de la relation de travail jusqu'au licenciement.

La loi anti discrimination du 10 mai 2007 interdit la discrimination basée sur 13 critères dont l'état de santé actuel ou futur.

Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination invoque des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu discrimination.

Lorsque les conditions légales pour l'inversion de la charge de la preuve ne semblent pas réunies, cela implique que le travailleur doit prouver la discrimination alléguée par application des règles du droit commun relatives à la charge de preuve. Avancer simplement que l'employeur a commis une infraction ne suffit pas.

L'état de santé passé n'est pas visé par la loi du 10 mai 2007.

L'incapacité de travail de Monsieur B durant la période du 11 février au 20 mars 2020, alors que la rupture intervient le 26 janvier 2021, n'est donc pas en tant que telle pertinente au regard de la loi du 10 mai 2007.

Monsieur B prétend que son absence du 11 février au 20 mars 2020 peut être rattachée au critère protégé de l'état de santé actuel ou futur en se basant sur la position de A. MORTIER (MORTIER A, SIMON M, Licencié en raison des absences médicales passées : une discrimination ?, JTT, 218, 81.).

En l'espèce, aucun élément ne permet de conclure que l'origine – inconnue – de l'incapacité de travail de 6 semaines en février – mars 2020 pouvait avoir des répercussions ultérieures ou faire croire à l'employeur qu'il y en aurait. L'absence de toute incapacité du 20 mars 2020 au 25 janvier 2021 plaide d'ailleurs en sens contraire.

Il n'y a aucun élément permettant penser que la partie défenderesse, en janvier 2021, avait ou aurait pu avoir des craintes quant à l'état de santé actuel ou futur de Monsieur B

L'affirmation de Monsieur B, selon laquelle son incapacité de travail lui avait été reprochée par Monsieur T ne saurait suffire à retenir une présomption de licenciement lié à un critère protégé à supposer que l'incapacité en février – mars 2020 puisse être rattachée au critère protégé de l'état de santé actuel ou futur. En effet, la jurisprudence estime que diverses affirmations décousues et une déclaration sur l'honneur de la personne qui s'estime victime de discrimination ne suffisent pas (Prés. Trib. Trav. Audenarde, 5 juin 2008, TGR, 2008, 316).

La demande est non fondée.

4. Quant à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable :

Monsieur B invoque l'article 8 de la CCT n° 109 disposant que : « *un licenciement manifestement déraisonnable est 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* ».

Selon le tribunal du travail du Hainaut, division Mons :

« *Le contrôle du tribunal, dans l'hypothèse d'une demande d'indemnisation pour licenciement manifestement déraisonnable, porte sur les éléments suivants :*

- *sur les motifs de licenciement qui doivent s'inscrire dans une des catégories précitées (conduite, aptitude ou nécessités du fonctionnement de l'entreprise) ;*
- *sur la réalité des motifs qui doit être démontrée par l'employeur et partant d'examiner si le travailleur avance des éléments de nature à contester l'exactitude des motifs invoqués ;*
- *sur l'existence du lien causal entre les motifs constatés et la rupture du contrat, dès lors que le tribunal constate que les motifs sont établis (C.T. Liège, div. Neufchâteau, 10 mai 2017, R.G. 2016/AU/24) ;*

- enfin, sur l'usage par l'employeur de son pouvoir de licencier de manière raisonnable et proportionnée.

Dès lors que l'employeur ne franchit pas une de ces étapes, le licenciement est manifestement déraisonnable » (TT Hainaut, div. Mons, 9 avril 2018, RG 14/1629/A et 14/1630/A, www.terralaboris.be).

Il s'agit donc de vérifier si les motifs invoqués par l'employeur :

- entrent dans une des trois catégories de motifs définies par la C.C.T. n° 109 (critère de légalité),
- sont exacts (critère de réalité),
- s'ils constituent la cause réelle du licenciement (critère de causalité),
- et s'ils sont suffisamment pertinents pour justifier le licenciement (critère de légitimité ou de proportionnalité).

Comme le relève le tribunal du travail de Bruxelles, en son jugement du 14 juin 2019 (RG 18/336/A), il s'agit d'un raisonnement par progression : dès que la condition précédente n'est pas remplie, le licenciement devient manifestement déraisonnable.

Il faut encore rajouter qu'il s'agit d'un contrôle strict et non d'un contrôle marginal, pour ce qui est de la réalité du motif invoqué.

Le commentaire de la disposition susvisée, contenu dans la convention collective de travail n° 109, enseigne que :

- le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement mais 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 ;
- 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 et qu'il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager ;
- le juge est investi d'un contrôle marginal dans la mesure où le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose) ; l'ajout du mot «manifestement» à la notion de «déraisonnable» vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge; ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge.

L'article 10 de la CCT 109 prévoit les règles de preuve :

« 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.»*

En l'espèce, force est de constater que les résultats opérationnels du site de Lessines n'étaient pas à la hauteur des espérances de la partie défenderesse, indépendamment de difficultés financières pouvant mettre en péril l'entreprise (pièce 15 dossier BAXTER).

Il ne peut être reproché à l'employeur de procéder à une réorganisation et/ou de remanier l'organigramme en vue de faire coller ses projections aux résultats réalisés, sans qu'il doive nécessairement être question d'économies financières réalisées.

Dans le cadre de la réorganisation du SLT, dans laquelle le tribunal n'a pas à s'immiscer, les fonctions de messieurs B (en qualité de operations manager) et A ont été supprimées sans que BAXTER ait l'obligation de tenter de trouver une fonction adaptée au profil des travailleurs.

Il ne peut non plus être fait grief à l'employeur d'avoir fait le choix de confier les projets dont Monsieur B avait la charge à d'autres collaborateurs.

Monsieur B prétend que son licenciement intervient en représailles de la plainte qu'il a déposée contre Monsieur T le 13 juillet 2020.

D'une part, il ne démontre pas que Monsieur T aurait été avisé de sa démarche. D'autre part, c'est Monsieur G qui a initié une démarche à l'égard de Monsieur T via le canal prévu dans le cadre de la politique ASK sans qu'il soit établi que l'anonymat n'aurait pas été respecté.

Toutefois, le courriel adressé au supérieur du plant Manager en date du 13 juillet 2020 démontre à tout le moins que Monsieur B n'était plus sur la même longueur d'ondes que Monsieur T avec lequel il devait collaborer.

L'employeur, face au constat d'une divergence de vues entre deux travailleurs ou simplement face au constat d'un manque de cohésion entre eux alors qu'ils doivent collaborer dans l'exercice de leurs fonctions, sans qu'il soit question de déterminer lequel des deux est à l'origine de cette situation, est totalement libre de choisir le travailleur dont il souhaite se séparer, sans que le tribunal ait à s'immiscer dans ce choix.

Dans cette mesure également, le licenciement est lié aux nécessités de fonctionnement du service et ne revêt par conséquent aucun caractère manifestement déraisonnable.

La demande est non fondée.

5. Quant à la demande de dommages et intérêts pour abus de droit sur base de l'article 1382 du Code judiciaire :

L'abus de droit requiert donc la réunion de deux conditions. D'une part, il faut qu'il y ait une faute distincte du fait de ne pas avoir tenu compte des règles relatives à la résiliation du contrat de travail (Trib. trav. Verviers, 19 décembre 1973, J.T.T. 1974, 108). D'autre part, le préjudice matériel ou moral qu'est censé couvrir l'indemnité de licenciement abusif doit être un préjudice « *distinct en tous ses éléments du dommage que l'indemnité de congé est destinée à réparer* » (Cass., 19 février 1975, Pas., 1975, I, 622).

Il faut rappeler en effet que :

- 1° l'indemnité de congé répare forfaitairement tout le dommage, tant matériel que moral, résultant de la cessation illicite du contrat de travail, alors que l'indemnité du chef d'abus de droit répare un dommage exceptionnel qui n'est pas causé par le licenciement proprement dit (Cass., 7 mai 2001, J.T.T., 2001, 410, note C. WANTIER).
- 2° le droit à l'indemnité pour licenciement abusif naît et se détermine dès la notification de la volonté de rompre et ne pourrait être déterminé par un élément ultérieur (Cass., 1^{er} mars 1982, Chron. Dr. Soc., 1982, 170).

Dans l'appréciation d'un éventuel abus de droit, le tribunal ne peut par conséquent tenir compte que des motifs qui ont fondé le congé ainsi que des circonstances qui l'entourent. Selon les juridictions du travail, « *Le caractère abusif du licenciement d'un employé ne se déduit ni de l'absence de motivation de celui-ci, ni, le cas échéant, de l'inexactitude des motifs invoqués* » (C.T. Bruxelles, 21 avril 1993, J.T.T., 1994, 82) mais « *des circonstances dans lesquelles il intervient* » (C.T. Liège, 3 novembre, 1994, inédit RG 21484).

Il en résulte que « *l'employé licencié qui se prétend victime d'un licenciement abusif ne peut se contenter d'invoquer que celui-ci s'appuie sur des motifs non avérés, voire l'absence de motif, mais doit au contraire apporter la preuve certaine que l'acte juridique que constitue la rupture est concrètement constitutif d'abus de droit, soit qu'il est totalement disproportionné par rapport à l'intérêt servi, soit qu'il est révélateur d'une intention de nuire, soit qu'il détourne le droit de sa fonction sociale, soit encore qu'il révèle un comportement anormal, et qu'il est par ailleurs générateur dans son chef d'un préjudice distinct de celui qui répare forfaitairement l'indemnité compensatrice de préavis* » (C.T. Mons, 28 mai 1998, 3^{ème} Ch., RG 12918).

Il revient donc à la partie qui exige une indemnité supplémentaire pour abus de droit de licencier de prouver :

- que la partie qui a donné congé, a commis une faute particulière et causé un préjudice ;
- qu'il existe un lien de causalité entre la faute et le préjudice ;
- l'étendue dudit préjudice.

En l'espèce, Monsieur B fait grief à l'employeur d'avoir été licencié en moins de 5 minutes, par vidéoconférence et en pleine période COVID sans qu'aucun mot d'encouragement lui soit adressé.

Même si Monsieur T aurait pu être présent sur le site, en justifiant le non-respect des mesures sanitaires par des obligations professionnelles, il n'en avait aucune obligation. Il s'est adressé à Monsieur B par le système de vidéoconférence alors qu'il se trouvait en présence de mesdames M et V. ; issues du département des ressources humaines.

Par ailleurs, Monsieur T aurait très bien pu faire le choix de ne pas du tout s'entretenir avec Monsieur B et de lui notifier uniquement par écrit la rupture du contrat ou de lui faire remettre un congé signé par lui par le département RH.

In fine, aucune disposition légale n'interdit les licenciements durant la pandémie et il n'est pas étonnant, eu égard aux divergences de vues entre Monsieur T et Monsieur B que le premier ne lui ait pas dispensé de message d'encouragement.

La demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif sur pied de l'article 1382 du Code civil est non fondée.

6. Quant aux dépens :

En application de l'article 1017, alinéa 1 du Code judiciaire, la partie qui succombe est condamnée aux dépens.

La SA BAXTER liquide ses dépens à la somme de 4.200 €.

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

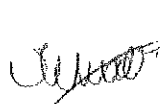
Dit les demandes recevables mais non fondées ;

Délaisse à Monsieur B ses frais et la condamne à payer à la SA BAXTER l'indemnité de procédure de base de 4.500 € ;

Dit n'y avoir pas lieu à déroger à l'article 1397 du Code judiciaire.

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

..... Juge président la deuxième chambre ;
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 17
février 2023, par juge, président la deuxième chambre, avec
l'assistance de , greffier.

