

numéro de répertoire 2021/7915
date du jugement <u>11/06/2021</u>
numéro de rôle R.G. : 20/ 1393/ 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 M.

Partie demanderesse, représentée par Maître Jean-Philippe BRUYERE, avocat à 4020 LIEGE, quai des Ardennes, 7.

Contre :

La SA NOVARTIS PHARMA, inscrite à la BCE sous le n° 0459.093.476, dont le siège social est établi Medialaan, 40 à 1800 VILVOORDE.

Partie défenderesse, représentée par Maître Kevin DIEU, avocat, à 1160 AUDERGHEM, Bd du Souverain, 280.

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 27 avril 2020;
- l'ordonnance actant un calendrier amiable de mise en état de la cause du 8 septembre 2020 prise sur pied de l'article 747 du code judiciaire ;
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 6 novembre 2020 ;
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 17 décembre 2020;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 15 février 2021;
- les conclusions de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 11 mars 2021;
- les conclusions de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 8 avril 2021;
- le dossier de la partie demanderesse ;
- le dossier de la partie défenderesse ;

Vu la non-conciliation des parties ;

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du 14 mai 2021.

I. FAITS

Madame M. a été engagée par la SA NOVARTIS PHARMA (ci-dessous NOVARTIS) en qualité de déléguée médicale sous contrat de travail à durée indéterminée à temps plein à partir du 1^{er} mars 2018.

Madame M. exerçait sa fonction dans le secteur de Liège-Luxembourg.

En juillet 2018, NOVARTIS a estimé que Madame M. n'était pas à la hauteur des attentes et lui a soumis un plan d'amélioration des performances (PIP). Une nouvelle évaluation a eu lieu fin 2018 et le plan d'amélioration a été prolongé de 4 mois.

Lors d'un entretien du 8 juillet 2019, NOVARTIS a informé Madame M. . que le plan n'avait pas produit les effets escomptés.

Le 9 juillet 2019, NOVARTIS lui a adressé une lettre d'ultime avertissement.

Le 5 septembre 2019, NOVARTIS a notifié à Madame M son licenciement moyennant paiement d'une indemnité de préavis.

Le C4 délivré à Madame M. mentionne comme motif du chômage « *point de vue différent sur l'accomplissement de la fonction* ».

Le 11 octobre 2019, Madame M a demandé à NOVARTIS de lui communiquer les motifs concrets de son licenciement conformément à la CCT n°109.

NOVARTIS n'a pas répondu à cette demande.

Madame M a introduit la présente procédure par requête déposée le 27 avril 2020.

II. OBJET DES DEMANDES

Madame M. demande que NOVARTIS soit condamnée à lui payer :

- 3.834,35 € à titre d'amende civile forfaitaire en raison de l'absence de communication des motifs concrets du licenciement ;
- 32.592,01 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Le tout, à majorer des intérêts de retard depuis le 5 septembre 2019.

III. RECEVABILITE DE LA DEMANDE

La demande est recevable, aucun moyen d'irrecevabilité n'étant soulevé et ne semblant devoir être soulevé d'office.

IV. EXAMEN DE LA DEMANDE

IV.1. AMENDE CIVILE

A l'audience, les parties exposent que NOVARTIS a payé l'amende civile en cours de procédure.

Madame M. confirme qu'elle a été entièrement remplie de ses droits quant à cette amende, en principal et intérêts de retard.

Le Tribunal constate par conséquent que cette demande qui était fondée est devenue sans objet.

IV.2. INDEMNITE DE LICENCIEMENT MANIFESTEMENT DERAISONNABLE

1. Position des parties

Madame M soutient que NOVARTIS supporte la charge de la preuve des motifs du licenciement puisqu'elle n'a pas répondu à sa demande d'obtenir les motifs concrets de son licenciement.

Madame M. . considère que son licenciement est manifestement déraisonnable car, en résumé :

- Elle a quitté un emploi stable pour intégrer l'équipe de NOVARTIS, après avoir été approchée par celle-ci en raison de son parcours professionnel, soit 25 ans d'expérience ;
- Ses résultats n'ont pas été analysés comme ils devaient l'être avec sa N+1 après le premier semestre 2019 car celle-ci était en incapacité de travail pour *burn-out* depuis le mois d'avril 2019 ; sa N+1 n'était du reste pas présente lors de l'entretien du 8 juillet 2019 alors qu'elle était entretemps revenue au travail ;
- Ses objectifs pour le premier semestre 2019 ont été atteints à hauteur de 108% alors que les objectifs fixés par NOVARTIS étaient plus importants que ceux de son collègue actif sur le secteur Brabant et Hainaut ;
- Son évaluation de 2018 évoquait de nombreux aspects positifs ;
- Lors de son engagement, elle a dû faire face à une situation difficile sur son secteur en raison de la chute des ventes du produit Affinitor et de la nécessité de lancer le nouveau produit Kisqali ;
- NOVARTIS n'apporte pas la preuve que les améliorations attendues concernant sa manière de travailler et de fonctionner n'ont pas été suffisantes.

NOVARTIS soutient que le licenciement de Madame M. . est fondé sur des motifs qui ont un lien avec son aptitude ou son comportement ainsi que sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Elle ne conteste pas que les chiffres de vente de Madame M. . étaient satisfaisants. Elle précise toutefois que les chiffres ne constituent qu'une partie des attentes de NOVARTIS et que Madame M. . ne répondait pas aux valeurs de l'entreprise en terme d'attitude au travail.

2. Rappel des principes

1.

En vertu de l'article 8 de la CCT 109,

« 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. »

Sur base de cette disposition, il appartient au Tribunal d'effectuer un contrôle en trois temps:

1. Il doit tout d'abord vérifier si les motifs du licenciement sont démontrés ;
2. Il doit ensuite vérifier s'ils sont ou non en lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ;
3. Il doit enfin contrôler l'exercice du droit de licencier de l'employeur par référence à ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable.

Le commentaire de cet article, au sein de la CCT n° 109 mérite d'être consulté car il précise l'intention commune des partenaires sociaux.

Il précise que :

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

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

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

Il en résulte que le Tribunal doit se livrer uniquement à un contrôle marginal et ne peut donc substituer purement et simplement sa propre appréciation à celle de l'employeur. Il doit laisser à celui-ci la maîtrise de la gestion de son entreprise, seules les décisions manifestement déraisonnables pouvant être sanctionnées.

Il ne suffit toutefois pas non plus qu'un licenciement soit lié à la conduite ou l'aptitude d'un travailleur ou aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise. Encore le motif invoqué doit-il être légitime, valable, raisonnable.

2.

Concernant la charge de la preuve, l'article 10 de la CCT n° 109 prévoit que :

« 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. »

3. Application dans les faits

1.

NOVARTIS n'a pas répondu à la demande de Madame M. d'obtenir les motifs concrets de son licenciement.

Il lui appartient donc de démontrer les motifs qu'elle invoque à l'appui de son licenciement et

de démontrer que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable¹.

2.

Par les documents qu'elle dépose NOVARTIS démontre qu'*in tempore non suspecto*, les supérieurs de Madame M. ont considéré qu'elle ne rencontrait pas les attentes.

Il en résulte également que ce ne sont pas les résultats des ventes de Madame M. qui sont épinglés mais bien son attitude au travail et son mode de fonctionnement.

Ainsi, le plan d'amélioration des performances du 20 septembre 2018, qui ne laisse aucun doute quant à l'insatisfaction de NOVARTIS, mentionne à titre d'introduction :

« Durant le Mid Year Review, signé en date du 19 juillet 2018, nous avons indiqué que votre performance n'est pas à la hauteur de nos attentes. Suite aux lacunes observées, il nous semble nécessaire de vous proposer un plan d'action. Ceci devrait vous permettre de réaliser la gravité de la situation ainsi que d'améliorer vos performance et de changer la situation.

Ce Performance Improvement Plan commence le 20 septembre pour une période de 3 mois avec des évaluation intermédiaires.

Nous attendons de vous que vous réalisez concrètement les points suivants :

1) Garder un état d'esprit positif

2) L'engagement et la prise de responsabilités

3) Axée sur les résultats et l'excellence opérationnelle » (c'est le Tribunal qui souligne).

Ce plan est ensuite extrêmement détaillé quant aux lacunes et dysfonctionnements de Madame M. et quant aux attentes de NOVARTIS.

La lettre du 21 septembre 2018 est également claire quant à l'appréciation que NOVARTIS donne du travail de Madame M. : *« Cette lettre d'avertissement doit vous permettre de réaliser la gravité de la situation. »*

Egalement dans l'évaluation de 2018, Madame A. supérieure hiérarchique de Madame M., lui donnait à titre de cotation des « *Values and Behaviors* » la note insuffisante de 1 (3 étant supérieur aux attentes et 2 étant satisfaisant) pour les critères « Courage », « Innovation », « Integrity » alors que Madame M. s'auto-évaluait à 3 pour le critère « Courage » et à 2 pour « Innovation » et « Integrity », ce qui démontre une certaine incompréhension ou une divergence de points de vue.

Certes, la lettre du 10 janvier 2019 adressée à Madame M. fait état des efforts réalisés par Madame M. afin d'améliorer ses performances. NOVARTIS y précise toutefois également que le plan est prolongé de 4 mois, soit jusqu'au 30 avril 2019 et termine par ces termes : *« Nous sommes convaincus que vous continuerez à faire les efforts nécessaires pour redresser la situation ».*

Des efforts restaient donc à faire et la lettre de NOVARTIS du 9 juillet 2019 permet de constater qu'*in tempore non suspecto*, NOVARTIS estimait que Madame M. n'avait pas atteint les

¹ Ch. MENIER et S. GILSON, « Le régime probatoire prévu par l'article 10 de la CCT n°109 : un imbroglio sans objet ? », in *Le licenciement abusif et/ou déraisonnable, Cinq années d'application de la CCT n° 109*, Anthémis, conférence du Jeune Barreau de Charleroi, 2020, p.137.

résultats escomptés :

« Nous avons constaté pendant la période initiale une évolution positive en terme de volonté et d'efforts. Mais malheureusement tous les objectifs n'ont pas été atteints. En outre la prolongation avait comme but de pouvoir évaluer si vos performances pouvaient se pérenniser dans un plus long terme.

Aujourd'hui, nous devons constater que le plan d'action dans sa totalité n'a pas produit les effets envisagés.

Dès lors nous sommes dans l'obligation de vous envoyer ce dernier avertissement écrit. Si nous ne sommes pas en mesure d'observer des améliorations substantielles dans un avenir proche et/ou au manquement prochain de votre part, nous serons obligés de prendre des mesures plus strictes à votre égard, y compris la possible résiliation de votre contrat de travail. » (c'est le Tribunal qui souligne).

Ces évaluations, lettres d'avertissements et plan d'action démontrent que l'attitude de Madame M. au travail ne donnait pas satisfaction à NOVARTIS.

2.

Ainsi qu'il a été rappelé ci-dessus, il n'appartient pas au Tribunal de se substituer à l'employeur pour décider si, oui ou non, l'attitude de Madame M. au travail était ou non adéquate et satisfaisante pour l'organisation de l'entreprise et sa bonne gestion.

Le Tribunal ne doit se livrer qu'à une appréciation à la marge et ne doit sanctionner que les licenciements qui n'auraient pas été décidés par un employeur normal et raisonnable.

Or il n'est pas déraisonnable pour un employeur de considérer que les chiffres de vente d'une délégué médicale ne constituent pas le seul critère d'évaluation de son travail et de ses performances.

Madame M. a été clairement informée par NOVARTIS de ses attentes et ce dès le mois de septembre 2018 à tout le moins (et sans doute depuis la première évaluation de la mi-année 2018). Le Tribunal note du reste que le *job description* de Madame M. évoque, à titre d'objectifs à atteindre : *« Atteindre les objectifs QTQ (aussi bien quantité que qualité). »*

Madame M. ne peut donc se retrancher derrière ses bons résultats financiers pour soutenir que son licenciement est manifestement déraisonnable.

Les attentes de NOVARTIS quant à son attitude au travail lui ont clairement été expliquées à plusieurs reprises et elle a bénéficié d'un plan détaillé visant à l'aider à répondre aux exigences.

Tel ne fut malheureusement pas le cas ainsi qu'il résulte de la lettre de N. S du 9 juillet 2019 mais également de l'attestation de Madame C., directrice des ressources humaines, qui a assisté à l'entretien du 8 juillet 2019 et qui précise que les points principaux soulevés étaient *« le manque de proactivité, la prise en main effective des activités, ainsi que la gestion de son secteur. La documentation et la préparation de chaque « call », c'est-à-dire de la visite d'un médecin, étaient également insuffisantes. Il y avait peu de transparence envers le management à propos de ce qu'Ingrid faisait sur le terrain. Ingrid a alors soulevé un certain nombre d'arguments (...) Nous avons conclu la discussion en demandant à Ingrid d'être positive et constructive. Elle a alors dit en un mot que cela n'était pas possible pour elle au sien de*

Novartis.(...) »

Le Tribunal n'a pas à s'immiscer dans cette appréciation de l'employeur à partir du moment où elle n'apparaît pas manifestement déraisonnable.

Le fait que cette dernière évaluation ait été faite en l'absence de Madame A , N+1 de Madame M. n'est pas de nature à invalider cette appréciation puisque précisément Madame A était en incapacité de travail depuis plusieurs mois et n'avait donc pas pu suivre l'évolution de la situation depuis le début de l'année 2019. Une évaluation par celle-ci aurait au contraire pu être discréditée.

Le fait que Madame M ait une expérience importante dans le secteur et ait obtenu certains prix pour de bons résultats en terme de ventes n'est pas non plus de nature à rendre le licenciement manifestement déraisonnable à partir du moment où NOVARTIS avait d'autres attentes que des attentes purement financières (ce qui est avéré).

Quant au fait que Madame M. ait quitté un emploi stable pour rejoindre NOVARTIS, il est certes regrettable pour Madame M. . Cette circonstance (qui résulte du reste d'un libre choix de madame M) n'est toutefois pas pertinente à l'heure d'apprécier le caractère raisonnable de son licenciement par NOVARTIS.

La demande de Madame M. sera donc déclarée non fondée.

IV.3. DEPENS

Madame M n'obtient gain de cause que sur sa demande d'amende civile. Elle succombe dans sa demande d'une indemnité de licenciement manifestement déraisonnable.

En vertu de l'article 1017 de Code Judiciaire, « *Les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, soit si les parties succombent respectivement sur quelque chef, soit entre conjoints, cohabitants légaux ou de fait, ascendants, frères et sœurs ou alliés au même degré.* »

Le Tribunal estime qu'en l'espèce il y a lieu de condamner Madame M aux dépens mais de réduire l'indemnité de procédure due à NOVARTIS afin de tenir compte de la demande sur laquelle elle obtient gain de cause.

L'indemnité de procédure sera par conséquent fixée à la somme de 2.400,00 €² - 780,00 €³, soit 1.620,00€.

DECISION DU TRIBUNAL

LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement,

Dit la demande recevable ;

² montant pour les litiges dont l'enjeu se situe entre 20.000,01 € et 40.000,00 €

³ montant pour les litiges dont l'enjeu se situe entre 2.500,001 € et 5.000,00 €

Dit que la demande d'une amende civile de 2 semaines est fondée mais est devenue sans objet ;

Dit que la demande d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable est non fondée.

Condamne Madame M aux dépens, soit :

- la contribution au fonds budgétaire de deuxième ligne de 20,00 € déjà avancée par Madame M lors de l'introduction de la procédure ;
- l'indemnité de procédure fixée à 1.620,00 € en faveur de la SA NOVARTIS PHARMA.

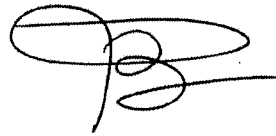
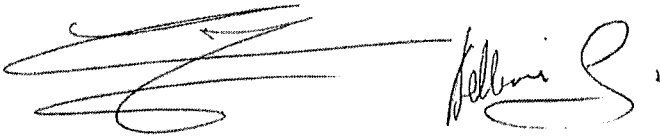
Ainsi jugé par la 3^{ème} chambre du Tribunal du travail de Liège – Division Liège composée de MM. :

Stéphanie BAR,
Cédric ANDRIES,
Giuseppina BELLOMI,

Juge président la chambre
Juge social à titre d'employeur
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 ONZE JUIN DEUX MILLE VINGT ET UN**

par St. BAR, Président de la chambre,
assisté de C. FAUVILLE, Collaboratrice, Greffier assumé en application de l'article 329 du code judiciaire.

Le Greffier,

Le Président,

