

Numéro de répertoire : 2022/3424
Date du prononcé : 23/11/2022
Numéro de rôle : 22/ 22/A
Matière : Contrat de travail employé
Type de jugement : Définitif

Expédition délivrée le	Expédition délivrée le
à	à
Me	Me
Reg. Expéd. n°	Reg. Expéd. n°
Droits acquités :	Droits acquités :

Tribunal du travail de Liège

Division Namur

2ème chambre

Jugement

En cause de :

Madame F,

Partie demanderesse, comparissant par Maître

Contre :

BOSTON SCIENTIFIC BENELUX S.A. (BCE: 0450.258.756), dont le siège social est établi à 1831 Machelen, Lambroekstraat, 5D ;

Partie défenderesse, comparissant par Maître

I. Indications de procédure

Vu les pièces du dossier de la procédure, notamment :

- la requête contradictoire déposée au greffe le 11/1/2022 et notifiée aux parties conformément à l'article 1034sexies du Code judiciaire,
- les conclusions principales de la partie défenderesse reçues au greffe le 28/3/2022,
- les conclusions principales de la partie demanderesse reçues au greffe le 9/5/2022,
- l'ordonnance prise le 13/5/2022 en application de l'article 747 §2 du Code judiciaire, fixant la cause à l'audience du 5/10/2022,
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 20/6/2022,
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 28/7/2022,
- le dossier de pièces de la partie demanderesse, reçu au greffe le 28/7/2022,
- les conclusions finales et de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 5/9/2022,
- l'ordonnance prise le 7/10/2022, distribuant la cause à l'audience de la deuxième chambre du 26/10/2022, afin d'y être plaidée,
- le dossier de pièces de la partie défenderesse, déposé à l'audience du 26/10/2022,
- les dossiers de pièces des parties,
- les procès-verbaux d'audiences.

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

En l'absence de conciliation des parties, le tribunal a entendu les parties en leurs explications et moyens à l'audience publique du 26/10/2022, déclaré les débats clos, mis la cause en délibéré et décidé qu'il serait statué à l'audience de ce jour.

II. Éléments de fait

Les faits pertinents à la solution du litige peuvent être résumés comme suit :

1. Madame F a été engagée par la société Boston Scientific à compter du 22 mai 2018.
Le contrat de travail renseigne qu'elle sera occupée en tant que « Senior Sales Specialist New cardio ».
2. Madame F a été en incapacité de travail du 18 novembre 2020 au 3 janvier 2021, et du 6 janvier au 14 mars 2021.
Elle impute ses périodes d'incapacité à des difficultés relationnelles avec sa supérieure hiérarchique, ce qui est contesté par l'employeur.
3. Le 13 janvier 2021, Madame F dépose une demande d'intervention psychosociale formelle auprès de MENSURA.
Elle explique dans cette plainte qu'elle estime être victime de harcèlement de la part de sa supérieure, Madame B
4. Le 11 février 2021, la société Boston Scientific met fin à la relation de travail, moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.
5. Le 12 mars 2021, Madame F sollicite que son employeur lui communique les motifs concrets ayant mené à son licenciement.
6. Par courrier du 4 mai 2021, l'employeur explique, en substance, que le licenciement est lié à la réorganisation du service cardiologie, et à la suppression de la fonction exercée par Madame F
7. Madame F, estimant que le motif réel de son licenciement est lié à la plainte qu'elle a déposée et à son état de santé, a pris l'initiative de la présente procédure.

III. Objet de la demande

Par ses dernières conclusions, Madame F sollicite, à titre principal, la condamnation de la BOSTON SCIENTIFIC BENELUX S.A. au paiement des sommes suivantes à augmenter des intérêts légaux depuis le 11 février 2021 et des intérêts judiciaires jusqu'à complet paiement :

- 60.044,66 euros à titre d'indemnité pour licenciement suite au dépôt d'une demande d'intervention psychosociale formelle pour harcèlement au travail ;
- 60.044,66 euros à titre d'indemnité pour licenciement discriminatoire sur la base de l'état de santé actuel et futur.

Madame F sollicite, à titre subsidiaire, la condamnation de la BOSTON SCIENTIFIC BENELUX S.A. au paiement de la somme de 43.183,05 euros à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à augmenter des intérêts légaux depuis le 11 février 2021 et des intérêts judiciaires jusqu'à complet paiement.

Madame F sollicite, en outre, la condamnation de la BOSTON SCIENTIFIC BENELUX S.A. au paiement des dépens, y compris l'indemnité de procédure fixée à 6.500 euros.

Madame F. sollicite, enfin, que le tribunal ordonne l'exécution provisoire du jugement à intervenir nonobstant tous recours, sans caution ni cantonnement.

IV. Recevabilité

La demande est recevable, pour avoir été introduite dans les formes et délais légaux.

La recevabilité n'est d'ailleurs pas contestée par la partie défenderesse.

V. Discussion

V.I. Indemnité de protection contre le harcèlement.

A. En droit

1. L'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996 dispose :

« § 1^{er}. L'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail des travailleurs visés au § 1^{er}/1, ni prendre une mesure préjudiciable après la cessation des relations de travail à l'égard de ces mêmes travailleurs, sauf pour des motifs étrangers à la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage.

En outre, pendant l'existence des relations de travail, l'employeur ne peut, vis-à-vis de ces mêmes travailleurs, prendre une mesure préjudiciable qui est liée à la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage. La mesure prise dans le cadre de l'obligation de l'article 32septies qui présente un caractère proportionnel et raisonnable ne constitue pas une mesure préjudiciable.

§ 1^{er}/1. Bénéficiaire de la protection du paragraphe 1^{er}:

1° le travailleur qui a introduit une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe, selon les procédures en vigueur;

[...]

§ 2. La charge de la preuve des motifs et des justifications visés au § 1^{er} incombe à l'employeur lorsque la rupture de la relation de travail ou les mesures interviennent dans les douze mois qui suivent le dépôt de la demande d'intervention, le dépôt d'une plainte ou la déposition d'un témoignage.

Cette charge incombe également à l'employeur lorsque cette rupture ou cette mesure sont intervenus après qu'une action en justice a été intentée et ce, jusqu'à trois mois après que le jugement soit coulé en force de chose jugée.

§ 3. Lorsque l'employeur met fin à la relation de travail ou modifie unilatéralement les conditions de travail, en violation des dispositions du § 1^{er}, le travailleur ou l'organisation de travailleurs à laquelle il est affilié, peut demander sa réintégration dans l'entreprise ou l'institution dans les conditions qui prévalaient avant la rupture ou la modification.

La demande est faite par lettre recommandée à la poste, dans les trente jours qui suivent la date de la notification du préavis, de la rupture sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail. L'employeur doit prendre position sur cette demande dans le délai de trente jours suivant sa notification.

L'employeur qui réintègre dans l'entreprise ou l'institution le travailleur ou le reprend dans sa fonction antérieure dans les conditions qui prévalaient avant la rupture ou la modification, est tenu de payer la rémunération perdue du fait du licenciement ou de la modification des conditions de travail et de verser les cotisations des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération.

§ 4. L'employeur doit payer une indemnité au travailleur dans les cas suivants:

1° lorsque le travailleur, suite à la demande visée au § 3, alinéa 1er, n'est pas réintégré ou repris dans la fonction dans les conditions qui prévalaient avant la rupture ou la modification et que le juge a jugé le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail contraires aux dispositions du § 1er;

2° lorsque le travailleur n'a pas introduit la demande visée au § 3, alinéa 1er et que le juge a jugé le licenciement ou la mesure prise par l'employeur contraires aux dispositions du § 1er.

L'indemnité est égale, au choix du travailleur, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par le travailleur. Dans ce dernier cas, le travailleur doit prouver l'étendue de ce préjudice »

Contrairement à ce que soutient Madame F il ne revient pas à l'employeur d'apporter la preuve du motif du licenciement, mais uniquement de l'absence de lien entre la plainte et la décision de mettre fin au contrat.

Exiger une preuve positive des motifs du licenciement (dans le cadre strict de l'article 32tredecies précité) ajouterait au texte légal.

2. La jurisprudence considère, il est vrai, que le travailleur ne peut prétendre à ladite protection que pour autant qu'il n'instrumentalise pas la procédure de dépôt de plainte.

La plainte sera considérée comme abusive lorsqu'elle a pour seul but d'échapper à un licenciement ou à une modification de fonction (C.T. Liège, 16/12/2014, R.G. 2013/AN/142), ou encore à une sanction disciplinaire (C.T. Liège, div. Namur, 31/1/2019, R.G. n° 2017/AN/158).

Dès lors qu'il entend lever le mécanisme de protection institué par la loi, il revient à l'employeur d'apporter la preuve du caractère abusif de la plainte introduite par son travailleur.

3. Contrairement à ce que semble alléguer la société Boston Scientific, le seul fait que les faits dénoncés dans le cadre de la plainte ne soient pas démontrés ne suffit pas à conférer à la plainte un caractère abusif (C.T. Liège, 21/11/2007, R.G. 48.523, www.juridat.be, rappelé par C.T. Liège, 16/12/2014, R.G. 2013/AN/142).

Au contraire, la jurisprudence rappelle (sous la réserve de la plainte abusive rappelée ci-dessus) que la protection contre le licenciement n'est pas liée au bienfondé de la plainte mais au seul dépôt de celle-ci (C.T. Bruxelles, 15 janvier 2019, R.G. n° 2017/AB/840).

4. Le tribunal se doit d'épingler que la société Boston Scientific fait dire au jugement rendu par le tribunal du travail d'Anvers le 1/2/2004 ce qu'il ne dit pas, lorsqu'elle soutient que la jurisprudence retiendrait l'existence d'une plainte abusive lorsque les faits de harcèlement ne sont pas établis.

En effet, le tribunal du travail, dans la cause citée, estime que :

- Le licenciement de la travailleuse est en lien direct avec la plainte déposée ;
- L'indemnité de protection doit, en conséquence, être octroyée ;
- L'abus du dépôt de plainte, résultant essentiellement du fait que le travailleur savait qu'il allait être licencié et a déposé plainte pour l'éviter sans faire état du moindre harcèlement, peut donner lieu à des sanctions civiles, parmi lesquelles l'indemnisation du dommage provoqué par l'abus ;
- Il n'y a pas lieu d'allouer de dommages et intérêts en l'espèce, la demande formulée étant tardive.

5. En conclusion :

- Le travailleur est, par le (seul) dépôt de sa plainte, protégé contre le licenciement, sans qu'il ne faille vérifier si les faits invoqués dans ce cadre sont ou non constitutifs de harcèlement ;
- La protection sera levée si l'employeur apporte la preuve du caractère abusif de la plainte ;
- A défaut, il reviendra à l'employeur, pour échapper au paiement de l'indemnité précitée, d'apporter la preuve que le licenciement n'est pas en lien avec la plainte.

B. En l'espèce

1. Ainsi que relevé ci-dessus, le tribunal ne peut suivre l'argumentation selon laquelle à défaut de harcèlement avéré, Madame F. ne peut prétendre à l'application de l'article 32tredecies précité.

Outre que, juridiquement, la protection contre le licenciement s'ouvre par le seul dépôt de la plainte, le tribunal constate que les faits y relatés, s'ils n'ont pas conduit (eu égard au licenciement de Madame F.) à un constat ferme de harcèlement, ont incité le conseiller en prévention à formuler des recommandations à l'employeur, ce qui confirme que les faits énoncés par Madame F. – à supposer qu'ils ne puissent être qualifiés de harcèlement – n'étaient pas dénués de toute pertinence.

L'analyse formulée par la société Boston Scientific en pages 3 à 12 de ses conclusions n'est donc pas pertinente à la solution du litige.

2. Le tribunal observe par ailleurs que, bien qu'invoquant qu'en théorie, le dépôt de plainte abusif implique l'absence de toute protection dans le chef du travailleur, la société Boston Scientific ne dit mot sur les motifs pour lesquels ladite plainte devrait être considérée comme abusive.

Il ne résulte d'aucune pièce du dossier déposé par la société Boston Scientific que Madame F. ait été informée de ce que la restructuration du service de cardiologie impliquerait son licenciement, ou même qu'elle serait concrètement impactée par cette restructuration.

Par le biais de sa plainte, Madame F. a sollicité que des mesures soient prises afin de recadrer le management de Madame B. , ce qui ne se conçoit que pour autant qu'une poursuite de la relation de travail soit envisagée par Madame F.

La preuve de ce que la plainte n'aurait pas été déposée pour répondre à une situation de harcèlement (ou vécue comme telle) n'est pas apportée.

La plainte ne peut donc être considérée comme abusive.

3. Il revient en conséquence à l'employeur d'apporter la preuve de l'absence de lien entre la plainte et le licenciement.
4. Le tribunal observe, sur ce point, que :
 - Le 22/12/2020, soit avant le dépôt de la plainte, Madame Di (DRH) adressait à Madame B. et Monsieur V. le calcul de l'indemnité compensatoire due à Madame F. en cas de licenciement.

Le tribunal épingle que l'e-mail produit par la société Boston Scientific fait état d'un licenciement envisagé avant le 12 mai (voire après, le calcul étant d'ores et déjà effectué dans l'hypothèse d'un licenciement après cette date).

Il est donc acquis que le licenciement de Madame F. était sur la table dès cette date, mais qu'il n'y serait pas procédé dans l'immédiat.

- Les pièces déposées par la société Boston Scientific confirment un projet (Invictus) de refonte des départements « Cardio », et la volonté d'implémenter ce projet dans le courant du mois de février 2021.
 - La pièce 18 de la société Boston Scientific confirme que le licenciement de Madame F. était planifié pour février, ce qui coïncide avec la mise en œuvre du projet Invictus, telle que résultant des documents produits par l'employeur.
5. Le tribunal ne peut suivre l'argumentation de Madame F., selon laquelle le projet Invictus ne concernait en rien la Belgique, et ne pouvait donc avoir le moindre impact sur son emploi (ou, précisé en d'autres termes, qu'il n'existe aucun motif de licenciement en dehors de sa plainte).

Outre que l'on est en droit de se demander pourquoi le licenciement de Madame F. serait envisagé en décembre, si aucun projet de refonte du service n'existe et que Madame F. donne entière satisfaction, le tribunal épingle, à cet égard, que la réunion du 16/9/2020 faisait état de ce projet, qui n'était donc pas totalement inconnu de la branche belge de la société.

Si Madame F. soutient que ladite réunion ne portait pas sur le projet Invictus ou sur le licenciement envisagé de membres du personnel, elle confirme par voie de conclusions qu'a été abordée à cette réunion la nécessité pour les travailleurs d'assumer des rôles hybrides. Une modification des profils de vente était donc bel et bien envisagée au niveau belge, et était supposée avoir un impact sur ce marché.

A l'estime du tribunal, quel que soit le nom donné à la nouvelle politique de vente qu'envisageait la société Boston Scientific, et quelle qu'ait été la publicité donnée à ce projet auprès des travailleurs, il n'en demeure pas moins qu'il est démontré qu'un changement d'orientation était décidé par l'entreprise.

6. La chronologie rappelée ci-dessus (calcul de l'indemnité de rupture en décembre 2020, mise en œuvre du projet Invictus sur le plan mondial pour février 2021 et licenciement durant cette période) confirme que la décision de licenciement avait été prise avant la plainte, et n'est du reste pas en lien avec celle-ci.

Le fait que la décision ait été exécutée après le dépôt de la plainte n'est, compte tenu du contexte de la mise en œuvre d'une modification de stratégie commerciale, pas critiquable.

L'indemnité de protection n'est donc pas due.

V.II. Discrimination sur base de l'état de santé.

1. La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination prohibe les différences de traitement lorsque celles-ci sont fondées sur certains critères protégés, parmi lesquels l'état de santé actuel ou futur, ainsi que le handicap.
2. La loi ne définit pas ce qu'il y a lieu d'entendre par « état de santé », ni par « handicap ».

Au sujet de la notion de handicap, la Cour de Justice de l'Union Européenne a considéré que celle-ci visait « *une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques et entravant la participation de la personne concernée à la vie professionnelle* ». La Cour précise à cette occasion que, pour qu'il soit question de handicap, encore faut-il qu'il soit probable que la limitation soit de longue durée (C.J.U.E., 11 juillet 2006, C-13/05, arrêt Chacon Navas).

La jurisprudence européenne ne se prononce pas sur la notion d'« état de santé », ce critère n'étant pas repris parmi les critères protégés par la directive n° 2000/78. Cette notion n'est pas davantage définie par les travaux préparatoires de la loi du 10 mai 2007, ni de la loi du 25 février 2003 qui l'avait précédée.

Celle-ci doit ainsi s'entendre dans son sens courant.

3. Sont distinguées, dans le cadre de la loi :

- La distinction directe, soit la différence de traitement qui est directement fondée sur un critère protégé ;
- La distinction indirecte, soit la différence de traitement, apparemment neutre, mais susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par l'un des critères protégés.

4. Toute distinction – directe ou indirecte – n'empêche pas discrimination. Il ne sera en effet question de discrimination au sens de la loi du 10 mai 2007 que lorsque la distinction opérée ne peut être « *objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés* ».

S'agissant du but légitime consistant à réduire les perturbations de l'entreprise, le tribunal du travail de Liège rappelle judicieusement que :

« Tenter de sauvegarder une entreprise, en ce compris, et surtout, les emplois des autres travailleurs n'est, bien entendu, pas illégitime.

Licencier, par contre, un travailleur parce que son état de santé actuel et/ou futur inquiète est discriminatoire.

Or, la requérante rapporte la preuve de son appartenance à un groupe déterminé, les travailleurs ayant subi de longues (et/ou nombreuses) incapacités de travail et/ou affichant (ou ayant affiché) une santé fragile.

Dès lors que la requérante rapporte la présomption d'un comportement discriminatoire, la charge de la preuve est inversée.

La preuve contraire peut être rapportée si l'employeur rapporte la preuve que la désorganisation de l'entreprise était telle que le licenciement était la mesure appropriée.

[...]

Il est, certes, indéniable que toute absence (pour maladie ou autre) perturbe le travail ou surcharge les présents, ceci ne justifie de prendre des mesures a priori discriminatoires qu'à la double condition :

- *De rechercher un but légitime*
- *Par des moyens appropriés et nécessaires.*

En licenciant la requérante sans avoir recherché une mesure moins dommageable (contrat de remplacement, appel à un service externe tel qu'un comptable, ...), alors même que la requérante reprenait le travail, l'employeur a usé de moyens disproportionnés dans la recherche de la solution à un problème qui ne se posait probablement plus.

Force est de constater que rien n'empêchait, non plus, à l'employeur, au cas où il estimait ou craignait que la requérante n'ait plus la capacité de travail pour accomplir ses tâches, de la soumettre au contrôle du médecin du travail-conseiller en prévention. » (T.T. Liège (div. Liège), 13 mars 2018, R.G. n° 16/784/A).

Il appartient aux cours et tribunaux d'opérer un contrôle quant à l'existence d'un but légitime et l'usage de moyens appropriés. Ainsi que le rappelle la doctrine :

« Il va de soi que le contrôle par le juge de cette justification ne sera plus à la marge : on vise ici les moyens 'appropriés et nécessaires' pour réaliser le but, ce qui implique un contrôle d'opportunité et de proportionnalité » (L. PELTZER et E. PLASSCHAERT, « La motivation du licenciement des travailleurs : nouvelles règles pour tous les travailleurs depuis le 1^{er} avril 2014 », *J.T.T.*, 2014, p. 385).

5. Si cette distinction est par ailleurs liée au handicap, l'employeur devra, en outre, démontrer qu'il répond à une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

Le critère du handicap se voit par ailleurs assorti d'une (autre) spécificité, en ce que, en présence de ce critère, le fait de refuser de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée constitue, en soi, une discrimination (article 14 de la loi).

6. La loi du 10 mai 2007 contient, en outre, en son article 28, § 1^{er} des dispositions relatives à l'aménagement de la charge de la preuve :

« Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, le Centre ou l'un des groupements d'intérêts invoque devant la juridiction compétente 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 de discrimination »

Le tribunal du travail francophone de Bruxelles résume ce mécanisme comme suit :

« La charge de la preuve de la discrimination alléguée est partagée : lorsqu'une personne qui s'estime victime de discrimination établit l'existence de faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination, il incombe à l'autre partie de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination » (T.T. Bruxelles fr., 8 novembre 2017, R.G. n° 16/7470/A)

7. Cette preuve peut résulter des appréhensions émises par l'employeur quant à la capacité du travailleur de reprendre le travail. C'est en ce sens que la Cour du travail de Bruxelles a jugé que le licenciement lié aux appréhensions quant à l'état de santé futur du travailleur pouvait revêtir un caractère discriminatoire :

« Ces éléments établissent, à suffisance, que la société s'est déterminée en fonction de l'état de santé actuel et futur de Monsieur I et que si elle n'avait pas eu cette défiance a priori à l'égard de l'état de santé actuel ou futur de Monsieur I, elle se serait montrée plus ouverte à la suggestion d'une activité à temps partiel.

La preuve de faits permettant de présumer une discrimination fondée sur l'état de santé actuel ou futur est rapportée ; comme le résume Monsieur I, il n'y a eu aucun temps de réflexion, sa maladie et ses conséquences ont été immédiatement vues comme un « problème », sa société se posant immédiatement la question de savoir si elle peut refuser la demande de reprise à temps partiel » (C.T. Bruxelles, 8 février 2017, R.G. n° 2014/AB/1021).

De la même manière, elle peut résulter de la chronologie des étapes ayant mené au licenciement :

« Le tribunal estime que Madame V établit des éléments permettant de suspecter que, en raison de son état de santé, elle a été traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable.

En effet, elle a été licenciée alors qu'elle était en incapacité de travail depuis plusieurs semaines. Le licenciement s'est produit par téléphone, quelques jours avant la date à laquelle elle était censée reprendre le travail.

La chronologie des événements permet de présumer que la décision de licenciement est en lien avec l'état de santé de Madame V. »

Elle ne peut cependant résulter du seul fait que le licenciement intervient en période d'incapacité de travail : le seul fait d'une rupture de contrat additionnée à un licenciement ne dit en effet rien sur l'existence d'un traitement défavorable lié à l'état de santé.

Dit en d'autres termes, dès lors que la discrimination constitue un traitement défavorable en raison d'un critère protégé, le seul fait de justifier d'un critère protégé et d'un traitement défavorable est insuffisant à démontrer le lien – fût-il ténu – entre ces deux éléments.

Ainsi, le tribunal rejoint la position du tribunal du travail de Liège, division de Namur, lorsqu'il décide que :

« Ceci étant, le tribunal doit bien constater que nonobstant le volume des argumentations échangées, le seul élément factuel qui mérite d'être en exergue à l'aune des lois du 10 mai 2007 est le fait que le licenciement du demandeur est intervenu durant son Incapacité de travail.

Alors certes, comme évoqué à grand renfort de jurisprudence par la partie demanderesse, cet élément peut être constitutif d'un début d'analyse du licenciement sous le prisme des lois du 10 mai 2007.

Il n'en reste pas moins qu'il semble fort artificiel de se satisfaire de cette seule circonstance, isolée de toutes les autres, pour considérer que celle-ci est susceptible de justifier une discrimination basée sur l'état de santé, au moment où la décision de congé est arrêtée par l'employeur » (T.T. Liège, div. Namur, 13/12/2021, R.G. n° 20/583/A, www.terralaboris.be).

B. En l'espèce

1. Pour autant que de besoin, le tribunal épingle que la question de l'interdiction de cumul des indemnités de protection liée au harcèlement et à la discrimination ne se pose pas en l'espèce, Madame F ne pouvant prétendre aux premières.
2. Il résulte du mécanisme probatoire rappelé ci-dessus qu'il revient à Madame F d'établir « des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination » pour reprendre les termes exacts des dispositions précitées.
3. Par voie de conclusions, Madame F souligne que le licenciement « coïncide avec les premières et seules longues périodes d'incapacité de travail que Madame F a connu depuis son entrée en fonction ».
4. Ainsi que rappelé ci-dessus, le tribunal n'estime pas que la seule concomitance entre licenciement et incapacité de travail soit suffisante à justifier de faits permettant de présumer d'une discrimination.

Aucun autre élément n'est du reste épinglé par Madame F, aucune critique n'ayant jamais été soulevée par l'employeur au sujet de ses absences.

5. Au contraire, le tribunal épingle que la question du licenciement de Madame F est posée le 22/12/2020 (pour un licenciement devant intervenir dans les mois qui suivent).

A cette date, les seuls éléments liés à l'incapacité de travail dont l'employeur a connaissance est le fait que Madame F a connu 4 semaines d'incapacité de travail.

Rien, à ce moment, ne permettait à l'employeur de considérer que Madame F ne reviendrait pas au terme de son congé, ni même qu'elle rencontrerait des difficultés de santé.

6. Cette chronologie démontre que le seul fait que le licenciement intervienne durant une période d'incapacité ne permet pas de présumer que le licenciement soit lié à l'état de santé.

Madame F échouant à apporter la preuve de faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination (et n'apportant, du reste, pas la preuve positive d'un traitement défavorable lié à son état de santé), elle ne peut prétendre à l'indemnité de protection précitée.

V.III. Licenciement manifestement déraisonnable.

1. Aux termes de l'article 9 de la Convention collective de travail n° 109 :

« § 1er. 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 »

2. L'article 8 précise ce qu'il y a lieu d'entendre par licenciement manifestement déraisonnable, en ces termes :

« 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 »

Le commentaire dudit article précise :

« 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 »

Le tribunal du travail du Hainaut a ainsi eu l'occasion de considérer que :

« Il convient de rappeler que le tribunal n'exerce qu'un contrôle marginal sur la décision de licencier prise par l'employeur, de sorte qu'il lui revient seulement de vérifier si le licenciement est manifestement déraisonnable au sens de l'article 8 de la C.C.T., licenciement qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable » (T.T. Hainaut, div. Charleroi, 7 novembre 2016, J.T.T., 2016, p. 460).

3. La C.C.T. n° 109 organise par ailleurs un mécanisme probatoire particulier, son article 10 disposant, à cet égard, 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 »

4. En application de ce régime probatoire, il revient à la société Boston Scientific d'apporter la preuve du motif du licenciement et, le cas échéant, à Madame F d'apporter la preuve des éléments qui justifieraient du caractère déraisonnable de la rupture du contrat.
5. Ainsi qu'évoqué ci-dessus, le tribunal estime que la preuve d'une modification des stratégies de vente, dans le chef de la société Boston Scientific, est rapportée.

Madame F ne peut raisonnablement le contester, alors même qu'elle confirme que les vendeurs ont été informés (à tout le moins) de la nécessité de suivre des formations afin d'assumer des rôles hybrides.

Le fait que, dans le décours de l'annonce de ces modifications, l'employeur sollicite le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis, précisant que le licenciement est envisagé dans les mois qui suivent, accrédite l'affirmation selon laquelle la cause du licenciement est bien à rechercher dans cette modification des choix stratégiques de l'employeur.

6. Il revient donc à Madame F d'apporter la preuve que son licenciement est, dans ce cadre, déraisonnable ou, en d'autres termes, qu'un employeur raisonnable, confronté au même choix stratégique, n'aurait manifestement pas procédé au licenciement.

En d'autres termes, le tribunal ne peut se substituer à l'employeur dans l'analyse des choix stratégiques qu'il opère et ne pourrait sanctionner ces choix que pour autant qu'il soit tout à fait évident qu'un employeur raisonnable n'ait pas opéré un choix similaire.

7. A cet égard, le tribunal ne souscrit pas à l'analyse selon laquelle les fonctions exercées par Madame F et la fonction de Sales Representatives seraient similaires.

Il résulte de la comparaison des pièces 27 et 29 de la société Boston Scientific que la première fonction est une fonction de vente, tandis que la seconde est une fonction de support clinique (n'impliquant d'ailleurs qu'une portion de 10-20 % du temps de travail affectée aux fonctions de vente).

Or, il n'est pas contesté que Madame F – si elle dispose d'une compétence de vente appréciable – n'a aucune compétence ni expérience technique.

8. Le tribunal ne peut par ailleurs considérer qu'il est démontré qu'un employeur raisonnable aurait « reclassé » Madame F dans le poste de Key Account Manager.

Si les compétences de vente de Madame F ne peuvent être déniées, il n'est pas démontré qu'elle disposait des compétences stratégiques exigées par cette nouvelle fonction, ni qu'elle disposait des diplômes requis pour cette fonction (ingénieur biomédical, diplôme scientifique ou de gestion).

Le fait que Madame F ait bénéficié, en 2020, d'une évaluation positive confirme, certes, qu'elle satisfaisait dans sa fonction. Ceci ne dit cependant rien sur les compétences qu'elle aurait pu mettre en œuvre dans une nouvelle fonction.

9. Dans ces circonstances, le tribunal considère qu'il n'est pas démontré que la société Boston Scientific aurait agi de manière déraisonnable en posant le constat que le profil de Madame F ne rencontrait pas les attentes de la nouvelle organisation.

Dans ces circonstances, l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable n'est pas due.

VI. Dépens

Madame F succombant dans ses demandes, les dépens doivent être mis à sa charge.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement à l'égard des parties,

DIT les demandes recevables, mais non fondées ;

CONDAMNE Madame F aux dépens, liquidés à la somme non contestée de 7.000 € (indemnité de procédure).

DELAISSE à Madame F la contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne liquidée à la somme de 22 € (articles 4 et 5 de la loi du 19/03/2017).

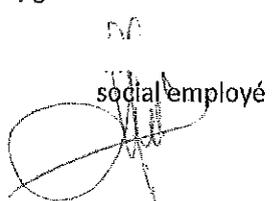
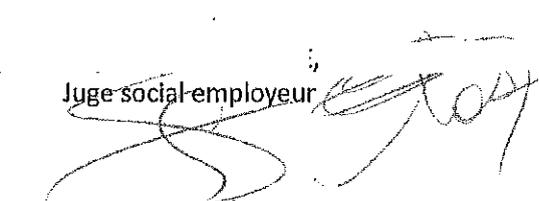
AINSI jugé et signé avant prononciation par la 2^{ème} chambre du tribunal du travail de Liège, division Namur, où siégeaient :

Madame juge président la chambre,

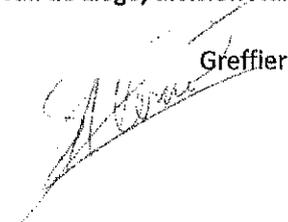
Madame , juge social représentant les employeurs

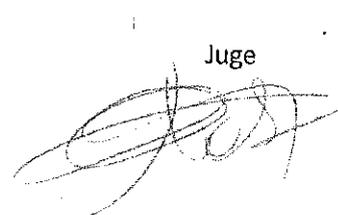
Monsieur juge social représentant les employés

qui ont assisté aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature, de Monsieur greffier

 Greffier
  juge social employé
  Juge social-employeur

Et prononcé en langue française à l'audience publique du 23/11/2022 de la 2^{ème} chambre du tribunal du travail de Liège, division Namur, par assistée de qui signent ci-dessous

 Greffier

 Juge