

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT

Division de Mons
7000 Mons – Rue de Nimy, 70

JUGEMENT

PRONONCE A L'AUDIENCE PUBLIQUE DU 9 AVRIL 2018

Rôle n° 14/1629/A

Rép. A.J. n°18/ 2714

La 4^{ème} chambre du tribunal du travail du Hainaut, division de Mons, après en avoir délibéré, a rendu le jugement suivant :

EN CAUSE DE : Monsieur Yu T

PARTIE DEMANDERESSE, représentée par Mme VANDENHOVE, déléguée syndicale dont la procuration figure au dossier de la procédure.

CONTRE : SA DIMEQUIP, {BCE n°0407.264.002}, dont le siège social est établi à 7080 FRAMERIES, Route de Bavay, 22 ;

PARTIE DEFENDERESSE, représentée par Me TILMANNE loco Me LENAERTS , Avocat à BRUXELLES.

1. Procédure.

Le dossier du Tribunal contient, notamment, ensuite du jugement du 29 mars 2016, les pièces suivantes :

- le procès-verbal d'enquête directe du 07 novembre 2016 ;
- les conclusions après enquête de Monsieur T reçues au greffe le 01 juin 2017 ;
- les conclusions après enquêtes de la SA DIMEQUIP reçues au greffe le 15 septembre 2017.

Lors de l'audience du 12 mars 2018, le Tribunal a entendu les parties et appliqué, sans succès, l'article 734 du Code judiciaire.

A la même audience, Mr NOTARNICOLA, stagiaire judiciaire commissionné de l'Auditorat du travail, a été entendu en son avis oral (demande non fondée) auquel il n'a pas été répliqué.

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

2. Objet de la demande, enquêtes, position des parties.

-a-

Monsieur T poursuit, aux termes des dernières conclusions, la condamnation de la SA DIMEQUIP à lui payer les sommes suivantes :

- la somme de 10.000 € à titre de dommages et intérêts pour harcèlement au travail ;
- la somme de 15.344,67 € à titre d'indemnité pour abus de droit ;
- la somme de 10.033,05 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Il sollicite également les intérêts légaux et judiciaires, les dépens et l'exécution provisoire.

-b-

Par son jugement du 29 mars 2016, le Tribunal a jugé que « les parties sont contraires quant aux faits litigieux au sujet de la nécessité ou non pour Monsieur Yu T. en fonction de ses aptitudes et ses connaissances de recevoir diverses formations avant d'être affecté aux tâches et/ou machines visées dans le « tableau de répartition d'activité pour les 4 opérateurs de l'atelier classe 10.000 élaboré par la SA DIMEQUIP. ».

Le Tribunal a ordonné la tenue d'enquêtes sur le fait suivant :

« Il n'était pas nécessaire pour Monsieur Yu T. en fonction de ses aptitudes et ses connaissances, de recevoir diverses formations avant d'être affecté aux tâches et/ou aux machines visées dans le « tableau de répartition d'activité pour les 4 opérateurs de l'atelier classe 10.000 qui lui a été soumis en avril 2014 et décrites de la manière suivante :

- 500 Bâtiment-modification implantation-amélioration salles blanches ;
- 1125 Métofer-baguage-perfusate ;
- +1500+500 2000 Vyclic-MPN2 ;
- 600 changement codes/conditionnement ;
- 500 Conditionnement bouchons haut ;
- Opération de conditionnement ou opération production manuelle ».

-c-

Plusieurs témoins ont été entendus le 07 novembre 2016.

Leurs déclarations peuvent être résumées comme suit :

- **Monsieur David E** : il précise que Monsieur T travaillait en tant qu'opérateur. Il connaissait déjà les machines Metofer, baguage, perfusage et Vyclic et n'avait donc pas besoin de formation pour ces machines. Pour le poste changement de code ou de conditionnement, Monsieur T aurait eu besoin d'une formation qui devait être donnée en interne et nécessitait plusieurs jours d'apprentissage ;
- **Monsieur Vincent D** il confirme que Monsieur T était opérateur. Le domaine bâtiment est très vague. Monsieur

T. ne connaissait pas les machines changement de code et conditionnement. Lors de son entrée en service, pour travailler sur les machines baguage et perfusage, il avait reçu une formation interne de 5 jours.

- **Monsieur Remo P.** : Monsieur T. était opérateur sur les machines Metofer et Bagueage. Pour travailler sur les machines changement de code et Vyclic, il était nécessaire pour Monsieur T. de suivre des formations particulières pour connaître le fonctionnement de ces machines. Ces formations étaient dispensées en interne et pouvaient prendre 1 jour à une semaine suivant leur complexité.
- **Monsieur Q.** : il précise que Monsieur T. n'avait jamais travaillé sur les machines conditionnement. Afin d'utiliser cette machine, Monsieur T. aurait eu besoin de formations qui se donnaient en interne.
- **Monsieur B.** : il confirme que Monsieur T. était un opérateur. La différence entre les travailleurs dits réglers et les opérateurs est que les réglers peuvent intervenir dans la machine tandis que les opérateurs approvisionnent ou évacuent les pièces. Pour travailler sur certaines machines dont la machine VYCLIC, l'opérateur doit recevoir des consignes de sécurité. Les instructions peuvent être données en quelques heures. Au niveau du bâtiment, les tâches simples ne nécessitaient pas de formation particulière et les tâches complexes étaient réservées à des professionnels.

-d-

Monsieur T. sur la question du harcèlement moral, soutient que la direction de la SA DIMEQUIP s'est livrée à des faits de harcèlement en initiant un mouvement de représailles contre les affiliés de la CSC. Ce harcèlement a atteint son paroxysme le 08 mai 2014 quand plusieurs travailleurs, dont Monsieur T. ont reçu un courrier les mettant en demeure de communiquer pour le 14 mai 2014 une décision claire et sans ambiguïté concernant leur participation à la nouvelle grille de répartition du travail.

La direction a enjoint Monsieur T. d'accepter sans réserve la proposition de travail en signalant qu'à défaut elle serait contrainte de procéder à son licenciement.

Pour ce qui concerne l'abus du droit de licencier, Monsieur T. considère qu'il a été licencié abusivement car la rupture du contrat est intervenue pour des motifs qui n'étaient pas légitime dès lors qu'il n'a pas refusé les nouvelles affectations mais juste sollicité une formation adéquate. La rupture du contrat a un caractère vexatoire dès lors que la SA DIMEQUIP a notamment indiqué sur le C 4 « *refus d'effectuer les tâches demandées par la direction dans le cadre de la réorganisation du travail* ».

Il estime avoir subi un préjudice particulier car la rupture a eu des conséquences néfastes sur son état psychique et sa vie familiale.

Monsieur T. estime par ailleurs que le licenciement est manifestement déraisonnable car les motifs économiques ne sont pas justifiées dès lors que,

quelques semaines après la rupture du contrat, la SA DIMEQUIP a engagé des intérimaires et ensuite 35 personnes ont été engagés.

En outre, il n'a jamais refusé de travailler sur d'autres machines à condition de disposer d'une formation adéquate.

-e-

La SA DIMEQUIP soutient qu'il ne peut être question de faits d'harcèlement moral dès lors que Monsieur T n'établit pas les faits qui rentrent dans la définition de ce harcèlement moral.

La demande d'acceptation de la nouvelle répartition du travail s'explique par la restructuration à laquelle devait procéder l'entreprise.

En ce qui concerne l'abus de droit de licencier, la SA DIMEQUIP invoque que Monsieur T ne démontre pas la faute commise ni le préjudice distinct de celui causé par le licenciement lui-même. La SA DIMEQUIP se réfère à son courrier du 16 avril 2014 qui rappelait que la formation sur certaines machines devaient se faire en y travaillant.

Le licenciement n'est manifestement pas déraisonnable dès lors qu'il est intervenu pour des raisons liées aux nécessités du fonctionnement de l'entreprise et au comportement de Monsieur T qui a refusé sans motif légitime l'aménagement de ses fonctions, ce qui aurait permis de maintenir son emploi.

3. Rappel des faits pertinents.

Le Tribunal se réfère à l'énoncé des faits contenu dans le jugement du 29 mars 2016.

Le Tribunal rappelle comme suit la chronologie des événements :

- le 04 février 1985, Monsieur T entre au service de la SA DIMEQUIP ;
- Monsieur T y exerce la fonction d'opérateur ;
- le 27 mars 2014, la SA DIMEQUIP informe les représentants du personnel d'une nouvelle grille d'organisation du travail ;
- selon ce plan de répartition, Monsieur T. devait être amené à travailler au mois d'avril sur les machines changement codes/conditionnement, Vyclic-MPN 2, conditionnement bouchon haut, pour le mois de mai sur la machine VYCLIC, Metofer et opération conditionnement, pour le mois de juin sur la machine opération de conditionnement et Metofer, pour le mois de septembre sur les machines VYCLIC, changement de code et au niveau du bâtiment,
- le 24 mars 2014, la CSC écrit un long courrier à la direction de la SA DIMEQUIP au terme duquel, par rapport à la nouvelle répartition du travail pour Monsieur T, elle accepte le plan de répartition du travail mais demande qu'un plan de formation soit établi afin que les travailleurs puissent piloter toutes les machines reprises sur ce document. Par ailleurs, le travail de conditionnement est accepté tant qu'il est distribué équitablement et qu'il exclut le travail sur l'ERTM.

-le 16 avril 2014, la SA DIMEQUIP répond en ces termes : « *Enfin, vous terminez votre courrier en précisant que la CSC s'oppose fermement à l'application de ce plan tant que n'aura pas été préalablement organisée une formation, pour chaque travailleur, sur les machines qu'il ne connaît pas et qu'il exclut le travail sur l'ERTM. Je ne peux l'accepter. Le travail sur l'ERTM est depuis toujours exclusivement effectué par des opératrices. Il n'y a aucune raison que des opérateurs refusent de l'effectuer aussi. Pour ce qui concerne la formation sur certaines machines, il va de soi qu'elle devra être donnée. Mais elle ne peut se faire que progressivement, en y travaillant. En d'autres termes, refuser de travailler sur une machine sans avoir reçu la formation revient à refuser la formation et donc le travail sur la machine* ».

-le 8 mai 2014, la SA DIMEQUIP écrit directement à Monsieur T. en ces termes : « *Nous vous mettons en demeure de nous communiquer pour le mardi 14 mai votre décision claire et sans ambiguïté concernant votre participation à cette nouvelle grille de répartition du travail. Acceptez-vous cette nouvelle grille de répartition du travail ? OUI ou NON. Cette répartition permettra de sauver votre emploi, nous avons du travail à vous donner, encore faut-il que vous acceptiez de l'exécuter. Veuillez noter que seule une acceptation sans réserve, en signant la grille proposée, pour le 14 mai 14 h00 au plus tard, sera considérée comme une réponse positive à la question qui vous est posée. A défaut, vous serez licencié.* »

-le 12 mai 2014, la CSC répond à la SA DIMEQUIP en réaffirmant leurs exigences quant à la mise en place d'un plan de formation et le refus de travailler sur l'ERTM. Elle demande la mise en place d'un plan d'organisation des formations.

-le 14 mai 2014, Monsieur T. écrit à la SA DIMEQUIP en signalant qu'il accepte la grille de répartition mais demande un plan d'organisation de formation.

-le 15 mai 2014, la SA DIMEQUIP rompt le contrat de travail de Monsieur T moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalent à 41 semaines.

4. Position du Tribunal.

Cadre juridique et position du problème

1.- Sur la question du harcèlement moral

Selon l'article 32 ter, 1° de la loi du 04 août 1996, on entend par violence au travail : « *chaque situation de fait où un travailleur ou une autre personne visée par la loi est menacé ou agressé psychologiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail* ».

L'article 32 ter, 2° de la loi du 04 août 1996 définit ce qu'il faut entendre par harcèlement moral au travail, étant « *plusieurs conduites abusives similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur...* ».

L'article 32 undecies de la loi du 04 août 1996, modifié par l'article 5 de la loi du 11.06.2002, dispose que « *lorsqu'une personne qui justifie d'un intérêt*

établit devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, la charge de la preuve qu'il n'y a pas eu de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail incombe à la partie adverse. »

Cette disposition légale règle la charge de la preuve en matière de harcèlement moral.

Le demandeur doit d'abord énoncer par des faits concrets et plausibles l'existence de conduites abusives de nature à porter atteinte à son intégrité.

S'il ne parvient pas à énoncer ces conduites abusives ou que les faits énoncés ne constituent pas de telles conduites, le renversement de la charge de la preuve ne s'opère pas.

2.- Sur la question du licenciement manifestement déraisonnable

-a- Notion du licenciement manifestement déraisonnable et contrôle juridictionnel

-1-

La Convention collective de travail n° 109 (ci-après : CCT 109) du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement instaure le droit pour le travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement¹. Elle prévoit par ailleurs, en ses articles 8 et 9, l'indemnisation des travailleurs ayant fait l'objet d'un licenciement manifestement déraisonnable.

Cette convention collective de travail est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2014, pour les congés donnés ou notifiés à partir de cette date² et est applicable en l'espèce.

L'article 8 de cette convention collective stipule ce qui suit : « *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 qui suit cet article est le suivant : « *Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.*

¹ C.C.T. n° 109, Chapitre III, www.cnt-nar.be.

² C.C.T. n° 109, art.12, www.cnt-nar.be.

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 rapport précédant la CCT 109 précise encore ce qui suit : « *Le licenciement manifestement déraisonnable*

La présente convention collective de travail vise, d'autre part, à prévoir une indemnisation pour le travailleur qui est la victime d'un licenciement manifestement déraisonnable.

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.

De plus, 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. L'employeur dispose d'une liberté d'action en ce qui concerne la gestion de son entreprise et peut opérer un choix entre des alternatives de gestion raisonnables. 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.

Par la notion de licenciement manifestement déraisonnable, les partenaires sociaux montrent leur volonté d'innover, en s'inspirant cependant de notions qui sont déjà communément admises dans la jurisprudence et la doctrine. (...) ».

Aux termes du libellé de l'article 8 de la CCT 109 qui contient la conjonction de coordination « et » entre « *les 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* » et « *qui n'aurait pas été décidé par un employeur normal et raisonnable* », les conditions du licenciement manifestement déraisonnable seraient cumulatives.

Pour qu'un licenciement soit manifestement déraisonnable, il serait nécessaire :

1° qu'il ne soit pas lié avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qu'il ne soit pas fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ;

ET

2° qu'il n'ait pu être décidé par un employeur normal et raisonnable.

Si une des deux conditions fait défaut, le licenciement ne pourrait être considéré comme manifestement déraisonnable.

Cela impliquerait que si un licenciement intervient pour un motif lié à la conduite ou à l'aptitude du travailleur ou aux nécessités de l'entreprise mais qui n'aurait pas été décidé par un employeur normal et raisonnable, le Tribunal ne pourrait le qualifier de manifestement déraisonnable.

Or, par ses arrêts rendus en 2010, la Cour de cassation a considéré que « *le comportement non fautif mais légitime de l'ouvrier justifiait le caractère abusif du licenciement* » (Cass.27/09/2010, J.T.T.2011, P.7).

Elle a confirmé cette jurisprudence en estimant dans un arrêt du 22 novembre 2010 que l'article 63 visait à prohiber tout licenciement qui reposait sur des motifs manifestement déraisonnables (Cass.22/11/2010, J.T.T.2011, P.3).

La Cour du travail de MONS, dans le cadre de l'ancien article 63 de la loi du 03 juillet 1978, dans un arrêt du 03 mai 2016 (Rôle 2015/47), a judicieusement rappelé les enseignements à tenir de ces arrêts de la Cour de cassation en ces termes :

- *Un licenciement en rapport avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier peut, malgré tout, être considéré comme abusif lorsque le motif qui le soutient est manifestement déraisonnable ;*
- *Il appartient au juge du fond d'apprécier si la conduite ou l'aptitude de l'ouvrier en lien avec le licenciement constitue un motif légitime de licenciement ;*
- *Le moyen avancé par l'employeur selon lequel le licenciement n'est pas abusif au sens de l'article 63 de la loi du 03 juillet 1978 dès que celui-ci présente un lien avec le comportement de l'ouvrier peu importe la nature de ce comportement et qu'il n'appartient pas au juge de vérifier si ce comportement constitue un motif valable de licenciement, manque en droit ;*

Ainsi, dans l'appréciation du caractère abusif du licenciement, le juge conservait un pouvoir conséquent puisqu'il devait identifier les faits constitutifs du motif de licenciement et déterminer si ces faits étaient susceptibles de constituer un motif légitime et licite au sens de l'article 63 de la loi du 03 juillet 1978.

Il ne résulte pas des discussions sur la rédaction de la CCT 109 que les partenaires sociaux aient eu l'intention de considérer qu'un licenciement fondé sur la conduite ou sur l'aptitude du travailleur ou sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise mais qui n'aurait pas été décidé par un employeur raisonnable ne puisse pas être considéré comme manifestement déraisonnable.

En effet, admettre une telle hypothèse reviendrait à permettre à l'employeur de licencier un travailleur sur une simple erreur de conduite sans qu'aucun

contrôle de proportionnalité ne puisse intervenir par rapport à la mesure de licenciement qui est prise. Le contrôle des juridictions se limiterait alors à vérifier la réalité du motif mais non si la sanction du licenciement serait proportionnée par rapport au défaut de conduite.

Or, les partenaires sociaux ont voulu sanctionner le licenciement manifestement déraisonnable et les commentaires énoncent clairement le contrôle marginal du Tribunal.

Ce contrôle marginal implique que les Tribunaux n'ont pas à contrôler l'opportunité de gestion de l'employeur dans sa décision de licencier mais de déterminer si le motif de licenciement est établi et n'est pas manifestement déraisonnable.

Le Tribunal se doit donc d'appliquer le principe de proportionnalité déjà décrit par V.VANNES comme « *l'idée de discernement, du seuil à ne pas dépasser dans l'exercice d'un droit ou d'une liberté* » (V.VANNES , contrat de travail, aspects théoriques et pratiques, Bruylant 1996, p.646).

A l'instar de la Cour du Travail de Mons (C.T.MONS, 22 janvier 2018, rôle n° 2016/AM/173), le Tribunal considère qu'en application de l'article 8 de la CCT 109, un licenciement est régulier s'il repose sur un motif en lien avec la conduite, l'aptitude ou les nécessités de l'entreprise et si la décision de licencier aurait été prise par un employeur normal et raisonnable.

Déjà par arrêt du 23 juin 2017 (C.T.MONS, 23 juin 2017, 2016/AM/275) la Cour du travail de Mons, autrement composée, a estimé que le licenciement était régulier dès lors que les motifs sont en lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur et qu'il a pu être décidé par un employeur normal et raisonnable.

-2-

En conclusions, 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 ou proportionnée.

Les étapes de ce contrôle interviennent successivement.

Dès lors que l'employeur ne franchit pas une de ces étapes, le licenciement est manifestement déraisonnable.

-b- Sanction du licenciement manifestement déraisonnable

L'indemnisation due par l'employeur en cas de licenciement manifestement déraisonnable est prévue par l'article 9 de la CCT 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.

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

L'indemnisation prévue à l'article 9 de la CCT 109 vise à sanctionner l'employeur qui licencie un travailleur pour un ou des motifs inexacts ou manifestement déraisonnable.

Il en ressort que la sanction ainsi prévue ne peut intervenir pour sanctionner l'employeur qui aurait commis un abus de droit par l'usage de circonstances particulières entourant le licenciement (par exemple un publicité inadéquate de la rupture de contrat) ou toute autre faute commise liée à la rupture de contrat.

Le Tribunal considère en conséquence qu'afin de fixer le quantum de la sanction, il convient d'exclure des critères d'appréciation :

- les circonstances entourant le licenciement qui peuvent éventuellement être indemnisé sur d'autres bases légales (voir infra) ;
- le comportement du travailleur car dès lors que le licenciement est manifestement déraisonnable, son comportement ne peut plus avoir d'incidence sur les motifs de celui-ci.

Par contre, le Tribunal retient comme critères d'appréciation car ils sont liés à la motivation du licenciement :

- l'invocation par l'employeur de faux motifs ou de motifs qui portent atteinte à l'image du travailleur qui sera sanctionnée plus lourdement ;
- l'invocation de motifs arbitraires ou non démontrés ;
- l'absence de preuve et le doute qui touche aux motifs du licenciement, ce qui sera sanctionné plus légèrement.

Enfin, l'article 10 de la CCT 109 répartit la charge de la preuve entre parties comme suit :

« 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 ».

-c- cumul avec des dommages et intérêts pour licenciement abusif

Monsieur T. sollicite au surplus des dommages et intérêts fondés sur l'article 1382 du Code civil.

Il convient en conséquence d'examiner le cumul de cette réclamation avec l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable déjà réclamée.

L'article 9 § 3 de la CCT 109 interdit en principe tout cumul avec *toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail*.

Si on s'en tient à une interprétation littérale, le travailleur se verrait priver de la possibilité de solliciter une indemnisation en droit commun fondée sur les articles 1382 du Code civil et 1134 du Code civil dès lors qu'il sollicite une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Or, en vertu des règles applicables à la hiérarchie des normes (article 51 de la loi du 05 décembre 1968), la loi est une source de droit supérieure à une convention collective de de travail.

La CCT 109 ne saurait donc exclure une indemnisation en droit commun à condition que l'indemnisation ne vise pas le même comportement fautif ni le même préjudice.

Ainsi qu'il est dit supra, la sanction prévue pour le licenciement manifestement déraisonnable a pour objet de sanctionner l'employeur qui a rompu le contrat de travail pour des motifs non liés à la conduite ou à l'aptitude du travailleur et agi de manière manifestement déraisonnable. Elle régit la motivation du licenciement dont elle répare le défaut.

L'article 1382 du Code civil est beaucoup plus large puisqu'il vise toute faute qu'aurait commise l'employeur dans l'usage de son droit de rompre unilatéralement un contrat de travail.

Par conséquent, il peut y avoir cumul entre une demande d'indemnisation fondée sur l'article 1382 du Code civil à condition que le travailleur soit en mesure de démontrer l'existence d'une faute distincte de celle liée à la motivation du licenciement. Ce peut être le cas lorsque les circonstances qui entourent la rupture du contrat sont fautives.

Le travailleur se doit aussi de justifier d'un dommage distinct qui ne sera pas réparé ni par la sanction fixée par la CCT 109, ni par l'indemnité compensatoire de préavis.

Application au cas d'espèceSur la demande pour harcèlement moral

Il appartient à Monsieur T. de justifier dans le chef de la SA DIMEQUIP de l'existence de conduites abusives qui ont eu pour objet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité psychique de Monsieur T.

Il ressort des faits énoncés que la SA DIMEQUIP a procédé au sein de son entreprise à une restructuration qui l'a amené à devoir affecter les opérateurs dont Monsieur T. à l'exercice de nouvelles tâches sur des machines qui lui étaient inconnues.

Le climat social au sein de l'entreprise était particulièrement tendu surtout en raison du conflit qui opposait la direction de la SA DIMEQUIP à Monsieur H.

La SA DIMEQUIP, à un moment donné, a mis la pression sur Monsieur T. pour savoir s'il acceptait de travailler dans le cadre de la nouvelle répartition des tâches.

Une telle manière d'agir relève de la prérogative de l'employeur et ne peut constituer une conduite abusive.

En aucun cas, même si l'ultimatum soumis à Monsieur T. était un peu agressif, l'attitude de la SA DIMEQUIP ne peut constituer une conduite abusive qui a pu porter atteinte à la personnalité ou à l'intégrité psychique de Monsieur T.

Ce chef de demande n'est pas fondé.

Sur la demande pour licenciement manifestement déraisonnable

-a-

Il ressort des faits rappelés ci-dessus que Monsieur T. a été engagé en qualité d'opérateur le 04 février 1985.

Il exerce cette fonction d'opérateur depuis le début de son contrat de travail.

Monsieur T. travaillait essentiellement sur les machines Métofer, Bague et parfois sur la machine perfusage et plus occasionnellement sur la machine VYCLIC (voir témoignage de Monsieur E. et de Monsieur D. et P.

Il existait, selon le témoignage de Monsieur D. au sein de l'entreprise DIMEQUIP, 2 départements. Dans le 2^{ème} département, se trouvaient les machines changement de code et conditionnement sur lesquelles n'avait jamais travaillé Monsieur T. et dans le premier département, se trouvaient les machines sur lesquelles avait déjà travaillé Monsieur T. à l'exception de la machine conditionnement bouchon haut qui se situait en haut.

La grille de répartition des nouvelles tâches soumises à Monsieur T. et à la délégation syndicale de la CSC figurant en pièce 2 impliquait que Monsieur T. (opérateur D) aurait dû travailler sur les machines changement de codes/conditionnement, VYCLIC MPN 2 et conditionnement bouchon haut à tout le moins d'avril à septembre 2014.

Or, Monsieur T. ne disposait d'aucune expérience des machines changement codes/conditionnement, conditionnement bouchon haut et très peu pour la machine VYCLIC.

En ce qui concerne le poste bâtiment, comme le relève les témoignages, soit il s'agissait de tâches simples accessibles pour le commun des mortels, soit il s'agissait de tâches complexes qui étaient réservées à des professionnels du bâtiment.

Il était donc nécessaire que Monsieur T. puisse recevoir une formation pour travailler sur les machines qu'il n'avait jamais manipulé auparavant.

Il ressort des témoignages que cette formation pouvait se donner en interne par des collègues de travail qui disposaient d'une expérience suffisante sur ces machines. Suivant le contenu de ces témoignages, il fallait plusieurs jours d'apprentissage afin d'avoir les compétences nécessaires à l'utilisation des machines (voir le témoignage de Monsieur B). Monsieur D confirme que précédemment, lorsqu'il a été formé sur d'autres machines, il a reçu des formations en interne qui ont duré 5 jours par machine. Monsieur P confirme que certaines machines complexes nécessitaient une formation d'une semaine. Seul Monsieur B déclare que Monsieur T n'avait pas besoin d'une formation de plusieurs jours pour travailler sur les machines indiquées dans la répartition des tâches car il pouvait à tout moment se référer à ses collègues de travail.

Le Tribunal retient de ces témoignages qu'une formation était nécessaire pour permettre à Monsieur T de travailler sur les machines sur lesquelles il n'avait jamais travaillé et qui ressortait d'ailleurs d'un département qui lui était inconnu. Cette formation devait se donner en interne et exclusivement en interne par des autres collègues de travail habitués à la pratique de ces machines. Il n'est pas douteux de considérer que, dans la mesure où Monsieur T avait depuis de très nombreuses années exclusivement travaillé sur les machines du 1^{er} département (metofer, baguage et perfusage), une formation de quelques jours lui était indispensable pour qu'il puisse maîtriser les machines changement code/conditionnement, conditionnement bouchon haut et Vyclic/MPN 2.

-b-

Le motif de la rupture du contrat de Monsieur T est exprimé par la SA DIMEQUIP dans son courrier du 26 mai 2014 en ces termes : « *refus d'effectuer les tâches demandées par la direction dans le cadre de la réorganisation du travail.... En application de l'article 9 du règlement de travail, vous avez refusé d'effectuer le travail qui vous était demandé. N'ayant pas d'autres affectations à vous proposer, nous avons été contraints de mettre un terme à votre contrat de travail.* »

Il ressort des courriers de Monsieur T/ et de la CSC des 16 avril, 12 mai et 14 mai 2014 que ce dernier n'a pas refusé d'exercer le travail qui lui était demandé mais il a estimé que son affectation à la pratique de nouvelles machines nécessitait un plan de formation.

La SA DIMEQUIP a considéré que cette formation devait se réaliser sur le tas, par la pratique des machines avec l'aide de collègues de travail.

La SA DIMEQUIP a alors fixé à Monsieur T/ un ultimatum : soit il accepte sans condition de travailler d'emblée sur les nouvelles machines. Soit, il est licencié.

Dans un premier temps, le Tribunal se doit d'apprécier la réalité du motif de rupture du contrat, et examiner si celui-ci est bien lié à la conduite du travailleur, à ses aptitudes ou en lien avec les nécessités de l'entreprise.

Le motif de rupture du contrat n'est pas la restructuration de l'entreprise mais bien le prétendu refus de Monsieur T. d'effectuer les tâches demandées.

Or, Monsieur T. n'a clairement pas refusé d'effectuer les nouvelles tâches demandées mais il a conditionné son affectation à la pratique des nouvelles machines à la dispense d'une formation.

Certes, il n'était peut-être pas indispensable de prévoir un plan de formation très formel pour acquérir les compétences nécessaires à la pratique des machines changement code/conditionnement, conditionnement bouchon haut et Vyclic MPN 2 mais dans la mesure où Monsieur T/ travaillait depuis de nombreuses années sur d'autres machines (Metofer, baguage et perfusage), il eût été raisonnable pour la SA DIMEQUIP d'accéder à tout le moins partiellement à la demande de Monsieur T/ en prévoyant une formation de quelques jours en interne sur ces machines et non de répondre par un ultimatum.

Il en ressort que le motif de rupture invoqué n'est pas réel puisque Monsieur T. n'a pas refusé ses nouvelles tâches.

La demande de Monsieur T/ de disposer d'une formation était légitime.

Par conséquent, le licenciement opéré est manifestement déraisonnable d'une part en ce que la réalité du motif de rupture n'est pas avéré et d'autre part, en ce qu'un employeur normal et raisonnable aurait permis à Monsieur T/ qui dispose d'une ancienneté de près de 30 ans dans l'entreprise, de se former aux nouvelles machines durant plusieurs jours sans les manipuler.

-c-

Afin d'apprécier le nombre de semaines auquel doit être condamné la SA DIMEQUIP, le Tribunal prend en considération :

- le fait que le motif de rupture énoncé ne correspond pas à la réalité ;

- l'importance de l'ancienneté de Monsieur T au sein de la SA DIMEQUIP. Cette ancienneté méritait que Monsieur T soit entendu dans son souci de disposer d'une période de formation et d'adaptation sur ces machines. L'ultimatum qui lui a été imposé par la SA DIMEQUIP et la rupture qui s'en est suivie sont d'une brutalité certaine pour un travailleur occupé dans l'entreprise depuis plus de 30 ans.

Par conséquent, le Tribunal fixe la sanction au paiement d'une indemnité de 14 semaines.

Il est dû 14 semaines x 37 h. x 15,9508 = 8.262,51 €.

Sur la demande pour abus de droit

Monsieur TAN DAT sollicite la condamnation de la SA DIMEQUIP au paiement d'une somme de 1 € provisionnel sur pied des articles 1134 et 1382 du Code civil.

Dès lors que Monsieur T a déjà sollicité la condamnation de la SA DIMEQUIP à une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, il y a lieu de déterminer si Monsieur T est en mesure de démontrer une faute distincte et un préjudice distinct.

Or, en l'espèce, Monsieur T ne démontre pas ce préjudice distinct, ni l'existence d'une faute distincte, ni l'existence d'un dommage particulier non réparé d'une part par l'indemnité compensatoire de préavis et par l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

En conséquence, cette demande est non fondée.

Sur les intérêts et dépens de l'instance

L'article 10 de la loi sur la protection de la rémunération énonce :

« La rémunération porte intérêt de plein droit à dater de son exigibilité.

Cet intérêt est calculé sur la rémunération, avant l'imputation des retenues visées à l'article 23. »

La rémunération est la contrepartie du travail presté (Cass.26/04/1993-RG 9572-www.jura.be).

L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ne peut être assimilé à de la rémunération et partant n'est pas sujet à l'application de l'article 10 de la loi du 12 avril 1965. En conséquence, les intérêts ne sont dus qu'à dater de la demande.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,
Statuant contradictoirement,**

Dit la demande de Monsieur T recevable et partiellement fondée.

Dit la demande de dommages et intérêts pour harcèlement moral non fondée.

Dit la demande pour abus de droit non fondée.

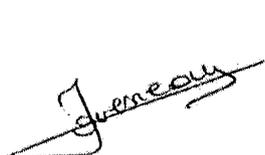
Dit la demande pour licenciement manifestement déraisonnable fondée et en conséquence, condamne la SA DIMEQUIP au paiement de la somme de 8.262,51 € à augmenter des intérêts à dater du 26 mai 2014.

Condamne la SA DIMEQUIP aux dépens s'il en est.

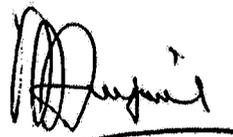
Dit le présent jugement exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution.

Ainsi jugé par la 4ème chambre du tribunal du travail du Hainaut, division de Mons, composée de :

Th. ZUINEN,	Juge, président la 4ème chambre ;
D. AUQUIER,	Juge social au titre d'employeur ;
J. ASMAOUI,	Juge social au titre de travailleur ouvrier ;
V. JOVENEAU,	Greffier.


V. JOVENEAU


J. ASMAOUI


D. AUQUIER


Th. ZUINEN