Numéro de répertoire **2019/**
Date de la prononciation **10/1/2019**
P **C/** **ELOY PREFAB SPRL**
RG 17/2341/A

Expédié le à Rôle Coût RDR N°

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE

Division Liège

Onzième chambre
Jugement

En cause de :

Monsieur K P, né le ..., ouvrier, domicilié à .....

Partie demanderesse : comparaissant en personne, et assisté par Madame Charlotte HAVENITH, déléguée au service juridique de la CSC, avocat, comparaissant.

Contre :

SPRL ELOY PREFAB , BCE n°0873.694.143, dont le siège social est établi rue des Spinettes 16 à 4140 SPRIMONT

Partie défenderesse : ayant pour conseil Me Etienne LEHMANN, avocat, comparaissant par Me Laura ROTTIERS, avocate.

PROCEDURE

Vu la fixation régulière de la cause.

Entendu les parties à l'audience du 13/12/2018.

Vu l'absence de conciliation entre les parties, telle que visée par l'article 734 du Code judiciaire;

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats, et notamment :

- la requête contradictoire introductive d'instance déposée au greffe le 24/5/2017 ;
- les conclusions de synthèse de la partie demanderesse déposée au greffe le 20/8/2018 ;
- les conclusions de synthèse de la partie défenderesse déposée au greffe via la plateforme E-deposit (dépôt enregistré le 01/10/2018 - 08:09) ;
- les dossiers des parties déposés à l'audience ou au greffe préalablement ;

Sur invitation du tribunal, un dossier complémentaire a été déposé au greffe par la partie défenderesse via la plateforme E-deposit (dépôt enregistré le 14/12/2018 - 12:13), en application de l'article 769, alinéa 2, du Code judiciaire.

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

OBJET DE LA DEMANDE et THESES DES PARTIES

Par sa requête introductive d'instance et ses conclusions de synthèse, Monsieur P postule :

- la condamnation de la partie défenderesse à lui payer la somme de 9 380,57 EUR à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération ;

- la condamnation de la partie défenderesse à lui payer la somme de 1,00 EUR provisionnel à titre d'indemnisation pour discrimination due à l'état de santé, la condamnation de la partie défenderesse aux intérêts légaux et judiciaires.

Au terme de ses secondes conclusions de synthèse, la partie défenderesse postule :

- de surseoir à statuer en attendant les résultat procédural quant à la reconnaissance de l'accident du travail ;
- à titre subsidiaire : le débouté du demandeur et sa condamnation aux dépens ;
- à titre tout à fait subsidiaire : de voir la partie défenderesse être autorisée à rapporter la preuve par toutes voies de droit, témoins y compris, des faits suivants :

« 1°Alors que Monsieur K P était occupé par
la société ELOY PREFAB, Monsieur B T était régulièrement appelé par les chefs de poste successifs de Monsieur K P pour arbitrer des querelles impliquant Monsieur P. »
« 2°Monsieur K P n'acceptait aucune remarque quant à son travail. »
« 3°Monsieur K P ne se pliait pas aux consignes liées à son activité professionnelle d'opérateur de production. »
« 4°Monsieur K P faisait des allées et venues constantes entre son poste de travail et l'extérieur de l'usine pour fumer des cigarettes. Certains jours à fréquence d'un allez-retour toutes les 15 minutes. »
« 5°Monsieur K P passait constamment son temps sur son gsm alors qu'il était censé être en train de travailler. » ...
Et toute un série d'autres faits...(21 au total).

Les moyens et arguments des parties sont longuement développés dans leurs conclusions.

RECEVABILITE

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

LES FAITS ET LES TEMOIGNAGES (tels qu'exposés dans les conclusions de synthèse de la partie défenderesse via la plateforme E-deposit):

Monsieur P est entré au service de la partie défenderesse en date du 15 octobre 2012, en qualité d'ouvrier de production au décoffrage.

La relation de travail au sein de l'entreprise a été caractérisée par de nombreux accrochages / par de nombreuses difficultés (imputables au demandeur) avec ses supérieurs hiérarchiques successifs (Monsieur Fabian BENOIT (chef de poste durant une première période), Monsieur M R (chef de poste durant une seconde période) et Monsieur B T (contremaître de la production).

Monsieur B T atteste, dans les formes prévues par l'article 961/2 du Code Judiciaire :

« J'étais contremaître de production au sein d'Eloy Prefab sprl au moment des faits que je cite ci-dessous.
Je n'ai aucun lien de parenté avec K P. J'étais son responsable à l'époque des faits et de son occupation.
J'ai vécu de très près les faits qui se sont produits et les attitudes de K P puisque j'étais constamment appelé par les chefs de poste successifs de ce dernier pour arbitrer des prises de becs répétitives voir même constantes. D'une part K P n'acceptait aucune remarque quant à son travail et ses attitudes, d'autre part il ne se pliait pas aux consignes liées à son activité professionnelle d'opérateur de production.
K P faisait des allées et venues constantes entre son poste de travail et l'extérieur de l'usine pour fumer des cigarettes impactant ainsi directement les tâches à accomplir et la bonne organisation du poste de travail. Certains jours à fréquence d'un A/R toutes les 15 minutes.
K P passait constamment son temps sur son gsm alors qu'il était censé être en train de travailler.
Les remarques qui lui étaient adressées tombaient dans l'oreille d'un sourd. Il ne modifiait pas ses comportement et ce malgré les demandes multiples non seulement du personnel d'encadrement mais également de ses collègues de travail, excédés par ses attitudes nonchalantes sur le poste.
Le rendement de son travail était très nettement moindre que celui de tout autre opérateur. Cela lui fut reproché à diverses reprises.
Pour ne rien y faire, K P arrivait fréquemment en retard. Il est arrivé à plusieurs reprises que je l'appelle 2 à 3 fois d'affilé pour savoir où il était et s'il venait travailler, avant qu'il n'arrive à K P n'acceptait pas les consignes quelles qu'elle soient. Je me remémore cette fois où il est arrivé qu'à 12:00, alors que le travail sur la ligne où il était affecté était terminé, je lui indique qu'il était attendu sur la ligne du hall de production voisin pour terminer la production avec ses collègues, mais qu'une demi-heure plus tard il n'y soit toujours pas et qu'il faille que je lui redemande à deux ou trois reprises pour qu'il s'exécute. Entre temps, il trouvait toutes sortes d'activités (fumer, balayer son hall...) sans que son chef de poste ou moi-même ne lui demande.
Durant tout son passage chez Eloy Prefab, K P s'est adressé à moi d'une manière dédaigneuse et avec mépris. J'ai également dû faire face à de multiples reprise à des grossièretés verbales à mon propos ou celui de ses responsables directs (chefs de poste).
Je ne peux malheureusement dater tous les comportements déviant que K P dans la mesure où ils étaient constants et faisaient partie de sa manière d'être. Il est clair qu'il n'était pas un collègue avec qui il était possible de continuer à travailler. Nous lui avions indiqué que s'il ne changeait pas d'attitude sa place au sein de Eloy ne pouvait lui être garantie. Mais rien n'y fit.
De la même manière ses nombreuses périodes de suspension de son contrat de travail avait un impact direct sur ses postes d'affectation. En effet, même si la direction d'ELOY insiste de plus en plus sur une certaine forme de polyvalence, il n'en reste pas moins que nos métiers sont très spécialisés et peu interchangeables.
Ses absences nous obligeaient soit à avoir recours à des intérimaires peu productifs (faute de formations adéquates ou de temps pour s'habituer au chantier d'affectation). Même si notre back-up était à même d'intervenir assez rapidement, il n'en restait pas moins que tout

à la fois son affectation et sa mise au courant du chantier avaient des implications de retard immédiats sur notre planning qui sont, dans le métier de la fabrication, très précisé et cadencés, les métiers devant se succéder rapidement et selon un ordre précis. Souvent d'ailleurs à raison même de la localisation de l'usine, sans accès par transports en commun, nous ne pouvions parer au remplacement de K P avec pour conséquence un report de sa charge de travail sur nos autres opérateurs, déjà surchargés. La situation devenait en réalité impossible à raison de ses absences de plus en plus répétées.
Les éléments portés à mon témoignage sont véritables et je suis conscient qu'une fausse déclaration peut m'exposer à sanction pénale. »
(PIECE 7 : attestation de Monsieur B T).

Monsieur M R atteste, dans les formes prévues par l'article 961 /2 du Code Judiciaire :
« En avril 2014, je coordonnais le poste de montage des kits hydrauliques. C'est à ce moment que K P a été affecté à ce poste après une période d'absence. Je n'ai aucun lien de parenté avec K P et n'avait pas demandé à ce qu'il intègre mon équipe. Je n'avais pas encore été désigné formellement chef de poste au moment de son arrivée dans l'équipe, mais ma direction m'avait demandé de coordonner cette activité.
Dès les premiers jours dans l'équipe, K P a montré une hostilité à mon propos alors qu'il n'y avait eu de ma part aucun comportement, aucune attitude hostile particulière. Et dès les premiers jours, le ton est monté, K P n'acceptant ni mes consignes, ni mes remarques pourtant légitimes au regard des exigences du poste. Dans les jours qui ont suivi, et tel que cela avait été programmé, ma direction m'a nommé chef de poste. Ce qui n'eut aucun effet sur le respect que K P aurait dû avoir dès le départ vis-à-vis de moi. Je dois même relever que son attitude générale et sa manière
de s'adresser à ses collègues directs était irrespectueuse et parfois même grossière.
J'avais pour mission d'optimiser le fonctionnement du poste qu'on m'avait confié et dans lequel on trouvait une multitude d'actions manuelles. En participation et discussion avec les opérateurs, je conseillais de nouvelles manières de faire. Ceci avait le don d'énerver K P qui n'appliquait pas les consignes que je le lui recommandais. Les discussions s'enflammaient de son côté et il faisait systématiquement preuve de grossièreté. A plusieurs reprises, j'ai dû appeler B T, le contremaître de production, pour qu'il intervienne pour le raisonner. Je me souviens de cette phrase de K P : « De toute façon, B T je l'emmerde ». Cette fois-là, en juin 2014, il m'a fait passer pour un menteur auprès de B T en lui expliquant qu'il n'avait jamais fait preuve d'hostilité à mon égard, ni de grossièreté au sujet de B.
Nous n'avons malheureusement jamais formalisé les attitudes déplorables de K P, qui a d'ailleurs failli en venir aux mains avec moi. Son comportement habituel était en total décalage avec celui des collègues. Au-delà des mots et la manière d'être qu'il avait constamment, il s'absentait à raison de 10 fois au moins par jour de son poste de travail pour aller fumer. Durant ses absences en journée, les collègues devaient assurer la charge de travail à sa place, ce qui touchait à leur moral également. En effet, si nous tentons de mettre en place une certaine polyvalence entre nous, les expertises et spécificités de tous sont requises et l'absence répétée d'un de nos ouvriers avait un impact important notre zone / sur le planning de nos activités. Compte tenu de spécificités du métier, le remplacement de K P posait des difficultés que ce soit en cas de remplacement par son back up ou l'engagement d'un travailleur intérimaire non
qualifié. J'ai marqué mon contentement (et j'en fus soulagé) quand j'ai appris qu'il était

muté au décoffrage. Je suis conscient qu'une fausse déclaration peut m'exposer à sanction pénale. »
(PIECE 8 : attestation de Monsieur M R).

Monsieur G Q atteste, dans les formes prévues par l'article 961 / 2 du Code Judiciaire :
« Dans ma fonction de Responsable RH, je suis amené à accompagner les collaborateurs de leur jour d'entrée à leur jour de sortie de l'entreprise. Je ne suis malheureusement pas assez proche de l'activité de production que pour enregistrer tout événement qui se passe sur les postes de travail. Les événements les plus marquants au sujet de K P durant son contrat de travail étaient entendus par D H, alors directeur de site (mais qui a quitté l'entreprise le 31 mars 2017) et me revenaient si jugés anormaux / en décalage.
Durant les 3 années ½ de ce qu'on peut apparenter à de la collaboration (j'ai appris par la suite que le mot collaboration était banni de l'attitude de K P),
les différents responsables de K P me sont revenus à certaines occasion jusqu'à décider de mettre un terme au contrat par toute l'accumulation passée :
-Des attitudes déplacées vis-à-vis des collègues et de la ligne hiérarchique ;
-Un vocabulaire teinté de grossièreté ;
-Une agressivité dans les propos et la manière d'être ;
-Des arrivées tardives sur le lieu de travail ;
-Des absences à répétition du poste de travail en cours de journée ;
-Un irrespect total des consignes, de la hiérarchie, des collègues, des normes et habitudes de la maison ;
-Un vraisemblable accident auquel personne n'a été témoin ;
-Des plaintes constantes de sa part au sujet de maux de genoux et du fait penser ne plus pouvoir tenir son poste .Alors même que nous avions toujours été courtois et serviable à son égard dans le suivi de sa personne (paie ; suivi administratif de ses dossiers personnels ;...).
Plus les jours passaient et plus nous nous rapprochions de la fin probable de notre collaboration. La succession d'événements et les comportements qu'il adoptait rendaient K P de plus en plus vulnérable à tel point que je me suis parfois demandé s'il n'agissait pas dans le but de nous rompions son contrat (sans préjuger des objectifs qu'il aurait eu à cette fin).
Je suis persuadé que nous avons pris la bonne décision.
Sans doute aurions-nous du enregistrer plus formellement ses écarts de conduite pour étayer notre décision.
Mais, dans une entreprise familiale qui tente par tous les moyens de croire en ses travailleurs, il est difficilement envisageable de « constituer des dossiers » d'enquête contre les déviances de certains pour objectif de se protéger le cas échéant.
Quant à la perturbation du fait de ses absences elle s'explique de la sorte : Nous employons ~40 opérateurs dans l'usine. Ils sont chacun formés à un poste spécifique. Même si nous travaillons depuis peu leur polyvalence, ils ne sont pas "interchangeables". Un opérateur non formé manque cruellement de savoir faire technique. Nous organisons des back-up, mais le faible nombre d'opérateurs et le flux tendu sur lequel ils travaillent ne rendent pas évidentes les opérations de switchs en interne pour former nos gars. Lorsqu'un opérateur est absent de son poste le matin (de surcroît quand il n'a pas prévenu de son absence le jour précédent), nous devons faire appel à une M.O. non qualifiée

via intérim. Même si le back-up de l'absent est présent dans l'usine, nous perdons le temps nécessaire à la prise de poste de celui-ci et le poste de ce dernier est laissé libre et doit être compensé par un intérimaire qui, par définition, aura un rendement moindre qu'un titulaire.
Notre site n'est pas desservi par les TEC => il arrive que nous ne trouvions personne pour le remplacement le jour même. La productivité s'en voit fort impactée.
Les habitudes des opérateurs se voient chamboulées. Quand l'un d'eux est régulièrement absence, inutile de comprendre l'agacement de ses collègues.
Je me tiens prêt à faire valoir mes propos devant un quelconque jury et en assumer les risques éventuels.
Je suis bien conscient qu'une fausse attestation peut amener à une condamnation pénale »..

(PIECE 9 : attestation de Monsieur G Q).

A plusieurs reprises, Monsieur P a exprimé que son état de santé lui rendait selon lui de plus en plus difficile l'exécution de sa fonction contractuelle.

Monsieur P a invoqué avoir été victime d'un accident
du travail (sans témoin) en date du 25 janvier 2016.

De ce chef, il a successivement introduit des certificats médicaux invoquant son incapacité de travail :

- du 17 février 2016 au 24 février 2016 (PIECE 2),
- du 25 février 2016 au 13 mars 2016 (PIECE 3),
- du 14 mars 2016 au 3 avril 2016 (PIECE 4),
- du 4 avril 2016 au 17 avril 2016 (PIECE 5),
- et, enfin, un certificat médical du 18 avril 2016 invoquant une incapacité de travail du 18 avril 2016 au 30 mai 2016 du chef d'arthrosQie du genou gauche (menisectomie interne)(PIECE 6).

Compte tenu des faits susmentionnés, par lettre du 30 mai 2016, la partie défenderesse a notifié congé au demandeur, moyennant règlement de l'indemnité compensatoire de préavis légales (équivalente à 40 jours et 12 semaines de rémunération).

Par lettre du 31 mai 2016 (PIECE 11), Monsieur P a demandé, «Conformément au Code du Travail », communication par écrit des motifs de son licenciement.

Par lettre recommandée du 8 juin 2016 (PIECE 12), la concluante a communiqué les motifs concrets du licenciement du demandeur soit l'irrespect par Monsieur P des valeurs de l'entreprise, les heurts ayant opposé Monsieur P ses supérieurs hiérarchiques successifs (Monsieur F B (chef de poste durant une première période), Monsieur M R (chef de poste durant une seconde période) et Monsieur B T (contremaître de la production), les absences du demandeur et la perturbation et la désorganisation du planning de l'activité en zone de production en découlant et l' impact de cette situation s'agissant du moral et de la motivation des collègues en charge du back-up du demandeur et la pénalisation du rendement et de la qualité des produits dans la ligne de fabrication en découlant, l'inadaptation du demandeur à son poste de travail.

Par lettre de son organisation syndicale du 30 août 2016 (PIECE 13), le demandeur :
a interpellé la partie défenderesse du chef d'une difficulté s'agissant de la délivrance du C4, s'agissant des motifs de son licenciement, exprimait :

« Notre affilié s'étonne des reproches que vous formulez à son encontre relativement aux conflits qu'il aurait eus avec sa hiérarchie ou avec ses collègues.
Si notre affiliée a pu avoir des désaccords avec les 3 personnes que vous mentionnez dans votre courrier, ceux-ci ce sont réglés sans heurts et les relations de travail ont ensuite pu se poursuivre sans aucune difficulté.
Par ailleurs, ces faits sont vieux de plusieurs années et ne permettent nullement de justifier un licenciement à l'heure actuelle puisque, depuis lors, notre affilié n'a plus rencontré aucune difficulté.
D'autre part, concernant les problèmes de santé que vous mentionnez, notre affilié tient à rappeler que ceux-ci sont dus à un accident de travail dont il a victime alors qu'il était occupé par vos services en janvier 2016, accident du travail survenu entre en raison de l'absence de barrière de protection à un endroit rendu glissant par les produits habituellement utilisés pour le cirage des cuves.
Notre affilié ne peut dès lors pas accepter que vous signaliez que c'est pour des raisons propres à sa personne que le poste qu'il occupait n'était pas de nature à préserver son intégrité physique.
En outre, si notre affilié s'est trouvé en incapacité durant 3 mois suite à cet accident du travail, aucun élément n'était de nature à démontrer qu'il n'allait pas être en mesure de reprendre le poste qu'il occupait habituellement, une fois ses lésions consolidées.
L'ensemble de ces considérations nous amène dès lors à penser que le licenciement intervenu est manifestement déraisonnable au sens où l'entend la convention collective de travail n° 109.
Sur base de cette convention collective, chaque partie a, dans le cas d'espèce, l'obligation d'apporter la preuve des éléments qu'elle invoque. Nous vous remercions dès lors de bien vouloir nous apporter les éléments démontrant, à votre sens, les problèmes de santé et les problèmes relationnels que vous invoquez. A défaut, nous considérerons que vous êtes redevable à notre affilié de l'indemnisation prévue par l'article 9 de cette convention collective.
Nous nous plaçons dès lors dans l'attente de vos nouvelles.»
(...)

Par lettre circonstanciée du 23 septembre 2016 (PIECE 14), la partie défenderesse réfuta les positions du demandeur en relevant en particulier :
(...)
« A la lecture de votre courrier, il nous paraît important de vous préciser de nouveau que le fondement essentiel de notre décision de rupture tient dans l'inadéquation des comportements de Monsieur P avec celles que nous attendons de tous nos collaborateurs, sans exception.

Le parcours de Monsieur P chez Eloy Prefab fut tout de long jalonné d'écarts de comportement rendant au final la relation de travail impossible dans un environnement tel

que le nôtre. Le Groupe Eloy, à travers ses différentes divisions, dont Eloy Prefab, est une entreprise familiale ancré dans des valeurs locales partagées par tous. La première de ces valeurs, nous l'avons dit et répété, est le Respect, particulièrement le respect de l'autre au sein et en dehors de l'entreprise ;
cette valeur n'était à l'évidence pas partagée par notre collaborateur. Nous en voulons pour élément probants les quelques exemples les plus marquants, déjà décrits précédemment et que nous détaillons à nouveau ci-après :
-Tout d'abord avec Monsieur Fabian Benoit, chef de poste au décoffrage des cuves, responsable direct de Monsieur P à son arrivé chez Eloy Prefab. Dès le premier semestre 20123, dans les premiers mois de la collaboration, Monsieur P refusa à de multiples reprises d'exécuter des tâches qui lui étaient demandées dans le cadre de son contrat de travail, ainsi que de suivre les recommandations de son responsable client, n'hésitant pas à entrer en conflit avec sa hiérarchie ;
-A la suite d'une absence pour maladie de Monsieur P en avril 2014 et, en conséquence, d'une réorganisation des équipes, ce dernier fut, à son retour, intégré à l'équipe d'assemblage des kits hydrauliques, sous responsabilité de Monsieur M R en sa qualité de chef de poste. Moins de deux mois plus tard, en fin de premier semestre 2014, situation identique à celle qui était arrivée avec Monsieur F B précédemment se reproduisit. Situation qui faillit en arriver aux mains et qui valut une remontrance verbale à Monsieur P.
-Au cours de ces 3 années de collaboration au sein d'Eloy Prefab, Monsieur P fut également en conflit direct à deux reprises avec Monsieur B T, contremaître de production, responsable au niveau deux de Monsieur P, pour des raisons similaires aux cas précédemment évoqués.
Au fil de ces conflits, notre confiance dans le caractère pérenne et serein de notre collaboration s'est amenuisée. Nous avons pourtant persévéré dans les chances offertes à Monsieur P d'évoluer positivement.
Que cette volonté de laisser à notre collaborateur l'opportunité de préserver son emploi nous soit aujourd'hui reprochée, par la considération que nous avons attendu trop longtemps pour nous séparer de lui, est inacceptable !
Enfin, la décision de nous séparer de Monsieur P, que nous avons prise avant même sa reprise du travail, a effectivement muri pendant la durée de son incapacité de travail.
Au sujet de celle-ci, nous sommes au regret de vous informer, à défaut de Monsieur P de l'avoir fait lui-même, que celle-ci n'a pas été reconnue comme liée à un accident du travail, ce qui lui a été confirmé, comme à nous, par courrier de notre assureur, en date du 10 juin, mais qu'il ne pouvait ignorer bien avant notre séparation dans la mesure où ses fiches ont mentionné,dès le mois de mars, une mutation de son indemnisation sous forme de maladie en lieu et place de la garantie accident du travail.

Ces éléments corroborent ceux mentionnés dans notre courrier de 8 juin concernant notre inquiétude quant à notre capacité de préserver l'intégrité physique de Monsieur P quand celui-ci souffre visiblement dans l'exercice de son métier, sans que cela soit le cas de ses collègues ni que cela soit en lien avec des raisons de sécurité.
Nous sommes bien conscients que l'évaluation du caractère raisonnable ou déraisonnable d'un licenciement sera toujours sujette à l'interprétation de la personne qui analysera la situation. Il n'en reste pas moins que l'inadéquation d'un collaborateur à l'entreprise qui l'emploie et aux valeurs qui y sont véhiculées restera toujours une raison suffisante pour ne pas le maintenir au travail. ce fut le cas de Monsieur P. »

(...).

Monsieur P ne répondit pas à ce courrier.

DISCUSSION

1. Procédure :

Quant à la demande de surséance à statuer :

Le tribunal n'estime pas devoir surseoir à statuer dans l'attente de l'issue de la procédure relative à la reconnaissance de l'accident du travail du 25/1/2016.

Le tribunal estime que la reconnaissance ou non de cet accident est sans relation avec le caractère manifestement déraisonnable ou non du licenciement.

Cette piste apparait dilatoire, et non nécessaire à la solution du litige.

Quant à la demande d'enquête:

La loi du 16 juillet 2012 modifiant le Code civil et le Code judiciaire en vue de simplifier les règles qui gouvernent le procès civil, insère dans le Code judiciaire les nouvelles dispositions suivantes :

« Art. 961/1. Lorsque la preuve testimoniale est admissible, le juge peut recevoir de tiers des déclarations, sous forme d'attestation, de nature à l'éclairer sur les faits litigieux dont ils ont personnellement connaissance. »

« Art. 961/2. Les attestations sont produites par les parties ou à la demande du juge. Le juge communique aux parties celles qui lui sont directement adressées.
Les attestations doivent être établies par des personnes qui remplissent les conditions requises pour être entendues comme témoin.
L'attestation contient la relation des faits auxquels son auteur a assisté ou qu'il a personnellement constatés.
L'attestation mentionne les noms, prénoms, date et lieu de naissance, domicile et profession de son auteur ainsi que, s'il y a lieu, son lien de parenté ou d'alliance avec les parties, de subordination à leur égard, de collaboration ou de communauté d'intérêts avec elles.
L'attestation indique en outre qu'elle est établie en vue de sa production en justice et que son auteur a connaissance qu'une fausse attestation de sa part l'expose à des sanctions pénales.
L'attestation est écrite, datée et signée de la main de son auteur. Celui-ci doit annexer, en original ou en photoQie, tout document officiel justifiant de son identité et comportant sa signature. »

« Art. 961/3. Le juge peut toujours procéder à l'audition de l'auteur de l'attestation. »

Le tribunal n'estime pas devoir procéder à des enquêtes, les témoignages écrits déposés par la partie défenderesse (Messieurs T, R et Q) étant clairs. Entendre ces témoins, et procéder à une éventuelle enquête contraire, n'apparait pas pertinent, ni utile, eu égard à la chronologie des faits.

Cette piste apparait dilatoire, et non nécessaire à la solution du litige.

2. Quant au licenciement manifestement déraisonnable :

2.1. Licenciement manifestement déraisonnable tel que prévu par la CCT 109 :

La CCT n° 109 établit un droit pour le travailleur d'obtenir une indemnisation si son licenciement était manifestement déraisonnable.

Le tribunal du travail de Liège, division Dinant, par un jugement longuement motivé, a jugé que :

« L'article 8 de la CCT définit le licenciement manifestement déraisonnable : il s'agit du 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 du texte de la CCT 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. »

La sanction est prévue par l'article 9 : en cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur qui correspond au minimum à 3 semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

Cette 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.

Le commentaire du texte de la CCT précise, quant au choix du montant de l'indemnisation, qu'il dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement sans préjudice de la possibilité laissée au travailleur de demander la réparation de son dommage réel, conformément aux dispositions du Code civil.

L'application de l'article 8 suppose donc deux conditions cumulatives sur base de son libellé, lu strictement [1]:

- *un motif de licenciement sans lien avec l'aptitude, la conduite ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise ;*
- *une décision de licencier que n'aurait pas prise un employeur normal et prudent.*

Cette double exigence relève du cas d'école.

L'application stricte de ce libellé est toutefois en contradiction avec les commentaires du texte de la CCT, les dispositions internationales applicables dont l'article 24 de la Charte sociale européenne et l'article 23 de la constitution[2].

Le rapport précédent la CCT n°109[3] mentionne :

« (...)
Par ailleurs, la présente convention collective de travail s'inscrit dans un contexte international et européen où différents instruments juridiques portent sur le droit du travailleur de connaître les motifs de son licenciement et sur le droit à la protection contre le licenciement manifestement déraisonnable.
(...)
La présente convention collective de travail vise, d'autre part, à baliser les contours du droit de licencier de l'employeur, dont la jurisprudence admet déjà aujourd'hui qu'il n'est, comme tout droit, pas absolu.
Nonobstant le droit de l'employeur de décider des intérêts de son entreprise, ce droit ne peut pas être exercé de manière imprudente et disproportionnée.
La présente convention collective de travail prévoit que lorsque l'employeur licencie un travailleur engagé pour une durée indéterminée après six mois d'occupation pour 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 que ce licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable, il s'agit d'un licenciement manifestement déraisonnable. Une sanction séparée y est liée.
(...)
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. L'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relatif au licenciement abusif, qui s'appliquait uniquement aux ouvriers, cessera ainsi de s'appliquer. Le contenu de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 est toutefois maintenu jusqu'au 31 décembre 2015 pour les travailleurs auxquels s'applique temporairement un préavis réduit dans le cadre de l'article 70, § 1er, de la loi du 26 décembre 2013.Apartir du 1er janvier 2016, ce sont les dispositions de la présente convention collective de travail qui s'appliquent à ces travailleurs. Pour les travailleurs auxquels s'applique structurellement un préavis réduit dans le cadre de l'article 70, § 4, de la loi du 26 décembre 2013, le contenu de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 continue de s'appliquer.
(...) »

---

[1] M. STRONGYLOS, R. CAPART, G. MASSART, Le statut unique ouvriers- employés, commentaires pratiques de la loi du 26 décembre 2013, Les dossiers du BSJ, Limal, Anthémis, 2014, pages 129 à 131

[2] E. Carlier, Réflexions à propos de la CCT n° 109 du conseil national du travail In Le droit du travail au XXIème siècle, Liber Amicorum Claude Wantiez, coord. P. Gosseries et M. Morsa, Bxl, Larcier, pages 519 et svtes

[3] MB 20.03.2014, p .22613 et svtes

L'article 30 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne qui s'applique à la Belgique (et dont les commentaires se réfèrent à l'article 24 de la Charte sociale européenne révisée), dispose sous le titre « Protection en cas de licenciement injustifié » que tout travailleur a droit à une protection contre tout licenciement injustifié, conformément au droit communautaire et aux législations et pratiques nationales.

L'article 24 de la Charte sociale européenne révisée (ratifiée par la Belgique mais avec une réserve sur l'article 24 qui se base sur la convention n° 158 de l'OIT)[4] dispose sous le titre « Droit à la protection en cas de licenciement » qu'en vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection en cas de licenciement, les Parties s'engagent à reconnaître:

a) le droit des travailleurs à ne pas être licenciés sans motif valable lié à leur aptitude ou conduite, ou fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service;

b) le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée.

A cette fin les Parties s'engagent à assurer qu'un travailleur qui estime avoir fait l'objet d'une mesure de licenciement sans motif valable ait un droit de recours contre cette mesure devant un organe impartial.

L'article 23 de la Constitution consacre le principe de standstill à savoir, l'interdiction de réduire sensiblement, sauf motif lié à l'intérêt général, le niveau de protection d'un droit reconnu constitutionnellement notamment en droit du travail.

Tel est bien le cas en l'espèce dès lors que le libellé de l'article 8 de la CTT n° 109 en introduisant la conjonction de coordination « ET » et non « OU » vide de sa substance la protection reconnue par l'ancien article 63 tel qu'interprété par la Cour de Cassation à savoir un motif légitime lié à trois critères légaux[5].

Une autre lecture de la CCT, sous la forme positive, est donc possible et la seule admissible au regard des dispositions supérieures énoncées ci - avant : le licenciement sera régulier au sens de l'article 8 de la CCT n° 109 s'il se base sur un motif en lien avec l'aptitude, la conduite du travailleur ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise et si la décision de licencier aurait été prise par un employeur normal et prudent.[6]

En cela, on rejoint le contenu de l'ancien article 63 de la loi sur le contrat de travail et le Tribunal se réfère à l'analyse de cet article.

Le Tribunal est donc amené à vérifier la légalité du motif invoqué par l'employeur, sa réalité et le lien de causalité nécessaire entre le motif et le licenciement sachant toutefois que l'employeur est seul juge des nécessités de son entreprise, de la gestion de celle-ci et de la valeur de chaque travailleur, ce qui correspond au contrôle marginal prévu par l'article 8 de la CCT.

---

[4] G. SANGRONES- JACQUEMOTTE, C-E CLESSE, La rupture du contrat de travail : droit, motivation et restriction, Et. Prat. De Dr. Soc., Waterloo , Kluwer, 2015, pages 79 et svtes

[5] E. Carlier, Réflexions à propos de la CCT n° 109 du conseil national du travail In Le droit du travail au XXIème siècle, Liber Amicorum Claude Wantiez, coord. P. Gosseries et M. Morsa, Bxl, Larcier, pages 528 et 529

[6] V. VANNES et L. DEAR, ibid., page141-142

Le choix qu'il fait pour licencier certains travailleurs, la valeur professionnelle des travailleurs qu'il occupe relèvent de son pouvoir d'appréciation discrétionnaire sans que le juge saisi ne puisse en apprécier l'opportunité[7], le choix ne pouvant toutefois relever de l'arbitraire.

La Cour de Cassation, dans deux arrêts des 27/09/2010 et 22/11/2010[8] relatif à l'article 63 de la LCT considère toutefois que le licenciement est abusif si les faits reprochés à l'ouvrier en lien avec sa conduite ou son aptitude, même démontrés, ne sont pas légitimes.
La Cour utilise les termes suivants : « Il ressort de la genèse de la loi que les règles en matière de licenciement abusif visent à interdire tout licenciement pour des motifs manifestement déraisonnables. Il s'en suit qu'un licenciement pour un motif lié à l'aptitude ou à la conduite de l'ouvrier est abusif si le motif est manifestement déraisonnable. »

La Cour de cassation introduit donc un principe de proportionnalité dans l'appréciation du motif invoqué à l'appui du licenciement sans que le contrôle du juge ne porte sur l'opportunité de la décision de rompre[9].

Le motif doit être légitime, valable, raisonnable.[10]

L'appréciation de la légitimité du motif de licenciement fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service n'autorise pas le juge à substituer à ceux de l'employeur ses propres critères d'organisation de ce fonctionnement.[11] »[12].

Ce courant jurisprudentiel[13], appuyé par un certaine doctrine[14], estime donc qu'une lecture trop littérale du texte implique une double exigence qui relève du cas d'école.

---

7. J.CLESSE et F. KEFER, « Examen de jurisprudence (1995-2001) - contrats de travail », RCJB 2003, p. 237 et svtes.
M. JOURDAIN, « Le licenciement abusif de l'ouvrier ou la transformation d'un droit discrétionnaire en droit contrôlé », Etudes pratiques de droit social, Waterloo, Kluwer, 2010 pages 335 et suivantes

8 G. CHUFFART et A. AMERIAN, « *Le licenciement abusif des ouvriers : une évolution nécessaire* », J.T.T. 2012, pages 65 et suivantes ; Chr. D. S., 2011, pages 4 à 7 et C. WANTIEZ, observations sous les deux arrêts de cassation publiés au J.T.T. 2011, pages 8 et 9 ; C.T. Mons, 20.10.2014, RG 2013/AM/332

9 J.CLESSE et F. KEFER, « Examen de jurisprudence (2002 à 2011) – Contrats de travail », RCJB 2012, p.327 et svtes, n° 82-83
10 M. JOURDAIN, Motif grave et licenciement abusif IN Le congé pour motif grave, sous la coord. de S. GILSON, Anthémis, Limal, 2011, pages 423 et svtes
11 C.Cass.16.02.2015, JTT 2015, pages 196 et suivantes et commentaires de S. GILSON, B.J.S. 2015, n°549, p. 7 qui conclut à un possible recul par rapport à la jurisprudence de la Cour de Cassation de 2010 en ce qui concerne le motif lié aux nécessités de l'entreprise par une réaffirmation de la conception classique de « l'interprétation mécanique » du motif à l'origine du licenciement.

12 Trib. Trav. Liège, Div. Dinant, 2e ch., 21/11/2016, R.G. 15/1020/A , inédit.
13 Voir aussi CT Liège, 16/1/2018, RG 15/345/A, inédit, déposé au dossier de la partie demanderesse.
14 A. FRY, « La CCT 109 amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, CUP 2018, volume 182, mai 2018, p. 59).

Le tribunal se rallie à ce courant jurisprudentiel.

Une lecture trop stricte du texte aboutit à une situation ubuesque, à vider de son contenu cette importante notion de « licenciement pour motif déraisonnable », ne pouvant y recevoir que le licenciement irrationnel, ou lié au pur effet du hasard...

Or, la raison sous-tend le système mis en place par le législateur.

L'article 8 de la CCT 109 , augmenté de l'article 30 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et de l'article 24 de la Charte sociale européenne révisée, impliquent une interprétation téléologique du texte, avec une finalité (éviter que des travailleurs soient licenciés sans motif valable) et un sens (sanction financière en cas de licenciement sans motif valable).

2.2. Les règles de preuve :

L'article 10 de la CCT n° 109 détermine la répartition de la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur en cas de contestation du motif de licenciement:
- 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.

2.3. Appréciation en l'espèce :

Les parties s'étant échangés nombre de courriers quant aux motifs du licenciement, dans le respect de l'article 10 de la CCT 109, la charge de la preuve est donc partagée.

La partie demanderesse avance des arguments semant sérieusement le doute sur la réalité des motifs avancés par la partie défenderesse.

La partie défenderesse n'établit pas que le licenciement est la lié à la conduite ou à l'inaptitude de Monsieur P, ni aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Jamais Monsieur P n'a reçu le moindre avertissement écrit relativement à un comportement problématique.

Les attestations accablantes de sa hiérarchie (ses supérieurs successifs) ne manquent pas d'étonner : pourquoi ces personnes, liées à l'entreprise, ont rédigé ces attestations si tardivement, et pour quelle raison, si leurs affirmations sont exactes, n'ont-ils pas agi en temps adéquat, par l'envoi d'avertissements, mises au points , rappels à l'ordre ?

En effet, les faits et reproches des supérieurs hiérarchiques font état de soucis durant le premier semestre 2013, et durant le premier semestre 2014.

Soit 2 ans et 3 ans avant le licenciement de mai 2016.

Et aucune lettre d'avertissement écrit à Monsieur P, dans une entreprise de +- 350 travailleurs, avec un service RH disposant de compétences et de moyens pour agir adéquatement et au bon moment.

Ces témoignages doivent être pris avec circonspection et recul, et le tribunal estime que les affirmations y contenues ne démontrent pas que le licenciement serait dû au comportement de Monsieur P. Même si ces faits étaient avérés, le lien de causalité avec le licenciement n'est pas objectivement établi.

Il en va de même au niveau de son aptitude au travail, et aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise, à savoir celle de permettre à ses travailleurs de travailler dans des bonnes conditions de sécurité et de bien-être.

En effet, pour quelle raison Monsieur P n'a-t-il pas été vu par le médecin du travail lorsque son retour au travail a été annoncé ? Une adaptation éventuelle du poste de travail n'aurait-elle pas été possible, si cela était nécessaire ou utile ? Un changement de poste au sein de l'entreprise n'était-il pas envisageable, dans la pire des hypothèses ?

Le contrat de travail définit assez largement les fonctions de Monsieur P, et l'entreprise compte plus de 350 travailleurs.

En effet, le contrat de travail signé le 31/1/2014, déposé au greffe le 18/12/2018 par la partie défenderesse, indique en son article 2 que Monsieur P, en sa qualité d'ouvrier, aura à effectuer les tâches suivantes : *« ouvrier de production »,* et en son article 3, que le lieu de travail est situé *« au siège de l'entreprise ».*

L'exemplaire de contrat de travail actuellement utilisé, est également déposé, et est bien plus précis et détaillé quant aux fonctions de l'ouvrier de production.

Ce contrat n'était cependant pas applicable à la relation de travail entre Monsieur P et la SA ELOY PREFAB.

Bref, même si le nombre d'ouvriers occupés au siège de l'entreprise est bien inférieur à 350, mais plutôt d'une quarantaine de personnes, selon les explications de la partie défenderesse, le tribunal estime que cela laissait une marge de manœuvre en termes de gestion des ressources humaines, permettant d'éviter le licenciement pur et simple de Monsieur P.

Une saine gestion des RH devait permettre de trouver une solution différente du licenciement, mesure ultime en droit du travail.

Bref, tout cela démontre qu'un employeur normal et raisonnable n'aurait pas agi comme l'a fait la partie défenderesse.

Dès lors, le tribunal considère que les deux conditions permettant de qualifier un licenciement déraisonnable sont réunies (une seule aurait suffi, selon le courant jurisprudentiel relevé et auquel le tribunal adhère) :

- Il n'est pas établi que le licenciement de Monsieur P avait un lien causal objectif avec sa conduite ou son aptitude, ou avec les nécessités de fonctionnement de l'entreprise ;
- le licenciement de Monsieur P n'aurait pas été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Comme l'écrit P. CRAHAY, le montant de l'indemnité dépend de l'intensité de caractère abusif du licenciement[15].

Le tribunal juge cette intensité moyenne, et retiendra donc un montant équivalent à 10 semaines de rémunération (fourchette entre 3 et 17 semaines).

Bref, le tribunal considère que ce chef de demande est fondé, le tribunal estimant qu'une indemnité égale à 10 semaines de rémunération est adaptée à la situation.

3. <u>Quant à la discrimination en raison de l'état de santé :</u>

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination interdit les différences de traitement quand celles-ci sont fondées sur un certain nombre de critères protégés, parmi lesquels l'état de santé actuel ou futur.

La loi ne définit cependant pas ce qu'il convient d'entendre par « état de santé ».

En toute hypothèse, l'article 9, §3, de la CCT 109, dispose que :

« 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 ».

Force est de constater que l'indemnisation réclamée par Monsieur P est une indemnisation liée à une prétendue discrimination <u>survenue à l'occasion de la fin du contrat de travail.</u>

Comme le tribunal condamne l'employeur à payer une indemnité à titre de licenciement pour motif déraisonnable, aucune indemnité supplémentaire et cumulable n'est possible.

---

[15] P. CRAHAY, « Motivation du licenciement et licenciement manifestement déraisonnable », Orientations, 2014/4, p 10.

Par ailleurs, la thèse de la partie demanderesse est peu étayée, et contradictoire avec ce qu'elle soutient principalement, à savoir que son licenciement a eu lieu pour un motif déraisonnable : à partir du moment où le tribunal a estimé que le licenciement est déraisonnable au motif qu'il n'était pas lié à la conduite ou à l'aptitude de Monsieur P, il serait logiquement contradictoire de dire dans un second temps que ce licenciement est discriminatoire en raison de son lien avec l'état de santé du travailleur.

Le tribunal estime donc que ce chef de demande est non fondé.

Quant aux dépens :

La partie défenderesse succombe , et le tribunal considère que les dépens doivent être mis à sa charge.

Par ces motifs,

Statuant contradictoirement,

Dit la demande recevable.

La dit **en partie fondée.**

Dit pour droit que le licenciement du 30/5/2016 est manifestement déraisonnable.

Condamne la partie défenderesse à payer à la partie demanderesse une indemnité en application de la CCT 109 égale à 10 semaines de rémunération, soit la somme de 5.517,98 € (soit 9.380,57 € x 10 semaines : 17).

Dit pour droit que cette indemnité ne peut être cumulée avec le second chef de demande (dommages et intérêts pour discrimination à l'occasion de la rupture du contrat, liée à l'état de santé).

Dit pour droit que le licenciement du 30/5/2016 ne constitue pas une pas discrimination liée à l'état de santé du demandeur.

Condamne également la partie défenderesse au paiement des intérêts moratoires au taux légal depuis la date d'exigibilité, ainsi qu'aux dépens liquidés à 20 € (contribution au Fonds Budgétaire d'Aide Juridique de 2e ligne) par la partie demanderesse.

Jugé par

Monsieur D. MARECHAL,	Président du tribunal,
Madame D. TAQUET,	Juge social au titre d'employeur,
Monsieur M. VANKINKENROYE,	Juge social au titre d'ouvrier,

Les juges sociaux, ***Le Président***

Et prononcé en langue française par Madame B. HURLET, Juge, assisté de E. FRAITURE, Greffier, à l'audience publique de la **ONZIEME chambre** du Tribunal du Travail DE LIEGE – DIVISION DE LIEGE, du **jeudi DIX JANVIER DEUX MILLE DIX-NEUF ,**

Le Greffier, ***Le Juge,***