



Chambre 1
Numéro de rôle 2016/AM/450
B.CI. / ASEA BROWN BOVERI SA (ABB)
Numéro de répertoire 2018/
Arrêt contradictoire, définitif.

COUR DU TRAVAIL DE MONS

ARRET

**Audience publique du
21 décembre 2018**

DROIT DU TRAVAIL - contrat de travail d'ouvrier.

I. Plainte pour harcèlement moral déposée par le travailleur à l'encontre du directeur des ressources humaines de la société qui l'emploie.

Enquête approfondie menée par le service externe de prévention concluant à l'existence d'un harcèlement moral.

Décision de la cour invalidant les conclusions du conseiller externe en prévention et concluant, au contraire, à l'existence d'un conflit interpersonnel entre le travailleur et le directeur des ressources humaines.

Absence de réunion des éléments constitutifs du harcèlement moral.

II. Invocation à tort par le travailleur d'un acte équipollent à rupture dans le chef de la société.

Droit pour l'employeur au bénéfice d'une indemnité de rupture à charge du travailleur.

Article 578, 1° et 11° du Code judiciaire.

EN CAUSE DE :

B. Cl., domicilié à

**Partie appelante au principal,
intimée sur incident,
demanderesse originaire au principal,
défenderesse originaire sur reconvention,**
comparaissant assisté de son conseil Maître Nathalie LUYX,
avocate à Mons ;

CONTRE :

La S.A.ASEA BROWN BOVERI (en abrégé S.A. ABB), dont le siège social est établi à

**Partie intimée au principal,
appelante sur incident,
défenderesse originaire au principal,
demanderesse originaire sur reconvention,**
comparaissant par son conseil Maître Jennifer GRANADO loco
Maître Luc VANAVERBEKE, avocat à BRUXELLES.

La Cour du travail, après en avoir délibéré, rend ce jour l'arrêt suivant :

Vu, produites en forme régulière, les pièces de la procédure légalement requises et, notamment, la copie conforme du jugement entrepris ;

Vu l'appel interjeté contre le jugement contradictoire prononcé le 12 septembre 2016 par le tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, appel formé par requête reçue au greffe le 26 décembre 2016 ;

Vu l'ordonnance de mise en état consensuelle prise, sur pied de l'article 747 §1 du Code judiciaire, le 19 décembre 2016 et notifiée aux parties le 20 décembre 2016 ;

Vu, pour Monsieur B., ses conclusions additionnelles et de synthèse reçues au greffe le 1^{er} août 2017 ;

Vu, pour la S.A. ABB, ses conclusions de synthèse, comportant appel incident, reçues au greffe de la cour le 15 septembre 2017 ;

Entendu les conseils des parties, en leurs dires et moyens, à l'audience publique du 26 octobre 2018 de la 1^{ère} chambre ;

Vu le dossier des parties ;

RECEVABILITE DE L'APPEL PRINCIPAL :

Par requête reçue au greffe le 26/12/2016, M. B. a formé un appel principal à l'encontre du jugement contradictoire prononcé le 12/9/2016 par le tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi. L'appel principal de M. B. élevé à l'encontre de ce jugement, dont il n'est pas soutenu qu'il ait été signifié, a été introduit dans les formes et délais légaux et est, partant, recevable.

RECEVABILITE DE L'APPEL INCIDENT :

Par conclusions du 6/3/2017, la S.A. ASEA BROWN BOVERI (en abrégé ABB) a formé un appel incident faisant grief au jugement querellé d'avoir dit pour droit que M. B. avait été victime de harcèlement moral et en ce qu'il lui a octroyé une indemnisation fixée à 10.000 € bruts.

L'appel incident de la S.A. ABB a été introduit dans les formes et délais légaux et est, partant, recevable.

FONDEMENT :**1. Les faits de la cause :**

Il appert des conclusions des parties, de leur dossier ainsi que des explications recueillies à l'audience que la société ASEA BROWN BOVERI (ci-après SA ABB) exerce principalement dans les domaines liés aux technologies de l'énergie et de l'automatisation.

M. B., né le1966, a été engagé par la S.A. ABB dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à partir du 21/2/1994, pour exercer les fonctions de magasinier.

En date du 13/7/2009, il a introduit une demande de crédit temps (réduction à mi-temps) prenant cours le 15/8/2009. Le crédit temps a été prolongé à plusieurs reprises (voir pièce n° 2 du dossier de la S.A. ABB).

M. B. estime avoir été victime de harcèlement moral au sein de son entreprise et a déposé une première plainte motivée auprès du service externe en prévention (IDEWE), le 28/3/2011 contre M. J.H., directeur des ressources humaines (voir pièce n°14 du dossier de M. B.) et contre M. L., Warehouse Manager d'ABB.

Cette plainte faisait suite à une conversation et à des propos qui ont été tenus le 26/3/2011 par M.J.H. en dehors de l'entreprise. Il s'agissait, en réalité, d'une conversation qui s'était tenue, après un match de football, entre M. J.H. et M. V.P., frère du médecin-traitant de M. B. et vice-président du club de tennis de l'épouse de M. B., à l'occasion de laquelle M. J.H. aurait reproché au frère du docteur P. que ce dernier aurait rédigé des certificats d'incapacité de complaisance pour couvrir les absences au travail de M. B. pendant les tournois de tennis du club de sa femme. Suivant les termes de la plainte de M. B., M. J.H. aurait, également, lors de cette conversation, évoqué la volonté de ce dernier de se voir notifier son congé mais, également, précisé que son horaire de travail avait été adapté suite à ses activités à la buvette du club de tennis. M. J.H. aurait, aussi, indiqué qu'un poste sans importance avait été attribué à M. B. et qu'il passait sa vie à « engueuler tout le monde ».

M. B. a reproché, aux termes de cette double plainte, à M. L. « d'avoir recherché les dates des tournois de son club de tennis pour établir une corrélation avec ses absences au travail ».

Cette information aurait été communiquée par M. J.H. lors de la conversation litigieuse qu'il a eue avec M. V.P. après le match de football.

Il faut relever que M. J.H. a, également, déposé plainte à la même époque contre M. B..

Suite à ces plaintes croisées, la société ABB a décrété une mesure d'éloignement physique entre les protagonistes (voir les lettres du 31/3/2011 adressées à messieurs B., L. et J.H.).

M. B. a complété sa plainte le 21/4/2011 contre Monsieur L. (voir pièce n° 15 du dossier de M. B.).

Depuis le 16/5/2011, M. B. est en état d'incapacité de travail.

Le rapport du conseiller externe en prévention, l'IDEWE, a été clôturé le 9/10/2011 et a été communiqué à la S.A. ABB le 20/10/2011.

Le conseiller en prévention a conclu comme suit dans le cadre des plaintes croisées de M.B. contre M. J.H. et vice versa :

« Les informations récoltées dans le cadre de la plainte déposée par Monsieur B. contre Monsieur J.H. nous amènent à considérer que les comportements évoqués sont du harcèlement moral étant donné que Monsieur J.H. a évoqué le comportement de Monsieur B. comme étant à l'origine de conflits intersyndicaux, en dehors de la Société ABB Jumet à une tierce personne, connaissance (ou amie) de Monsieur B..

Les informations récoltées dans le cadre de la plainte déposée par Monsieur J.H. contre Monsieur B. nous amènent également à considérer que les comportements de violence verbale évoqués par Monsieur J.H. dans le chef de Monsieur B. peuvent également être considérés comme du harcèlement au travail étant donné qu'à plusieurs reprises, Monsieur B. a été informé du fait que ses comportements étaient inappropriés et qu'il a continué à les adopter ». (voir page 9 du rapport).

S'agissant de la plainte diligentée à l'encontre de M. L., le conseiller en prévention n'a pas conclu à des faits de harcèlement sur base de la motivation suivante :

« Les recherches ont été effectuées sur un site internet public dans l'unique but d'observer si les absences à répétition de Monsieur B. pourraient éventuellement avoir un rapport avec le programme des tournois de tennis organisés au sein du Club de tennis de la femme de Monsieur B. (où il est de notoriété publique que Monsieur B. apporte de l'aide).

De fait, nous ne pouvons considérer que cela puisse être constitutif d'un comportement dénigrant ou portant atteinte à la personne de Monsieur B. ». (voir page 14 du rapport du conseiller en prévention).

Après la fin de son crédit temps et toujours durant son incapacité de travail, le 28/2/2012, M. B. a pris contact avec M. P. (responsable de la planification) pour lui signaler la reprise de son travail qui aurait dû avoir lieu à temps plein vu la fin du crédit temps. Monsieur P. le renvoya auprès de M. B. qui lui fit savoir que la semaine suivant celle de son retour (soit à partir du 12/3/2012) il devrait travailler désormais en cycle de pauses.

Par courrier du 5/3/2012, le précédent conseil de M. B. dénonça ce changement radical d'horaires et demanda à la société de revoir sa position pour le vendredi 9 mars au plus tard étant entendu que le début de l'horaire à pauses devait débuter le 12 mars 2012.

Par courrier du 9/3/2012, le conseil de la société ABB répondit au conseil de M. B. en faisant valoir que, suite à la fin de la convention de crédit temps à mi-temps, celui-ci devait reprendre le travail selon un horaire à temps plein.

Un second courrier officiel fut également envoyé le 19/3/2012 par lequel le conseil d'ABB fit valoir ses observations sur le changement d'horaire et sur le (prétendu) changement de poste de M. B. ajoutant que sa cliente « avait la forte impression que M. B. souhaitait à tout prix entrer en conflit avec elle, au lieu de simplement prester son travail dans une ambiance cordiale et professionnelle ».

2. Rétroactes de la procédure :

Par requête déposée au greffe du tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, M. B. a invoqué avoir été victime de faits constitutifs de harcèlement moral.

Son action judiciaire diligentée à l'encontre de la S.A. ABB et complétée par conclusions du 25/3/2016 avait pour but :

A titre principal :

- d'entendre condamner la S.A. ABB à l'indemniser pour son dommage matériel, soit à hauteur d'une somme brute de 83.918,16 € pour le dommage subi entre mai 2011 et la date de la requête et à la somme d'un euro provisionnel sauf à parfaire pour le dommage matériel à partir de la présente jusqu'à la fin du contrat de travail en vigueur, le tout sous réserve de mieux libeller, de majorer ou de minorer en cours d'instance s'il échet;
- d'entendre condamner la S.A. ABB à l'indemniser pour son dommage moral, à hauteur d'une somme brute de 40.000 € sous réserve de mieux libeller, de majorer ou de réduire en cours d'instance s'il échet;

- de lui donner acte de l'extension de sa demande d'indemnité compensatoire de préavis vu l'acte équipollent à rupture et de condamner la S.A. ABB à payer une indemnité compensatoire de préavis de 6 semaines et 112 jours d'un montant de 20.592 € ;
- de lui donner acte de sa nouvelle demande concernant sa protection contre le licenciement dérivant de son statut de candidat au CPPT et de condamner la S.A. ABB au paiement d'une somme équivalente à 4 ans de rémunération brute ;
- d'entendre condamner la S.A. ABB à lui payer également les intérêts judiciaires au taux légal sur les sommes dues jusqu'à parfait paiement Et de la condamner aux frais et dépens de l'instance en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 5.500 €;

A titre subsidiaire :

- avant dire droit, s'il échet, de désigner un expert judiciaire médecin qui l'examinera, déterminera l'importance de ses souffrances, leur cause, les décrira et détaillera les conséquences pour l'avenir, déterminera son incapacité ou son invalidité. En ce cas, de condamner néanmoins la S.A. ABB à l'indemniser à hauteur de son dommage matériel susvisé, sauf à éventuellement le réduire à titre provisionnel à 31.595,72 € nets, de même que condamner la S.A. ABB à un euro provisionnel pour ce qui concerne, le dommage moral sur la somme brute à titre principal de 40.000 €, sous les réserves mentionnées ci-avant au présent dispositif ;
- d'ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir nonobstant tout recours et sans caution ni cantonnement spécial.

La S.A. ABB a formé une demande reconventionnelle tendant à la condamnation de M. B. à lui rembourser un salaire perçu indûment de 500 € et sa condamnation à lui payer une indemnité compensatoire de préavis de 1.625,72 € estimant qu'il avait constaté irrégulièrement un acte équipollent à rupture du contrat.

Par un premier jugement prononcé le 9/11/2015, le tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, après avoir déclaré la demande recevable mais avant de statuer sur son fondement, ordonna, conformément aux articles 877 et suivants du Code judiciaire, à l'ASBL IDEWE, service externe de prévention et de protection au travail, le dépôt au greffe du dossier complet établi dans le cadre des plaintes motivées déposées par M. B. les 28/3/2011 et 21/4/2011 (rapport du conseiller en prévention Yvan COGO d'octobre 2011).

Par un second jugement prononcé le 12/9/2016, le tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi déclara la demande principale de M. B. partiellement fondée dans la mesure ci-après :

- il dit pour droit que M. B. avait été victime d'un harcèlement moral au travail ;
- il condamna la S.A. ABB à payer à M. B. la somme brute de 10.000 € en réparation du dommage moral subi suite à ce harcèlement moral au travail.

Le tribunal déclara les autres chefs de demande non fondés.

Par ailleurs, il déclara la demande reconventionnelle recevable et fondée dans la mesure ci-après :

- il dit pour droit que M.B. avait constaté à tort un acte équipollent à rupture du contrat;
- en conséquence, il condamna M. B. à payer à la S.A. ABB, la somme de 1.625,72€ à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- il constata que le chef de la demandé relatif au remboursement d'une avance de 500 € était devenu sans objet ;
- il dit qu'il y avait lieu à compensation des dépens de l'instance, chacune des parties supportant ses propres dépens liquidés à 5.500 € étant l'indemnité de procédure ;
- il dit qu'il n'y avait pas lieu d'autoriser l'exécution provisoire du présent jugement.

M. B. interjeta appel de ce jugement.

OBJET DE L'APPEL PRINCIPAL DE M. B.

Aux termes de sa requête d'appel et de ses conclusions additionnelles et de synthèse, M. B. demande à la cour de céans de :

A titre principal :

- confirmer qu'il a été victime d'un harcèlement moral au travail ;
- dire pour droit que son contrat de travail a pris fin par un acte équipollent à rupture posé par la S.A. ABB;
- condamner la S.A. ABB au paiement des montants suivants, à majorer ou minorer en cours d'instance :
- 20.592 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 15.912 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- 31.595,72 € bruts à titre de dommage matériel pour le harcèlement subi depuis mai 2011 ;
- 40.000,00 € bruts à titre de dommage moral pour le harcèlement subi depuis mai 2011 ;

le tout à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater de leur exigibilité jusqu'à parfait paiement.

M. B. sollicite, également, le bénéfice d'un reclassement professionnel et ce sous peine d'une astreinte de 25€ par jour de retard.

A titre subsidiaire :

- dire pour droit qu'il a été victime d'un harcèlement moral au travail ;
- dire pour droit que son contrat de travail a pris fin par un acte équipollent à rupture posé par la S.A. ABB ;
- condamner la S.A. ABB au paiement des montants suivants, à majorer ou minorer en cours d'instance :
- 1 € provisionnel à titre d'indemnité de protection contre le licenciement dérivant du statut du candidat au CPPT ;
- 15.912 EUR bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- 31.595,72 EUR bruts à titre de dommage matériel pour le harcèlement subi depuis mai 2011 ;
- 40.000,00 € bruts à titre de dommage moral pour le harcèlement subi depuis mai 2011 ;

le tout à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater de leur exigibilité jusqu'à parfait paiement.

M. B. postule, aussi, le bénéfice d'un reclassement professionnel et ce sous peine d'une astreinte de 25€ par jour de retard.

A titre encore plus subsidiaire :

Avant-dire-droit, désigner un expert judiciaire médecin qui aura pour mission de :

- l'examiner ;
- établir un résumé succinct de son identité, de ses antécédents médicaux et de ses plaintes médicales ;
- décrire ses affections, leur importance, leur cause ainsi que le type et la durée des soins que ces affections nécessitent et leur conséquence pour l'avenir ;
- déterminer son incapacité ou son invalidité ;

A titre toujours plus subsidiaire :

- avant-dire-droit, l'autoriser à rapporter, par toute voies de droit, témoins y compris, la preuve de certains faits qu'il estime pertinents et précis en leur ensemble.

OBJET DE L'APPEL INCIDENT DE LA S.A. ABB :

La S.A. ABB fait grief au premier juge d'avoir dit pour droit que M. B. avait été victime d'un harcèlement moral au travail et de l'avoir condamnée à verser à M. B. la somme brute de 10.000 € en réparation du dommage moral subi suite à ce harcèlement au travail.

DISCUSSION – EN DROIT :**I. Fondement des appels principal et incident****I. 1) Quant à l'existence de faits constitutifs de harcèlement moral****I. 1.1) Quant à la définition du harcèlement moral au travail et quant à la charge de la preuve**

L'article 32ter, 2°, de la loi du 4 août 1996 (modifié par la loi du 11 juin 2002 et la loi du 10 janvier 2007) tel qu'applicable à l'époque des faits (avant donc la modification de l'article 32 de la loi du 4 août 1996 par la loi du 28 février 2014 et par l'AR du 10 avril 2014, entrés en vigueur au 1^{er} septembre 2014. La nouvelle loi élargit la protection à l'ensemble des risques psychosociaux au travail, terme plus large que les notions de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail) définit le harcèlement moral au travail comme 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 ou d'une autre personne à laquelle le présent chapitre est d'application, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux.

Ces conduites peuvent notamment être liées à la religion ou aux convictions, au handicap, à l'âge, à l'orientation sexuelle, au sexe, à la race ou l'origine ethnique ».

Ainsi, tel que le précise la doctrine, le harcèlement moral au travail repose donc sur la réunion de plusieurs conditions :

1) a) des conduites abusives :

La doctrine et la jurisprudence précisent que comme le comportement doit être abusif, « il n'est pas suffisant de renvoyer vers un comportement vécu comme désagréable ou

asocial, blessant, offensant, humiliant. Le comportement abusif doit apparaître, objectivement, de sorte que l'expérience vécue du travailleur n'est pas déterminante ». (J-P. CORDIER, P. BRASSEUR, «La responsabilité civile et pénale du travailleur salarié et de l'employeur en cas de harcèlement moral au travail ». in X., L'élément moral en droit. Une vision transversale, Anthemis, 2014, p. 166-186 ; voy. également la jurisprudence citée).

2) b) plusieurs conduites similaires ou différentes ;

Dans son ouvrage consacré aux risques psychosociaux au travail, J-P. CORDIER précise, au sujet de la notion de harcèlement moral au travail, que « les juridictions du travail ont, à de nombreuses reprises, rappelé qu'un seul incident ne pouvait pas être considéré comme du harcèlement, mais qu'il devait s'agir de comportements récurrents » (J-P CORDIER et P. BRASSEUR, « Le bien-être psychosocial au travail : harcèlement moral, harcèlement sexuel, violence, stress, conflit... », Waterloo, Kluwer, 2009, p. 117 et les références y citées).

3) qui se produisent pendant un certain temps ;

4) qui se produisent pendant l'exécution du travail ;

5) à l'égard d'un travailleur ou d'une personne assimilée ;

6) qui ont pour objet ou pour effet :

- de porter atteinte à sa personnalité, sa dignité ou son intégrité physique ou psychique ou,
- de mettre son emploi en péril, ou
- de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;

7) qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux.

S'agissant de la charge de la preuve en matière de harcèlement, l'article 32undecies de la loi du 4 août 1996 précise ce qui suit : « Lorsqu'une personne qui justifie d'un intérêt établi 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 défenderesse ».

Le principe repris à l'article précité a été clairement explicité dans un arrêt de la cour du travail de Bruxelles du 22/4/2009 :

« En ce qui concerne les faits de harcèlement, la loi prévoit une répartition de la charge de la preuve entre les parties.

(...)

La victime ne doit donc pas apporter la preuve complète des faits de harcèlement.

Elle doit toutefois établir, c'est-à-dire prouver, des faits qui permettent de présumer l'existence du harcèlement.

Il ne suffit donc pas qu'elle allègue des faits sans les prouver pour que la partie adverse soit tenue de démontrer que les allégations sont inexactes » (voir en ce sens, C.T. Anvers, 21 décembre 2005, Chron. D. S., 2008, p. 732) (C.T. Bruxelles, 22/4/2009, RG 50974, pièce 11 dossier S.A. ABB).

I. 1-2) Quant à la matérialité même des faits constitutifs de harcèlement moral invoqués par M. B. – Appréciation juridique des faits au regard de la définition du harcèlement telle que visée par la loi du 4/8/1996

Non sans contradiction, M. B. indique à la page 5 de ses conclusions additionnelles et de synthèse que « le harcèlement au travail dont il a été victime s'est étendu sur une période relativement longue, à savoir fin 2010 jusqu'à mi 2011», ce qui exclut de facto l'épisode relatif au bris de la vitre du véhicule de son collègue, M. V., qui s'est produit au début de l'année 2010 (voyez le procès-verbal d'audition du 11/5/2010 de M. J.H.), alors que dans les mêmes conclusions (p. 10), il incorpore l'incident dit du « bris de glace » dans la liste des faits de 2010 qui doivent être pris en compte pour conclure à l'existence d'un harcèlement moral !

Pour rappel, M. B. a déposé une plainte à l'encontre de M. J.H. (directeur des ressources humaines de la S.A. ABB) pour les motifs suivants :

M. J.H. aurait, en date du 26/3/2011, rapporté des faits propres à l'entreprise et plus précisément en rapport avec le comportement de M. B. au travail en dehors de l'entreprise.

Il s'agirait, concrètement, de propos qui auraient été tenus par M. J.H. à la buvette d'un club de football, auprès du frère du médecin traitant de M. B. (qu'il a confondu avec le médecin lui-même) M. V.P. et du fils du médecin dont question, M. A.P., dans le cadre desquels M. J.H. aurait stigmatisé le comportement du docteur P. (qui est, également, le vice-président du club de tennis géré par l'épouse de M. B.) dès lors qu'il établirait des certificats médicaux de complaisance

au bénéfice de M. B. pour justifier médicalement ses absences lors de tournois de tennis organisés par le club de sa femme.

D'autre part, M. J.H. se serait, également, à cette occasion, répandu en propos désobligeants à l'adresse de M. B. évoquant, tour à tour, un manque de volonté au travail dans son chef, une adaptation de ses horaires pour les concilier avec ceux de la buvette du club de tennis, l'octroi d'un poste de travail « sans importance » vu sa qualité de délégué syndical mais il aurait, aussi, vilipendé le comportement ingérable de M. B. lequel serait à l'origine de conflits inter-syndicaux.

M. B. a, également, déposé plainte à l'encontre de M. L. (Warehouse Manager de la S.A. ABB) lui reprochant d'avoir tenté d'établir des corrélations entre ses absences sur son lieu de travail et les tournois organisés par le club de tennis de son épouse .

Enfin, M. J.H. a déposé plainte à l'encontre de M. B. reprochant à ce dernier d'avoir créé un climat conflictuel permanent afin de se faire licencier et d'adopter sur son lieu de travail un comportement verbal empreint de violence.

IDEWE, un organisme externe et indépendant de la S.A. ABB, a analysé la plainte de M. B.. L'analyse d'IDEWE a porté aussi bien sur l'affaire du bris de glace que sur la conversation litigieuse entre M. J.H. et les sieurs P. .

Le rapport d'IDEWE (pièce 6 du dossier M. B.) est clair :

- quant à l'enquête relative au bris de vitre : « Relativement au fait que M. J.H. aurait tenté de diriger l'enquête qui s'est déroulée suite au bris d'un pare-brise, aucune information ne nous permet de confirmer cette affirmation. En effet, aucun témoin n'a été en mesure de confirmer que M. J.H. avait sciemment dirigé l'enquête de manière à ce que les soupçons soient dirigés sur la personne de M.B. » ;
- quant au comportement de M. J.H. au club de tennis : « de fait, nous sommes en présence d'une situation par rapport à laquelle nous pouvons considérer qu'elle porte atteinte à M. B. en tant que travailleur même si l'objectif premier attendu par M. J.H. était de parler en «toute discrétion» au médecin de M. B. afin de lui faire passer le message qu'il ne trouvait pas «sain » qu'un médecin qui est en outre le vice-président du club de tennis que tient la femme de M. B. signe des certificats médicaux pour ce dernier».

Par ailleurs, il faut relever que le conseiller en prévention souligne aussi un comportement agressif, dénigrant, peu respectueux des règles de l'entreprise de la part de M. B. vis-à-vis de ses supérieurs hiérarchiques.

Le conseiller en prévention conclut comme suit dans le cadre des plaintes croisées de

M.B. contre M. J.H. et vice versa :

« Les informations récoltées dans le cadre de la plainte déposée par Monsieur B. contre Monsieur J.H. nous amènent à considérer que les comportements évoqués sont du harcèlement moral étant donné que Monsieur J.H. a évoqué le comportement de Monsieur B. comme étant à l'origine de conflits intersyndicaux, en dehors de la Société ABB Jumet à une tierce personne, connaissance (ou amie) de Monsieur B..

Les informations récoltées dans le cadre de la plainte déposée par Monsieur J.H. contre Monsieur B. nous amènent également à considérer que les comportements de violence verbale évoqués par Monsieur J.H. dans le chef de Monsieur B. peuvent également être considérés comme du harcèlement au travail étant donné qu'à plusieurs reprises, Monsieur B. a été informé du fait que ses comportements étaient inappropriés et qu'il a continué à les adopter ».

Enfin, le conseiller en prévention, dans le cadre de l'examen de la plainte diligentée par M. B. a l'encontre de M. L., n'a pas conclu à l'existence de faits constitutifs de harcèlement moral sur base de la motivation suivante :

«(...) Les recherches ont été effectuées sur un site internet public dans l'unique but d'observer si les absences à répétition de Monsieur B. pouvaient éventuellement avoir un rapport avec le programme des tournois de tennis organisés au sein du Club de tennis de la femme de Monsieur B. (où il est de notoriété publique que Monsieur B. apporte de l'aide).

De fait, nous ne pouvons considérer que cela puisse être constitutif d'un comportement dénigrant ou portant atteinte à la personne de Monsieur B. ».

Ainsi, il ressort du rapport dressé par IDEWE qu'un seul et unique fait pouvait être reproché à M. J.H. : il s'agit de la conversation litigieuse du 26/3/2011 entre M. J.H. et les sieurs P..

Or, rien dans les éléments évoqués par M. B. et pas davantage dans ceux relatés au sein du rapport d'IDEWE ne permet, en réalité, de conclure au caractère répétitif d'un tel comportement.

Aussi, étant donné le caractère isolé du fait reproché à M. J.H., un élément constitutif majeur du harcèlement moral au sens légal fait gravement défaut dans le cas d'espèce : l'exigence de «plusieurs conduites, similaires ou différentes». A défaut de répétition ou de cohérence, le caractère unique du fait identifié par le conseiller en prévention empêche en tout état de cause qu'il s'analyse comme du harcèlement moral.

Il en va d'autant plus ainsi que le premier juge n'a pas pris soin de se livrer à l'exercice d'identification des éléments caractéristiques du harcèlement moral en l'espèce, avant

de conclure que la situation devait être qualifiée de « constitutive d'un harcèlement moral ». Il s'est « contenté » de se référer au contenu du rapport du conseiller en prévention, donnant à ce document entière valeur probante alors que celle-ci peut être contestée au moins sur un point.

Le rapport n'explique, en effet, en rien en quoi les éléments constitutifs du harcèlement moral, tels que définis par la loi, sont remplis en l'espèce. Il s'agit pourtant d'un préalable à la conclusion qui est tirée en l'espèce.

Ce rapport a été établi par un conseiller en prévention, qui s'est, certes, livré à un exercice d'écoute et d'analyse sur le terrain mais il n'en demeure pas moins qu'il appartient in fine à un juge de conclure ou non à l'existence d'un harcèlement moral au travail, au sens légal du terme sur base des éléments de l'espèce.

En réalité, la lecture du rapport IDEWE révèle que la relation tendue qui s'est développée entre M. B. et M. J.H. relève du conflit de personnes.

Comme l'observe judicieusement la cour du travail de Liège, « un conflit entre personnes n'est pas du harcèlement. Des problèmes de communication ou relationnels ne rentrent pas dans la notion de harcèlement. Ce qui distingue le conflit du harcèlement, c'est que les protagonistes portent une partie de responsabilité sur la survenance des événements et qu'il n'existe pas de déséquilibre entre les parties.

Selon la doctrine, le harcèlement se distingue fondamentalement du conflit par son caractère unilatéral et pervers. Le harcèlement avance masqué. A l'inverse du conflit, qui tire son origine dans une volonté de changement et prend la forme d'une lutte ouverte, avec des clans et des alliances, le harcèlement vise à éviter tout changement et présente un caractère unilatéral destiné uniquement à éliminer celui qui gêne, en lui faisant prendre conscience de son inutilité » (C.T. Liège, 3/5/2011, J.L.M.B. 2013, p. 104-111).

Comme le relèvent J-Ph. CORDIER et P. BRASSEUR, « la jurisprudence considère que l'existence de conflits ou de tensions ou l'existence d'une ambiance de travail détestable ne suffisent pas à établir l'abus dans le chef de l'employeur ». (J-Ph. CORDIER et P. BRASSEUR, Le bien-être psychosocial au travail : harcèlement moral, harcèlement sexuel, violence, stress, conflits ... Etudes pratiques de droit social, Kluwer, 2009/1, p. 136, sous n° 262).

L'existence de ce conflit interpersonnel est d'autant plus avérée que M. J.H. a lui-même déposé plainte contre M. B. lequel a contribué grandement à la dégradation des relations entre ces deux personnes.

Ainsi, le comportement inapproprié de M. J.H. adopté le 26/3/2011 à la buvette du club de football, doit être, en réalité, replacé dans le contexte conflictuel qui l'opposait

depuis longtemps à M. B. dont le conseiller en prévention s'est fait l'écho en épinglant les violences verbales et le comportement agressif de ce dernier à l'égard de M. J.H. mais, également, à l'encontre de ses supérieurs hiérarchiques. Selon le conseiller en prévention, M. B. n'a jamais abandonné pareil comportement malgré le caractère inacceptable de celui-ci tel que dénoncé par la S.A. ABB, recadrage considéré comme étant «sans poids» en raison du statut de délégué syndical de M. B. (voyez le rapport du conseiller en prévention – pièce 6 dossier de M. B.).

Pour sa défense, M. B. se borne à prétendre que sa hiérarchie « a fait bloc contre lui » et a développé un « environnement humiliant et hostile » à son encontre ; or, pareil constat ne figure pas dans le rapport d'IDEWE dont la cour de céans souligne la grande qualité.

Le conseiller en prévention Y.C., n'a, en effet, pas hésité à mener des investigations approfondies et à récolter des informations tant à charge qu'à décharge, situation qui confère audit rapport un brevet de parfaite objectivité et ce même si la cour de céans ne partage pas la conclusion du conseiller en prévention selon laquelle M. B. a été victime d'un harcèlement moral de la part de M. J.H..

Ainsi, les faits de 2010 et de 2011 (à savoir les épisodes du « bris de glace » et de la conversation litigieuse entre M. J.H. et les sieurs P.) ne peuvent être qualifiés de faits constitutifs de harcèlement moral.

Ils attestent, tout au plus, d'un conflit interpersonnel entre M. B. et M. J.H. qui n'est pas assimilable à une situation constitutive de harcèlement moral subie par M. B..

Il s'impose, dès lors, de réformer le jugement dont appel en ce qu'il a conclu à l'existence d'un harcèlement moral dans le chef de M. J.H. et a condamné la S.A. ABB à verser à M. B. la somme brute de 10.000 € en réparation du dommage moral subi suite à ce harcèlement moral au travail.

L'appel incident de la S.A. ABB doit être déclaré fondé en ce qu'il fait grief au jugement querellé d'avoir conclu que M. B. avait été victime de harcèlement moral et qu'il était en droit de prétendre à la somme brute de 10.000 € à titre de réparation du dommage moral subi à la suite de ce harcèlement moral au travail.

L'appel principal de M. B. doit être déclaré non fondé en ce qu'il fait grief au jugement querellé d'avoir limité l'indemnité pour dommage moral à la somme de 10.000 € bruts et d'avoir refusé de faire droit à sa demande de réparation du dommage matériel subi.

I. 2) Quant au fondement du chef de demande originaire portant sur l'acte équipollent à rupture

M. B. excipe tout à la fois d'un changement de fonction (en se fondant sur un mail du 23/8/2010) et d'une modification de son horaire de travail (applicable à partir du 12/3/2012 à la suite de son retour au travail) pour prétendre que la S.A. ABB s'est rendue coupable d'un acte équipollent à rupture constaté par ses soins aux termes de ses conclusions déposées devant le premier juge le 13/6/2014.

I. 2. 1) Rappel des principes applicables

Il appartient au demandeur en justice de prouver l'existence du mode de rupture sur lequel il fonde ses prétentions.

Si le travailleur, demandeur en justice, s'appuie sur un congé donné par l'employeur, il doit en apporter la preuve (Cass., 15/1/1996, Chr. D.S., 1996, p. 335 ; Cass., 31/1/1978, R.D.S., 1978, p. 329).

Par ailleurs, comme le rappelle fort opportunément S. GILSON (S. GILSON « La modification unilatérale du contrat de travail : vue d'ensemble » in « La modification unilatérale du contrat de travail », Ed. Anthemis, 2010, p.25) « en cas de modification unilatérale - importante ou peu importante, par une des parties d'un élément convenu - qu'il soit accessoire ou essentiel - du contrat de travail, on peut considérer qu'il y a donc toujours une faute. Cette faute va, néanmoins, entraîner des effets différents selon les hypothèses.

Il y a lieu de distinguer, selon la jurisprudence traditionnelle, l'exécution fautive du contrat de travail de la modification unilatérale d'un élément essentiel de celui-ci ».

Selon une jurisprudence constante de la Cour de cassation, lorsqu'une partie n'invoque pas une modification unilatérale du contrat mais uniquement le non-respect ou la non-exécution par l'autre partie d'une obligation légale (comme le paiement de la rémunération barémique) ou contractuelle (comme l'exécution des prestations convenues), ce non-respect ne met pas en soi fin au contrat et ce même si les manquements portent sur des obligations essentielles (voyez jurisprudence constante de la Cour de cassation : Cass., 4/2/1991, J.T.T. 1991, p. 283).

Cependant, cette exécution fautive du contrat peut révéler, dans certains cas, comme le souligne S. GILSON (op.cit., p.25) l'intention par la partie qui la commet de ne plus vouloir exécuter le contrat et, donc, de le rompre, constituant, ainsi, un congé tacite. Il appartient, à cet effet, au juge de fond de décider si le manquement d'une des parties exprime sa volonté de rompre le contrat, volonté ne pouvant, toutefois, résulter du seul manquement (Cass., 26/2/1990, Chr. D. Soc, 1990, p. 273 et Cass., 13/11/1986, J.T.T. 1987, p. 157).

Par contre, en présence d'une modification unilatérale importante (Cass., 7/6/1993, J.T.T. 1993, p. 353 ; Cass., 4/2/2002, J.T.T. 2002, p. 121, obs. C. WANTIEZ), fût-elle-même temporaire (Cass., 30/11/1998, Chr. D. social, 2000, p. 8; Cass., 17/3/1986, Chr. D. Soc, 1986, p. 200 ; Cass., 10/2/1992, Pas., L, p. 508 ; Cass., 23/6/1997, Chr. D. Soc, 1998, p. 37 ; Cass., 18/12/2000, Bull., 2000, p. 1982), et portant sur un élément essentiel du contrat, il faut en déduire la rupture de ce contrat sans qu'il soit nécessaire de constater l'intention de mettre fin au contrat dans le chef de celui qui a posé l'acte (Cass., 23/6/1997, Chr. D. Soc, 1998, p.37).

Une doctrine autorisée a, toutefois, souligné l'incohérence et le caractère artificiel de la distinction opérée par la Cour de cassation entre la modification unilatérale et importante d'un élément essentiel du contrat de travail qui traduit la volonté implicite ou fictive de rompre le contrat et le manquement aux obligations qui impose de rechercher une volonté de rompre : en effet, la modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat est, par essence, un manquement d'une partie à ses obligations (voyez : L. DEAR « La théorie de l'acte équipollent à rupture » in «Le droit du travail dans tous ses secteurs», C.U.P., Anthemis, 2008, p. 159 à 203 ; L. DEAR obs. sous C.T. Bruxelles, 5/10/2010, Chr. D. Soc, 2011, p. 419).

Pour qualifier un élément d'essentiel, il doit être fait référence à la volonté des parties.

Ainsi, la Cour de cassation a considéré, que « la partie qui, unilatéralement, modifie de manière importante le lieu de travail convenu, met irrégulièrement fin au contrat de travail à moins qu'il puisse être déduit du contrat ou de la nature de l'emploi ou des fonctions exercées, que les parties n'ont pas considéré le lieu de travail comme un élément essentiel de leur convention » (Cass., 27/6/1988, Bull., p. 1311).

Il n'est généralement plus contesté que la rémunération, les fonctions et les responsabilités ainsi que le lieu et l'horaire de travail constituent également des éléments essentiels du contrat de travail (voyez : Cass., 17/12/1979, Pas. 1980, p. 475 et C.T. Bruxelles, 6/6/1979, J.T.T. 1979, p. 97 ; et plus précisément en ce qui concerne les fonctions : Cass., 23/6/1997, Pas., I. 1997, p. 728 et J.T.T. 1997, p. 333).

Comme l'a, en effet, rappelé la Cour de cassation, dans le dernier état de sa jurisprudence, "la nature de la fonction exercée par le travailleur constitue, en principe un élément essentiel du contrat à moins que le contraire puisse être déduit de la convention ou de l'exécution que les parties lui ont donnée" (Cass., 16/9/2013, Pas., I. p, 694).

La règle dite du *ius variandi* et l'exception de « novation » résultant de l'acceptation tacite de la modification unilatérale par l'autre partie constituent les exceptions le plus couramment avancées en opposition à l'admission de la rupture consécutive à un acte équipollent à rupture.

S'il est exact qu'en matière de contrat de travail, un employeur conserve le pouvoir d'agencer son entreprise aux exigences économiques du monde du travail, en raison du principe du « consensualisme », l'assiette d'exercice de ce droit de modification unilatérale ne peut que concerner des éléments accessoires du contrat, soit qu'ils soient accessoires par nature, soit qu'ils aient conventionnellement été qualifiés comme tels.

C'est donc le caractère accessoire ou essentiel de l'élément modifié qui constitue la mesure distinctive du *ius variandi* et de l'acte équipollent à rupture, en ce que ce droit d'adaptation unilatérale ne saurait porter sur des éléments essentiels du contrat dont la modification requiert le rapprochement des consentements des parties.

D'autre part, la modification unilatérale importante d'un élément essentiel du contrat de travail est assimilée à un licenciement entraînant la rupture immédiate du contrat (Cass., 7/5/2007, J.T.T. 2007, p. 366, obs. C. WANTIEZ).

L'acte équipollent à rupture ne sortit donc pas ses effets de plein droit mais doit être constaté par la victime de la modification : la rupture sera donc acquise à la date de notification du constat c'est-à-dire sans effet rétroactif (Cass., 11/2/2008, Chr. D. Soc, 2009, p. 15 ; Cass., 7/5/2007, déjà cité ; C. WANTIEZ « Dix arrêts de la Cour de cassation qui comptent en droit du travail » in « Les 30 ans de la loi du 3/7/1978 relative aux contrats de travail », Ed. Jeune Barreau de Bruxelles, 2008, p. 104 à 107).

Comme le relève fort à propos S. GILSON (op. cit., p. 34) « la solution la plus raisonnable est sans doute celle qui consiste à mettre en demeure l'employeur en lui permettant de revenir à la situation antérieure avec, à défaut, dans le respect d'un délai raisonnable, la constatation par le travailleur de la rupture : en conséquence, si après ce délai, le travailleur considère que le contrat a pris fin, la rupture du contrat peut être fixée à cette date. La Cour de cassation, dans son arrêt du 7/5/2007, consacre donc « la possibilité d'une rupture différée du contrat de travail en cas de modification unilatérale importante d'un élément essentiel » (voyez à ce sujet : L. PELTZER « Contrat de travail et exécution en nature : impact de l'arrêt de la Cour de cassation du 7 mai 2007 » in « Le droit du travail dans tous ses secteurs », C.U.P., Liège, Anthemis, 2008, p. 114) (voyez aussi sur la nécessité d'une mise en demeure préalable les pertinentes réflexions de L. DEAR in « La théorie de l'acte équipollent à rupture » in « Le droit du travail dans tous ses secteurs », C.U.P., Liège, Anthemis, 2008, p. 159 à 203 et spécialement p. 189).

Un délai va donc pouvoir s'écouler entre la modification unilatérale opérée et l'éventuelle constatation.

La poursuite des prestations au-delà du délai nécessaire pour prendre attitude peut, fût-elle-même accompagnée de réserves, impliquer, d'une part, la renonciation à invoquer la rupture imputable à l'employeur et, d'autre part, un accord tacite sur les nouvelles

conditions de travail (Cass., 17/6/2002, J.T.T. 2002, p. 417) (F. KEFER, « La résiliation tacite et l'acte équipollent à rupture », commentaires du guide social permanent, droit du travail, Partie I , Livre I , Titre V, Chap. VI, n° 270 et ss.).

Le délai de réflexion laissé au travailleur est, cependant, susceptible de varier en fonction du temps qui est nécessaire pour apprécier la nature réelle de la situation nouvelle qui lui est imposée et les conséquences de l'acceptation ou du refus de celle-ci.

C'est la poursuite des prestations qui entraîne la renonciation et l'accord tacite. Dès lors, il a été jugé à raison que « lorsqu'entre le moment de la modification et celui de la constatation de la rupture, l'employée n'a effectué aucune prestation, elle n'a donc pas acquiescé, même tacitement, à la modification invoquée » (C.T. Liège, 10/6/2004, RG n° 7248/2008, inédit).

Enfin, il est de jurisprudence qu'il ne peut y avoir d'acte équipollent à rupture de contrat que lorsque la modification est devenue effective et non pas en cas de proposition de modification (C.T. Mons, 7/6/2005, RG 18825, inédit). La cour de céans ne peut qualifier juridiquement les faits et déterminer le mode de rupture intervenu qu'en analysant, d'une part, les termes de l'acte de rupture lui-même et en ayant égard, d'autre part, au contexte factuel dans le cadre duquel celui-ci est intervenu.

I. 2. 2) Application des principes au cas d'espèce

Quant à la modification alléguée de ses fonctions

M. B. a été engagé en qualité de magasinier. Son contrat de travail prévoit que *«l'ouvrier pourra en cours d'exécution être affecté à tous travaux compatibles avec sa qualification, ou transféré à un autre service (...)»*.

Au moment où il est tombé en incapacité de travail, M.B. exerçait la fonction d'auxiliaire de ligne depuis 2010. Cette fonction implique notamment de vider les poubelles mais aussi l'exécution d'autres tâches (voir le descriptif des fonctions, pièce n°5 du dossier de la S.A. ABB).

M. B. ne prouve pas que ses fonctions étaient cantonnées à des tâches ingrates portant sur la vidange des poubelles. Le seul document sur lequel il se fonde est un très bref mail daté du 23 août 2010 par lequel M. L. demande à M. B. «de jeter toutes les fardes et papiers se trouvant au-dessus du bureau de N. » (pièce n°11 du dossier M. B.). Ce mail, qui doit être replacé dans son contexte (il s'agissait de vider un bureau en prévision de travaux qui devaient s'y dérouler), date du mois d'août 2010.

A supposer même que cette pièce devrait être interprétée comme révélatrice d'un changement de fonction, quod non, elle ne pourrait pas servir à l'appui de l'invocation d'un acte équipollent à rupture constaté en juin 2014, soit près de 4 ans après la prétendue modification de fonction. Le délai raisonnable pour invoquer un acte équipollent à rupture est manifestement très largement dépassé.

Ce prétendu changement de fonction qui est aussi invoqué à l'appui de l'existence d'un harcèlement n'a pas davantage été mentionné dans la plainte formulée contre MM. J.H. et L. et partant n'a pas été abordé dans le rapport du conseiller en prévention.

C'est donc que cet élément n'a pas été ressenti subjectivement par M. B. comme la manifestation d'un acte constitutif de harcèlement lors du dépôt de sa double plainte en mars/avril 2011.

Quant à la modification de son horaire de travail

M. B. expose que le 28/2/2011, alors qu'il prenait contact avec le responsable du planning, M. P., en vue de la reprise du travail (pour rappel M. B. a été reconnu en incapacité de travail à partir du 16/5/2011 et a prolongé à de multiples reprises son incapacité de travail), il fut renvoyé vers M. B. qui lui annonça qu'à dater de la semaine suivant celle de son retour, il ne travaillerait plus de 7 h du matin à 16h30 du lundi au jeudi, mais entrerait dans un système de pauses (6h-14h ; 14h-22h ; 22h-6h).

La S.A. ABB conteste toute velléité de modification de l'horaire de travail. Elle soutient qu'en réalité M. B. avait omis de demander la prolongation de son crédit temps de telle sorte qu'il devait, dès lors, repasser à un horaire à temps plein. En tout état de cause, elle fait valoir que le travailleur n'a jamais repris le travail à temps plein en mars 2012 et qu'il n'existe pas de régime de travail de 22h-6h pour la fonction d'auxiliaire de ligne.

A l'instar du premier juge, la cour de céans relève que :

1° Le contrat de travail de M. B. prévoit, en son article 5, que les heures normales de travail sont les suivantes : 7h-16h30. Il comprend une clause par laquelle « *l'ouvrier marque dès à présent son accord sur un passage, en cours d'exécution du contrat, au travail en 1, 2 ou 3 équipes tournantes ou non, ou sur un changement d'équipe, en fonction des nécessités de l'entreprise ou du service* » (voir article 5 du contrat de travail). L'employeur s'est donc réservé le droit d'affecter l'ouvrier à un travail à pauses.

2 ° M. B. n'a pas presté un seul jour de travail dans le cadre de ce nouvel horaire.

3° M. B. -dont l'épouse gère un club de tennis ouvrant à partir de 10h du matin- n'établit pas en quoi le nouvel horaire (si partant on considérait qu'il y a une modification de l'horaire et pas seulement la reprise d'un travail à temps plein, à

l'expiration du crédit temps) aurait perturbé l'organisation de sa vie familiale vu l'âge des enfants du couple (en 2012, les enfants du couple auraient eu 17 ans, 14 ans et 12 ans).

4° Ce changement d'horaire, qui aurait dû débuter le 12 mars 2012 a été invoqué comme constitutif d'un acte équipollent à rupture du contrat en juin 2014, soit plus de 2 ans après la prétendue modification - qui, de surcroît, n'a jamais été effective (voir aussi le courrier officiel du 19/3/2012 du conseil de la S.A. ABB suite à la dénonciation du changement d'horaires (pièce 19 du dossier de M. B.). Par la suite, il n'y a plus eu de réaction en relation avec cette modification avant la rédaction des conclusions communiquées en juin 2014 constatant un acte équipollent à rupture dans le chef de la S.A. ABB).

Dès lors que M. B. a constaté à tort un acte équipollent à rupture aux termes de ses conclusions du 3 juin 2014, il est devenu lui-même auteur de la rupture et est redevable de l'indemnité compensatoire de préavis à la S.A. ABB (voyez L. DEAR, « La théorie de l'acte équipollent à rupture » in « Le droit du travail dans tous ses secteurs », C.U.P., 2008, Anthemis, p. 196).

Le travailleur qui constate à tort un acte équipollent à rupture est, en effet, considéré comme démissionnaire (C.T. Mons, 14/12/2006, J.T.T., 2007, p. 354).

Il s'impose de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a considéré que M. B. avait constaté à tort un acte équipollent à rupture.

L'appel principal de M. B. est non fondé quant à ce.

I. 3. Quant au fondement du chef de demande originaire portant sur l'indemnité protectionnelle

Comme mentionné supra, M. B. a invoqué à tort un acte équipollent à rupture de telle sorte qu'il doit être considéré comme l'auteur de la rupture des relations contractuelles.

M. B. ne peut donc pas prétendre à une indemnité protectionnelle sur base de la loi du 19/3/1991 si tant est qu'il ait pu revendiquer le bénéfice de cette loi, problématique qui ne doit pas être examinée par la cour de céans.

Il s'impose de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a déclaré ce chef de demande non fondé et, partant, de déclarer la requête d'appel non fondée sur ce point.

I. 4. Quant au fondement du chef de demande originaire portant sur le licenciement manifestement déraisonnable et sur le reclassement professionnel

Aux termes du jugement prononcé le 9/11/2015 (page 3), le premier juge a indiqué « que dans ses conclusions de synthèse avec d'ultimes répliques, M. B. ne revenait plus dans le dispositif de ses conclusions ni sur l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ni sur le reclassement professionnel vu la nouvelle demande d'indemnité spéciale comme travailleur protégé ».

Prenant acte de la renonciation par M. B. de ces deux chefs de demande, le premier juge n'a évidemment pas statué sur le fondement de ceux-ci après la clôture des débats à l'audience du 15/6/2016 sans que pareil constat ne suscite la moindre réaction dans le chef de M. B..

En raison de l'effet relatif de l'appel principal de M. B. qui ne peut quereller que les points de droit définitivement tranchés par le premier juge qui formaient la saisine de ce dernier (parmi laquelle ne figuraient plus les demandes portant sur le licenciement manifestement déraisonnable et le reclassement professionnel compte tenu de la renonciation univoque de M. B. à ces deux chefs de demande), ces deux demandes « ressuscitées en degré d'appel » doivent être déclarées irrecevables.

I. 5. Quant à la demande subsidiaire portant sur la tenue d'enquêtes

Dans le dispositif de ses conclusions additionnelles et de synthèse, M. B. sollicite l'autorisation de prouver par toutes voies de droit, en ce compris par témoins, sept faits cotés.

La cour de céans n'ignore pas que, dès lors qu'une des parties au litige sollicite l'autorisation de former, par toutes voies de droit, en ce compris par témoins, un fait précis, pertinent et non contredit par des autres éléments du dossier, le juge est tenu impérativement de faire droit à sa demande.

Il s'agit là, en effet, d'un droit absolu reconnu à toute partie désireuse de prouver le fait allégué par ses soins et que le juge ne peut méconnaître dès lors que le fait soumis à preuve répond aux conditions requises de précision et de pertinence telles que prescrites par l'article 915 du Code judiciaire (Cass., 16/9/1996, J.T.T., 1996, p. 501).

La cour de céans s'interroge, néanmoins, sur la pertinence et la cohérence de la démarche adoptée par M. B. dès lors que les faits soumis à preuve par témoins se

rapportent soit à des échanges verbaux qui ont servi de soutien à sa double plainte pour harcèlement moral lesquels ont fait l'objet d'investigations approfondies du conseiller en prévention (il s'agit des faits 1, 3, 4 et 5) pour lui permettre de donner son appréciation sur le fondement des allégations formulées par M. B. à l'encontre de MM. J.H. et L., soit à des affirmations qui n'ont aucun lien entre elles et qui sont invoquées pour la première fois dans le dispositif des conclusions de synthèse de telle sorte que la cour s'interroge sur l'objet précis de pareille demande (il s'agit du fait libellé sous le n° 2 hormis le début de celui-ci qui porte sur le changement d'horaire qui ne fait pas l'objet de la moindre contestation sur sa matérialité même et qui a servi à nourrir le débat sur la problématique de l'acte équipollent à rupture) soit, encore, porte sur des faits non précisés dans le temps (il s'agit du fait n° 6) et qui n'ont jamais été invoqués dans le corps même des conclusions de M. B. pour alimenter sa double plainte en harcèlement moral qui portait sur un objet précis étranger à ce fait soit, enfin, est relatif à une période au cours de laquelle M. B. était en incapacité de travail et, partant, absent des lieux mêmes du travail (il s'agit du fait n° 7), fait à propos duquel M. B. ne s'est jamais expliqué dans le corps de ses conclusions et dont la cour se demande à quel chef de demande précis il se rapporte.

Ce chef de demande qui ne répond pas aux conditions prescrites par l'article 915 du Code judiciaire est non fondé.

I. 6. Quant au fondement de la demande reconventionnelle originaire de la S.A. ABB

Dès lors que M. B. a invoqué, à tort, un acte équipollent à rupture, il est redevable d'une indemnité de rupture envers son employeur (C.T. Mons, 14/12/2006, J.T.T., 2007, p. 356).

En effet, il y a rupture irrégulière du contrat lorsqu'une partie reproche à tort à l'autre un acte équipollent à rupture et en conclut que le contrat de travail est rompu par cette partie ; la partie qui reproche à tort la rupture du contrat à l'autre partie rompt elle-même le contrat de manière irrégulière (Cass., 15/6/1981, Pas., I, p. 1172).

La S.A. ABB réclame une indemnité compensatoire de préavis de 28 jours et 2 semaines correspondant au préavis qui aurait dû être respecté en cas de démission du travailleur (28 jours pour l'ancienneté avant le 1^{er} janvier 2014 et 2 semaines après le 1^{er} janvier 2014, vu que le constat de rupture a été posé le 13 juin 2014).

Le calcul de l'indemnité présenté en page 49 des conclusions de synthèse de la S.A. ABB n'a pas fait l'objet de la moindre observation de M. B. de sorte que le montant réclamé peut être alloué, soit 1.625,72 €.

Il y a lieu de confirmer le jugement dont appel sur ce point et, partant, de déclarer l'appel principal de M. B. non fondé quant à ce.

PAR CES MOTIFS,

La cour du travail,

Statuant contradictoirement,

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24 ;

Déclare l'appel principal de M. B. recevable mais non fondé ;

Déclare l'appel incident de la S.A. ABB recevable et fondé ;

Confirme le jugement dont appel en toutes ses dispositions sauf en ce qu'il a dit pour droit que M. B. avait été victime d'un harcèlement moral au travail et en ce qu'il a condamné la S.A. ABB à verser à M. B. la somme de 10.000 € bruts en réparation du dommage moral subi suite à ce harcèlement moral au travail et sauf en ce qu'il a compensé les dépens de première instance ;

Déclare les chefs de demande portant sur le licenciement manifestement déraisonnable et sur le reclassement professionnel irrecevables ;

Condamne M. B. aux frais et dépens des deux instances liquidés par la S.A. ABB, sans opposition de M. B., à la somme de 11.500 € se ventilant comme suit :

- indemnité de procédure de base de première instance : 5.500 €
- indemnité de procédure de base en degré d'appel : 6.000 €.

Ainsi jugé par la 1^{ère} chambre de la Cour du travail de Mons, composée de :

Xavier VLIEGHE, président,

Arnaud DELMARCHE, conseiller social au titre d'employeur,

Christian VIROUX, conseiller social au titre d'ouvrier,

Et signé, en application de l'article 785 du Code judiciaire, compte tenu de l'impossibilité dans laquelle se trouve monsieur le conseiller social Arnaud DELMARCHE par :

Xavier VLIEGHE, président,
Christian VIROUX, conseiller social au titre de travailleur ouvrier,

Assistés de :
Nadine ZANEI, greffier,

qui en ont préalablement signé la minute.

et prononcé en langue française, à l'audience publique du 21 décembre 2018 par Xavier VLIEGHE, président, avec l'assistance de Chantal STEENHAUT, greffier .