
TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT

Division Charleroi

JUGEMENT

prononcé en audience publique de la **deuxième** chambre

EN CAUSE DE : Monsieur **Jean-Marc P.**

Partie demanderesse représentée par Maître **LHOEST Natacha**,
Avocat à 1300 Wavre, boulevard de l'Europe, 145.

CONTRE : **LA SPRL ENERCON SERVICES BELGIUM**,
dont le siège social est sis à 3945 Ham, Heldenplein, 7A,
disposant d'un siège d'exploitation sis à l'Avenue Jean Mermoz, 29^E
à 6041 GOSSELIES

Inscrite à la B.C.E.sous le n°806.283.202.

Partie défenderesse, — comparaissant par son conseil,
Maître **JACQUES A.**, Avocate remplaçant Maître **TORRENI**
Guiseppe-Henri, Avocat à 1180 Uccle, rue Egide Van Ophem, 40 C

Le Tribunal, après avoir délibéré de la cause, rend le jugement suivant :

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, usage de la langue française ayant été fait.

Vu le dossier de la procédure et notamment :

- la requête contradictoire reçue au greffe le 13 mars 2017,
- l'ordonnance prise en application de l'article 747 § 1^{er} du Code judiciaire,
- les conclusions de la partie demanderesse, déposées au greffe le 3 janvier 2018,
- les conclusions de synthèse pour la partie défenderesse, reçues au greffe le 10 juillet 2018 ;
- les dossiers de pièces des parties.

Attendu que la tentative de conciliation prévue par l'article 734 du Code judiciaire a été faite mais est demeurée sans résultat;

Entendu les conseils des parties en leurs explications lors de l'audience publique du 10 septembre 2018 ;

Introduite dans les formes et délais requis, l'action est recevable ;

* * * *

I. Objet de la demande

La demande tend à obtenir la condamnation de la partie défenderesse à payer au demandeur la somme de 9.864,35 €, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable correspondant à 17 semaines de rémunération, à augmenter des intérêts à dater du 9 septembre 2016 outre les frais et dépens de l'instance.

II. Les faits

La SPRL ENERCON SERVICES BELGIUM (ci- après la société défenderesse) a pour activités l'installation et la maintenance d'éoliennes.

Le demandeur a été engagé par la société défenderesse le 21 mai 2013 en qualité de technicien maintenance dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Par lettre recommandée du 9 septembre 2016, la partie défenderesse a licencié le demandeur moyennant le paiement d'une indemnité de préavis de 40 jours et 2 semaines (voir pièce n°3 du dossier du demandeur)

Un autre courrier a été adressé le même jour au demandeur pour justifier la décision de licencier. Ce courrier est libellé comme suit (voir pièce n°2 du dossier du demandeur) :

« Concerne: Avertissement pour comportement inacceptable à deux reprises cette semaine.

Jean-Marc,

Cette semaine, nous avons reçu, à deux reprises, des plaintes de clients à ton sujet pour des faits qui se sont produit le 6 et le 8 septembre.

Le 8 septembre, il nous a été rapporté que vous avez effectué, avec un collègue, un barbecue sur le site éolien de Siemens. Le propriétaire de ce site est également propriétaire du site éolien ENERCON. Ce comportement nous a été rapporté comme étant de la provocation à l'égard de la société concurrente portant gravement atteinte à l'image de la société ENERCON.

De plus, suite à un message qui nous est parvenu du site de Heinersheid, nous constatons des manquements graves de non-respect des procédures de réparation des pales ayant entraîné un surcoût pour la société et un problème de confiance avec notre client. Compte-tenu de la gravité des faits, et du nombre d'avertissements écrits oraux et écrits que vous avez reçus ces derniers mois, nous vous informons que nous allons par conséquent procéder à une rupture immédiate de votre contrat de travail ».

Par un courrier du 30 septembre 2016 l'organisation syndicale du demandeur a contesté les motifs du licenciement et a transmis les observations rédigées par Monsieur P. en réponse aux griefs repris dans le courrier du 9 septembre 2016.

Le certificat de chômage C4 complété le 7 octobre 2016 par l'employeur mentionne comme motif précis du chômage « Comportement inadapté dans le cadre du travail ».

Par lettre du 17 novembre 2016, la société défenderesse a fait savoir qu'elle maintenait sa décision.

La requête contradictoire introductive de l'instance a été reçue au greffe le 13 mars 2017.

III. Discussion

L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

A. En droit : la CCT 109

La convention collective de travail n°109 du 12/02/2014 concernant la motivation du licenciement est entrée en vigueur le 01/04/2014 et elle prescrit :

Article 8

Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Les termes reprennent ceux utilisés par l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 qui régissait le licenciement abusif des ouvriers avant l'entrée en vigueur de la CCT.

La CCT 109 est dans la lignée de l'arrêt de la Cour de cassation du 22 novembre 2010 qui avait jugé qu'un licenciement lié à la conduite de l'ouvrier était abusif si le motif était manifestement déraisonnable.

Selon les premiers commentateurs (voir Paul CRAHAY, Motivation du licenciement et licenciement manifestement déraisonnable, Orientations, 2014, p. 2-13 et sp. p.9)

« Le juge ne peut sanctionner un licenciement que si tout employeur raisonnable, normalement soucieux des intérêts de l'entreprise, placé dans les mêmes circonstances n'aurait pas mis fin au contrat de travail ; il doit tenir compte de la marge de liberté d'action d'un chef d'entreprise qui lui permet de choisir entre plusieurs décisions raisonnables de gestion ».

Les partenaires sociaux ont émis les commentaires suivants ¹:

« 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 ».

L'appréciation de la légitimité du motif de licenciement fondé sur les nécessités du 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.²

En ce qui concerne les deux conditions qui doivent être remplies pour que le licenciement soit considéré comme manifestement déraisonnable, la doctrine précise qu'il ne suffit pas que le motif soit lié à l'aptitude, la conduite ou les nécessités de l'entreprise, encore faut-il qu'il soit raisonnable ou légitime. Les deux conditions sont cumulatives. « *L'on se trouve ainsi face à un contrôle de proportionnalité entre le motif et la résiliation du contrat de travail* ».³

Article 9

§ 1er. *En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.*

§ 2. *L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.*

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

¹ Voir les commentaires émis par les partenaires sociaux dans le rapport au Roi qui précède la CCT, M.B. 20.03.2014, p. 22613 et suivantes.

² Cass. 16 février 2015, J.T.T.2015,p.196.

³ voir GILSON et F.LAMBINET, « Licenciement abusif et/ou manifestement déraisonnable : le point sur la question », Bull. Soc. Jur. n° 597 décembre 2017, p.7-9.

Au niveau de la charge de la preuve, l'article 10 de la C.C.T. précitée dispose que :

Article 10

« En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :

- Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.

- Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

- Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4. »

S'agissant de la charge de la preuve, c'est donc en l'espèce l'article 10 de la C.C.T. n° 109 qui s'applique, prévoyant que « la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve ».

D'après la doctrine⁴ :

« Cet alinéa semble n'être qu'une transposition des principes civilistes du droit de la preuve énoncés par l'article 870 du Code judiciaire disposant que « chacune des parties a la charge de prouver les faits qu'elle allègue ».

(...) Avec M. Van Eeckhoutte, nous pensons que 'le travailleur qui, après avoir pris connaissance des motifs de son licenciement, allègue, sur la base des motifs invoqués ou en dépit de ces derniers, le caractère manifestement déraisonnable du licenciement devra apporter la preuve de ses allégations. C'est donc à lui qu'incombe, en premier lieu, la charge de la preuve'. A défaut d'une telle preuve, le travailleur ne pourra donc, à notre sens, revendiquer utilement l'indemnité à titre de licenciement manifestement déraisonnable.

M. Van Eeckhoutte ajoute : 'Mais ce principe n'implique nullement que l'employeur puisse rester passif. Il peut en effet être amené à démontrer la réalité des motifs communiqués ou de tout autre motif invoqué ultérieurement. La nouvelle réglementation diffère donc fondamentalement du régime de la charge de la preuve qui est applicable en cas de prétendu 'licenciement abusif' et qui place les ouvriers dans une situation somme toute confortable dès lors qu'ils sont uniquement tenus de contester les motifs invoqués sans devoir fournir la moindre preuve'. »

⁴ M. STRONGYLOS, R. CAPART et G. MASSART, *Le statut unique ouvriers-employés – Commentaire pratique de la loi du 26 décembre 2013*, 2014, Limal, Anthemis, p. 131 et s.

La doctrine⁵ précise encore que :

« Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement au travailleur, qui les a demandés, il appartiendra au travailleur qui allègue d'autres faits - ou qui estime ceux-là manifestement déraisonnables - de les prouver.

On suppose en lisant l'article 10, même si ce n'est pas clair, que l'employeur devra quand même apporter la preuve des faits qu'il avance dans la motivation; de manière globale, on se rend compte que si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement, on se trouve dans le cadre classique du principe d'actori incumbit probatio ou de l'article 1315, alinéa 1er, du Code civil; la situation est quand même modifiée par rapport au licenciement abusif des employés, puisque l'employeur a dû motiver le licenciement et doit apporter la preuve de ce motif.

Nous partageons l'opinion de S. Gérard, A.-V Michaux et E. Crabeels lorsqu'il écrivent qu'« On voit mal comment l'employeur échapperait à l'obligation de démontrer la réalité des faits évoqués dans son courrier » ". Mais une fois établi, ce motif est présumé être manifestement raisonnable au sens de la C. C. T. Il appartient alors au travailleur d'apporter la preuve que ce motif est, au contraire, « manifestement déraisonnable » ou, le cas échéant, qu'il n'est pas la véritable cause de son licenciement et que le véritable motif, qu'il devra alors établir, est « manifestement déraisonnable ».

L'hypothèse où l'employeur a correctement communiqué les motifs du licenciement sur demande du travailleur ou d'initiative crée le plus de doutes en ce qui concerne l'interprétation du régime de la charge de la preuve. Tout le monde s'accorde sur le fait que le libellé de cette disposition aurait dû être plus clair. Il nous semble que la charge doit être partagée: « Si l'employeur prouve la réalité des motifs qu'il invoque à l'appui de sa décision, il appartiendra au travailleur de démontrer que le licenciement est manifestement déraisonnable et qu'il se fonde sur d'autres motifs que ceux invoqués par l'employeur et qui sont manifestement déraisonnables. ».

J. Clesse relève que la portée de cette règle est incertaine et qu'il appartiendra à la jurisprudence de la préciser. Nous partageons l'interprétation de cet auteur lorsqu'il souligne que la volonté des partenaires sociaux a été de créer un régime de preuve « intermédiaire » entre les régimes prévus par les deux autres hypothèses, même si ce régime n'est pas, sans doute, suffisamment déterminé. En effet, à défaut, il aurait été inutile de prévoir une hypothèse spécifique. C'est la raison pour laquelle nous proposons une solution intermédiaire, qui nous paraît conforme au texte : l'employeur est tenu d'apporter la preuve du motif qu'il évoque et il appartient au travailleur, informé de ce motif, de démontrer qu'il serait manifestement déraisonnable.

On remarquera qu'une partie de la doctrine a relevé que cette règle de preuve qui imposerait à l'employeur qui est défendeur de démontrer les faits à la base du licenciement et le caractère raisonnable de celui-ci devrait être écartée par le juge, car

⁵ DEAR et GILSON, "L'obligation de motiver le congé et le licenciement manifestement déraisonnable" in L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés, Anthémis, Limal, 2014, p. 236-237

elle serait contraire aux règles d'administration de la preuve consacrées par le Code judiciaire. C'est de nouveau un problème de hiérarchie des sources ».

B. Application

Si l'on se réfère à la lettre du 9 septembre 2016, le licenciement du demandeur est motivé par trois éléments :

1° Une atteinte à l'image de la société ENERCON en ayant organisé un barbecue le 8 septembre 2016 sur un site éolien de Siemens.

2° Le non respect des procédures de réparations des pales sur un chantier le 6 septembre 2016.

3° Des avertissements verbaux et écrits : 2 avertissements écrits du 6 octobre 2015 et du 11 avril 2016.

Il convient de passer en revue des différents motifs.

1° Atteinte à l'image de la société ENERCON.

Le 8 septembre 2016, Monsieur P. et son collègue, Monsieur L. effectuent des travaux de maintenance sur un site éolien ENERCON situé au Luxembourg. Ce site se situe dans les environs d'un site éolien géré par SIEMENS, site qui était en travaux ce 8 septembre 2016.

La société défenderesse a reçu un mail de plainte car le demandeur aurait fait un barbecue durant sa pause de midi sur le site éolien de SIEMENS (société concurrente de la défenderesse) ce qui a été interprété comme une provocation.

Le mail du 8 septembre 2016 est rédigé comme suit (voir pièce °5 du dossier de la société) :

« Madame B.

je viens d'avoir un appel d'un technicien en rage qui travaille pour/et au Projet SIEMENS près de Weller ici au Luxembourg. Ce matin, il a pris la photo d'une équipe ENERCON, qui se trouvait apparemment dans le parc éolien SIEMENS.

Ils trouvent que c'est pas un geste amical.

Apparemment l'équipe ENERCON aurait fait un BBQ ici.

Siemens se demande si le Grand-Duché ne serait pas assez grand pour le faire ailleurs.

Bon je suis d'avis que toute personne peut faire ses BBQ où il veut, alors qu'avec une camionnette ENERCON dans un parc SIEMENS, ... c'est pas très sympa.

Le monsieur en rage me demande une explication...

Est- ce que vous pouvez m'aider.

Salutations. »

Le demandeur fait valoir qu'il n'est pas établi qu'il a fait effectivement un barbecue sur le site de Siemens ; le mail précité est rédigé au conditionnel et la photo produite par la société ne montre pas le demandeur en train de faire un barbecue mais le montre avec un sac et un chalumeau.

Le demandeur conteste les accusations de l'employeur et a fait valoir sa version des faits le 9 septembre 2016, version confirmée dans son courrier du 21 septembre 2016 :

« Comme je vous l'ai expliqué vendredi 9 septembre, je me suis arrêté sur la route du retour pour prendre ma pause de midi loin du bruit et des gaz du groupe électrogène du chantier d'Heinersheid.

Mon collègue et moi pensions nous introduire sur un chantier Enercon en raison de la similitude des mâts en béton et des multiples installations de notre société dans les alentours. Aucun signe visible et explicite d'interdiction n'empêchait d'accéder au site. Par ailleurs, nous nous sommes stationnés sur le chemin d'accès, à 200m de l'entrée du site, c'est-à-dire loin des aires de grutage, à l'ombre de quelques sapins. Nous avons été interpellés par une personne qui nous a fait remarquer que nous étions sur un site Siemens et qu'en tant que concurrence nous n'avions rien à faire ici. Nous sommes donc partis sur le champ et avons été faire notre pause de midi un peu plus loin sur la route. Le BBQ que nous envisagions n'a donc pas été allumé sur le site Siemens mais bien en dehors de ce site, à une distance de 2 ou 3 kilomètres. A aucun moment nous n'avons pensé à mal et encore moins à provoquer une société concurrente. Parce que nous avons immédiatement obtempéré et réagi à l'information donnée par la personne rencontrée, nous pensons que nous avons été respectueux et n'avoir en aucune façon lésé qui que ce soit ».

Si le demandeur admet avoir voulu faire un barbecue durant sa pause de midi, il conteste avoir fait un barbecue sur le site de SIEMENS et encore plus avoir voulu adopter une attitude irrespectueuse que ce soit envers SIEMENS ou envers la SPRL ENERCON.

Le demandeur affirme qu'aucune pancarte n'interdisait l'entrée du site de SIEMENS et la défenderesse n'en apporte pas la preuve.

Par ailleurs, il n'est pas contesté que le demandeur et son collègue ont obtempéré suite à l'information qu'ils étaient sur le site SIEMENS et sont partis faire le barbecue plus loin.

La société interprète cet incident à la lumière des relations commerciales (concurrence) entre ENERCON et SIEMENS en lui donnant une portée excessive et en prêtant au demandeur une intention qu'il n'avait pas : le demandeur n'a pas voulu porter atteinte à l'image de la société ENERCON.

Certes la SPRL ENERCON a dû donner des explications à son client suite au mail reçu le 8 septembre 2016. Le mécontentement du client devait toutefois être resitué dans son contexte eu égard aux explications fournies par le demandeur.

Quant aux questions de sécurité invoquées pour la première fois dans les conclusions, cet élément n'était pas mentionné dans la lettre de rupture. La société fait valoir que la photo prise le 8 septembre 2016 montre le demandeur sans casque de sécurité. Il est impossible pour le Tribunal de détecter sur base de cette photo la distance qu'il peut y avoir entre le demandeur et l'éolienne. Si le port du casque avait été obligatoire à cet endroit, il est surprenant que la société - qui fait des règles de sécurité son cheval de bataille - n'en ait pas fait le reproche plus tôt.

Monsieur P. a relevé d'ailleurs à juste titre que les pales n'étaient pas installées et aucun travail de grutage n'était en cours.

2° Non respect des procédures de réparations des pales sur un chantier à Heinerscheid

Le 6 septembre 2016, il est demandé à Monsieur P. d'effectuer des travaux de maintenance sur un site ENERCON situé à Heinerscheid- Luxembourg.

La société reproche à Monsieur P. de ne pas avoir respecté la procédure applicable aux réparations et avoir effectué les réparations sans envoyer de photo et sans attendre les instructions, ce qui a nécessité une seconde intervention le lendemain.

La société expose que la procédure normalement applicable est la suivante :

- 1° Envoi de photographies actualisées des dégâts au support *rotorblade* ;
- 2° Sur base de ces photographies, des instructions sont composées par le 2nd support *Rotorblade* ;
- 3° Le 2nd support *Rotorblade* communique les instructions de réparation par email.

Il existe également une procédure d'enregistrement des données qui est décrite dans un document de 15 pages intitulé système MAM (voir pièce n°13 du dossier de la société).

La société invoque que le non respect des procédures internes par le demandeur a entraîné une seconde intervention et partant un surcout pour la société : coût total de 6.500 € alors que, selon la société, ce type de réparation engendrerait un cout de 2.500 €.

Le demandeur conteste avoir commis une faute. Il soutient avoir agi dans les meilleurs délais et ne pas avoir pu envoyer de photo faute de réseau (4G inopérante) le 6 septembre 2016.

Dans son courrier du 21 septembre 2016, il s'est expliqué comme suit :

« Concernant la réparation effectuée sur la pale endommagée, tout ce qui a pu être effectué l'a été dans le meilleur délai et n'a entraîné aucun surcoût pour la société. Nous sommes arrivés sur site vers 11h30 avec les photos du dégât et un ordre de travail afin que la réparation soit effectuée "ASAP". En dépit du fait que les pales n'étaient pas accessibles facilement, nous nous sommes débrouillés afin de réparer un premier dégât, une simple éraflure qui n'était pas assez profonde pour endommager la fibre. Nous avons poncé et réappliqué de la peinture sur ce premier dégât. Nous avons ensuite poncé le second dégât et pris des photos. La fibre n'ayant été touchée qu'en surface,

j'ai appliqué, conformément à ma formation antérieure, un durcisseur (Macroplast) afin d'empêcher que le dégât ne grandisse éventuellement. Dès lors que nous étions au Luxembourg, où notre internet ne fonctionne pas et qu'il aurait fallu franchir la frontière pour envoyer des photos en Allemagne, le temps disponible ce mardi 6 septembre ne permettait plus d'obtenir des instructions complémentaires ce même jour. Par ailleurs, nous ne disposions pas des outils nécessaires (échelle ..) pour opérer sur ces pales. En raison de l'heure avancée et des instructions données, nous avons donc pris l'initiative de remettre en peinture la zone endommagée car même dans l'hypothèse où nous aurions reçu ultérieurement l'instruction de placer une fibre de renfort, celle-ci n'aurait pu être mise en place que le lendemain en raison du temps de durcissement de la résine qui est de l'ordre de 8 heures. J'ai dûment informé et prévenu le chef de chantier, un certain Mr H. , que nous risquions de revenir le lendemain si le support Allemand estimait qu'il fallait remettre une couche de fibre. Dans le meilleur des cas, nous n'aurions pas été forcés de revenir ultérieurement si l'Allemagne avait estimé notre première intervention suffisante. Nous répondions ainsi parfaitement à l'injonction d'agir « ASAP ». A aucun moment nous n'avons voulu mettre un emplâtre sur une jambe de bois et nous pensions encore une fois agir non seulement dans le meilleur intérêt de notre société mais aussi conformément aux instructions qui nous avaient été données. Aucun retard n'a résulté de notre intervention ainsi qu'en témoigne la situation du chantier le jeudi 8 septembre. »

Le conseil du demandeur soutient que :

- la société n'établit pas que les procédures vantées en conclusions auraient été portées à la connaissance du demandeur ;
- le demandeur ne disposait pas de réseau de sorte qu'il était impossible d'envoyer des photos des dégâts le 6 septembre 2016;
- il a prévenu le lendemain son supérieur des réparations effectuées,
- le demandeur a effectué une première réparation le 6 septembre et a été envoyé le lendemain, soit le 7 septembre 2016 pour une seconde réparation, ce qui montre qu'il n'était pas incompetent.

Le Tribunal considère que l'employeur ne rapporte pas la preuve de ce que les procédures internes de réparations et d'enregistrement des données ont été communiquées au demandeur.

La société reconnaît que le 7 septembre 2016 Monsieur P. , envoyé à nouveau sur le site d'Heinersheid, a envoyé une photo du dégât avant de procéder à la 2^{ème} réparation selon les instructions reçues (voir pièce n°15 du dossier de la société).

Sur base des explications des parties, le Tribunal estime qu'il n'est pas démontré que Monsieur P. n'a pas respecté les procédures qui lui avaient été communiquées.

3° Avertissements préalables.

Le demandeur conteste avoir reçu des avertissements verbaux. Deux avertissements écrits sont produits pour toute la période d'occupation (qui a duré un peu plus de 3 ans et 3 mois).

3.1. Avertissement du 6 octobre 2015

Dans ce courrier, il est reproché une arrivée tardive au travail de 5 minutes : Monsieur P. est arrivé à 8 H05 au lieu de 8 H.

Un seul retard de 5 minutes ne peut être jugé comme un motif « raisonnable », un motif suffisant justifiant le licenciement. Il ne suffit pas en effet que le motif soit simplement lié à l'attitude ; il faut aussi que le licenciement aurait été décidé par un employeur raisonnable placé dans les mêmes circonstances.

3.2. Avertissement du 11 avril 2016.

Le demandeur a refusé de participer à une formation *rotorblade* du 11 avril 2016 (de 3 semaines) pour raisons familiales (hospitalisation de son fils).

Il s'en est expliqué : il lui était impossible de partir en formation pour 3 semaines en Allemagne alors qu'il n'avait été prévenu que le 8 avril 2016. Le directeur de l'époque, Monsieur M. a accepté ses explications et l'a inscrit à la formation ultérieure.

Le demandeur soutient que, durant le cours de l'exécution de son contrat de travail, il a effectué de nombreuses heures supplémentaires et que son seul refus de participer à une formation de 3 semaines à l'étranger ne peut justifier le grief de manque de flexibilité.

En résumé, il n'est pas établi que le comportement du demandeur ait été inadéquat ; la prétendue atteinte à l'image de la société n'est pas démontrée ni le non respect des règles de procédure de sécurité. Quant aux procédures de réparation des éoliennes et à la procédure d'enregistrement des données (système MAM), il n'est pas établi que ces règles aient été portées à la connaissance du demandeur.

Les manquements invoqués à l'encontre du travailleur ne sont pas établis.

Le seul élément « valable » lié à l'attitude concerne un retard de 5 minutes au travail.

Au vu des explications des parties et de leur dossier de pièces, le Tribunal ne peut se départir du sentiment que le licenciement du demandeur a été décidé à la légère et n'aurait pas été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Le licenciement du demandeur n'est pas justifié par des motifs raisonnables de sorte que la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable est fondée en son principe.

Au niveau de la fourchette de la sanction, on peut regretter que les partenaires sociaux n'aient pas davantage donné d'indication au juge, sur les critères à retenir. Le commentaire de l'article 9 par les partenaires sociaux mentionne juste que « *le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable*

du licenciement », ce qui fait dire au premier commentateur ⁶ que le montant de l'indemnité dépendrait de l'intensité du caractère abusif du licenciement.

La partie demanderesse ne justifie pas le montant maximal de 17 semaines qui est réclamé et à titre subsidiaire, la société demande la réduction au montant minimal de 3 semaines. Aucun élément pertinent n'est invoqué pour apprécier l'ampleur du dommage (pas de publicité négative ni d'atteinte à la réputation ou de faux motif inventé de toute pièce) ;

S'agissant d'un défaut de preuve de ce que le congé est lié au comportement du demandeur (qui n'aurait pas respecté des procédures), le Tribunal estime que la gradation du caractère manifestement déraisonnable est objectivement impossible à déterminer. A l'instar de certaines décisions, le Tribunal est d'avis de retenir la fourchette moyenne soit 10 semaines pour fixer le montant de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable (voir sur le choix de 10 semaines : T.Trav. Bruxelles 14 janvier 2016, R.G. 14/9880/A ; C. Trav. Liège 8 février 2017, R.G. 2016 AL/328, JTT 2017, p.153-155 ; T.Trav Liège, div. Dinant, 2 juin 2017 R.G.16/531/A ; C.trav. Liège, div. Namur, 26 septembre 2017, R.G. 2016/AN/204).

Le Tribunal fixera l'indemnité à 10 semaines comme suit : (10 X 38 heures X 15,2699 €) = **5.802,56€**.

Dépens et exécution provisoire

La société défenderesse doit être condamnée aux dépens de l'instance liquidés par le conseil du demandeur à 1.080 € étant l'indemnité de procédure.

Conformément à l'article 1397 du Code judiciaire tel que modifié par la loi du 19 octobre 2015, l'exécution provisoire du jugement définitif contradictoire est de droit nonobstant appel. Il n'y a pas lieu de déroger à l'article 1397 du Code judiciaire : le présent jugement sera exécutoire nonobstant appel.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement,

Déclare la demande recevable et fondée, dans la mesure ci-après déterminée ;

Condamne la partie défenderesse à payer à Monsieur P. la somme de **5.802,56 €**, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable égale à 10 semaines, à augmenter des intérêts au taux légal à dater du 9 septembre 2016 jusqu'à parfait paiement ;

⁶ Voir Paul CRAHAY, Motivation du licenciement et licenciement manifestement déraisonnable, Orientations 2014/4, p.2 et suivantes et sp. p.10.

Condamne la partie défenderesse aux frais et dépens de l'instance liquidés par la partie demanderesse à 1.080 € étant l'indemnité de procédure ;

Dit qu'il n'est pas dérogé à l'article 1397 du Code judiciaire et partant autorise l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant tout recours et sans caution;

Ainsi rendu et signé par la **deuxième** chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, composée de :

Mme N. MALMENDIER
M.GRENIER
M.DENIES
M. MATHY

Vice- présidente au Tribunal du travail,
Juge social au titre d'employeur,
Juge social au titre de travailleur ouvrier,
Greffier.

MATHY

DENIES

GRENIER

MALMENDIER

Et prononcé à l'audience publique du **huit octobre deux mille dix huit** de la **deuxième** chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, par Mme MALMENDIER, Vice- Présidente au Tribunal du travail, présidant la 2^{ème} chambre, assistée de Monsieur MATHY, Greffier.

Le Greffier,

MATHY

La Vice- Présidente,

MALMENDIER