



Numéro de rôle : 20/1893/A
Numéro de répertoire : rep 21/5026
Chambre : 3ème
Parties en cause : V c/TELE-TECHNIQUE- GENERALE SA
Type de Jgt Jgt cont dde principale partiellement fondé Dde reconventionnelle non fondée

Expédition

Délivrée à :	Délivrée à :
Le :	Le :

Appel

Formé le :
Par :

**TRIBUNAL DU TRAVAIL
DU HAINAUT
Division de Charleroi**

JUGEMENT

**Audience publique du
7 juin 2021**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 20/1893/A - Jugement du 7 juin 2021

La 3ème chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, après en avoir délibéré, a rendu le jugement suivant :

En cause de : **Monsieur V**

partie demanderesse au principal, défenderesse sur reconvention comparaisant par Maître

Contre : **La SA TELE-TECHNIQUE-GENERALE ,**
BCE 0428.409.903
Dont le siège est sis
Avenue d'Heppignies 94 bte G

6220 HEPPIGNIES

partie défenderesse au principal, demanderesse sur reconvention comparaisant par Maître

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

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

Vu la citation en date du 10 novembre 2010 de l'Huissier de justice suppléant remplaçant Maître , Huissier de Justice de résidence à Charleroi ;

Vu les conclusions de synthèse de Mr V reçues au greffe le 5 mars 2021 ;

Vu les conclusions de synthèse de la S.A. TELE-TECHNIQUE-GENERALE (TTG) reçues au greffe le 2 avril 2021 ;

Vu la fixation de la cause en application de l'article 747 du Code Judiciaire à l'audience du 03/05/2021, à laquelle les parties ont été entendues en leurs explications et plaidoiries ;

Vu les nouvelles conclusions de synthèse de Mr V et les dossiers des parties déposés à cette même audience ;

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 20/1893/A - Jugement du 7 juin 2021

Tentative de conciliation

La tentative de conciliation prévue à l'article 734 du code judiciaire, a eu lieu à l'audience du 3 mai 2021, mais n'a pas abouti ;

Objet de la demande principale

Monsieur VI sollicite :

- la résolution judiciaire du contrat de travail conclu le 14 septembre 1994 aux torts de l'employeur ;
- la condamnation de la SA. TELE-TECHNIQUE-GENERALE au paiement des montants suivants :
 - 170.245,78 EUR provisionnels, à titre de dommages-intérêts en raison du préjudice découlant de la perte de son emploi ;
 - 7.579,28 EUR nets provisionnels, à titre de dommages-intérêts en raison du préjudice financier subi du fait de la perte de rémunération depuis le 3 mars 2020 ;
 - 1.201,00 EUR nets provisionnels, à titre de dommages-intérêts en raison du préjudice financier découlant des frais médicaux exposés ;
 - 5.000 EUR nets à titre de dommages-intérêts en raison du préjudice moral subi du fait de l'isolement au travail (« bore-out ») ;
 - 1 EUR provisionnel à titre de pécule de vacances 2020 ;
 - les intérêts légaux et judiciaires sur les montants qui précèdent.

Il sollicite également :

- la condamnation de la SA. TELE-TECHNIQUE-GENERALE aux frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 6.000 EUR ;
- l'exécution provisoire du jugement à intervenir, nonobstant tout recours et à l'exclusion du cantonnement.

Objet de la demande reconventionnelle

Par ses conclusions déposées au greffe le 2 avril 2021, la SA. TELE-TECHNIQUE-GENERALE (« TTG ») sollicite :

1. concernant la demande de résolution judiciaire :

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 20/1893/A - Jugement du 7 juin 2021

(i) à titre principal,

- que soient rejetées la demande de résolution judiciaire du contrat de travail aux torts de TTG et, par conséquent, la demande de dommages et intérêts pour la perte d'emploi ;
- à titre reconventionnel, la résolution judiciaire du contrat aux torts de Monsieur V
- la condamnation de Monsieur V : à 1€ provisionnel au titre de dommage et intérêts en raison de la rupture du contrat à ses torts ;

(ii) à titre subsidiaire,

- la résolution judiciaire du contrat aux torts des deux parties ;
- que soit rejetée la demande de dommages et intérêts pour la perte de l'emploi aux torts de TTG ;

(iii) à titre infiniment subsidiaire, si par impossible la rupture du contrat devait être prononcée aux torts exclusif de TTG, que soit rejetée la demande de dommages et intérêts pour la perte de l'emploi aux torts de TTG ou à titre subsidiaire les réduire au montant de 1 € symbolique ou à titre infiniment subsidiaire de les réduire au montant correspondant au dommage réellement subi par Monsieur V ou, à titre encore plus subsidiaire, la réduction du montant de l'indemnité forfaitaire sollicitée par Monsieur V au montant maximum de 161.215,25 euros bruts.

2. concernant les autres chefs de demandes de dommages et intérêts :

(i) à titre principal, que soient rejetées les demandes en raison de l'absence de toute faute dans le chef de TTG ou, à titre subsidiaire, en raison de l'absence de dommage découlant de la prétendue faute ;

(ii) à titre subsidiaire, si par impossible une faute devait être retenue dans le chef de TTG ayant causé une dommage à Monsieur V ; la réduction à 1 € symbolique des montants des différents postes de dommages et intérêts.

La S.A. TELE-TECHNIQUE-GENERALE sollicite, en tout état de cause :

- que soit rejetée la demande d'ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir nonobstant appel, sans caution ni offre de cantonnement ;
- la condamnation de Mr V au paiement de la totalité des dépens, en ce compris l'indemnité de procédure, liquidée à 6.000 euros.

Faits.

Il n'est pas contesté que Mr V. est entré au service de la S.A. TELE-TECHNIQUE-GENERALE le 14 septembre 1994 en qualité de technicien.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 20/1893/A - Jugement du 7 juin 2021

Par un contrat signé le 22 juin 2009, il a été engagé en qualité de représentant de commerce à dater du 1^{er} août 2009 (voir pièce 2 du dossier de la S.A. TELE-TECHNIQUE-GENERALE).

Par un avenant au contrat, signé le 8 juin 2017, il a été engagé en qualité de « Product Manager » à dater du 1^{er} juin 2017 (voir pièce 3 du dossier de la S.A. TELE-TECHNIQUE-GENERALE).

L'avenant précise : « Ceci est un poste de band 3. A partir de cette date, le salaire s'élèvera à un montant mensuel brut de 4.240,41€ ».

Au mois de février 2019, Mr B, alors directeur général de la S.A. TELE-TECHNIQUE-GENERALE, annonce son départ à la pension au 1^{er} novembre 2019 et demande à Mr V si cela l'intéresserait de le remplacer dans cette fonction.

Mr B précise dans l'attestation qu'il rédige à l'occasion du présent litige que : « ce dernier me confirme alors être intéressé. Je lui indique que cette passation ne se négocie pas avec moi-même directement mais avec Mr D (Directeur général de TTG/VSK) » (voir pièce 1 du dossier de Mr V).

Mr V précise dans ses conclusions qu'une rencontre a eu lieu entre lui et Mr D et que ce dernier lui a précisé qu'il ne souhaitait pas désigner un directeur pour la société mais bien un responsable du site d'Heppignies.

Le 13 mai 2019, Mr V adresse un courriel à Mr D pour lui demander quels seront ses objectifs, son statut et sa rémunération.

Il précise : « Lorsqu'on s'investit, c'est souvent au détriment d'autres choses, telles que le privé ou la famille, cela ne devrait-il pas être compensé ? Accepterais-tu un emploi certes gratifiant au niveau du challenge humain sans compensation ? Je ne veux pas que tu sois ou que je sois pris au dépourvu ou mis sous le fait accompli et encore une fois je comprends ton envie ou ta demande de ne pas reconduire un nouveau directeur mais je te cite « je souhaite un bras droit et un référent », je pense donc que ce mail a tout son sens » (voir pièce 9 du dossier de la S.A. TELE-TECHNIQUE-GENERALE).

Le 18 septembre 2019, Mr D a adressé à Mme V du service du personnel le courriel suivant :

« Ik heb op 12/09/2019 een gesprek gehad met rond zijn vraag indien de combinatie solutions manager en site leader een band 4 rol zijn.
Antwoord : site leader rol is geen echte functie maar eerder een bijkomende rol. Solutions manager is een band 3 functie » (voir pièce 10 du dossier de la S.A. TELE-TECHNIQUE-GENERALE).

Traduction libre de TTG, non contestée :

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 20/1893/A - Jugement du 7 juin 2021

« J'ai eu une réunion le 12 septembre 2019 avec [redacted] concernant sa question de savoir si la combinaison des fonctions de solutions manager et de site leader constituait une fonction de band 4. Réponse : le rôle de site leader n'est pas une réelle fonction mais plutôt un rôle subsidiaire. Solutions manager est une fonction de band 3 »

Un nouvel avenant, établi le 27 juin 2019, mentionne que Mr V [redacted] est engagé en qualité de Solutions manager à partir du 1^{er} novembre 2019, avec un salaire mensuel brut de 4.800€ (pièce 4 du dossier de TTG).

Mr V [redacted] précise en termes de conclusions que cet avenant lui a été soumis pour signature au mois de septembre 2019.

Le 24 octobre 2019, Mr B. [redacted] adresse un courrier à ses clients pour les informer officiellement du fait que ses fonctions de directeur général et de directeur commercial prendront fin le 31 octobre 2019.

Il précise, par ce même courrier, que ses activités seront réparties entre :

- Mr D. [redacted], qui reprend ses activités de directeur général ;
- Mr Ve [redacted], qui assurera la direction commerciale avec la même équipe de délégués ;
- Mr V [redacted] : qui prend le rôle de « site leader » et « complète ainsi ses fonctions de responsable produits » (voir pièce 21 du dossier de Mr V [redacted]).

L'organigramme de présentation au personnel du mois de novembre 2019 mentionne Mr D. [redacted] en qualité de General Manager, Mr Ve [redacted] en qualité de Sales Manager et Mr V [redacted] en qualité de Solutions Manager/Site leader (voir pièce 7 du dossier de la S.A. TELE-TECHNIQUE-GENERALE).

Il n'est par ailleurs pas contesté que Mr V [redacted] s'est trouvé en incapacité de travail à partir du 3 février 2020.

Le 16 septembre 2020, le conseil de Mr V [redacted] adresse une lettre recommandée à la défenderesse au principal pour lui faire part du fait que :

- La fonction de « site leader qui a été confiée à son client en sus de sa fonction de Solutions Manager est en réalité une coquille vide et se résume en une fonction de super-concierger chargé d'assurer l'intendance et la sécurité du bâtiment ;
- depuis le 4 novembre 2019, soit après le départ de Mr B. [redacted], Mr V [redacted] n'a quasi plus rien eu à faire, a été exclu des réunions et s'est retrouvé seul dans son bureau, sans aucune tâche à accomplir ;
- dans un tel climat, Mr V [redacted] a craqué tant physiquement que moralement et est depuis le 3 février 2020 en incapacité de travail, souffrant d'un bore-out avec épuisement physique et émotionnel (voir pièce 4 du dossier de Mr V [redacted]).

Dans ce courrier, le conseil de Mr V [redacted] fait valoir que la S.A. TELE-TECHNIQUE-GENERALE a,

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 20/1893/A - Jugement du 7 juin 2021

de manière grave, agi fautivement en ne respectant pas ses obligations en matière de bien-être au travail ce, en violation des articles 20,2° de la loi du 3 juillet 1978 et 5 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Il estime également que la S.A. TELE-TECHNIQUE-GENERALE n'a pas respecté les articles 4 et 32 de la loi du 4 août 1996 ainsi que les articles I.3-1, I.3-4 et I.3-5 du Code du bien-être au travail.

Il fait en effet valoir que : « *La réorganisation du travail et les conséquences sur les prérogatives de mon client auraient dû amener à tout le moins l'employeur à procéder à une analyse des risques psychosociaux et surtout à adopter des mesures de prévention afin d'empêcher la survenance d'un bore-out générateur de stress au travail et ensuite d'une longue incapacité de travail (...)*

Monsieur V a donc été exposé de manière totalement injustifiée à des risques psychosociaux fort importants et ceci par la faute de son employeur. Le préjudice qui en résulte est manifeste. Il est d'ordre moral et matériel car il impacte de manière significative son état de santé actuel. Cet élément est dûment démontré par l'attestation d'un médecin spécialiste en la matière, le Docteur Vanderheyden ».

Le conseil de Mr V estime en conséquence que :

- en raison des fautes commises par son employeur et ses préposés et au regard des obligations en matière de bien-être au travail, son client est fondé à réclamer l'indemnisation de son préjudice ;
- il se réserve également le droit de déposer plainte auprès de l'auditorat du travail en raison de la méconnaissance par l'employeur de ses obligations en matière de bien-être au travail ;
- son client se réserve le droit de solliciter la résolution de son contrat de travail aux torts de la société vu l'importance des manquements constatés et le danger que représente pour sa santé le maintien de celui-ci.

Le conseil de Mr V précise enfin que : « *A défaut de réponse dans la quinzaine, mon client m'a demandé d'introduire sans nouveau délai la procédure adéquate. Je tenais à vous le préciser. La présente vaut mise en demeure ».*

Par un courriel adressé le 1^{er} octobre 2020 à la défenderesse au principal, le conseil du demandeur s'étonne de l'absence de réponse à son courrier du 20 septembre 2020 et précise : « *Je ne peux donc qu'introduire la procédure annoncée* » (voir pièce 9 du dossier de Mr V).

Par un courriel du même jour, Mr D accuse réception du courriel et confirme que la S.A. TELE-TECHNIQUE-GENERALE est en train d'étudier attentivement la demande de Mr V et lui reviendra dans les plus brefs délais (voir pièce 10 du dossier de Mr V).

Par courrier du 12 octobre 2020, le conseil de la S.A. TELE-TECHNIQUE-GENERALE précise consulter sa cliente et communiquer prochainement la position de cette dernière (voir pièce 11 du dossier de Mr V).

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 20/1893/A - Jugement du 7 juin 2021

A l'audience, le conseil de la S.A. TELE-TECHNIQUE-GENERALE a affirmé qu'il a, ainsi que d'autres membres du cabinet, été infecté par le coronavirus en octobre 2020 et qu'il en a averti le conseil du demandeur par courrier, ce que celui-ci n'a pas contesté lors de cette audience.

Par un courriel du vendredi 6 novembre 2020, le conseil de Mr V a informé le conseil de la S.A. TELE-TECHNIQUE-GENERALE du fait qu'il avait mandaté un huissier de justice pour lancer citation. (voir pièce 15 du dossier de Mr V).

Cette dernière a été signifiée le 10 novembre 2020.

Par un courriel du 27 janvier 2021, Mr V informe la S.A. TELE-TECHNIQUE-GENERALE que son état de santé s'est amélioré et qu'en accord avec son médecin, il sera de retour au travail le lundi 1^{er} février 2021 (voir pièce 12 du dossier de la S.A. TELE-TECHNIQUE-GENERALE).

Par un courrier recommandé du 28 janvier 2021, la S.A. TELE-TECHNIQUE-GENERALE accuse réception du courriel de Mr V et précise :

« Votre retour au travail prendra effet le 1/2/2021. A partir de ce moment, vous recevrez également votre salaire et vos avantages normaux.

Cependant, comme vous avez été absent pendant un an pour cause de maladie, nous devons nous organiser pour votre retour. Votre santé est importante pour nous, c'est pourquoi nous nous efforçons d'assurer un retour positif et en douceur. Afin d'y arriver, nous vous proposons de reprendre le travail le mercredi 3/2/2021. Cela nous permettra de régler toutes les questions pratiques qui se pose pour votre reprise.

Le 3/2/2021, nous vous attendons à 8h30 à TTG. Vous pourrez y prendre votre nouvel ordinateur portable et vous rendre au siège de Diegem, afin que votre PC et votre GSM puissent être reconfigurés par notre service informatique. Nous vous fournirons à cet effet un certificat «Covid» justifiant votre déplacement et le passage dans les bureaux dans le respect des règles de distanciation imposées par l'Arrêté Ministériel du 28 octobre 2020.

En raison de la situation Covid-19, nos employés sont obligés de travailler à domicile (dans la mesure du possible). Cette mesure s'appliquera également à vous à partir du jeudi 4/2/2021, après que vous aurez reçu tous les documents nécessaires à la reprise de votre travail. Veuillez confirmer (par courriel) que vous avez reçu cette lettre et que vous l'acceptez. » (Pièces 13 du dossier de la S.A. TTG et 22 du dossier de Mr V).

En réponse à ce courrier, Monsieur V a adressé à la S.A. TTG le 29 janvier 2021 un courriel libellé comme suit :

« Madame,

Monsieur,

J'accuse bonne réception de votre lettre du 28 janvier, que vous m'avez adressée par email hier à 18h.

Je ne peux malheureusement pas en accepter le contenu.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 20/1893/A - Jugement du 7 juin 2021

Comme indiqué dans mon email du 27 janvier dernier, mon médecin a décidé que j'étais apte à reprendre le travail.

Mon dernier certificat médical couvre une période expirant le 31 janvier 2021.

Il n'y a donc aucune raison objective de ne pas me laisser reprendre le travail le 1^{er} février 2021, outre que fournir le travail convenu est une obligation de l'employeur.

Je ne perçois d'ailleurs pas ce qu'une reprise deux jours plus tard, le 3 février, comme vous le préconisez, aurait de « plus doux ».

Votre appréciation de mon état de santé ne peut bien sûr pas supplanter celle de mon Neurologue.

De surcroît, j'apprends qu'une réunion du personnel doit se tenir par visioconférence le lundi 1^{er} février 2021, à 10 heures.

Dans la mesure où je fais toujours partie du personnel de TTG et a fortiori puisque je serai désormais apte au travail, je ne vois aucune raison de me priver d'accès à cette réunion du personnel.

Ceci est d'autant plus vrai que je comprends que des annonces importantes quant à l'organisation de l'entreprise vont être faites à cette occasion.

Je vous prie donc de bien vouloir me communiquer les codes d'accès à cette réunion.

Pour les mêmes raisons, j'insiste pour assister à la réunion commerciale de mardi, à 14 heures, au siège à Diegem.

Je tenais à vous aviser de ce qui précède.

Vous comprendrez aisément que j'analyse cette tentative de m'écarter de deux réunions importantes comme se plaçant dans la continuité de l'isolement dont j'ai fait l'objet depuis le mois de novembre 2019.

Enfin, je tiens à souligner que je suis interpellé de la tonalité de votre lettre du 28 janvier, en particulier s'agissant de votre prétendue attention quant à mon bien-être, dans la mesure où vous n'avez jamais daigné, ni vous, ni votre avocat, répondre à mes interpellations portant précisément sur mon absence de bien-être au travail. J'apprends donc aujourd'hui que vous contestez ce que vous nommez mes « allégations ». En tout état de cause, votre silence m'a contraint à introduire une procédure judiciaire.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur général, l'expression de mes sentiments distingués. »
(Pièces 23 du dossier de Mr V et 14 du dossier de la S.A. TTG).

La S.A. TELE-TECHNIQUE-GENERALE a répondu comme suit par un courriel du 29 janvier 2021 :
« Cher Monsieur V

Nous sommes extrêmement surpris pour ne pas dire choqué par votre réaction de ce jour.

1.

Pour rappel, vous semblez l'ignorer, nous sommes en pleine période Covid avec une obligation de télétravailler pour tout le monde. Ceci rend évidemment plus compliqué votre retour — annoncé en toute dernière minute — pour de simples questions organisationnelles et notamment de vous délivrer le matériel informatique vous permettant de travailler. Malheureusement nous ne sommes pas en mesure de le faire avant le mercredi 3 février et ce sans qu'il en résulte aucune intention ni de ne pas vous donner du travail ni de vous « exclure ». Vous serez cependant payé et sur le payroll dès le lundi 1^{er} février.

Concernant la « tentative de vous écarter de deux réunions importantes », soyons très clairs :

(i) il n'y a rien dans notre courrier du 28 janvier 2021 qui porterait interdiction d'y participer ;

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 20/1893/A - Jugement du 7 juin 2021

(ii) libre à vous de participer à la réunion du 1^{er} février à 10h si vous le souhaitez et les codes de la réunion vous seront communiqués par email séparé. Vous l'auriez demandé calmement vous les auriez aussi obtenus ;

(iii) pour la réunion du 2 février 2021, le contenu de cette réunion prévue bien avant votre annonce de retour ne justifie pas votre présence et ne rentre pas en soi dans votre rôle de « Solutions manager » (...) (voir pièce 15 du dossier de la S.A. TTG).

Mr V a répondu en ces termes par un courriel du 29 janvier 2021 :

« J'accuse réception de votre mail ainsi que des codes pour l'accès à la réunion de lundi. Vous me précisez que rien ne m'interdisait dans votre courrier du 28 janvier d'y participer. C'est véritablement inverser les choses puisque non seulement vous me demandez de ne revenir au travail que mercredi mais que vous m'avez également dissimulé l'existence de cette réunion. Par ailleurs en ne disposant pas des codes je ne pouvais de facto y participer... Par ailleurs pour ce qui est de la réunion de mardi au siège de Diegem il s'agit d'une réunion commerciale dont vous m'avez également caché l'existence. Vous justifiez à présent mon exclusion de celle-ci au motif que celle-ci était prévue avant mon retour et que rien ne justifie ma présence. Je conteste cette explication. En effet, j'ai toujours participé à toutes les réunions commerciales en qualité de « Solutions manager » car ces réunions sont essentielles pour la coordination de l'activité. Ma présence est donc pleinement justifiée de la même manière qu'elle l'était pour le passé. Je réitère donc ma demande de pouvoir assister à cette réunion et vous demande de bien vouloir me confirmer que mon nom fera partie de la liste des participants et que l'accès au locaux me sera donné préalablement par mail, en temps utile, afin d'y participer.

Je regrette que vous puissiez interpréter mes demandes comme étant agressives. Elles sont légitimes au regard de vos obligations d'employeur et formulées de manière neutre en vue de préserver mes droits. Rien de plus.

Pour le surplus je conteste vos affirmations et interprétations. J'imagine que celles-ci seront reprises par votre avocat dans le cadre de la procédure. Il y sera répondu dans ce cadre. » (Pièces 23 du dossier de Mr V et 16 du dossier de la S.A. TTG).

Discussion

1. Quant à la demande principale

1. 1. Quant à la demande de résolution judiciaire du contrat de travail

1.1.1. Rappel des principes applicables

Dans un arrêt du 17 septembre 2018, la Cour du Travail de Mons rappelle comme suit les principes applicables :

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 20/1893/A - Jugement du 7 juin 2021

« La résolution judiciaire se fonde sur le constat de base selon lequel lorsqu'une partie reste en défaut d'exécuter correctement ses obligations, elle ne modifie pas le contrat de travail avenant entre parties mais se limite « in fine » à manquer à ses devoirs lui imposés par ledit contrat. Pareil manquement ne s'identifie donc pas à un acte équipollent à rupture mais, au contraire, à une inexécution fautive du contrat de travail.

Dans la mesure où, en vertu de l'article 1184, alinéa 2, du Code civil, en cas de manquement contractuel, « le contrat n'est point résolu de plein droit », le débiteur de l'obligation pourra introduire une action devant le tribunal du travail aux fins de demander au juge de résoudre le contrat.

En effet, dans ce type de contrat, le créancier ne peut continuer à respecter ses obligations alors que son cocontractant ne respecte pas, quant à lui, les siennes.

La résolution judiciaire apparaît, ainsi, comme une conséquence somme toute logique de l'inexécution importante des obligations, entraînant, le cas échéant, l'octroi de dommages et intérêts au profit de la victime du manquement (M. DAVAGLE, « La résolution judiciaire d'un contrat de travail », Ors., 1995, pp. 187 et 196 et les nombreuses références citées par l'auteur à la note 6 de son étude ; C. WANTIEZ, « La résolution judiciaire du contrat de travail : quelques précisions », JTT, 1989, p. 134 à 139).

La demande de résolution judiciaire ne constitue, toutefois, qu'une des possibilités offertes au créancier de l'obligation qui peut, bien sûr, préférer le maintien du lien contractuel tout en sollicitant du juge qu'il contraigne l'autre partie à exécuter correctement les termes du contrat, soit en nature, soit par équivalent, c'est-à-dire sous la forme de dommages et intérêts qui réparent le dommage subi. (H. DE PAGE, « Traité élémentaire de droit civil belge », Tome II, Bruxelles, Bruylant, 1934, p. 719).

« Le choix réservé aux créanciers est absolu et aucun texte de loi ne vient comme tel le limiter ou le conditionner », observe H. DE PAGE (op.cit., p. 727).

Ainsi, si le créancier sollicite l'exécution du contrat, le juge devra respecter ce choix. Par contre, le débiteur défaillant ne peut, évidemment, solliciter la résolution du contrat sur base de ses propres fautes (S. STIJNS, « Résolution judiciaire et non judiciaire des contrats pour inexécution », in « La théorie générale des obligations », CUP, vol. 27, 1998, p. 199 et 200).

Doctrine et jurisprudence s'accordent unanimement pour considérer que la résolution judiciaire exige que le manquement soit suffisamment grave pour justifier la décision du juge (N. BEAUFILS, « La résolution judiciaire » in « Engager, occuper, licencier », Diegem, Kluwer, 1996, L.1.2., n°610; M. DAVAGLE, op. cit., p. 187).

Les auteurs et la jurisprudence précisent, à cet effet, que « par faute révélant une certaine gravité », le législateur a entendu exclure que la résolution judiciaire puisse être obtenue pour un manquement quelconque (P. VAN OMMESLAEGHE, « Examen de jurisprudence (1974-1982), Les obligations, R.C.J.B., 1986, p. 33, n°130) un simple motif d'équité (Cass., 19/11/1982, Pas., 1983, I, p. 342) ou, encore, pour un « manquement anodin » ou à une obligation secondaire (M. DAVAGLE, « La résolution judiciaire d'un contrat de travail », Ors., 1995, p. 187, note 13), le manquement reproché devant être suffisamment important pour entraîner la résolution judiciaire du contrat. » (C. trav. Mons, 17 septembre 2018, R.G. 2017/AM/265).

1.1.2. En l'espèce

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 20/1893/A - Jugement du 7 juin 2021

En l'espèce, Mr V reproche à la S.A. TELE-TECHNIQUE-GENERALE :

- d'avoir manqué à son obligation de lui fournir le travail convenu (violation des articles 16 et 20, 1° de la loi du 3 juillet 1978) ;
- de ne pas avoir analysé correctement les risques inhérents à l'organisation du travail sur le bien-être au travail et de ne pas avoir adopté des mesures de prévention afin d'empêcher la survenance d'un bore-out générateur de stress au travail (violation des articles 20, 2° de la loi du 3 juillet 1978, 4, 5 et 32 de la loi du 4 août 1996 ainsi que des articles I.3-1, I.3-4 et I.4-4, §3 du Code du bien-être au travail).

a. Quant au non- respect de l'obligation de fournir du travail

Monsieur V ne produit aucun élément de nature à établir qu'au cours des mois de novembre et décembre 2019 ainsi que janvier 2020, il s'est retrouvé privé de tout travail à la suite de la réorganisation décidée par son employeur, qu'il a été exclu des réunions et qu'il se retrouvait seul dans son bureau sans aucune tâche à accomplir.

Le Tribunal relève à cet égard que Mr V n'a d'ailleurs, à aucun moment au cours de cette période, interpellé son employeur quant à un manque de travail.

Il reconnaît par ailleurs lui-même, dans un courriel qu'il adresse à son employeur le 29 janvier 2021 avoir « *toujours participé à toutes les réunions commerciales en qualité de « Solutions manager » car ces réunions sont essentielles pour la coordination de l'activité* » (voir pièce 16 du dossier de la S.A. TELE-TECHNIQUE-GENERALE).

Mr V fait valoir qu'après son retour au travail le 1^{er} février 2021, il est resté sous-utilisé, sans véritable poste, sans fonction définie.

Même s'ils étaient établis, *quod non*, d'éventuels manquements postérieurs à la demande de résolution judiciaire ne pourraient être retenus comme tels aux fins de fonder celle-ci.

Ils pourraient tout au plus établir la persistance de l'employeur dans des manquements antérieurs à la demande de résolution et établis, *quod non* en l'espèce.

Surabondamment, le Tribunal relève que Mr V n'apporte aucun élément de nature à établir un manque de travail postérieurement au 1^{er} février 2021.

Les pièces 33 (statistiques des courriels reçus par Mr V depuis le 1^{er} février 2021) et 36 (résumé de l'emploi du temps de Mr V depuis le 1^{er} février 2021) constituent en effet des documents purement unilatéraux, contestés par la défenderesse.

Le seul fait que Mr V ait été invité à utiliser une nouvelle adresse mail professionnelle lors de son retour au travail le 1^{er} février 2021 ne suffit pas à établir que, comme il le soutient, la défenderesse au principal cherchait à l'isoler et à le priver de travail.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 20/1893/A - Jugement du 7 juin 2021

C'est par ailleurs de manière plausible que la S.A. TELE-TECHNIQUE-GENERALE – dont les activités consistent à concevoir et à réaliser des solutions globales pour la sécurité des bâtiments et des infrastructures, et qui évolue dans un environnement concurrentiel - précise que c'est pour des raisons de sécurité que le numéro d'identification personnel (« ID ») de Mr V a été supprimé pendant sa période d'incapacité de travail.

Mr V ne fait en toute hypothèse pas valoir qu'il n'aurait pas reçu un nouveau numéro d'identification lors de sa reprise de travail en février 2021.

Enfin, le seul fait que Mr V ait été invité à se présenter au siège de la société le mercredi 3 février 2021 – et non pas le lundi 1^{er} février 2021 - pour prendre possession de son nouvel ordinateur portable en vue de le faire « reconfigurer » par le service informatique n'est pas davantage de nature à établir que la S.A. TELE-TECHNIQUE-GENERALE visait à postposer sa reprise de travail et, en conséquence, à éviter sa participation à deux réunions de travail programmées les 1^{er} et 2 février 2021.

Il est en effet plausible que, comme l'expose la défenderesse au principal, l'organisation du retour au travail de Mr V - retour annoncé par courriel du 27 janvier 2021 après un an d'absence pour maladie - a été rendue plus compliquée par l'existence de la crise sanitaire liée à la Covid 19 et à l'obligation de télétravail pour l'ensemble du personnel.

Le Tribunal relève de plus qu'il résulte des pièces suivantes que ce n'est pas de privation de travail que Mr V se plaignait au cours de la période allant du mois de novembre 2019 au mois de janvier 2021 inclus, mais bien du fait qu'il n'avait pu obtenir le poste de directeur général de Mr B à la suite du départ de ce dernier :

- Mr B précise dans son attestation (pièce 1 du dossier du demandeur au principal) que : *« Une fois pensionné, j'ai gardé contact avec Mr V qui m'a relaté à maintes reprises son mal être face à l'incompréhension et le revirement de la situation mais également face à l'indifférence et l'ignorance de Mr D vis à vis de lui et du poste qui lui avait été promis ;*
- Dans le courriel qu'il adresse à son collègue Mr P le 19 août 2020, le demandeur écrit : *« Tu n'es pas sans savoir que je suis en plein bore-out, ceci suite aux différents changements qui ont eu lieu au sein de TTG et au poste de chef de site que Mr D m'avait promis* (pièce 2 du dossier du demandeur au principal).

Le Tribunal souligne que :

- c'est Mr Burnotte, et non pas Mr D , qui avait évoqué un poste de directeur général à Mr V ;
- Mr V avait été avisé dès le mois de septembre 2019 que la fonction supplémentaire (à celle de Solutions manager) de « Site leader » n'était « pas une réelle fonction mais plutôt un rôle subsidiaire » (voir pièce 10 du dossier de la société et l'avenant au contrat de travail daté du 27 juin 2019 et dont Mr V précise qu'il lui a été présenté à la signature au mois de septembre 2019).

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 20/1893/A - Jugement du 7 juin 2021

Le Tribunal estime donc qu'aucun reproche ne peut être adressé à la S.A. TELE-TECHNIQUE-GENERALE en ce qui concerne la non attribution, au demandeur au principal, du poste de directeur général.

Il résulte de ces considérations que Mr V — dont on peut comprendre l'immense déception de ne pas s'être vu attribuer le poste de directeur général à la suite du départ de Mr B et en conséquence le sentiment que les tâches liées à sa fonction principale de « Solutions manager » et accessoires de « Site leader » n'étaient pas suffisantes eu égard à son souhait d'obtenir davantage de responsabilités - n'établit pas avoir été privé de travail par TTG, ni avant ni après sa demande de résolution judiciaire du contrat de travail.

Le premier manquement reproché n'est donc pas établi.

b) Quant à l'absence d'analyse des risques inhérents à l'organisation du travail et à l'absence de prise de mesures de prévention afin d'éviter la survenance d'une bore-out générateur de stress

Mr V fait valoir que la réorganisation du travail suite au départ de Monsieur B et les conséquences sur ses prérogatives (ou plutôt l'absence de prérogatives) auraient dû amener, à tout le moins, son employeur à procéder à une analyse des risques psychosociaux mais également à adopter des mesures de prévention afin d'empêcher la survenance d'un bore-out générateur de stress au travail et ensuite d'une longue incapacité de travail.

Il estime que son employeur persiste à n'entamer aucune démarche visant à analyser les risques psychosociaux inhérents à la réorganisation du travail le touchant directement, et ce malgré les explications très claires apportées dans sa mise en demeure du 16 septembre 2020, et dans sa citation.

Le Tribunal estime que Mr V ne peut être suivi.

Il y a en effet tout d'abord lieu de souligner qu'avant la mise en demeure du 20 septembre 2020, Mr V ne s'était jamais plaint auprès de son employeur d'un manque de travail.

Par ailleurs, le seul fait d'attribuer une fonction supplémentaire accessoire à un employé n'est pas en soi de nature à entraîner un bore-out au travail.

Le Tribunal n'aperçoit en conséquence pas comment la S.A. TELE-TECHNIQUE-GENERALE aurait pu supputer que l'attribution d'une fonction, certes accessoire mais supplémentaire aux fonctions de « Solutions manager » déjà exercées par Mr V, allait entraîner un bore-out au travail dans son chef.

La S.A. TELE-TECHNIQUE-GENERALE n'avait donc aucune obligation, en l'absence de plainte émise par l'intéressé, de procéder à une analyse des risques à la suite de la réorganisation de la structure de la société.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 20/1893/A - Jugement du 7 juin 2021

Le demandeur reproche par ailleurs à la S.A. TELE-TECHNIQUE-GENERALE de n'avoir pris aucune mesure à la suite de sa mise en demeure du 16 septembre 2020.

Le Tribunal estime tout d'abord que la lettre du 16 septembre 2020 ne comporte aucune invitation à prendre des mesures visant à remédier à l'absence de travail invoquée par le demandeur au principal.

Ce courrier comporte l'énumération faite par Mr V des manquements qu'il reproche à son employeur et des conséquences qui, à son estime, en résultent, à savoir le fait qu'il est fondé à

- réclamer l'indemnisation du préjudice subi ;
- déposer plainte auprès de l'auditorat du travail en raison de la méconnaissance, par son employeur, de ses obligations en matière de bien-être au travail ;
- solliciter la résolution de son contrat de travail aux torts de la société vu l'importance des manquements constatés.

Il ressort de ce courrier qu'au mois de septembre 2020, Mr V : ne souhaitait pas qu'il soit remédié aux manquements invoqués mais bien la résolution du contrat au vu de ces manquements ainsi qu'une indemnisation du préjudice qu'il invoquait avoir subi du fait de ces manquements.

Cette interprétation est corroborée par les considérations émises par le docteur Vanderheyden, neurologue consulté par Mr V ; dans un rapport antérieur au courrier du 16 septembre 2020 : « Revu ce 27 juin : se sent mieux. Il a réussi à faire le deuil de son travail : il ne se tracasse plus pour ses collègues. Par contre, il ne se sent pas encore prêt à rencontrer la DRH pour négocier son départ, étant donné qu'il a 25 années d'ancienneté » (pièce 3 du dossier du demandeur).

Surabondamment, même en considérant que le courrier du 16 septembre 2020 révèle le souhait de Mr V de poursuivre sa collaboration avec la S.A. TELE-TECHNIQUE- GENERALE et comporte une invitation à remédier au manque de travail invoqué, *quod non*, il y aurait lieu de considérer que, vu les circonstances liées à la crise sanitaire (personnel en télétravail, conseil de la société défenderesse ayant contracté la Covid 19), la S.A. TELE-TECHNIQUE-GENERALE n'a pas disposé de suffisamment de temps, entre le 16/09/2020 et le 10/11/2020, pour procéder à une analyse de la situation et apporter une réponse adéquate à Mr V

La demande de résolution judiciaire n'est pas fondée.

1.2. Quant à la somme de 170.245,78 EUR provisionnels, à titre de dommages-intérêts en raison du préjudice découlant de la perte de son emploi ;

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 20/1893/A - Jugement du 7 juin 2021

Le Tribunal a estimé qu'il n'y avait pas lieu de prononcer la résolution judiciaire aux torts de la S.A. TELE-TECHNIQUE- GENERALE .

Il n'y a en conséquence pas lieu de condamner cette dernière à des dommages et intérêts pour perte d'emploi

1.3. Quant aux autres sommes réclamées à titre de dommages et intérêts

Mr V n'apporte aucun élément de nature à établir que c'est à la suite d'une faute de son employeur (isolement au travail, privation de travail, etc.) qu'il a connu une période d'incapacité de travail et a dû exposer des frais médicaux.

Ces chefs de demande sont également non fondés.

1.4. Quant à la somme de 1€ provisionnel à titre de pécule de vacances 2020

La S.A. TELE-TECHNIQUE- GENERALE n'émet aucune contestation à l'encontre de ce chef de demande.

Il y a lieu de le dire fondé.

2. Quant à la demande reconventionnelle

La S.A. TELE-TECHNIQUE- GENERALE sollicite la résolution judiciaire du contrat de travail aux torts de Mr V

Elle fait en effet valoir que :

- par sa mise en demeure du 16 septembre 2020 ainsi que par l'introduction de la présente procédure l'accusant à tort d'avoir gravement manqué à ses obligations, sans aucun fondement, Monsieur V a manqué gravement à son obligation de respect et d'égard vis-à-vis de son employeur ;
- lors de son retour au travail, Monsieur V s'est montré très agressif en accusant son employeur d'avoir tenté de l'exclure et de lui avoir menti.

Le Tribunal estime que les faits établis par les courriels du demandeur ne sont pas fautifs, dans la mesure où :

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 20/1893/A - Jugement du 7 juin 2021

- tout employé peut avoir un différend avec son employeur et exprimer son point de vue, même en termes virulents (mais, en l'espèce, non injurieux)
- ce différend a été discuté par courriel à son employeur et n'a donc pas été communiqué à des tiers en vue de nuire audit employeur.

La demande reconventionnelle est non fondée

3. Quant à l'exécution provisoire

Le Tribunal ne déroge pas à l'application des article 1397 et suivants du code judiciaire.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

statuant contradictoirement,

Dit la demande principale recevable et très partiellement fondée.

Condamne la S.A. TELE-TECHNIQUE- GENERALE à payer à Mr V. la somme de 1€ provisionnel à titre de pécule de vacances, à augmenter des intérêts au taux légal à dater de l'exigibilité des prestations.

Dit la demande reconventionnelle recevable mais non fondée.

Condamne Mr V. aux frais et dépens de l'instance liquidés par la S.A. TELE-TECHNIQUE- GENERALE à la somme de 6.000 € et lui délaisse les siens propres .

Dit n'y avoir lieu à déroger aux articles 1397 et suivants du Code judiciaire.

Ainsi rendu et signé par la **3ème chambre** du Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, composée de :

Mme	Juge au Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi
Mme	présidant la 3ème chambre,
M.	Juge social au titre d'employeur,
Mme	Juge social au titre d'employé,
	Greffier Chef de Service.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 20/1893/A - Jugement du 7 juin 2021

Et prononcé en audience publique du 7 juin 2021 de la 3ème chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, par Mme , Juge, président de chambre, assistée de Mme , Greffier Chef de Service.
Le Greffier Chef de Service , La Présidente,