

Numéro de rôle 17/1163/A
Numéro de répertoire 2019/ 1620
Chambre 2^{ème} chambre
Parties en cause S c/ HUSQVARNA BELGIUM SA
Type de jugement Jugement définitif

Expédition	
Délivrée à	Délivrée à
Le :	Le :

**Tribunal du travail
du Hainaut
division de Tournai**

Jugement

Audience publique du 12 avril 2019

Rép. n° :2019/1620

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT
DIVISION DE TOURNAI**

**JUGEMENT
AUDIENCE PUBLIQUE DU
DOUZE AVRIL DEUX MILLE DIX-NEUF**

En cause de :

S

partie demanderesse, ayant pour conseil Maître Koen STAPPERS, avocat à Antwerpen, défaillante ;

Contre :

HUSQVARNA BELGIUM SA, BCE 0400.604.654,
7822 ATH, Avenue des Artisans, 50 Z.I II,

partie défenderesse, ayant pour conseil Maître Henry HACHEZ, avocat à Sint-Stevens-Woluwe, défaillante ;

==oOo==

Le tribunal du travail du Hainaut, division de Tournai, après en avoir délibéré, prononce le jugement suivant :

I. Procédure :

Le tribunal a entendu les conseils des parties en leur plaidoirie à l'audience publique du 9 novembre 2018 n'ayant pu concilier celles-ci avant l'ouverture des débats.

La cause a fait l'objet de remises aux audiences publiques des 14 décembre 2018, 11 janvier 2019 et 15 février 2019 pour dépôt de pièces traduites par les parties.

Par courrier du 4 février 2019, les conseils des parties ont indiqué qu'ils ne seraient pas présents à l'audience du 15 février 2019 et ont invité le tribunal à clôturer les débats et prendre à la cause en délibéré.

Le dossier sur la base duquel le tribunal a statué contient les principaux éléments suivants :

- La citation introductive d'instance signifiée le 30 novembre 2017 afin de faire comparaître les parties à l'audience du 8 décembre 2017 ;
- l'ordonnance prononcée le 9 février 2018 sur base de l'article 747, § 2, al. 3 du Code judiciaire, laquelle détermine les dates pour le dépôt des conclusions et fixe la date des plaidoiries à l'audience publique du 9 novembre 2018 ;
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 23 avril 2018 ;
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 9 juillet 2018 ;
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 20 août 2018 ;
- les conclusions de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 15 octobre 2018 ;
- le dossier de pièces de la partie demanderesse reçu au greffe le 31 octobre 2018 ;
- les conclusions de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 6 novembre 2018 ;
- le dossier de pièces de la partie défenderesse reçu au greffe le 6 novembre 2018 ;
- le dossier de pièces complémentaire de la partie demanderesse reçu au greffe le 14 décembre 2018 ;
- le dossier de pièces complémentaire de la partie défenderesse reçu au greffe le 21 décembre 2018 ;
- les pièces complémentaires de la partie demanderesse reçues au greffe en télécopie le 10 janvier 2019 et en original le 11 janvier 2019 ;
- les nouvelles conclusions de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 21 janvier 2019 ;
- les nouvelles conclusions de synthèse et le dossier de pièces complémentaire de la partie défenderesse reçues au greffe le 1^{er} février 2019 ;
- le fax du conseil de la partie demanderesse reçu au greffe le 4 février 2019 ;
- les procès-verbaux d'audiences publiques.

II. Objet des demandes et position des parties :

Aux termes de sa citation introductive d'instance du 30 novembre 2017, Monsieur S. sollicite :

- Le changement de langue de la procédure et le renvoi de la cause au tribunal du travail de Gand, division Courtrai ;
- que le tribunal dise pour droit que la cause d'arbitrage du contrat de détachement international est nulle ;
- que le tribunal dise que la partie défenderesse a modifié unilatéralement ses conditions de travail,
- que le tribunal constate la résolution judiciaire du contrat de travail et, en conséquence, condamne la partie défenderesse au paiement des montants suivants :
 - o dommage matériel : 2.026.161,71 € bruts provisionnels,
 - o prime de fin d'année à compter de 2017 : 21.914,56 € bruts provisionnels,
 - o bonus 2017 au prorata : 129.669,80 € provisionnels,
 - o pécule de vacances de départ : 1 € provisionnel, à déterminer à la date de

la résolution,

- o indemnité pour manque à gagner : 1 € provisionnel,
- o dommage moral : 250,00 € par jour calendrier depuis qu'il est occupé à Ath dans les conditions de travail actuelles, soit depuis le 27 août 2017.

Il sollicite encore la condamnation de la partie défenderesse à organiser une procédure d'outplacement d'un montant de 5.500 € ou à lui verser une indemnité équivalente à 5.500 € pour qu'il puisse lui-même prendre en charge ce reclassement ainsi que l'augmentation des montants (bruts) précités des intérêts, respectivement des intérêts compensatoires ou des intérêts légaux à compter de la date d'exigibilité, et des intérêts judiciaires à compter de la citation.

Monsieur S demande également :

- la condamnation de la partie défenderesse à délivrer les documents sociaux et fiscaux (à savoir le formulaire C4, les fiches de rémunération, le compte individuel, les attestations de vacances et la fiche fiscale 281.10) et ce dans le mois de la signification du jugement à intervenir, et à défaut de remplir cette obligation, entendre la condamnation de la partie défenderesse au paiement d'une astreinte de 50,00 € par jour et par document manquant,
- que le jugement à intervenir soit déclaré exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution,
- que la partie défenderesse soit condamnée aux frais et dépens de l'instance, en ce compris les frais de citation et l'indemnité de procédure liquidée à la somme de 18.000 €.

Aux termes de ses nouvelles conclusions de synthèse reçues au greffe le 21 janvier 2019 (pièce 25 du dossier de procédure), Monsieur Si sollicite uniquement la résolution judiciaire du contrat et la condamnation de la partie défenderesse à lui payer :

- dommage matériel : 2.001.255,54 € bruts ;
- prime de fin d'année à compter de 2017 : 21.914,56 € bruts provisionnels ;
- prime de fin d'année pour l'année en cours : 1 € brut provisionnel ;
- bonus 2017 au prorata : 129.669,80 € provisionnels ;
- bonus au prorata de l'année en cours : 1 € brut provisionnel ;
- pécule de vacances de départ : 1 € provisionnel, à déterminer à la date de la résolution ;
- indemnité pour manque à gagner : 1 € provisionnel,
- dommage moral : 250,00 € par jour calendrier depuis qu'il est occupé à Ath dans les conditions de travail actuelles, soit depuis le 27 août 2017.

Il sollicite la condamnation de la partie défenderesse à organiser une procédure d'outplacement d'un montant de 5.500 € ou à lui verser une indemnité équivalente pour qu'il puisse lui-même prendre en charge ce reclassement et à payer les intérêts compensatoires ou légaux à dater de la date d'exigibilité et des intérêts judiciaires à compter de l'introduction de la procédure.

In fine, Monsieur Si demande la condamnation de la partie défenderesse à lui délivrer les documents sociaux et fiscaux (C4, fiches de rémunération, compte individuel, attestations de vacances et fiche fiscale 281.10) dans le mois de la

signification du jugement à intervenir et, à défaut de remplir cette obligation, à une astreinte de 50 € par jour et par document manquant.

Monsieur S invoque notamment que :

- il a été occupé du 1^{er} septembre 2008 au 31 décembre 2016 par HUSQVARNA CONSTRUCTION PRODUCTS XIAMEN en Chine en application d'un contrat de détachement international (pièce 2 de son dossier) ;
 - o eu égard à l'article 4.4. du manuel de détachement de la partie défenderesse prévoyant une période de détachement de maximum 60 mois et à la durée de ses prestations en Chine, il ne travaillait plus dans le cadre d'un détachement temporaire mais en qualité d'employé permanent de la partie défenderesse en Chine avec des droits acquis au niveau de sa fonction et de sa rémunération ; la preuve du caractère permanent de l'occupation en Chine résulte d'un courrier du 25 avril 2014 de la partie défenderesse faisant mention de la fonction de 'General manager' (pièce 9 de son dossier) alors que, précédemment, les documents salariaux et rapports divers mentionnaient 'acting' (faisant fonction) (pièces 8, 9 et 40 de son dossier) ;
- la résolution judiciaire doit être prononcée puisque :
 - o en Chine, il avait des responsabilités importantes qui ne sont absolument pas comparables à celles occupées à Ghislenghien en qualité de Director Stones Sales depuis le 21 août 2017 ; il est un exécutant opérationnel des décisions stratégiques prises au niveau de la direction alors qu'il assumait, en Chine, toute responsabilité finale globale en ce comprise la stratégie ; il est responsable d'un chiffre d'affaires nettement inférieur ; il n'est plus responsable que de la vente, des services de soutien et des divers aspects juridiques ; il n'a plus que 60 personnes sous sa responsabilité et uniquement 60 autres personnes lui rapportent ; il n'a plus été convié au top management meeting en 2018 ;
 - o le lieu de travail a été modifié unilatéralement ; il a été contraint de retravailler sur le site de la catastrophe de Ghislenghien alors qu'il souffre d'un syndrome de stress post traumatique ; son lieu de travail a été modifié unilatéralement ;
 - o les relations sociales se déroulent en français alors qu'il est inscrit dans un rôle linguistique néerlandais ;
 - o sa rémunération a drastiquement diminué (rémunération annuelle de 205.182,61 € brut) ;
 - o il a fait l'objet de pressions déraisonnables pour exercer la fonction de director stones sales.

La SA HUSQVARNA BELGIUM conclut au non fondement des demandes notamment aux motifs que :

- Monsieur S a été expatrié en Chine du 1^{er} septembre 2008 au 31 décembre 2016 en signant deux types de documents : les documents prévoyant l'expatriation, sa durée et les missions y afférentes et les documents afférents à sa rémunération ; son expatriation était également régie par l'international assignment handbook de février 2007 remplacé par l'international assignment guidelines ; au cours de cette période, il n'était plus sur le payroll de la SA HUSQVARNA BELGIUM ; les activités en Chine ont été

exercées dans le cadre d'un transfert temporaire sur le payroll d'une entité chinoise du groupe HUSQVARNA ;

- La fin de l'expatriation a entraîné de plein droit la fin de l'intégralité des termes et conditions salariales liées à cette expatriation ; une quelconque référence à ces termes et conditions n'est pas pertinente pour évaluer les obligations de l'employeur concernant le contrat de travail litigieux ; elle n'a commis aucun manquement grave dans l'exécution du contrat de travail qui lie les parties ;
- Monsieur S n'a pas d'emblée estimé que la fonction « *Director of Sales Stone* » était incompatible avec son profil professionnel ; c'est essentiellement la hauteur de la rémunération (en ce compris l'absence d'avantages liés à un contrat d'expatriation et l'absence de possibilités d'optimisation légale de sa rémunération) qui lui pose problème.

III. Faits et antécédents de la cause tels qu'ils résultent des pièces déposées par les parties :

Monsieur S né le 1957, est au service de la SA HUSQVARNA BELGIUM (auparavant DIAMANT BOART SA) depuis le 1^{er} décembre 1987 (pièce 19 de la partie défenderesse).

A compter du 1^{er} septembre 2008 et jusqu'au 31 décembre 2016, Monsieur S a été occupé en qualité de General Manager HCP XIAMEN au sein de Husqvarna Construction Products Xiamen.

Au cours de son occupation en Chine par Husqvarna Construction Products Xiamen, deux types de documents ont été signés par Monsieur S et Husqvarna Construction Products Xiamen.

Il s'agit d'une part de documents prévoyant l'expatriation, sa durée et les missions y afférentes :

- International Assignment Contract du 11 juin 2008 et Addendum to International Assignment Contract in Xiamen (China) du 11 juin 2008, couvrant la durée du 1 septembre 2008 au 31 août 2010 (pièce 2 de Monsieur S ;
- Supplement to International Assignment Contract of June 11th, 2008 du 12 novembre 2009, couvrant la durée du 1 septembre 2010 au 31 août 2011 (Pièce 3 de Monsieur S page 1) ;
- Supplement to International Assignment Contract of June 11th, 2008 du 1 septembre 2010, couvrant la durée du 1 septembre 2011 au 31 août 2012 (Pièce 4 de la partie défenderesse, page 5) ;
- Supplement to International Assignment Contract of June 11th, 2008 du 16 mai 2011, couvrant la période du 1 septembre 2012 au 31 décembre 2014 (pièce 3 de Monsieur S page 2) ;
- Supplement to International Assignment Contract dated 11 June 2008 du 17 novembre 2014 couvrant la période du 1 janvier 2015 au 31 janvier 2015, avec la possibilité d'une extension, en cas d'accord mutuel, jusqu'au 31 décembre 2016 (pièce 4 de la partie défenderesse, page 8 et pièce 3 de Monsieur S page 3) ;

- Supplement to International Assignment Contract dated 11 June 2008 du 18 août 2015, couvrant la période du 1 janvier 2016 au 31 décembre 2016 (pièce 3 de Monsieur S [redacted] page 4).

Outre cette fonction, Monsieur S [redacted] s'est vu confier, à dater du 7 juin 2013, pour une durée temporaire, la fonction de Acting General Manager au sein de Husqvarna Hebei Co. Ltd, une autre société du groupe en Chine. Un document a été signé portant sur la mission temporaire additionnelle, à compter du 7 juin 2013, de Acting General Manager pour la société Husqvarna Hebei Co. Ltd et le salaire mensuel additionnel y afférent (pièce 8 de Monsieur S [redacted]).

Il s'agit d'autre part des documents afférents au niveau de la rémunération dans le cadre de cette expatriation (pièces 5, 6, 7, 9, 10 et 11 de Monsieur S [redacted]).

Durant l'expatriation en Chine, Monsieur S [redacted] n'a plus figuré sur le payroll de la partie défenderesse.

Au sein du groupe, des règles internes ont été établies pour les missions internationales : l'assignment handbook (pièce 4 de Monsieur S [redacted]) remplacé, à dater du 1^{er} juillet 2013, par les international assignment guidelines (pièce 4 de la partie défenderesse).

Vu la fin prévue de l'expatriation au 31 décembre 2016, la fonction de 'director of sales stone' a été proposée à Monsieur S [redacted] durant l'été 2016. Monsieur S [redacted] s'est montré intéressé par ce job jusqu'à ce qu'il ait connaissance de la rémunération y afférente (pièce 9 de la partie défenderesse).

Le 3 janvier 2017, Monsieur S [redacted] s'est porté candidat pour le poste de 'Asia Sales director' (pièce 10 de la partie défenderesse).

Par mail du 5 janvier 2017, Monsieur S [redacted] reçut un contrat de travail à signer pour une occupation sur le site de Ghislenghien (pièce 27 de la partie demanderesse). En l'attente de la signature du contrat de travail, Monsieur S [redacted] fut mis sur le payroll de la partie défenderesse.

Le 31 janvier 2017, la partie défenderesse invita formellement Monsieur S [redacted] à lui faire part de sa réponse finale (pièce 13 de son dossier). Cette réponse impliquait soit la signature du contrat de travail communiqué début janvier soit la prise d'acte de sa démission.

Par mail du 5 février 2017, Monsieur S [redacted] indiqua qu'il était en incapacité de travail et qu'il n'était pas en mesure de prendre une décision (pièce 7 de la partie défenderesse).

Le 31 mars 2017, la partie défenderesse réitéra sa demande du 31 janvier 2017, invitant Monsieur S [redacted] à lui faire part de sa réponse pour le 15 avril 2017 (pièce 15 de son dossier).

Le 13 avril 2017, Monsieur S indiqua qu'il n'était pas en mesure de prendre une décision en raison de son état de santé. Son incapacité de travail fut prolongée jusqu'au 30 juillet 2017.

Le 5 juillet 2017, par la voix de ses conseils, Monsieur S contesta le caractère adéquat de la fonction de 'director sales stone' (pièce 18 de la partie défenderesse).

Le 26 juillet 2017, Monsieur S ; indiqua que, sous toutes réserves émises par ses conseils, il pourra commencer à travailler le 31 juillet 2017.

Vu la fermeture du site, Monsieur S prit ses fonctions de 'director sales stone' le 21 août 2017. Il travaille normalement en cette qualité depuis cette date, même s'il a sollicité, par citation du 30 novembre 2017, la résolution judiciaire du contrat le liant à la partie défenderesse.

IV. Décision du tribunal :

1. Quant à la demande de résolution judiciaire au jour du prononcé du présent jugement aux torts de l'employeur:

Conformément à l'article 1184 du Code civil, chacune des parties à un contrat synallagmatique peut réclamer la résolution judiciaire de ce contrat lorsque l'autre partie ne remplit pas ses obligations. Ce principe vaut également pour les contrats de travail.

La rupture du contrat de travail suite à sa résolution judiciaire exige qu'une des parties n'ait pas rempli ses obligations dans une mesure relativement importante (CT Liège, 13 mai 2011, Chron.D.S., 2012,26), ce que le juge du fond apprécie souverainement sans subir le contrôle de la Cour de cassation. La faute qui est jugée suffisamment grave pour justifier la résolution judiciaire est une notion plus large que la faute grave constituant un motif grave. Cette faute ne doit pas nécessairement avoir été commise intentionnellement (CT Liège, 10 janvier 2007, JTT, 2007, 204).

En l'espèce, Monsieur S ne rapporte la preuve d'aucune faute pouvant justifier la résolution judiciaire du contrat aux torts de la partie défenderesse.

En effet, avec l'accord de la partie défenderesse qui a accepté de le libérer, Monsieur S a fait le choix de se lier contractuellement, pour des durées déterminées successives (du 1^{er} septembre 2008 au 31 août 2010, du 1^{er} septembre 2011 au 31 août 2012, du 1^{er} septembre 2012 au 31 décembre 2014, du 1^{er} janvier 2015 au 31 janvier 2015 et du 1^{er} janvier au 31 décembre 2016), avec la société Husqvarna Construction Products Xiamen pour des prestations en Chine.

Ces prestations au profit d'une entité juridique différente de la partie défenderesse, Husqvarna Construction Products Xiamen, n'ouvrent aucun droit acquis en faveur de Monsieur S au sein de la SA Husqvarna Belgium. Outre le fait qu'il s'agit d'entités juridiques distinctes, le caractère temporaire de la fonction, de la

rémunération et du lieu de prestations ressort clairement des contrats successifs signés par Monsieur S. Le fait qu'il n'aurait plus été fait mention, dans des mails ou communications diverses, de la mention 'acting' ne permet pas de remettre en cause les contrats à durée déterminée successifs dont les termes sont clairs et non susceptibles d'interprétation.

Il n'est dès lors pas pertinent de comparer le contenu de la fonction, le lieu d'exécution ou le niveau de rémunération durant les prestations pour le compte de Husqvarna Construction Products Xiamen avec la fonction actuellement assumée et la rémunération proméritée depuis l'entrée en fonction à Ghislenghien.

Si la fonction assumée à Ghislenghien pour le compte de la partie défenderesse ne satisfait plus les ambitions professionnelles de Monsieur S, il lui est tout à fait loisible de démissionner.

Le tribunal relève pour le surplus que Monsieur S

- Connaissait le caractère temporaire de la mission par la signature des contrats à durée déterminée avec une autre entité juridique soit Husqvarna Construction Products Xiamen ;
- Savait que, pour des durées déterminées, il ne figurait plus sur le payroll de la partie défenderesse mais était occupé par une autre entité juridique ;
- A marqué son accord, à 6 reprises, sur une durée déterminée de prestations (pièces 2, 3 et 4 de son dossier ainsi que pièce 4 de la partie défenderesse étant l'international assignment contrat et les supplements to international assignment contrat) ;
- Savait, eu égard à son expérience précédente de détachement, qu'il n'avait aucune assurance quant à la fonction qui pourrait lui être proposée à l'issue de celui-ci ;
- Ne produit aucun document permettant au tribunal d'évaluer le contenu de ses fonctions actuelles avec les dernières fonctions qu'il avait assumées, en dehors de l'expérience chinoise pour une autre entité juridique, pour la partie défenderesse ;
- S'est opposé à la fonction assumée actuellement uniquement lorsqu'il a eu connaissance des conditions rémunératoires dont il est précisé qu'elles ne peuvent évidemment être comparées avec celles afférentes à une fonction exercée à l'étranger avec les inconvénients que la localisation présente et soumises à un régime social et fiscal tout à fait différents ;
- A bénéficié en Chine d'une importante contrepartie financière de la part de son co-contractant et qui ne doit pas être maintenue par la partie défenderesse vu la fin de l'expatriation ;
- a bénéficié du soutien financier de la partie défenderesse et de facilités lorsqu'il a invoqué un syndrome de stress post traumatique en lien avec la catastrophe de Ghislenghien ;
- n'a pas subi des pressions inadmissibles dès lors que, par la fin du détachement, il était tenu de prêter pour la partie défenderesse ; s'il ne souhaitait pas exercer la fonction proposée, il pouvait démissionner.

La demande est non fondée.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,
STATUANT PAR DEFAUT,**

Vu, telle que modifiée à ce jour, la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,

Dit la demande recevable mais non fondée ;

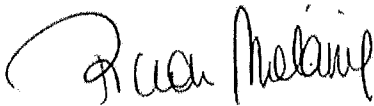
Délaisse à Monsieur S. les frais de son instance et le condamne à payer à la partie défenderesse l'indemnité de procédure de 18.000 € ;

Dit n'y avoir pas lieu à déroger à l'article 1397 du Code judiciaire.

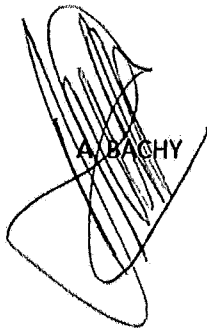
Ainsi rendu et signé par la deuxième chambre du Tribunal du Travail du Hainaut, division de Tournai, composée de :

Géraldine PIETTE, juge, président la deuxième chambre ;
Alain BACHY, juge social au titre d'employeur ;
Serge LEFEBVRE, juge social au titre d'employé ;
Mélanie PICRON, greffier ;

Et prononcé en audience publique de la deuxième chambre du tribunal précité, le 12 avril 2019, par Géraldine PIETTE, juge, président la deuxième chambre, avec l'assistance de Mélanie PICRON, greffier.



M. PICRON



A. BACHY



S. LEFEBVRE



G. PIETTE