

numéro de répertoire

2022/3582

date du jugement

11/03/2022

numéro de rôle

R.G. : 20/ 1750/ A☐ ne pas présenter à
l'inspecteur**expédition**

délivrée à

délivrée à

délivrée à

le
€le
€le
€**Tribunal du travail de
LIEGE, Division LIEGE****Jugement****Sixième chambre**

présenté le

ne pas enregistrer

En cause :**Monsieur P**Partie demanderesse,Partie défenderesse sur reconvention,

ayant comparu personnellement assisté de son conseil, Maître DECKERS Hervé, avocat, à 4460 GRÂCE-HOLLOGNE, Rue Saint-Exupéry, 17B11,BAT17

Contre :**La s.a. SOTRALIÈGE**, BCE: 0439.693.575, dont le siège social est établi avenue du Parc Industriel, 11 à 4041 HERSTALPartie défenderesse,Partie demanderesse sur reconvention,

ayant comparu par son conseil, Maître HENRY Frédéric, avocat, à 4020 LIÈGE, square des Conduites d'Eau, 7 Bât H

Indications de procédure

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

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

- la citation donnée à la requête de M. H à la s.a. SOTRALIÈGE le 3 juin 2020 et versée au dossier de la procédure le 4 juin 2020 ;
- l'ordonnance 747§1 CJ rendue par la 1^{ère} chambre du Tribunal de céans le 23 juin 2020 ;
- les conclusions de la s.a. SOTRALIÈGE reçues au greffe le 15 septembre 2020 ;
- les conclusions de M. H reçues au greffe le 16 novembre 2020 ;
- les conclusions additionnelles de la s.a. SOTRALIÈGE reçues au greffe le 15 janvier 2021 ;
- les conclusions additionnelles valant conclusions de synthèse de M. F reçues au greffe le 19 mars 2021 ;
- les conclusions de synthèse de la s.a. SOTRALIÈGE reçues au greffe le 30 juin 2021 ;
- le dossier de la s.a. SOTRALIÈGE reçu au greffe le 5 août 2021 ;
- le dossier de M. H déposé à l'audience du 11 février 2022.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du **11 février 2022.**

I. OBJET DE L'ACTION

Par citation du 3 juin 2020, M. H. sollicite du Tribunal qu'il prononce la résolution judiciaire du contrat de travail qui le lie à la s.a. SOTRALIÈGE, aux torts et griefs de celle-ci et la condamne à lui payer les sommes suivantes :

- 1 € provisionnel au titre de dommages et intérêts correspondant au montant de l'indemnité compensatoire de préavis à laquelle il pourrait prétendre ;
- 1 € provisionnel au titre d'indemnité de protection telle que prévue à l'article 10 de la loi du 20 décembre 2002 ;
- 1 € provisionnel au titre de dommages et intérêts réparant le dommage moral subi en suite de la rupture des relations contractuelles entre parties ;
- 1 € provisionnel au titre de dommages et intérêts en vue de l'indemniser du préjudice, tant matériel que moral, qu'il a subi du fait de la violation par la s.a. SOTRALIÈGE des obligations contractuelles et légales qu'elle avait souscrites à son égard,

le tout à augmenter des intérêts légaux et des dépens.

En termes de conclusions de synthèse déposées le 19 mars 2021, M. H. précise ses réclamations ainsi :

- 139.930,20 € ou, subsidiairement, 50.000 € à titre de dommages et intérêts résultant de la rupture des relations contractuelles entre parties ;
- 153.726,14 € au titre d'indemnité de protection telle que prévue à l'article 10 de la loi du 20 décembre 2002 ;
- 10.000 € au titre de dommages et intérêts en vue de l'indemniser du préjudice, tant matériel que moral, qu'il a subi du fait de l'atteinte à sa fonction de conseiller en prévention ;

le tout à augmenter des intérêts légaux à dater du 2 juillet 2020 et des dépens.

Par voie de conclusions déposées le 15 septembre 2020, la s.a. SOTRALIÈGE introduit une action reconventionnelle visant à obtenir la résolution judiciaire du contrat aux torts de M. H. et sa condamnation à lui payer 1 € provisionnel en vue de l'indemniser du préjudice, tant matériel que moral, qu'elle a subi du fait de la violation des obligations contractuelles et légales qu'il avait souscrites à son égard et les dépens.

En termes de conclusions de synthèse déposées le 30 juin 2021, la s.a. SOTRALIÈGE réclame la condamnation de M. H. à lui payer les sommes suivantes :

- 48.281,53 € en vue de l'indemniser du préjudice, tant matériel que moral, qu'elle a subi du fait de la violation des obligations contractuelles et légales qu'il avait souscrites à son égard ;
- 8.592,79 € pour les dégâts causés au véhicule.

II. DISCUSSION

A. Les faits

La s.a. SOTRALIÈGE est active dans les travaux routiers.

Le groupe SOTRALIÈGE est composé de trois sociétés : SOTRALIÈGE sise à Milmort, SACE, sise également à Milmort et SOGEPLANT, située à Anderlues.

Par AR du 26 novembre 1993, ces trois sociétés ont été autorisées à établir un Service interne de Prévention et de Protection (SIPP) commun dont la compétence s'étend à l'ensemble des travailleurs occupés par elles (voir pièce n° 1 du dossier de la s.a. SOTRALIÈGE).

Cette information a été confirmée à M. H. par courrier du 6 mai 2009 du Contrôle du bien-être au travail (voir pièce n° 3 du dossier de la s.a. SOTRALIÈGE).

Le 1^{er} septembre 1997, M. F. est engagé par la s.a. SOTRALIÈGE dans le cadre d'un contrat de travail employé, à durée indéterminée, notamment en qualité de technicien attaché à la gestion des chantiers « Espaces verts » et « SNCB » (voir pièce n° 2 du dossier de la s.a. SOTRALIÈGE).

M. H. exerce la fonction de conseiller en prévention à partir de 2009, d'abord à temps partiel puis à temps plein, à tout le moins à partir du mois de mai 2019 (voir pièce n° 1.4 du dossier de M. H.).

À la suite d'un accord entre les organisations syndicales et les sociétés du groupe SOTRALIÈGE, aucune élection sociale n'a été organisée en 2016. Dès lors, un seul Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT) a été mis en place composé de représentants des travailleurs de SACE et de SOTRALIÈGE.

Dans le courant de l'année 2019, a été abordée la question de l'engagement d'un nouveau conseiller en prévention pour le site d'Anderlues (SOGEPLANT).

Par mail du 30 mars 2019 M. H. en fait explicitement la demande au directeur général, M. L. : « un relai CP niveau 3 à Anderlues (40 heures formation) serait utile. » (voir pièce n° 117 du dossier de la s.a. SOTRALIÈGE).

M. H. l'indique comme point à l'ordre du jour de la réunion du CPPT du 6 juin 2019 « SIPP : volonté d'engager un nouveau CP à Anderlues, fiche signalétique à remettre à jour » (voir pièce n° 79 du dossier de la s.a. SOTRALIÈGE).

Le PV de la réunion du CPPT du 19 septembre 2019 mentionne « PH présente la fiche d'identification du SIPP signée par tous les représentants des travailleurs et la direction. À propos de l'engagement d'un CP niveau 2 à Anderlues : il est indispensable de décrire la fonction. Précision : le CP ne va plus beaucoup à Anderlues. » (voir pièce n° 78 du dossier de la s.a. SOTRALIÈGE).

Les parties situent la dégradation des relations contractuelles en octobre 2019.

Les faits peuvent être résumés comme suit :

Lors de la réunion du CPPT du 17 octobre 2019, M. H. entend relater un incident dont il a été témoin, soit une altercation verbale entre Mme C. et M. T., directeur de SOGEPLANT. Étant en charge du secrétariat du CPPT, M. H. l'a retranscrit dans le PV sous le titre « *Les aspects psychosociaux* » et fait état d'un « *comportement indigne* » « *un directeur a fait preuve de comportement intimidant vis-à-vis de deux membres de sa LH: hurlements, menaces liées à leur emploi. (...) Il s'agit d'un comportement honteux et récurrent de la part de ST. (...)* » (voir pièce n° 2 du dossier de M. H.).

Le 18 novembre suivant, M. D. président du CPPT et représentant de l'employeur, demande à M. H. de lui transmettre le projet de rapport du CPPT d'octobre avant diffusion « *comme habituellement* », « *Je prendrai la peine de lire ce rapport dès que possible et te ferai part de mes éventuelles remarques.* » (voir pièce n° 5 du dossier de M. H.).

M. H. s'y refuse sous le prétexte suivant « *C'est le principe : faire part des remarques au cppt suivant et l'indiquer dans le PV. Le premier point est toujours l'approbation du rapport précédent.* », ce à quoi M. D. répond « *tu m'as toujours soumis le brouillon avant diffusion. Je souhaite que l'on continue de procéder de la sorte.* » (voir pièce n° 5 du dossier de M. H.).

Le rapport est pour finir relu et corrigé par M. D. qui supprime la référence à l'incident soulevé par M. H. et indique sous le titre « *Les aspects psychosociaux* » : « *Aucune plainte déposée* » (voir pièce n° 4 du dossier de M. H.).

M. D. s'en explique par mail du 19 novembre 2019 : « *En réunion, tu as présenté ce point dans le cadre des plaintes liées aux risques psychosociaux. Après vérification de ma part auprès des personnes concernées, aucune plainte n'a été déposée et le point a été réglé en interne tel que je l'avais suggéré en réunion CPPT. Ce qui m'a été confirmé également par les personnes que tu as citées. Ce point et toute référence sont donc hors de propos d'un rapport de CPPT* » (voir pièce n° 3 du dossier de M. H.).

M. H. conteste l'analyse de M. D. par mail en réponse du 20 novembre 2019 (voir pièce n° 3 du dossier de M. H.).

Concomitamment, M. H. transmet à M. D. une proposition d'un ordre du jour pour la prochaine réunion du CPPT (voir pièce n° 7 du dossier de M. H.).

M. D. lui confirme que cet ordre du jour n'est pas communiqué préalablement au CPPT (voir pièce n° 7 du dossier de M. H.).

Le 18 novembre 2019, M. D. demande à M. H. d'ajouter un point à l'ordre du jour, soit « *communication au sujet de l'engagement d'un conseiller en prévention pour le site d'Anderlues* » (voir pièce n° 8 du dossier de M. H.).

Lors de la réunion du CPPT du 27 novembre 2019, lors de l'approbation du rapport de réunion du CPPT d'octobre 2019, M. D. confirme que l'incident relationnel survenu à Anderlues a été réglé en interne entre les personnes concernées, en sorte qu'il est clos.

En ce qui concerne l'engagement d'un nouveau conseiller en prévention pour Anderlues, M. V., directeur adjoint, président suppléant du CPPT et représentant de l'employeur, informe qu'un nouveau conseiller en prévention a été engagé : *« Il vient de commencer. Il est chargé de développer un CPPT sur le siège d'Anderlues »*. Une discussion s'ensuit entre les différents représentants sur les procédures à suivre et l'avenir du SIPP et du CPPT (voir pièce n° 9 du dossier de M. H.).

Lors de la réunion du CPPT du 19 décembre 2019, M. M. explique avoir pris la décision de créer trois SIPP et trois CPPT. M. D. ajoute que *« les sites géographiques sont séparés, les activités sont différentes, PH (NDLR: M. H.) a évoqué le manque de temps de se consacrer sur le site d'Anderlues et c'est en réponse à ces remarques que la décision a été prise. »*

Une discussion entre membres du CPPT s'ensuit en ce qui concerne la scission du SIPP, la création d'un CPPT par site et la nomination du nouveau conseiller en prévention (voir pièce n° 11 du dossier de M. H.).

Lors de la réunion du CPPT du 30 janvier 2020, la nomination de M. S. en tant que conseiller en prévention sur le siège d'exploitation d'Anderlues est validée par les représentants des travailleurs.

Alors qu'il lui est demandé, comme auparavant, de transmettre le projet de rapport de la réunion du 30 janvier en vue de son approbation lors de la nouvelle réunion du 20 février, M. H. dit savoir qu'il ne lui sera pas possible de s'exécuter. M. D. insiste à nouveau pour que ce modus operandi soit respecté (voir pièce n° 14 du dossier de M. H.).

Au vu des tensions existant entre la direction et M. H., M. L. propose une réunion conciliatoire qui se tient le 18 février 2020 en présence de Messieurs L., M. D. et H. (voir pièce n° 5 du dossier de la s.a. SOTRALIÈGE).

Cette tentative ayant échoué, la s.a. SOTRALIÈGE fait appel au service du SEPPT COHEZIO afin de réaliser une mission d'analyse portant sur les relations au sein de la société et plus particulièrement sur des tensions existantes avec M. H. (voir pièce n° 6 du dossier de la s.a. SOTRALIÈGE).

À l'issue de cette mission, COHEZIO émet une série de recommandations visant à favoriser une communication constructive (voir pièce n° 6 du dossier de la s.a. SOTRALIÈGE).

M. H. a été en incapacité de travail du 16 au 27 mars 2020 et placé en chômage temporaire coronavirus à partir du 1^{er} avril 2020.

Par courrier du 8 mai 2020, M. H. a, via son conseil, mis en demeure la s.a. SOTRALIÈGE de le réintégrer « *dans l'ensemble de ses fonctions et des prérogatives qui y sont attachées* » (voir pièce n° 19 du dossier de la s.a. SOTRALIÈGE).

Par e-mail du 20 mai, la s.a. SOTRALIÈGE invite M. H. à reprendre le travail au siège de l'entreprise le 25 mai (voir pièce n° 20 du dossier de la s.a. SOTRALIÈGE).

M. H. ne s'y présentera pourtant pas.

Par courrier du 25 mai, la s.a. SOTRALIÈGE, via son conseil, conteste les éléments invoqués par M. H. ; dans son courrier du 8 mai et le met en demeure de reprendre ses activités, comme cela lui a été demandé le 20 mai (voir pièce n° 22 du dossier de la s.a. SOTRALIÈGE).

M. H. a fait savoir par courriel du 27 mai qu'il n'avait pas pris connaissance de l'e-mail du 20 mai, étant en chômage corona.

Le 3 juin 2020, le médecin du travail a déclaré M. H. inapte pendant une période de 2 mois à exercer sa fonction pour la raison suivante « *inaptitude temporaire suite à des conditions de travail inadéquates (atteinte à la fonction de conseiller en prévention)* » (voir pièce n° 25 du dossier de la s.a. SOTRALIÈGE).

La s.a. SOTRALIÈGE a interpellé le médecin du travail pour déterminer les suites à donner à sa décision (voir pièce n° 26 du dossier de la s.a. SOTRALIÈGE). Aucune réponse ne sera réservée.

Ce n'est que par courrier du 30 juin que le médecin du travail précise que sa décision d'inaptitude temporaire concerne tant le poste de conseiller en prévention qu'un autre poste éventuel (voir pièce n° 29 du dossier de la s.a. SOTRALIÈGE).

M. H. a donc été placé en chômage temporaire, comme recommandé par le médecin du travail.

Le 2 juillet 2020, le médecin du travail déclare M. H. inapte définitivement à exercer sa fonction (voir pièce n° 31 du dossier de la s.a. SOTRALIÈGE).

L'employeur et le médecin du travail ont entretenu un échange épistolaire soutenu afin que ce dernier précise les contours de sa décision. Il s'est finalement clôturé par l'intervention du Docteur KERGER, directrice de COHEZIO, qui, au terme d'un courrier du 22 mars 2021, a reconnu les fautes commises par le médecin du travail (voir pièce n° 84 du dossier de la s.a. SOTRALIÈGE).

Par courrier recommandé du 24 août 2020, la s.a. SOTRALIÈGE a invité M. H. à restituer sans délai le véhicule de société, conformément à la Car Policy (voir pièce n° 37 du dossier de la s.a. SOTRALIÈGE).

Le 26 août 2020, via son conseil, la s.a. SOTRALIÈGE, qui a eu vent de rumeurs selon lesquelles M. H. travaillerait pour WILLEMEN, le met en demeure de lui indiquer depuis quand il serait engagé par une autre société (voir pièce n° 38 du dossier de la s.a. SOTRALIÈGE).

Sans nouvelles, un rappel est adressé le 1^{er} septembre suivant.

Le 3 septembre 2020, par l'intermédiaire de son conseil, M. H. fait savoir qu'il a été engagé au service de la société WILLEMEN INFRA à partir du 4 août 2020 (voir pièce n° 40 du dossier de la s.a. SOTRALIÈGE).

La s.a. SOTRALIÈGE a sollicité de plus amples précisions quant audit contrat et rappelé la demande de restitution du véhicule (voir pièce n° 41 du dossier de la s.a. SOTRALIÈGE). Cette missive ne fera l'objet que d'une réponse partielle, à savoir que le véhicule, qui n'est plus en ordre de contrôle technique, est à la disposition de son employeur chez lui (voir pièce n° 42 du dossier de la s.a. SOTRALIÈGE).

C'est le 16 septembre 2020 que la s.a. SOTRALIÈGE a été récupérer le véhicule chez M. H. en présence d'un huissier de justice qui a dressé un état des lieux et mentionné des coups et des griffes (voir pièce n° 64 du dossier de la s.a. SOTRALIÈGE).

La s.a. SOTRALIÈGE a mis en demeure M. H. de lui rembourser la somme de 8.592,79 €, correspondant au coût des réparations à effectuer, ce qui a été refusé par M. H. (voir pièces n° 67 et 68 du dossier de la s.a. SOTRALIÈGE).

Le 18 mars 2021, après mise en demeure, M. H. a restitué l'ordinateur portable et le GSM.

B. Quant à l'action principale

1. Position des parties

M. H. considère que la s.a. SOTRALIÈGE a porté atteinte à son indépendance en s'immisçant de manière irrégulière dans sa fonction de conseiller en prévention et en l'écartant de son exercice. Il prestait à temps plein comme conseiller en prévention tel que cela ressort de la fiche signalétique signée par les représentants des travailleurs et de l'employeur. Lors de la réunion du CPPT du 17 octobre 2019, il a relaté l'incident dont il a été le témoin. Le fait, dans le chef de l'employeur, de censurer ce passage dans le PV est fautif. Or un incident de même nature a été mentionné lors d'un CPPT subséquent sans que cela fasse l'objet de remarques. Il est le secrétaire du CPPT en sorte que censurer son PV est une intervention irrégulière dans sa fonction de conseiller en prévention. Il appartenait à l'employeur de faire acter les remarques lors du CPPT suivant sous le point « approbation du PV ». À partir de ce moment, la s.a. SOTRALIÈGE a exigé que les projets de PV lui soient transmis avant diffusion tout comme l'ordre du jour de la réunion, court-circuitant le fonctionnement normal du CPPT. Il a été écarté de sa fonction de conseiller en prévention sur le site d'Anderlues. L'engagement de M. S. avait pour but de l'éloigner du site de SOGEPLANT et constitue une mesure de représailles. Il a ensuite été écarté de toute fonction de conseiller en prévention en étant mis en chômage temporaire pour force majeure en raison de la crise sanitaire à partir du 1^{er} avril 2020 alors que la société était toujours partiellement en activité et nécessitait donc la présence d'un conseiller en prévention. C'est M. S. qui a poursuivi la fonction alors qu'il était moins expérimenté au point tel qu'il a demandé son aide sans que l'employeur réagisse. Cependant, M. H. prendra des initiatives et communiquera avec M. S. Son écartement n'est dû qu'au

fait que les conditions pour exercer sa fonction n'était plus réunies. La qualité de son travail n'a jamais été remise en cause. La s.a. SOTRALIÈGE ne démontre pas avoir mis en place les recommandations faites par COHEZIO. Les témoignages déposés par l'employeur sont suspects, ayant été rédigés par des membres du personnel dont certains sont en conflit ouvert avec lui. Il a interpellé la s.a. SOTRALIÈGE le 7 mai 2020 pour une reprise éventuelle de travail pour laquelle il n'a enregistré aucune réponse. Il n'a pas vu le mail du 20 mai, envoyé la veille du week-end de l'ascension. L'employeur aurait pu prendre toutes les précautions et le prévenir par téléphone. À la suite de la décision du médecin du travail du 3 juin 2020, l'employeur ne lui a jamais proposé de poste. Le fait d'être engagé par une autre société n'est en rien illégitime, ayant été reconnu inapte définitivement. La s.a. SOTRALIÈGE en a été informée dès le 11 août, M. S l'ayant contacté pour travailler avec lui sur un chantier commun aux deux sociétés. En conclusion, la s.a. SOTRALIÈGE a gravement manqué à ses obligations en sorte que la résolution judiciaire doit être prononcée à ses torts.

La s.a. SOTRALIÈGE conteste avoir porté atteinte à l'indépendance du conseiller en prévention. M. H a monté en épingle un fait anodin pour créer un incident avec le directeur de SOGEPLANT, M. T. La discussion, probablement houleuse, dont M. H a été le témoin, qui s'est tenue entre Mme D et M. T n'a pas marqué les esprits tant des protagonistes que de l'autre témoin, M. V. Aucune plainte n'a été déposée. M. C a donc fait modifier le PV rédigé par M. F pour qu'il corresponde à la réalité. M. D a clairement expliqué sa demande tant à M. H qu'aux membres du CPPT lors de la réunion subséquente en sorte que le PV a été approuvé. M. H a par ailleurs marqué son accord sur cette façon de procéder. Le procédé est respectueux du rôle légal dévolu au conseiller en prévention, dont la tâche est d'établir les PV. Elle dépose une série de documents démontrant que M. H a toujours transmis son brouillon pour relecture au président du CCPT. Le fait pour M. H de transmettre à M. D un objet d'ordre du jour n'est pas plus une atteinte à son indépendance. Elle entend rappeler que la fixation de l'ordre du jour appartient au président du CPPT. Par ailleurs, le conseiller en prévention ne détermine pas la politique de sécurité de l'entreprise. Concernant le projet SOBANE, que M. H veut développer dans le cadre de son TFE, elle a marqué son accord de principe mais souhaité qu'il soit mis en place en concertation et sans que cela porte atteinte aux autres missions en cours. M. H ne l'a pas entendu ainsi et a initié son projet directement auprès des ouvriers sans l'aval de la direction. M. H a été à l'origine de nombreux contrôles des différentes entités. L'engagement de M. S comme nouveau conseiller en prévention a fait l'objet d'une validation des membres du CPPT, après les explications données par la direction. M. H était demandeur d'un appui pour le site d'Anderlues et ce, depuis 2012. La décision a été mise en œuvre suite également à la rancœur affichée de M. H à l'égard du directeur de SOGEPLANT. Il est faux d'affirmer qu'à la suite de la nomination de M. S, M. H n'a plus pu exercer sa fonction à Anderlues. Elle dépose des documents qui démontrent qu'il a continué à s'occuper de ce site. Quant à la mise au chômage de M. H en raison de la crise sanitaire, elle fait remarquer que M. S a d'emblée pris des mesures constructives et saluées par tous. De plus, les activités des sociétés étaient fortement en baisse et une grande partie du personnel mis en chômage pour force majeure. M. S avait

démontré qu'il était compétent pour assumer seul la fonction de conseiller en prévention durant cette période. M. H. n'a été en rien écarté de ses fonctions et a été informé du report de la réunion du CPPT d'avril et en contact avec M. S. Par la suite, M. H. a été déclaré inapte de manière temporaire à exercer sa fonction de conseiller en prévention. Elle l'a interpellé en ce qui concerne les autres postes à pourvoir mais est restée sans réponse. Il a ensuite été reconnu inapte définitivement à partir du 2 juillet 2020 et ne s'est plus présenté au travail. M. H. a été engagé le 4 août par une société concurrente auprès de laquelle il avait postulé dès le 4 mai et travaillé plusieurs jours en mai, juin et juillet. Le médecin du travail a une gestion fautive du dossier de M. H., ce qui a été reconnu par la directrice après de nombreux mois et échanges de courriers. Aucune faute ne peut lui être reprochée.

2. Position du Tribunal

a) En droit

Dans tout contrat synallagmatique, le créancier, victime d'une inexécution fautive de son cocontractant, peut 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 : *« Dans cette sorte de contrats, la combinaison voulue par les parties est telle que les obligations réciproques se servent mutuellement de base, de raison d'être (...). Si l'une disparaît, l'autre perd toute justification ».*

La résolution du contrat apparaît donc comme une conséquence logique de l'inexécution des obligations auxquelles s'est engagé le cocontractant.

Quant au caractère judiciaire de la résolution, il est la conséquence de l'application d'un principe de droit qui interdit le recours à l'exercice d'une justice privée.

Aussi, appartient-il au juge de prononcer la résolution du contrat suite au comportement fautif d'un des cocontractants. (...)

L'action en résolution judiciaire appartient uniquement à la victime de l'inexécution fautive puisqu'elle vise à sanctionner le cocontractant qui n'a pas respecté ses engagements. (...)

La résolution judiciaire trouve à s'appliquer dans les contrats synallagmatiques et donc en matière de contrats de travail puisque les cocontractants s'obligent l'un envers l'autre.

D'autre part, la loi relative aux contrats de travail permet explicitement de recourir dans toutes les formes du contrat et à tout moment aux modes de dissolution du contrat prévus par le Code civil : *« Sans préjudice des modes généraux d'extinction des obligations (...) ».*

En conséquence, si l'employeur ou le travailleur n'exécute pas ses obligations, la partie lésée peut demander, sur la base de l'article 1184 du Code civil, au juge de prononcer la résolution du contrat de travail. (...)

La résolution judiciaire ne peut être prononcée que si le manquement est dû à une faute du débiteur de l'obligation et donc à une inexécution d'une obligation qui engage la responsabilité de celui-ci. De manière constante, la Cour de cassation impose au juge, saisi de la demande en résolution, l'obligation de rechercher si le manquement allégué est suffisamment grave pour justifier la résolution du contrat. (...)

Le manquement reproché au cocontractant doit être suffisamment important pour entraîner la résolution du contrat et donc revêtir une certaine gravité. Il ne peut consister en un simple motif d'équité, en un manquement anodin, en un manquement à une obligation secondaire ou en manquement peu important. Dans le cadre du litige qui lui est soumis, le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation quant à la nature et l'étendue de l'obligation et donc quant à la gravité du manquement de la partie fautive. (...)

Si l'exécution du contrat de travail a été suspendue (ex.: incapacité de travail du travailleur), la résolution du contrat sera prononcée à la date où l'exécution du contrat n'a plus été poursuivie.

La preuve du manquement et de sa gravité suffisante incombe à celui qui demande la résolution judiciaire du contrat de travail (voir Bureau d'avocats Claeys & Engels, [L'employeur résilie le contrat de travail en modifiant les conditions de travail y afférentes - Acte équipollent à rupture] De quelles possibilités dispose le travailleur préjudicié ?, Bureau d'avocats Claeys & Engels, Licenciement & Démission , 741-749 (9 p.), Mis à jour jusqu'au 31 mars 2021).

La résolution judiciaire peut être demandée quand l'employeur a modifié de manière essentielle la fonction exercée par le travailleur.

Le principe applicable est celui de l'article 1134 du Code civil : *« les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites »*; elles ne peuvent donc être modifiées que de leur consentement mutuel. Ce principe n'est toutefois pas absolu.

La modification peut survenir tant à l'initiative de l'employeur que du travailleur.

L'article 20, 1° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail en vertu duquel *« l'employeur a l'obligation de faire travailler le travailleur dans les conditions, au temps et au lieu convenus »* relaie l'idée selon laquelle le contrat de travail ne peut être modifié que moyennant l'accord de ses deux parties, trouvant son assise dans l'article 1134 du Code civil.

Ce principe doit toutefois être aménagé afin de tenir compte d'une particularité propre au contrat de travail, à savoir le rapport de force existant entre le travailleur et l'employeur. Ce dernier dispose, en effet, d'un pouvoir de direction, de surveillance et de contrôle vis-à-vis de son travailleur. En vertu de ce pouvoir d'autorité, l'employeur a notamment le droit, dans certaines limites, de modifier unilatéralement les conditions de travail de son travailleur ; c'est ce que l'on nomme communément aujourd'hui le *ius variandi* de l'employeur.

Le *ius variandi* voit sa portée limitée par deux catégories d'éléments que l'employeur ne peut modifier unilatéralement, à savoir les éléments essentiels (Cass., 27 janvier 1971, *Pas.*, 1971, I, p. 492) et les éléments accessoires convenus par les parties (Cass., 20 décembre 1993, *Pas.*, 1993, I, p. 1087; Cass., 13 octobre 1997, *Pas.*, 1997, II, p. 1010).

Les éléments essentiels d'un contrat doivent être identifiés sur la base de l'intention des parties. Ainsi, le juge examinera si les éléments en question sont des éléments à défaut desquels le travailleur n'aurait pas conclu le contrat ou faisant l'objet d'une description particulièrement détaillée. Outre le contrat, le juge analysera des documents ultérieurs tels que de la correspondance, des notes de service et des organigrammes. En ce qui concerne plus précisément le lieu de travail, l'intention des parties peut être décelée sur la base de « la convention » ainsi que de « la nature de l'emploi ou des fonctions exercées ».

L'employeur peut engager sa responsabilité pour inexécution fautive lorsqu'il excède les frontières du *ius variandi* qui lui est imparti, soit notamment lorsqu'il modifie unilatéralement un élément essentiel de façon peu importante ou lorsqu'il modifie unilatéralement un élément accessoire convenu.

Le travailleur confronté à ce type de modifications, bien que ne pouvant pas directement inférer la rupture du contrat du comportement adopté par l'employeur, disposera néanmoins de plusieurs alternatives : agir en exécution forcée, agir en résolution judiciaire, invoquer une exception d'inexécution ou encore rompre le contrat pour motif grave (voir MORTIER, A., La modification du contrat de travail en droit belge et en droit français, *Rev. Dr. ULg.* 2010, p. 321-372).

b) En l'espèce

M. H. soutient que la s.a. SOTRALIÈGE a gravement manqué à ses obligations contractuelles en violant l'indépendance liée à sa fonction de conseiller en prévention consacrée par l'article 43 de la loi du 4 août 1996 et en l'écartant, en guise de représailles, de sa fonction à Anderlues (site de SOGEPLANT) d'abord puis de tous les sites du groupe.

M. H. met en exergue les éléments suivants à l'appui de sa demande :

- il s'est vu censurer un passage du PV de la réunion du CPPT du 17 octobre 2019 par M. D ;
- il a été exigé qu'il transmette à M. D les projets de PV avant diffusion aux membres du CPPT pour corrections éventuelles ;
- il a été exigé qu'il transmette les projets d'ordre du jour des réunions du CPPT avant diffusion ;
- un nouveau conseiller en prévention a été engagé pour le site de SOGEPLANT au mépris de la procédure en vue de l'écarter du site ;
- il a été placé en chômage temporaire pour force majeure uniquement pour l'écarter de sa fonction.

Ce faisant, la résolution judiciaire doit être prononcée aux torts de l'employeur.

Le Tribunal n'est pas de cet avis.

- Quant aux directives de l'employeur

L'article II 7-23 du Code du bien-être au travail dispose que : « *Le secrétariat du Comité est assuré par le service interne lorsque l'employeur doit instaurer un seul Comité.* »

Il n'est pas contesté que M. H. assure le secrétariat du CPPT qui relève expressément de ses fonctions (voir pièce n° 1.4 du dossier de M. HAEGELSTEENS).

La s.a. SOTRALIÈGE démontre que M. H. a toujours transmis les brouillons des PV des réunions du CPPT à M. D pour relecture, remarques et corrections (voir pièces n° 47, 48, 100, 101, 117, 118 et 120 du dossier de la s.a. SOTRALIÈGE) sans que cela pose le moindre problème ou soulève la moindre question notamment quant à une immixtion dans la fonction de conseiller en prévention ou à une atteinte à l'indépendance liée à son statut.

Ainsi, il a implicitement mais certainement accepté ce modus operandi qui, du reste, n'est pas interdit par la législation.

Il semble que le feu ait été mis au poudre suite à la rédaction du PV de la réunion du 17 octobre 2019 au cours de laquelle M. H. a relaté et mentionné un incident entre M. T. (directeur du SOGEPLANT) et Mme D dont il avait, par hasard, été le témoin auditif.

M. D a dû cette fois-ci insister pour obtenir le projet de PV que M. H. se refusait à lui transmettre (voir pièce n° 5 du dossier de M. H.).

À la relecture, M. D. a supprimé le passage litigieux pour le remplacer par « aucune plainte n'a été déposée » et s'en est expliqué clairement à M. H. : « En réunion, tu as présenté ce point dans le cadre des plaintes liées aux risques psychosociaux. Après vérification de ma part auprès des personnes concernées, aucune plainte n'a été déposée et le point a été réglé en interne tel que je l'avais suggéré en réunion CPPT. Ce qui m'a été confirmé également par les personnes que tu as citées. Ce point et toute référence sont donc hors de propos d'un rapport de CPPT » (voir pièce n° 3 du dossier de M. H.).

M. H. , dans son mail en réponse du 20 novembre 2019, reconnaît et admet que, par le passé, « certains contenus de PV de précédents rapports ont été modifiés ou précisés » ajoutant « je rédige le PV mais il est vrai que je ne suis pas à l'abri d'une erreur d'interprétation des opinions émises et j'admets qu'il n'est pas toujours facile de résumer les débats et discussions qui se déroulent lors de ces réunions. ». M. H. précise cependant que lesdites corrections doivent être apportées lors de l'approbation du précédent rapport à la réunion suivante. Il maintient son interprétation de l'incident, soit « un comportement intimidant, proche du harcèlement, exercé par un membre de la direction sur ses subordonnés » (voir pièce n° 3 du dossier de M. H.).

Le PV soumis à l'approbation des membres du CPPT sera celui corrigé par M. D

Cependant, contrairement à ce que soutient M. H. , la direction n'a nullement voulu cacher cet incident sous le tapis et protéger M. T

En effet, le Tribunal en veut pour preuve que M. H. a raconté, lors de la réunion du CPPT du 17 octobre 2019, devant les représentants des travailleurs, l'incident litigieux dont il a été le témoin, soit une vive discussion entre M. T et Mme D

M. D s'est enquis auprès des protagonistes des suites réservées ou à réserver à cette anicroche.

Il a dû ensuite rendre des comptes lors de la réunion du CPPT du 21 novembre 2019 dans le cadre de l'approbation du PV de la réunion précédente : « GD (NDLR : M. D a souhaité apporter des précisions sur plusieurs points discutés lors de la dernière séance, notamment à propos d'un incident relationnel survenu à Anderlues qui est clos, car réglé en interne entre les personnes concernées. Aucune plainte n'a été portée contrairement à ce qui avait été annoncé lors de la dernière réunion. GD s'en est assuré personnellement. » (voir pièce n° 54 du dossier de la s.a. SOTRALIÈGE).

Mme D confirme d'ailleurs les dires de M. D . D'après sa version, « la discussion a été houleuse et les torts étaient partagés (...) Salvatore s'est excusé de ses propos tenus (...) je me suis également excusée de mes propos brutes de décoffrage. Rassurée par cette discussion, j'ai repris mon travail normalement. » (voir pièce n° 92 du dossier de la s.a. SOTRALIÈGE).

Ainsi, M. H. a entendu déclarer un risque psychosocial voire une plainte là où il y a eu mésentente, et ce, à l'insu de M. T et Mme D pour qui l'affaire était close et les relations contractuelles reparties sur de bonnes bases.

M. H. ne détermine pas, par ailleurs, les conséquences que le maintien de la relation des faits dans le PV aurait eues par la suite.

En tout état de cause, le Tribunal n'aperçoit pas l'ingérence de l'employeur dans la fonction de conseiller en prévention dans cet épisode.

Ensuite, l'article II 7-22 du Code du bien-être au travail prévoit que : « L'employeur ou son délégué auquel il transfère ses pouvoirs en assure la présidence.

Il fixe l'ordre du jour et y inscrit tout point proposé par un membre du Comité dix jours au moins avant la réunion.

Il fait approuver le procès-verbal de la réunion précédente. »

Contrairement à ce que prétend M. H. , il ne lui appartient pas de déterminer l'ordre du jour mais seulement de convoquer les membres du CPPT.

C'est dès lors de manière tout à fait légitime que M. L. a toujours demandé et reçu le projet d'ordre du jour des réunions du CPPT (voir pièces n° 70, 102, 121 du dossier de la s.a. SOTRALIÈGE).

Il n'y a donc aucune pression ni immixtion quelconque dans son travail de conseiller en prévention ni encore moins une atteinte à son indépendance.

- Quant à l'engagement d'un nouveau conseiller en prévention

M. H. interprète l'engagement, en novembre 2019, de M. S en sa qualité de conseiller en prévention pour le site d'Anderlues comme une mesure visant à l'écarter de sa fonction.

Il met en avant le fait que l'employeur est passé en force pour imposer sa décision et son choix, sans respecter les procédures légales.

Le Tribunal ne partage pas l'analyse de M. H

Le Tribunal relève que, dès le 16 octobre 2012, M. H. *« conseille vivement d'envisager de former un conseiller en prévention pour la Sogepiant qui, à l'heure actuelle, doit avoir atteint les 50 travailleurs. (...) Mon conseil repose aussi sur la quasi impossibilité d'intégrer cette société à la politique de sécurité de Sace et Sotraliège. D'abord parce que les besoins sont différents (...). Ensuite parce que cela correspond à la volonté générale d'adapter les différents sièges aux exigences de la clientèle. »* (voir pièce n° 104 du dossier de la s.a. SOTRALIÈGE).

Cette demande sera réitérée par M. H. le 30 mars 2019 *« un relai CP niveau 3 à Anderlues (40 heures formation) serait utile. »* (voir pièce n° 117 du dossier de la s.a. SOTRALIÈGE).

M. H. l'indique comme point à l'ordre du jour de la réunion du CPPT du 6 juin 2019 *« SIPP : volonté d'engager un nouveau CP à Anderlues, fiche signalétique à remettre à jour »* (voir pièce n° 79 du dossier de la s.a. SOTRALIÈGE).

Le PV de la réunion du CPPT du 19 septembre 2019 mentionne *« PH présente la fiche d'identification du SIPP signée par tous les représentants des travailleurs et la direction. À propos de l'engagement d'un CP niveau 2 à Anderlues : il est indispensable de décrire la fonction. Précision : le CP ne va plus beaucoup à Anderlues. »* (voir pièce n° 78 du dossier de la s.a. SOTRALIÈGE).

Ainsi, lorsque la s.a. SOTRALIÈGE décide d'engager M. S, c'est notamment pour répondre au vœu de M. H. qui n'a plus le temps de se consacrer au site d'Anderlues.

Il en a été informé dès le mois de juin 2019 : *« Au mois de juin, TL (NDLR : M. L) et ST (NDLR : M. T) se sont réunis pour me signaler qu'un CP était recherché pour Anderlues et qu'il travaillerait sous ma responsabilité. »* (voir pièce n° 11 du dossier de M. H).

M. H. : approuve explicitement la décision et la démarche de l'employeur : *« pour être clair, je suis très content qu'il y ait un deuxième CP car avec 250 personnes, dont 200 réparties en équipe itinérantes partout en Wallonie, avec Sace en risques aggravés, Sotraliège en risques aggravés, cela devient un vrai problème pour suivre autant de chantiers (...). Le fait d'engager un CP à Anderlues ne pose aucun problème mais bien le fait de scinder le SIPP (...) le fait qu'il y ait un nouveau CP est une très bonne chose »* (voir pièce n° 11

du dossier de M. F (souligné par le Tribunal).

In tempore non suspecto, M. H. n'a donc jamais considéré que l'engagement de M. S avait pour but de l'écarter un tant soit peu de sa fonction. Au contraire, il a été vécu comme un soulagement, cette aide étant devenue, selon sa propre analyse et son propre vécu, indispensable.

Une discussion entre les membres du CPPT a en effet eu lieu lors de la réunion du 19 décembre 2019 concernant le procédé employé par la direction et le respect des procédures.

Il n'en reste pas moins que, le 30 janvier 2020, la nomination de M. S en tant que conseiller en prévention pour le site d'Anderlues est validée par les représentants des travailleurs (voir pièce n° 12 du dossier de M. F).

M. H paraît paradoxal aux yeux du Tribunal lorsqu'il affirme avoir subi des représailles de la s.a. SOTRALIÈGE par l'engagement d'un nouveau conseiller en prévention pour le site de SOGEPLANT qu'il a pourtant lui-même souhaité et demandé expressément.

Le Tribunal n'y voit pas une décision d'écartement mais bien la concrétisation d'une sollicitation légitime de M. H , émise depuis plusieurs mois.

Le Tribunal relève de plus que M. H ; a continué à exercer sa fonction de conseiller en prévention à Anderlues :

- organisation du safety-day à Anderlues (voir pièce n° 113 du dossier de la s.a. SOTRALIÈGE),
- présence sur le site :
 - o le rapport de la réunion du CPPT du 20 février 2020 mentionne que « récemment , une discussion a eu lieu à Anderlues entre TL, ST, LS et moi : TL a signalé qu'il voulait conserver un SIPP commun, deux CPPT et une collaboration entre les deux CP sur base d'une rencontre tous les 15 jours » (voir pièce n° 74 du dossier de la s.a. SOTRALIÈGE) ;
 - o lors du contrôle de l'inspection du bien-être de Mons en février 2020 ;
- envoi de mails de M. H relatifs à la sécurité incluant le site SOGEPLANT (voir pièces n° 105, 106, 107 et 108 du dossier de la s.a. SOTRALIÈGE).

Force est au Tribunal de constater que M. F ne dépose aucune pièce prouvant qu'il lui a été interdit d'exercer sa fonction de conseiller en prévention sur le site d'Anderlues.

- Quant à la mise en chômage temporaire

M. H. considère que le fait d'avoir été placé en chômage temporaire pour force majeure à dater du 1^{er} avril 2020 n'avait d'autre objectif que de l'écarter de sa fonction de conseiller en prévention sur tous les sites du groupe SOTRALIÈGE.

Dans le courant du mois de mars 2020, la Belgique a connu une situation inédite, à savoir une crise sanitaire mondiale, imposant un confinement strict de la population à partir de la mi-mars et la mise en place de mesures dans les entreprises visant à limiter la propagation du virus Covid 19.

La première réaction de M. H. a été de proposer un arrêt complet des activités (voir pièces n° 16, 17 et 109 du dossier de la s.a. SOTRALIÈGE).

Néanmoins, la direction ayant constaté que la société ne faisait pas partie des entreprises qui devaient se mettre complètement à l'arrêt, M. H évoque, dans un mail du 19 mars 2020, des pistes de réflexion quant aux mesures à prendre.

M. M. lui fait savoir, par mail du 19 mars 2020 (et alors qu'il ignorait que M. H était sous certificat médical), que sa présence « *que ce soit au bureau ou au moyen du télétravail à domicile est requise à 100% pour nous assister à surmonter cette crise à laquelle nous devons faire face immédiatement* » (voir pièce n° 18 du dossier de la s.a. SOTRALIÈGE).

M. H a lui-même été directement touché et placé en incapacité de travail du 16 au 27 mars 2020 (voir pièce n° 54 du dossier de M. H).

Il n'est pas contestable ni contesté que, durant cette période, l'activité de la s.a. SOTRALIÈGE a connu une forte diminution, une grande partie du personnel ayant été mise en chômage temporaire pour force majeure (voir pièce n° 73 du dossier de la s.a. SOTRALIÈGE).

M. S au vu de l'incapacité de travail de M. H , a pris les choses en main et a mis en place les Tool-Box Coronavirus, imaginée par M. DI (voir pièce n° 96 du dossier de la s.a. SOTRALIÈGE).

Au vu de ces éléments, c'est de manière justifiée que la s.a. SOTRALIÈGE a décidé de poursuivre la collaboration avec M. S et de placer M. H en chômage temporaire à partir du 1^{er} avril 2020, sachant de plus que l'entreprise fermait ses portes du 11 au 19 avril. La présence de 2 conseillers en prévention ne se justifiait donc pas, M. S , conseiller en prévention de niveau 1, étant tout à fait à même d'assurer seul la fonction.

En tout état de cause, M. H n'a pas été écarté de sa fonction de conseiller en prévention puisque, comme il le souligne lui-même (voir pièces n° 59 et suivantes du dossier de M. H , il a continué à se soucier de la mise en place de certaines mesures et en assurer le suivi. Il a également poursuivi sa collaboration avec M. S

À supposer que l'employeur ait voulu l'empêcher d'exercer sa fonction, nul doute que ces interventions auraient été interdites – quod non.

Il est exact que M. S a interpellé la direction le 22 avril 2020 afin que M. H puisse revenir trois jours en télétravail et partager les tâches.

Sa demande n'a pas été suivie d'effet et a nécessité un rappel le 19 mai.

Par mail du mercredi 20 mai à 17h46, M. H. est invité à reprendre le travail au siège de l'entreprise le 25 mai. M. H. ne se présentera cependant pas, n'ayant pas pris connaissance du courriel avant le mercredi 27 mai, suite à l'interpellation de son conseil.

Le fait de ne pas avoir contacté M. H. directement par téléphone le lundi 25 mai ou encore le mardi 26 au vu de son absence constitue-t-il une faute à ce point grave qu'elle entraîne la résolution judiciaire ?

Le Tribunal n'est pas de cet avis, au vu du contexte relationnel difficile.

Le Tribunal relève qu'en tout état de cause, M. H. n'a subi aucune sanction en suite de ce manquement.

- Conclusions

Le Tribunal conclut que M. H. reste en défaut de prouver les manquements graves dans le chef de la s.a. SOTRALIÈGE justifiant la résolution judiciaire à ses torts.

Le Tribunal relève que la s.a. SOTRALIÈGE s'est toujours comportée comme un employeur respectueux tant de la personne de M. H. en lui permettant d'organiser son temps de travail en raison des problèmes de santé de ses enfants, que de sa fonction, en lui offrant la formation de conseiller en prévention de niveau 1 et une augmentation de salaire en avril 2019, en soutenant son projet SOBANE.

De plus, à partir du moment où, pour une raison que le Tribunal ne sait toujours pas identifier, les relations entre M. H. et la direction se sont dégradées, la s.a. SOTRALIÈGE a tenté de solutionner le problème d'une part, en organisant plusieurs réunions de conciliation (voir pièce n° 45 du dossier de M. H. et pièce n° 5 du dossier de la s.a. SOTRALIÈGE), d'autre part, en faisant appel au service de prévention externe afin de réaliser une mission d'analyse portant sur les relations au sein de la société et plus particulièrement sur des tensions existant avec M. H. (voir pièce n° 6 du dossier de la s.a. SOTRALIÈGE).

Les recommandations émises par COHEZIO, au terme de son rapport de mars 2020, n'ont pu être mises en place en raison de la crise sanitaire qui s'est déclenchée, en Belgique, au même moment.

Lorsque le médecin du travail a rendu une décision d'inaptitude temporaire d'abord puis définitive ensuite, la s.a. SOTRALIÈGE n'est pas plus restée inactive, ayant multiplié les démarches auprès du Docteur FLORES lui permettant d'appréhender au mieux les contours de ses décisions (poste de conseiller en prévention uniquement ou tout autre poste ? chemin de réintégration ou fin du contrat ?) et prendre la décision adéquate (voir pièces n° 26, 28, 29, 30, 32, 33, 34, 35, 36, 60, 61, 76, 81, 82, 83, 84, 85 du dossier de la s.a. SOTRALIÈGE).

Il ne s'agit donc pas là de l'attitude d'un employeur peu soucieux de son travailleur, portant atteinte à l'indépendance de M. H. ni encore moins désireux de se débarrasser à moindre coût de son conseiller en prévention.

La demande n'est pas fondée.

C. Quant à l'action reconventionnelle

1. Quant à la résolution judiciaire

a) Position des parties

La s.a. SOTRALIÈGE sollicite la résolution judiciaire aux torts de M. H.

Elle considère qu'il a fait preuve d'insubordination, de concurrence déloyale et de manquement à son obligation de loyauté. Il a dénigré régulièrement la direction, provoqué un nombre important de contrôles par les services de l'inspection du travail. La jurisprudence majoritaire reconnaît que les critiques à l'égard de l'employeur sont susceptibles de constituer un motif grave. Elle dépose des attestations des collègues de M. H. démontrant les propos dénigrants qu'il tenait à l'égard de l'ensemble de la direction. M. H. a enregistré les réunions du CPPT à l'insu des participants. M. H. est entré en fonction au sein d'une autre société et ce, avant d'être reconnu inapte par le médecin du travail. M. H. est resté muet quant au type de contrat qu'il avait signé avec la société WILLEMEN. Il ne peut s'adonner à une autre activité, même non concurrente, durant ses heures de travail.

M. H. considère que la s.a. SOTRALIÈGE reste en défaut de prouver les comportements qu'elle dénonce. Le seul fait qu'il se soit lié avec un nouvel employeur à dater du 4 août 2020 n'est pas fautif. Il a été placé en inaptitude définitive à partir du 2 juillet.

b) Position du Tribunal

Quant aux propos dénigrants qu'aurait tenus M. H. en présence de certains collègues, l'analyse des différentes attestations produites par la s.a. SOTRALIÈGE permet de mettre en exergue dans son chef une certaine aigreur à l'égard de sa direction notamment, sans cependant que cela ne porte atteinte à la réputation de l'entreprise ni à l'exercice de sa fonction de conseiller en prévention.

En effet, il a toujours été affirmé que la qualité de travail de M. H. n'était pas à remettre en cause.

Dès lors, le Tribunal considère que les paroles dites en interne entre collègues, sous le coup d'un ras-le-bol ou d'une déception, par exemple, sans qu'il y soit donné de publicité, ne peuvent être considérées comme fautives.

Quant au fait d'avoir travaillé pour une autre société, M. H. ne conteste pas les faits suivants :

- avoir postulé le 4 mai chez WILLEMEN INFRA ;
- avoir travaillé les 25 et 27 mai chez WILLEMEN INFRA ;
- avoir presté les 22, 23, 24, 29 et 30 juin, et les 1^{er}, 2, 6, 7, 8, 9 et 10 juillet chez WILLEMEN INFRA ;
- avoir été engagé à partir du 4 août 2020.

Comme toute convention, le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi et dans le respect du prescrit des articles 1134 et 1135 du Code civil.

L'article 17 de la loi du 3 juillet 1978 dispose que : « Le travailleur a l'obligation : (...)

3° de s'abstenir, tant au cours du contrat qu'après la cessation de celui-ci :

b) de se livrer ou de coopérer à tout acte de concurrence déloyale; »

Il convient de rappeler que l'essence du contrat de travail est, pour un travailleur, de mettre son activité au service de l'employeur.

L'acte de concurrence loyale ou déloyale, commis par le travailleur pendant l'exécution du contrat, porte atteinte à l'essence du contrat de travail. Il est interdit car il constitue une violation des obligations qui découlent du contrat et il met en péril l'activité de l'employeur.

En raison du principe de l'exécution correcte et loyale des conventions, le salarié doit s'abstenir pendant l'exécution du contrat de travail de tout ce qui pourrait nuire aux intérêts professionnels de l'employeur.

Le contrat interdit au travailleur de se livrer à une activité dont l'objet est le même que celui de l'entreprise patronale. Le travailleur qui exerce à l'insu de l'employeur une activité concurrente pendant l'exécution du contrat viole, en conséquence, le principe de loyauté et de correction qui s'impose envers l'employeur. Dès lors qu'il est rémunéré par l'employeur pour l'exécution d'un travail déterminé, il est inadmissible qu'il profite de cette activité rémunérée pour exercer, en même temps, à son propre compte ou pour le compte d'autrui, une même activité (Voir Viviane VANNES, Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques, 2^{ème} édition, Bruylant 2003, p. 336 et suivantes)(c'est le Tribunal qui souligne).

Rien n'oblige un travailleur à prévenir l'employeur des démarches qu'il va mener pour trouver un autre emploi, serait-ce concurrent.

Le travailleur peut, même au cours de l'exécution de son contrat, prendre des dispositions en vue d'exercer une activité concurrente après la dissolution de ce contrat pour autant qu'il ne diminue pas l'utilité des services qu'il doit à son employeur. La Cour du travail de Bruxelles rappelle, dans le même sens, une autre condition : n'est pas fautif le fait, pour un employé au service d'une entreprise, de tenter d'obtenir un emploi dans une entreprise concurrente, pour autant qu'il respecte les obligations contenues dans l'article 17 de la loi du 3 juillet 1978 (voir PATERNOSTRE, B., [La rupture pour motif grave] Activités complémentaires et/ou concurrentes, X., Guide social permanent. Tome 5 - Commentaire droit du travail , Partie I - Livre I, Titre V, Chapitre V, 2 – 2400 - Partie I - Livre I, Titre V, Chapitre V, 2 – 2735 (16 p.)).

S'il est acquis que M. H a été reconnu inapte d'abord temporairement puis définitivement par le médecin du travail, il n'en reste pas moins qu'il est toujours lié contractuellement au jour d'aujourd'hui à la s.a. SOTRALIÈGE en sorte qu'il se doit de respecter les obligations découlant de la loi du 3 juillet 1978, dont celles visées à l'article 17 précité.

Ainsi, il doit être disponible pour exécuter son contrat de travail et ne peut travailler pour une société concurrente.

Pour apprécier un éventuel comportement fautif dans le chef de M. H le Tribunal ne s'estime pas suffisamment informé.

Il convient à M. H de déposer le contrat de travail qu'il a signé avec la société WILLEMEN INFRA et aux parties de s'expliquer sur le caractère éventuellement concurrent de cette société.

Une réouverture des débats s'impose.

2. Quant au véhicule de société

a) Position des parties

La s.a. SOTRALIÈGE relève que M. H a violé l'article 13 de la Car Policy en ne rendant pas le véhicule lorsque cela lui a été demandé. Il doit être d'office tenu responsable des dégâts causés au véhicule. M. H avait la responsabilité de faire passer le véhicule au contrôle technique. Un huissier de justice a dû faire un constat au domicile de M. H. Les griffes et coups ont été causés par des fautes habituelles et légères de M. H, voire des fautes lourdes.

M. H. invoque les articles 18 et 19 de la loi sur le contrat de travail. Il ne s'est pas abstenu de rendre le véhicule mais il était dans l'impossibilité de le reconduire au siège de l'entreprise, n'étant pas en ordre de contrôle technique. Il ne peut être tenu pour responsable des griffes et coups qui ont été occasionnés durant l'exécution de son contrat. Il s'agit d'un véhicule de chantier conduit sur des routes peu carrossables, peu entretenues, soumis à des projections de cailloux ou autres régulièrement.

b) Position du Tribunal

- En droit

Selon l'article 18 de la loi du 3 juillet : « En cas de dommages causés par le travailleur à l'employeur ou à des tiers dans l'exécution de son contrat, le travailleur ne répond que de son dol et de sa faute lourde.

Il ne répond de sa faute légère que si celle-ci présente dans son chef un caractère habituel plutôt qu'accidentel.

A peine de nullité, il ne peut être dérogé à la responsabilité fixée aux alinéas 1er et 2, que par convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi, et ce uniquement en ce qui concerne la responsabilité à l'égard de l'employeur.

L'employeur peut, dans les conditions prévues par l'article 23 de la loi du 12/04/1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, imputer sur la rémunération les indemnités et dommages-intérêts qui lui sont dus en vertu du présent article et qui ont été, après les faits, convenus avec le travailleur ou fixés par le juge ».

L'article 18 précité n'atténue la responsabilité civile du travailleur que pour les actes commis « dans l'exécution de son contrat ».

La jurisprudence de la Cour de cassation donne aux termes « dans l'exécution de son contrat » une portée particulièrement large : il suffit que « l'acte illicite

entre dans les fonctions du préposé, que cet acte ait été accompli pendant la durée des fonctions et soit, fût-ce indirectement ou occasionnellement, en relation avec celles-ci » (voir Cass., 24 déc. 1980, Arr. Cass., 1980-1981, p. 472 ; Pas., 1981, I, p. 467 et R.W., 1981-1982, col. 2739 ; VERWILGHEN, M., CLESSE, C., « La responsabilité du travailleur », In La Responsabilité du travailleur et de l'employeur, Kluwer, 2021, p.23).

Toujours selon la Cour de cassation, dans l'appréciation de cette notion de responsabilité contractuelle du travailleur, il faut tenir compte de la fonction du travailleur, de ses capacités et de ses responsabilités, de l'activité et du profil de l'entreprise ainsi que des circonstances dans lesquelles la faute a été commise (voir Cass., 8 juin 2009, n°C.08.0568.N et D. VAN STRIJTHEM et M. VAN DEN BUNDER, "De limieten van de beperkte burgerlijke aansprakelijkheid van de werknemer bij toepassing van artikel 18 van de arbeidsovereenkomstenwet", R.A.B.G., 2010/14, p. 947).

Le dol constitue une faute intentionnelle commise de mauvaise foi. Il suppose l'intention dans le chef du travailleur de méconnaître de manière voulue et consciente une obligation à laquelle il est tenu (voir A. VAN OEVELEN, « De civielrechtelijke aansprakelijkheid van de werknemer en van de werkgever bij de uitvoering van de arbeidsovereenkomst », A.T.O., T 208 300).

La faute lourde est généralement définie par la jurisprudence comme la faute non intentionnelle mais à ce point grossière et démesurée qu'elle en est inexcusable, qu'elle ne se comprend pas d'une personne raisonnable (voir Bruxelles, 9 novembre 2001, JT, 2002, p. 167 ; Corr., Liège, 20 septembre 2004., J.L.M.B., 2004, p. 132 ; CT Mons, 17 septembre 1997, JTT, 1998, p. 235).

Quant à la faute légère habituelle, elle peut être définie comme étant la faute excusable commise par une personne normale, placée dans des circonstances de fait normales.

Elle se distingue du dol par l'absence d'intention et se différencie de la faute lourde en ce qu'une personne normalement prudente et avisée, placée dans les mêmes circonstances de fait et ayant une qualification semblable à celle du travailleur considéré, la commettrait sans doute (voir C. Trav. Bruxelles, 22 novembre 2005, JTT, 2006, p. 218).

Le caractère « d'habitude » de la faute suppose une répétition consciente de manquements qui révèle dans le chef du travailleur un véritable « état d'esprit » (voir V. VANNES, Le contrat de travail, op. cit., pp. 317 et s ; C. trav. Bruxelles, 27 février 2009, R.G. n° 48.508, disponible sur <http://www.terralaboris.be> ; C. trav. Bruxelles, 23 octobre 2015, R.G. n° 2015/AB/32, disponible sur <http://www.terralaboris.be>). Il doit s'agir d'une répétition consciente de comportements ou de manquements de même nature (voir T.T. Namur, 15 avril 1991, R.R.D., 1991, p. 330).

La règle contenue à l'article 18 de la loi précitée constitue à tout le moins une règle impérative (voir M. LAUVAUX, « La responsabilité du travailleur », Kluwer, 2006, p. 53 ; M. STRONGYLOS et R. CAPART, « La responsabilité civile des travailleurs », in *Le droit du travail dans tous ses secteurs*, p. 361, Ed. Anthemis 2008), voire d'ordre public. (voir C. Trav. Liège, 8/11/1996, JTT 97, p. 283).

En vertu de l'article 18, alinéa 3, seule une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal peut déroger à l'immunité de l'article 18. Une clause contenue dans tout autre document contractuel ou dans le règlement de travail contenant une telle dérogation est nulle.

Par ailleurs, toute restriction apportée à la limitation de responsabilité de l'article 18 est également nulle en application de l'article 6 de la loi du 3 juillet 1978 selon lequel « *Toute stipulation contraire aux dispositions de la présente loi [...] est nulle pour autant qu'elle vise à restreindre les droits des travailleurs ou à aggraver leurs obligations* ».

A notamment été jugée nulle, à défaut de convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal, la disposition d'un règlement de travail relative à l'usage de la voiture de société qui mettrait à charge du travailleur une responsabilité plus lourde que celle prévue à l'article 18 (voir C. trav. Bruxelles, 28 mai 2008, R.G. no 50.049, inédit).

L'article 19, alinéa 1^{er} de la loi du 3 juillet 1978 énonce toutefois que le travailleur n'est responsable ni des détériorations ou de l'usure dues à l'usage normal de la chose, ni de sa perte par cas fortuit.

L'employeur ne pourra donc pas reprocher au travailleur les dommages causés à la voiture de société qui résultent de l'usage normal du véhicule.

En vertu des articles 8.4 du Livre VIII du nouveau Code civil et 870 du Code judiciaire, la charge de la preuve repose sur l'employeur désireux d'engager la responsabilité contractuelle du travailleur, en sa qualité de demandeur dans le cadre de l'action en responsabilité (voir VERWILGHEN, M., CLESSE, C., op. cit., citant C. trav. Bruxelles, 10 juillet 2011, Chr. D. S., 2013, p. 218).

L'employeur qui souhaite mettre en cause la responsabilité du travailleur pour les dégâts causés au véhicule de société dans le cadre de l'exécution du contrat de travail doit pouvoir démontrer, outre la réalité des dommages survenus, que ces dégâts ne résultent pas de l'usage normal de la voiture ou d'une faute légère occasionnelle, mais bien de son dol, de sa faute lourde ou de sa faute légère habituelle (voir PAIRON, B., GREGOIRE, M., Le régime fiscal et social des voitures de société en Belgique, Kluwer, 2021, p.57).

Dans un arrêt du 25 avril 2017, la Cour de travail de Bruxelles a jugé que :
« *L'employeur doit (...) prouver que le dommage causé au véhicule l'a été en dehors de l'exécution du contrat de travail, soit qu'il a été effectué pendant l'exécution du contrat de travail, auquel cas l'employeur devra démontrer que le dommage est la conséquence de dol, de faute lourde ou de faute légère si celle-ci présente un caractère habituel plutôt qu'accidentel. Si le dommage causé par le travailleur dans l'exécution de son contrat de travail constitue une usure due à l'usage normal, ce dernier n'est pas tenu à le réparer. (...) L'usage d'un véhicule ne peut se faire sans le risque de petits dégâts sur la carrosserie. Il est donc normal que le véhicule utilisé par Monsieur D. pendant deux ans présentait des traces d'usure normale, pour laquelle le travailleur n'est pas responsable* » (voir C. trav. Bruxelles, 25 avril 2017, J.T.T., 2017, p. 305).

- En l'espèce

Un véhicule de société (de type « camionnette ») a été mis à disposition de M. H. , tant à titre professionnel qu'à titre privé, à dater du 1^{er} janvier 2017.

L'article 14 de la Car policy, intitulé « *Restitution du Véhicule en fin de contrat de location* », prévoit que tous les dégâts au Véhicule constatés lors de l'état des lieux seront indemnisés par l'utilisateur du Véhicule dans les même proportion que celles définies à l'article 17.

L'article 17 dispose quant à lui : « (...)Le travailleur prendra en charge tous les coûts et dommages qui découleraient de l'abus ou de toute forme de fraude commise par le biais de la carte carburant et ce, même si cette dernière résulte du vol ou de la perte de la carte, à condition que ces événements soient imputables à une faute lourde du travailleur ou à sa faute légère qui présente un caractère habituel ».

L'article 13 prévoit enfin : « L'employeur se réserve le droit de suspendre la mise à disposition du véhicule et dès lors de reprendre le véhicule en cas de suspension du contrat de travail. (...) En cas de refus de restitution du véhicule de société, l'utilisateur se rend coupable d'une détention illégale d'un bien d'autrui. En conséquence, il sera d'office tenu responsable des dégâts qui pourraient être occasionnés au véhicule et supportera la charge financière des réparations qui en résultent ».

M. H n'a pas donné suite aux courriers lui adressés par son employeur les 24 et 28 août 2020, lui demandant légitimement de restituer le véhicule de société qui avait été mis à sa disposition. Ce n'est qu'en date du 16 septembre 2020 que SOTRALIÈGE a finalement été récupérer le véhicule chez M. H.

Ce comportement, qui contrevient au prescrit de l'article 13 de la Car Policy, est constitutif d'une faute lourde dans le chef de M. H.

M. H. tente de se dédouaner en invoquant son impossibilité de se déplacer compte tenu du fait que le véhicule n'était plus en ordre de contrôle technique depuis le 1^{er} août 2020.

Conformément au prescrit de l'article 18 de la Car Policy, l'obligation de soumettre le véhicule au contrôle technique était à charge de l'utilisateur, et donc de M. H.

L'article 13 de la Car policy prévoit qu'en cas de refus de restitution du véhicule de société, l'utilisateur se rend coupable d'une détention illégale d'un bien d'autrui et qu'en conséquence, il sera d'office tenu responsable des dégâts qui pourraient être occasionnés au véhicule et supportera la charge financière des réparations qui en résultent.

Le Tribunal est d'avis que la sanction édictée par cette disposition ne concerne que les dégâts qui seraient survenus entre le moment où il a été demandé au travailleur de restituer le véhicule, soit le 24 août 2020, et le moment où le véhicule a effectivement été remis, soit en l'espèce le 16 septembre 2020.

Cette clause ne pourrait concerner l'ensemble des dégâts intervenus sur le véhicule, durant toute la période de mise à disposition, sous peine de violer le prescrit impératif, voire d'ordre public de l'article 18 de la loi du 7 juillet 1978 sur les contrats de travail.

En l'espèce, la s.a. SOTRALIÈGE reste en défaut de démontrer que les dégâts constatés sur le véhicules auraient été causés postérieurement à la date de la demande de restitution du véhicule.

La s.a. SOTRALIÈGE ne tire aucune autre conséquence des fautes commise par M. H. , consistant à ne pas avoir présenté le véhicule au contrôle technique et ensuite, de ne pas l'avoir restitué sur demande.

Au-delà de l'application de cette disposition, pour pouvoir engager la responsabilité du travailleur pour les dégâts occasionnés au véhicule de société, l'employeur est tenu de démontrer :

- Soit que les dégâts ont été causés par une faute, aussi légère soit-elle, commise par le travailleur en dehors de l'exécution de son contrat de travail ;
- Soit que les dégâts seraient le résultat d'un dol, d'une faute lourde ou de fautes légères répétées perpétrées durant l'exercice du contrat.

Il ressort du PV de constat dressé en présence de l'Huissier de justice et des photos annexées à ce constat que le véhicule mis à disposition de de M. H. présentait quelques coups et des griffes au moment de sa restitution.

Le Tribunal note que le véhicule a été mis à disposition de M. H. durant près de trois années, notamment à des fins professionnelles.

M. H. fait remarquer, sans être contredit sur ce point, qu'il réalisait ses prestations essentiellement sur des chantiers exécutés sur l'autoroute et le long des voies ferrées et qu'à cette occasion, il a été contraint d'emprunter des chemins carrossables mais peu entretenus.

Il souligne également que les véhicules de chantier, placés dans de telles conditions, sont régulièrement soumis à des projectiles de cailloux ou autres, Il soutient encore qu'il était régulièrement tenu de garer son véhicule sur la bande d'arrêt d'urgence, laquelle est souvent parsemée de pierres, branches et déchets divers.

Ces explications fournies par M. H. sont tout à fait plausibles, dès lors que SOTRALIÈGE est spécialisée dans les travaux de génie civil, routiers et autoroutiers.

M. H. : soutient enfin, à nouveau sans être contredit, que le véhicule était régulièrement utilisé par d'autres travailleurs de la s.a. SOTRALIÈGE.

Le Tribunal constate d'ailleurs que l'article 3 de la Car policy prévoit que tout autre employé de la société est autorisé à conduire le véhicule.

La s.a. SOTRALIÈGE ne démontre pas que les dégâts occasionnés auraient été causés en dehors de l'exécution du contrat de travail, c'est-à-dire durant l'usage privé du véhicule.

Or les dégâts de petits ampleur causés au véhicule de société tombent sous l'application de l'article 18, à défaut pour l'employeur de démontrer que ces dégâts ou été causés en dehors de l'exécution du contrat de travail.

La s.a. SOTRALIÈGE ne démontre pas davantage que ces dégâts auraient été causés par le dol, par une faute lourde ou par une faute légère habituelle du travailleur.

M. H. ne peut être tenu de la réparation du dommage résultant de l'usure normale du véhicule, compte tenu notamment des tâches qui lui étaient confiées dans le cadre de sa fonction et des activités de l'entreprise.

Le Tribunal estime que la demande de la s.a. SOTRALIÈGE doit être déclarée non fondée.

DÉCISION DU TRIBUNAL

Après avoir entendu les parties, le Tribunal prononce le jugement suivant :

Dit l'action principale **non fondée**,

Déboute M. H. de ses demandes,

Quant à l'action reconventionnelle, déboute la s.a. SOTRALIÈGE de sa réclamation relative aux dégâts causés au véhicule,

Réserve à statuer quant au surplus,

Ordonne la réouverture des débats aux fins susmentionnées,

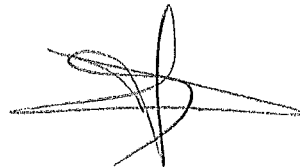
Renvoie la cause au rôle.

AINSI jugé par la Sixième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division Liège composée de:

PICCININ Françoise,
SELBIANI Dominique,
DEFAYS Damien,

Juge président la chambre,
Juge social employeur,
Juge social employé,

Le Président et les Juges sociaux,



Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **11/03/2022** par **PICCININ Françoise**, Juge président la chambre, assistée de **WALLRAF Nadine**, Greffier,

Le Président et le Greffier,

