



N° d'ordre

Expédition

Numéro du répertoire 2023 /
R.G. Trib. Trav. 20/374/A
Date du prononcé 28 février 2023
Numéro du rôle 2022/AL/149
En cause de :

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Cour du travail de Liège

Division Liège

CHAMBRE 3-B

Arrêt

* contrat de travail – acte équipollent à rupture – modification unilatérale du contrat (non) – manquement contractuel démontrant l'intention de rompre (non) – indemnité de protection harcèlement (non) – dommages et intérêts pour préjudice moral (non)

EN CAUSE :

Monsieur F., partie appelante au principal, intimée sur incident, ci-après dénommée « *Monsieur F.* »

CONTRE :

L'ASBL L., partie intimée au principal, appelante sur incident, ci-après dénommée « *asbl L.* »

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 24 janvier 2023, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 23 avril 2021 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 3ème chambre (R.G. 20/374/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, remise au greffe de la cour du travail de Liège, division Liège, le 22 février 2022 et notifiée à l'asbl L. par pli judiciaire le 28 février 2022 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 23 mars 2022 ;
- le dossier de la procédure du tribunal du travail de Liège, division de Liège, reçu au greffe de la cour le 4 mars 2022 ;
- l'ordonnance rendue le 23 mars 2022, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 13 décembre 2022, audience à laquelle la cause a été remise en continuation au 24 janvier 2023 ;
- les conclusions, ainsi que les conclusions additionnelles et de synthèse de l'asbl L., reçues au greffe de la cour respectivement les 23 mai 2022 et 17 octobre 2022, et encore les conclusions additionnelles et de synthèse reçues le 7 décembre 2022 ;
- les conclusions de Monsieur F., reçues au greffe de la cour le 5 septembre 2022 ;
- le dossier de pièces de l'asbl L., reçu au greffe de la cour le 28 novembre 2022 ;

- le courrier de l'auditorat général de Liège, remis au greffe de la cour le 30 novembre 2022, indiquant que son Office ne prendrait pas le présent dossier en communication ;

Les parties ont été entendues à l'audience publique du 24 janvier 2023, au cours de laquelle les débats ont été repris *ab initio* sur les points non encore tranchés et l'affaire a été immédiatement prise en délibéré pour qu'un arrêt soit rendu le 28 février 2023.

I. LES FAITS

1

L'asbl L. est a été créée en 1978 et a pour but l'organisation et la propagation de la pratique du rugby en Communauté française et dans la région de Bruxelles-Capitale.

2

Monsieur F. est entré au service de l'asbl L. le 1^{er} avril 2010, en qualité de coordinateur administratif et sportif.

2.1

Les parties ont conclu un contrat à durée indéterminée à temps plein (pièce 1 du dossier de l'asbl). Le contrat prévoit que le lieu de travail est situé à 4000 Liège, rue des P.

2.2

Par un avenant du 10 septembre 2010 (pièce 2 du dossier de l'asbl), l'asbl L. a mis à disposition de Monsieur F. un véhicule (Citroën Berlingo).

2.3

Par un avenant du 29 septembre 2010 (pièce 3 du dossier de l'asbl), les parties ont convenu de « *l'utilisation de l'une des pièces de la résidence privée de [Monsieur F.] à titre de bureau* ». En contrepartie de cette utilisation, Monsieur F. bénéficiait d'une indemnité mensuelle de 250 EUR « *[comprenant] l'utilisation des lieux, ainsi que les frais de connexion (internet, téléphone) et de chauffage* ».

L'avenant prévoyait qu'il pourrait être mis fin à cette utilisation par chaque partie, moyennant un préavis d'un mois.

3

A partir du mois de juin 2017, l'asbl L. a connu une profonde réorganisation. Ainsi, le conseil d'administration est passé de 7 à 13 membres, les administrateurs étant pour la plupart

nouveaux. En juin 2018, une nouvelle présidente du conseil d'administration a été désignée, en la personne de Madame B.

4

Cette nouvelle vision stratégique a engendré des modifications dans l'organisation du travail au sein de l'asbl.

Le 28 août 2018, la Commission du personnel de l'asbl L. a rencontré différents membres du personnel, dont Monsieur F., pour leur présenter les nouveaux descriptifs de fonction. Les employés ont tous accepté la nouvelle répartition des tâches.

Cet accord a été acté lors du procès-verbal du conseil d'administration qui s'est tenu le jour même et qui a voté à l'unanimité en faveur de cette nouvelle organisation (pièce 32 du dossier de l'asbl).

5

Monsieur F. a connu une longue période d'incapacité temporaire de travail à partir du 18 septembre 2018 (pièce 4 du dossier de l'asbl).

6

Le 17 novembre 2018, Monsieur F. a introduit une demande d'intervention formelle auprès du conseiller en prévention pour les aspects psycho-sociaux (pièce 8.1 du dossier de Monsieur).

7

Par courrier de son conseil du 29 novembre 2018, Monsieur F. a entamé une correspondance nourrie avec l'asbl L., évoquant une reprise du travail.

8

Le conseiller en prévention a rendu son avis le 28 mars 2019 (pièce 31 du dossier de l'asbl).

9

Suivant les recommandations du conseiller en prévention, l'asbl L. a convié Monsieur F. à une réunion avec trois membres du conseil d'administration.

La réunion s'est tenue le 25 avril 2019, en présence du conseil de Monsieur F. (pv de la réunion, (pièce 20 du dossier de l'asbl) et observations du conseil de Monsieur F. (pièce 21 du dossier de l'asbl)).

10

Par courrier du 20 juin 2019 (pièce 22 du dossier de l'asbl), l'asbl L. a informé Monsieur F. de sa décision de mettre un terme à l'avenant au contrat de travail relatif à l'utilisation d'un local privé à des fins professionnelles.

Cette décision est motivée comme suit :

« Il nous est apparu que cet avantage ne se justifie plus aujourd'hui étant donné l'évolution de vos conditions de travail. Pour rappel, à votre retour, un local vous sera réservé au sein du site du Blanc Gravier. »

11

Par courrier de son conseil du 5 juillet 2019 (pièce 28 de son dossier), Monsieur F. a contesté cette décision, faisant valoir que cette indemnité lui avait été octroyée dans le cadre d'une négociation salariale.

Les parties se sont encore échangé plusieurs courriers à ce sujet, l'asbl L. maintenant sa position en précisant que :

« (...) Sachez également qu'une grande partie des fonds dont nous disposons sont d'origine publique et que nous avons des comptes à rendre sur notre gestion. Ainsi, lorsque le réviseur aux comptes pointe du doigt une anomalie (à savoir une somme allouée pour une activité professionnelle alors que cette activité professionnelle est impossible pour des raisons médicales), nous n'avons d'autre choix que d'y mettre fin. Cela n'interdit évidemment pas une éventuelle renégociation salariale au retour de Monsieur F. » (e-mail du 12 juillet 2019, pièce 24 du dossier de l'asbl)

12

Par courrier de son conseil du 26 août 2019 (pièce 33 de son dossier), Monsieur F. a constaté la rupture du contrat aux torts exclusifs de l'asbl L.

13

Par courrier de son conseil du 4 octobre 2019 (pièce 30 du dossier de l'asbl), l'asbl L. a contesté les reproches formulés par Monsieur F. et a refusé d'endosser la responsabilité de la rupture.

14

Monsieur F. a introduit la présente procédure par requête du 3 février 2020.

II. LE JUGEMENT DONT APPEL**15**

Par jugement du 23 avril 2021, le tribunal du travail de Liège (division Liège) a dit pour droit ce qui suit :

*« Dit la demande de Monsieur F. et la demande reconventionnelle de l'asbl L. recevables,
Dit que la réorganisation du travail qui a impliqué une modification des fonctions et du lieu de travail de Monsieur F. ne constitue pas un acte équipollent à rupture ;*

Dit que les manquements de l'asbl L. au Code du bien-être au travail ne constituent pas des actes équipollents à rupture ;

Rouvre les débats afin que les parties s'expliquent sur :

- *La validité de l'article 3 de l'addendum au contrat de travail (entré en vigueur le 30 septembre 2010) relatif à l'indemnité de frais de bureau à domicile, au regard de l'article 25 de la loi du 3 juillet 1978 ;*
- *La nature de cette indemnité de frais de bureau : doit-elle être en tout en ou partie qualifiée de rémunération ? A cet égard, le tribunal invite les parties à étayer leur position notamment sur base des différentes précisions demandées dans les motifs du présent jugement.*

Et afin que, dans le cadre de la demande d'une indemnité de protection telle que prévue par l'article 32 tredecies de la loi du 4 août 1996 (pour l'hypothèse où cette disposition serait jugée applicable en l'espèce), l'asbl L. étaye sa position selon laquelle la décision de supprimer l'indemnité de 250 EUR est sans lien avec la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail de Monsieur F.

(...)

Réserve à statuer pour le surplus, en ce compris les dépens. »

III. L'APPEL

16

Monsieur F. a interjeté appel par requête du 22 février 2022.

Aux termes de ses dernières conclusions, Monsieur F. demande la réformation du jugement dont appel et la condamnation de l'asbl L. au paiement des sommes suivantes :

- 33 421,76 EUR à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 24 593,36 EUR à titre d'indemnité de protection ;
- 7 500 EUR à titre de dommage moral ;
- les intérêts sur ces sommes.

Monsieur F. demande également la condamnation de l'asbl L. aux dépens non liquidés.

17

L'asbl L. demande la confirmation du jugement *a quo*. Elle demande à la cour de déclarer l'ensemble des demandes de Monsieur F. non fondées.

Elle a par ailleurs introduit un appel incident par conclusions du 23 mai 2022 et demande la condamnation de Monsieur F. au paiement de la somme de 1 EUR à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

Elle demande par ailleurs la condamnation de Monsieur F. aux dépens des deux instances, liquidés à la somme totale de 7 200 EUR.

A titre subsidiaire, elle demande la réduction de l'indemnité compensatoire de préavis à la somme de 31 383,26 EUR bruts, de l'indemnité de protection à la somme de 23 093,34 EUR bruts et l'évaluation des dommages et intérêts avec la plus grande modération.

IV. LA RECEVABILITE DES APPELS

4.1 Appel principal

18

Il ne résulte d'aucun élément du dossier que le jugement attaqué aurait été signifié, ce qui aurait fait courir le délai d'appel prévu par l'article 1051 du Code judiciaire.

Les autres conditions de recevabilité de l'appel, spécialement celles énoncées à l'article 1057 du même code, sont également remplies.

19

L'appel principal est recevable.

4.2 Appel incident

20

L'asbl L. indique avoir formé appel incident du jugement afin d'obtenir la condamnation de Monsieur F. au paiement de la somme de 1 EUR à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

21

La partie qui interjette appel contre un jugement doit justifier d'un intérêt¹. Par conséquent, « une partie ne peut appeler d'un jugement que s'il lui inflige un grief »².

Au sujet de ce qu'il faut entendre par grief, la doctrine³ enseigne de manière particulièrement claire ce qui suit :

« La question qui se pose à présent est celle de savoir s'il y a lieu de se référer à l'intérêt matériel (« het materieelrechtelijk belang ») déduit du préjudice causé par la décision attaquée au regard de la situation droit matériel de l'appelant et/ou à

¹ Cass., 13 mars 1997, *Pas.*, 1997, I, p. 143 ; Cass., 5 janvier 1990, *Pas.*, 1990, I, p. 526 ; Cass., 19 février 1979, *Pas.*, 1979, I, p. 725.

² Cass., 13 mars 1997, *Pas.*, 1997, I, p. 143 ; Cass., 19 février 1979, *Pas.*, 1979, I, p. 725.

³ A. Decroës, « Recevabilité de l'appel : qualité et intérêt », *R.C.J.B.*, 2004/3, p. 378.

l'intérêt procédural (« het formeel of procesrechtelijk belang ») résultant de la comparaison entre ce qui a été accordé par le premier juge et ce qui avait été demandé.

(...) L'atteinte à la situation de droit matériel de l'appelant suffit à révéler l'intérêt, peu importe que la décision ait été rendue conformément à ses conclusions.

(...) De même, la partie qui, devant le premier juge, a commis une erreur de droit ou de droit dans la défense de sa cause, a un intérêt à faire rectifier cette erreur devant le juge d'appel, même si le jugement dont appel est conforme à ses conclusions. »

22

Le jugement *a quo* n'a pas statué sur cette demande et s'est contenté de rouvrir les débats. Il ne cause donc aucun grief à l'asbl L.

Partant, l'asbl L. n'a pas d'intérêt à former un appel incident.

23

L'appel incident est irrecevable.

V. LE FONDEMENT DE L'APPEL

5.1 Remarque préalable

24

Il convient de souligner que Monsieur F. a changé de conseil entre la procédure d'instance et d'appel. Il a indiqué à l'audience qu'il avait l'impression d'être allé chez le docteur pour un mal de tête (harcèlement moral de la part de son ancienne collègue, Madame P.) et d'en être ressorti avec un traitement pour soigner son pied (un jugement évoquant la question de l'acte équipollent à rupture).

La cour comprend qu'il existe une certaine distorsion entre ce qu'a vécu Monsieur F., ce qu'il souhaitait (soit, manifestement, une poursuite de la relation contractuelle), et ce qui a été formalisé dans le cadre de la fin du contrat et dans le cadre procédural.

C'est la raison pour laquelle la cour a suggéré aux parties de tenter une dernière fois de trouver une solution amiable au litige. Malheureusement, cette démarche n'a pas abouti et la cause a dû être prise en délibéré.

25

Monsieur F. doit être conscient que ses écrits de procédure cadrent le litige et que la cour et le tribunal avant elle, est liée par le principe dispositif et ne peut statuer que sur les demandes formulées par les parties. Or, Monsieur F. demande notamment le paiement

d'une indemnité de rupture (car il invoque un acte équipollent à rupture posé par son employeur) et ne formule pas de demande de dommages et intérêts pour harcèlement.

5.2 Indemnité compensatoire de préavis

5.2.1 Principes

a) Inexécution fautive du contrat

26

L'inexécution fautive du contrat de travail par l'une des deux parties constitue un acte équipollent à rupture et rompt par conséquent le contrat de travail, pour autant que la partie qui commet cette inexécution exprime sa volonté de mettre fin au contrat de travail.

Il appartient au juge du fond de se prononcer souverainement sur la question de fait qui consiste à dire si la partie qui a manqué à ses obligations a exprimé sa volonté de rompre le contrat⁴.

27

La partie qui invoque l'inexécution fautive de l'autre partie pour conclure à la rupture irrégulière du contrat doit préalablement mettre la partie défaillante en demeure d'exécuter le contrat de travail⁵.

b) Modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat

28

En outre, le travailleur qui se voit imposer une modification unilatérale importante d'un élément essentiel du contrat de travail peut constater la rupture du contrat aux torts de son employeur, sans qu'il soit nécessaire qu'il prouve que ce dernier était animé d'une volonté de rompre le contrat de travail et sans obligation de le mettre préalablement en demeure.

Le travailleur doit par contre être en mesure de démontrer la modification⁶ qu'il dénonce, le fait qu'elle porte sur un élément essentiel du contrat⁷ et qu'elle soit importante⁸.

⁴ Cass., 26 février 1990, *Chron. D.S.*, 1990, 273.

⁵ C. trav. Bruxelles, 5 janvier 1988, *J.T.T.*, 1988, p. 379 ; C. trav. Bruxelles, 10 janvier 1989, *Chr. D.S.*, 1992, p. 80 ; C. trav. Liège, 6 novembre 1995, *J.T.T.*, 1996, p. 290 ; C. trav. Mons, 14 décembre 2006, *J.T.T.*, 2007, p. 354. Pour des applications récentes, voy. C. trav. Liège, 12 novembre 2019, *Orientations*, 2020/3, p. 27 ; C. trav. Gand, 12 novembre 2019, *J.T.T.*, 2020, liv. 420, p. 311 et note de E. TIMBERMONT.

⁶ La cour du travail de Mons a ainsi réformé un jugement qui avait validé un acte équipollent à rupture invoqué par un travailleur alors que la modification invoquée ne reposait sur aucun élément objectif (C. trav. Mons, 9 septembre 2015, R.G. n°2014/AM/301). Relevons également une intéressante décision qui rappelle que le fait d'être le seul employé de son niveau à ne pas être promu ne constitue pas une modification du contrat de travail, au contraire (C. trav. Bruxelles, 28 juin 2016, R.G. n°2014/AB/679).

⁷ Voy. *supra*, point 2 (définitions).

c) Charge de la preuve et conséquences**29**

La partie qui invoque l'acte équipollent à rupture (et qui estime donc que c'est l'autre partie qui a rompu le contrat de travail à ses propres torts) a, conformément à l'article 8.4 du nouveau Code civil, l'obligation de prouver la volonté de rupture qui animait la partie défaillante.

L'employeur qui a posé un acte équipollent à rupture se rend l'auteur d'une rupture irrégulière du contrat. A ce titre, il est le débiteur d'une indemnité de rupture.

30

La partie qui a invoqué à tort un acte équipollent à rupture dans le chef de son co-contractant devient l'auteure de la rupture irrégulière du contrat et est la partie redevable d'une indemnité compensatoire de préavis.

5.2.2 Application en l'espèce**31**

Monsieur F. invoque plusieurs catégories de fait qui ont fondé sa décision d'invoquer un acte équipollent à rupture le 26 août 2019.

a) Modification de ses fonctions**32**

Monsieur F. soutient en termes de conclusions que suite à la nouvelle organisation formalisée en août 2018, « *ses missions se sont réduites comme une peau de chagrin* » (page 3 de ses conclusions) ou encore que « *les diverses modifications imposées (...) procédaient d'une volonté de l'écarter et de le mettre en situation telle qu'il n'ait plus la moindre responsabilité (...)* » (page 4 de ses conclusions).

33

La cour ne partage pas cette analyse.

Tout d'abord, Monsieur F. ne précise pas, en termes de conclusions, en quoi ses fonctions auraient été modifiées de manière importante. La cour note qu'il était toujours, après août 2018, coordinateur administratif et sportif.

34

Ensuite, et plus fondamentalement, Monsieur F. a, à plusieurs reprises expressément accepté la nouvelle répartition des tâches présentées en août 2018.

⁸ Voy. *supra*, point 2 (définitions).

Ainsi, le procès-verbal de la réunion qui s'est tenue en préambule du conseil d'administration extraordinaire du 28 août 2018 (pièce 32 du dossier de l'asbl), précise ce qui suit :

« (...) La commission du personnel, le trésorier et la présidente ont reçu en entretien prévus [Monsieur F.] (...). Lors de [cet] entretien, il [lui] a été proposé les fonctions reprises dans les documents en annexe. Après discussion, (...) [Monsieur F. a] accepté cette nouvelle répartition des tâches. »

De même, lors de la réunion qui s'est tenue le 26 avril 2019, après le dépôt du rapport du conseiller en prévention et donc bien après la communication de la nouvelle organisation de travail et des nouvelles fonctions, Monsieur F. a déclaré n'avoir « *rien à dire sur les fonctions qui lui ont été données* » et que « *le problème n'est pas là* » (pièce 20 du dossier de l'asbl, Monsieur F. n'ayant pas remis en cause ce passage du pv par le courrier de son conseil du 14 juin 2019 (pièce 21 du dossier de l'asbl)).

Interrogé spécifiquement sur cette question à l'audience par la cour, Monsieur F. a encore confirmé qu'il n'était pas opposé aux modifications de fonction demandées par l'asbl L. C'est ce qui a caractérisé son mode de fonctionnement au sein de l'asbl depuis le départ : il souhaitait se rendre utile et mettre sa force de travail au profit de l'asbl L., là où elle était le plus nécessaire.

35

Par conséquent, cette modification de fonctions, à la supposer importante, n'a pas été imposée de façon unilatérale par l'asbl L. et ne peut dès lors pas constituer un acte équipollent à rupture.

b) Mise sous la tutelle de Madame P.

36

La cour comprend des différentes pièces des dossiers comme des débats à l'audience qu'il s'agit là du véritable grief formulé par Monsieur F. à l'encontre de l'asbl L.

Monsieur F. lui reproche d'avoir placé cette dame P. entre lui-même et le conseil d'administration et de lui avoir imposé de devoir lui rendre compte. Ce qui a principalement posé problème à Monsieur F., c'est de se voir éloigné du conseil d'administration de l'asbl L. alors que Madame P. prenait de plus en plus de place et s'en approchait.

Sa frustration est exacerbée par la circonstance que cette dame P. aurait fini par être licenciée par l'asbl L. quelque temps après son propre départ⁹. Il en déduit une confirmation du fait que c'est à tort que l'asbl L. a placé sa confiance en Madame P. en 2018 et lui a confié autant de place et de responsabilité, y compris à son égard.

⁹ Monsieur F. l'a affirmé en termes de conclusions, comme à l'audience, sans être contredit par l'asbl L.

37

Même si la relation organique et structurelle entre Monsieur F. et Madame P. (était-elle ou non organiquement sa supérieure hiérarchique ?) n'a jamais été parfaitement clarifiée¹⁰, il ressort de différentes pièces du dossier qu'il appartenait à Monsieur F. de rapporter à Madame P. (plannings anticipatifs, précision du lieu de travail, ...) et de passer par elle s'il souhaitait s'adresser au conseil d'administration (pièce 7 du dossier de Monsieur F.).

Il est donc établi qu'à partir du mois d'août 2018, un lien hiérarchique à tout le moins fonctionnel liait Monsieur F. et Madame P.

38

La cour peut comprendre la frustration de Monsieur F. à ce sujet.

Cependant, il convient de lui indiquer sans ambages qu'un employeur est libre de l'organisation de travail qu'il veut voir appliquée. Tant qu'il ne modifie pas de façon importante un élément essentiel du contrat d'un travailleur, il peut décider de modifier la manière dont le travail est organisé et de modifier la manière dont le travail est contrôlé.

Il peut également décider de promouvoir un travailleur et le placer hiérarchiquement au-dessus d'un autre, sans que cet autre travailleur puisse s'en plaindre pour autant que ses propres fonctions ne soient pas modifiées unilatéralement de façon importante et que cette décision ne soit pas abusive.

Et ce n'est pas parce qu'il s'avère *in fine* que ce choix managérial n'était peut-être pas le meilleur (puisque'il apparaît que l'asbl L. a fini par mettre fin au contrat de Madame P.¹¹) qu'il était fautif dans le chef de l'employeur et encore moins qu'il constituait un acte équipollent à rupture.

39

Par conséquent, le fait qu'à partir d'août 2018, Monsieur F. se soit trouvé sous la responsabilité fonctionnelle de Madame P., qu'il ait dû lui faire rapport ou encore qu'il n'ait plus eu d'accès direct au conseil d'administration n'est pas constitutif d'un acte équipollent à rupture.

c) Modification du lieu de travail**40**

¹⁰ L'une des mesures de préventions proposées par le conseiller en prévention-médecin du travail vise en effet la nécessité de « *clarifier la fonction de Madame P. et en particulier le lien hiérarchique présent ou pas par rapport aux autres collaborateurs* » au motif que « *l'analyse n'a pas permis de définir clairement la nature du lien hiérarchique de Madame P. avec ses collègues* » (point 5.1.2.1 du rapport, pièce 31 du dossier de l'asbl).

¹¹ La cour relève que le conseiller en prévention a considéré que « (...) *le fait d'avoir donné ces responsabilités à Madame P. [n'a] peut-être pas été tout à fait judicieux étant donné sa manière fonctionner (...)* » (point 3.2.1.2 du rapport, pièce 31 du dossier de l'asbl).

Dès son engagement (1^{er} avril 2010), Monsieur F. a effectué ses prestations administratives depuis un local situé à la maison des sports de la Province de Liège, rue des P. à Liège. Le contrat de travail prévoit ce lieu de travail (pièce 1 du dossier de l'asbl).

41

Lors du changement organisationnel d'août 2018, l'asbl L. a décidé de ne plus louer de local à la maison des sports et a demandé à Monsieur F. d'effectuer ses tâches administratives depuis le site du Blanc gravier au Sart-Tilman, qui accueille le centre de formation de l'asbl L.

Monsieur F. était très opposé à ce changement, préférant conserver un local à la maison des sports au motif que pendant les heures de bureau, « *il se trouvait seul* » (page 3 de ses conclusions) sur le site du Blanc Gravier.

42

Cette modification du lieu de travail de Monsieur F. n'était pas importante puisque les deux sites sont distants de 10 km (sachant que Monsieur F. disposait d'un véhicule de société). Cette décision ne revêtait aucun caractère abusif dans la mesure où il est légitime pour une asbl de souhaiter regrouper toutes ses activités en un même lieu et limiter les coûts en évitant de payer un loyer pour un bureau au centre-ville alors qu'elle dispose de locaux dans un centre sportif situé à une dizaine de kilomètres.

43

La cour relève encore que le rapport du conseiller en prévention stigmatise la réaction de Monsieur F. à cet égard, en lui reprochant sa « *résistance au changement (...) ainsi qu'une certaine difficulté à se remettre en question dans ses fonctionnements et à accepter les modifications exigées par un changement structurel, [l'asbl L.] n'étant plus celle des débuts de Monsieur F. dans la structure* » (point 3.2.5.1 du rapport).

44

S'agissant d'une modification peu importante du contrat de travail, elle ne peut fonder un acte équipollent à rupture.

d) Suppression de la possibilité d'utiliser une pièce de sa résidence privée à titre de bureau

45

Par un avenant du 29 septembre 2010 (pièce 3 du dossier de l'asbl), les parties ont convenu que Monsieur F. pourrait « *utilis[er] l'une des pièces de [sa] résidence privée à titre de bureau* ».

46

Cet avenant prévoyait expressément qu'il pourrait être mis fin à cette utilisation par chaque partie, moyennant un préavis d'un mois.

La cour en déduit qu'il ne s'agissait pas d'un élément essentiel du contrat de travail de Monsieur F.

47

Par conséquent, la décision de l'asbl L. de mettre un terme à cet avenant et donc à la possibilité d'utiliser un local privé à des fins professionnelles, avec effet au 21 juillet 2019 (courrier du 20 juin 2019 (pièce 22 du dossier de l'asbl)) est conforme à la volonté des parties et ne constitue pas la modification d'un élément essentiel du contrat.

Cette décision n'était en outre pas abusive puisque la justification donnée par l'asbl L. (*« Il nous est apparu que cet avantage ne se justifie plus aujourd'hui étant donné l'évolution de vos conditions de travail. Pour rappel, à votre retour, un local vous sera réservé au sein du site du Blanc Gravier. »*) apparaît raisonnable.

48

Cette décision ne constitue donc pas non plus un acte équipollent à rupture.

e) Suppression de l'indemnité mensuelle de 250 EUR

49

Il s'agit de l'indemnité prévue par l'avenant du 29 septembre 2010 (pièce 3 du dossier de l'asbl), en contrepartie de l'utilisation à titre professionnel de l'une des pièces de la résidence privée de Monsieur F. L'avenant prévoit en effet que Monsieur F. bénéficiait d'une indemnité mensuelle de 250 EUR *« [comprenant] l'utilisation des lieux, ainsi que les frais de connexion (internet, téléphone) et de chauffage »*.

50

Il a été acté au procès-verbal de l'audience que les parties s'accordaient pour reconnaître que cette indemnité a bien correspondu, pendant toute la durée des relations contractuelles, à un remboursement de frais propres à l'employeur. C'est d'ailleurs de cette manière qu'elle a été traitée sur le plan des retenues fiscales et de sécurité sociale.

Elle ne revêt donc aucun caractère rémunératoire, de sorte qu'il ne s'agit pas d'un élément essentiel du contrat.

51

Partant, dans la mesure où la cour a dit pour droit qu'il n'était pas fautif dans le chef de l'asbl L. d'avoir mis un terme à la possibilité d'utiliser un local privé à des fins professionnelles, il ne peut davantage lui être reproché d'avoir mis un terme à ce remboursement de frais, puisque ces frais n'étaient plus exposés.

52

Cette décision ne constitue donc pas une modification importante d'un élément essentiel du contrat. Par conséquent, elle ne pouvait fonder le constat d'un acte équipollent à rupture.

f) Manquements de l'asbl L. dans ses obligations découlant de la demande d'intervention psychosociale formelle

53

Monsieur F. reproche encore à l'asbl L., de manière particulièrement vague, son « *traitement du problème* » (page 3 de ses conclusions) et son absence de « *volonté réelle de trouver une solution* » (idem).

54

La cour constate que l'asbl L. a parfaitement collaboré avec le conseiller en prévention une fois que Monsieur F. a introduit une demande d'intervention formelle, afin que celui-ci puisse mener son enquête.

Après le dépôt du rapport, on peut également noter que l'asbl L. a mis en œuvre les recommandations du conseiller en prévention, en convoquant deux réunions (l'une entre Monsieur F. et les trois membres du conseil d'administration visés par la plainte de Monsieur F. et l'autre entre Monsieur F. et Madame P.), chaque fois en présence d'un intervenant du service de prévention externe (pièces 16 et 17 du dossier de l'asbl). Elle a également défini des mesures de prévention à mettre en place (pièce 34 du dossier de l'asbl).

Même si certains manquements peuvent être pointés après le dépôt du rapport (absence de motivation de la décision prise à la suite du dépôt du rapport du conseiller en prévention, non transmission de l'intégralité du rapport à Monsieur F. alors qu'il l'a réclamée à de nombreuses reprises), on ne peut en déduire, de manière générale, une absence de collaboration de l'asbl L. dans la gestion des difficultés de Monsieur F.

55

Quoiqu'il en soit, s'agissant dans ce cas de manquements contractuels (et non d'une modification importante d'un élément essentiel du contrat), Monsieur F. ne peut pas se contenter d'établir les manquements. Il doit en outre démontrer une volonté de rompre le contrat dans le chef de l'asbl L.

Or, aux yeux de la cour, cette volonté fait assurément défaut.

Certes, l'asbl L. a mis en place, à partir du mois d'août 2018, une nouvelle organisation de travail octroyant à Madame P. davantage de responsabilités. Certes, elle entendait voir cette nouvelle organisation appliquée. Cela ne signifie cependant qu'elle souhaitait mettre un terme à sa collaboration avec Monsieur F. Au contraire, à de multiples reprises, elle a fait part de sa volonté que Monsieur F. reprenne au plus vite le travail (voy. notamment le courrier du 30 janvier 2019 (pièce 15 du dossier de l'asbl) ou même encore le dernier courrier adressé par l'asbl L. avant le constat de rupture où il est question d'avancées importantes, de la nécessité de tenir la réunion entre Monsieur F. et Madame P. et du caractère raisonnable de Monsieur F. (pièce 26 du dossier de l'asbl)).

56

Ces manquements ne peuvent donc pas non plus fonder la décision de constater un acte équipollent à rupture.

g) Conclusion quant à l'acte équipollent à rupture

57

Pour l'ensemble des motifs détaillés ci-avant, la cour considère que Monsieur F. n'établit pas que l'asbl L. aurait posé un acte équipollent à rupture, que ce soit en modifiant unilatéralement un élément essentiel de son contrat de travail ou en commettant des manquements contractuels démontrant sa volonté de mettre un terme au contrat.

58

Statuant par voie d'évocation, il convient donc de :

- déclarer la demande d'indemnité de rupture de Monsieur F. non fondée.
- déclarer la demande de l'asbl L. fondée et de condamner Monsieur F. au paiement de la somme de 1 EUR à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

5.3 Indemnité de protection

59

Monsieur F. demande la condamnation de l'asbl L. au paiement de la somme de 24 593,36 EUR à titre d'indemnité de protection.

60

L'article 32*tredecies*, § 1^{er}, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail énonce que :

*« L'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail des travailleurs visés au § 1^{er}/1, ni prendre une mesure préjudiciable après la cessation des relations de travail à l'égard de ces mêmes travailleurs, sauf pour des motifs étrangers à la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage
En outre, pendant l'existence des relations de travail, l'employeur ne peut, vis-à-vis de ces mêmes travailleurs, prendre une mesure préjudiciable qui est liée à la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage. La mesure prise dans le cadre de l'obligation de l'article 32*septies* qui présente un caractère proportionnel et raisonnable ne constitue pas une mesure préjudiciable »*

61

Monsieur F. n'invoque aucun moyen à l'appui de sa demande.

Quoiqu'il en soit, la cour a dit pour droit que l'asbl L. n'était pas l'auteure de la décision de rupture du contrat.

De même, la décision de mettre un terme à la possibilité pour Monsieur F. d'utiliser une pièce de sa résidence privée à titre de bureau en contrepartie d'un remboursement frais forfaitaire, elle a été motivée à court terme par le fait que Monsieur F. était en incapacité de travail depuis plusieurs mois (e-mail du 12 juillet 2019, pièce 24 du dossier de l'asbl) et à long terme par la décision structurelle de concentrer l'ensemble des activités liégeoises sur le site du Blanc gravier. Cette décision est donc indépendante de la demande d'intervention psychosociale formelle.

62

Statuant par voie d'évocation, la cour déclare donc la demande non fondée.

5.4 Dommages et intérêts

63

Monsieur F. demande la condamnation de l'asbl L. au paiement de la somme de 7 500 EUR à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral.

64

Force est également de constater que cette demande n'est absolument pas étayée.

La cour a dit pour droit que l'asbl L. n'était pas l'auteure de la rupture et qu'elle a loyalement collaboré à l'enquête du conseiller en prévention, à la mise en place de ses recommandations et à la recherche d'une solution avec le conseil de Monsieur F.

La cour n'identifie dès lors ni une faute dans le chef de l'asbl L. ni un dommage dans le chef de Monsieur F.

65

Statuant par voie d'évocation, la cour déclare donc la demande non fondée.

5.5 Dépens

5.5.1 Principes

66

Sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le jugement décrète, la partie succombante doit être condamnée aux dépens (article 1017, al.1 du Code judiciaire), qui comprennent notamment l'indemnité de procédure.

Lorsque les parties succombent respectivement sur quelque chef, les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge (article 1017, al. 4 du Code judiciaire).

67

Le montant de l'indemnité de procédure est fixé par l'arrêté royal du 26 octobre 2017.

Pour les litiges dont l'enjeu est situé entre 60 000 EUR et 100 000 EUR, l'indemnité de procédure est actuellement fixée comme suit :

- montant minimal : 1 500 EUR
- montant de base : 4 500 EUR
- montant maximal : 9 000 EUR

68

L'article 1022 du Code judiciaire permet au juge de moduler le montant de l'indemnité de procédure :

« A la demande d'une des parties, éventuellement formulée sur interpellation par le juge, celui-ci peut, par décision spécialement motivée, soit réduire l'indemnité soit l'augmenter, sans pour autant dépasser les montants maxima et minima prévus par le Roi. Dans son appréciation, le juge tient compte :

- de la capacité financière de la partie succombante, pour diminuer le montant de l'indemnité;*
- de la complexité de l'affaire;*
- des indemnités contractuelles convenues pour la partie qui obtient gain de cause;*
- du caractère manifestement déraisonnable de la situation. »*

5.5.2 Application en l'espèce**69**

Monsieur F. succombe quant à l'ensemble de ses chefs de demande.

70

L'asbl L. liquide ses dépens à la somme totale de 7 200 EUR, correspondant à une somme inférieure, pour chaque instance, à l'indemnité de base applicable.

La cour constate que Monsieur F. n'a formulé aucune demande de réduction des indemnités de procédure.

71

Comme l'article 1022 du Code judiciaire l'y autorise expressément, la cour juge nécessaire d'interpeller Monsieur F. sur cette question de réduction des indemnités de procédure.

La cour attire également l'attention des parties sur la possibilité qui existe encore de trouver un accord sur la question des dépens, même s'il ne leur a pas été possible de s'accorder de manière globale sur les conséquences de la rupture du contrat.

72

Une réouverture des débats s'impose donc, les parties déposeront des conclusions relativement aux questions soulevées par la cour. Cependant, comme le permet l'article 775 du Code judiciaire et vu le caractère limité de la question encore ouverte, aucune comparution ne sera prévue.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré,

Statuant publiquement et contradictoirement,

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

Déclare l'appel principal recevable mais non fondé,

Déclare l'appel incident irrecevable,

Confirmant le jugement dont appel et statuant par voie d'évocation, déclare les demandes de Monsieur F. non fondées,

Confirmant le jugement dont appel et statuant par voie d'évocation, condamne Monsieur F. au paiement de la somme de 1 EUR à titre d'indemnité compensatoire de préavis,

Ordonne la réouverture des débats quant aux dépens,

Dit qu'en application de l'article 775 du Code judiciaire, les parties sont invitées à s'échanger et à déposer leurs conclusions :

- Pour le 6 avril 2023 au plus tard pour Monsieur F ;
- Pour le 8 mai 2023 au plus tard pour l'asbl L., date à laquelle la cause sera prise en délibéré.

Dit que la cause sera prise en délibéré le 9 mai 2023 et que l'arrêt à intervenir sera prononcé le 13 juin 2023.

Dit que les parties et, le cas échéant leurs conseils, seront avertis, par le greffe, conformément au prescrit de l'article 775 al. 2 du Code judiciaire.

Réserve à statuer pour le surplus (dépens).

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Ariane FRY, Conseiller faisant fonction de Président,
Jean-Louis DEHOSSAY, conseiller social au titre d'employeur
Colette DERBAUDRENGHIEN, conseiller social au titre d'employé
Assistés de Nicolas PROFETA, Greffier,

Le Greffier

Les Conseillers sociaux

Le Président

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la Chambre 3 B de la Cour du travail de Liège, division Liège, Annexe Sud, Place Saint-Lambert 30 à 4000 Liège, le mardi **VINGT-HUIT FEVRIER DEUX MILLE VINGT TROIS**, par :

Ariane FRY, Conseiller faisant fonction de Président,
Assistée de Nicolas PROFETA, Greffier,

Le Greffier

Le Président