



numéro de répertoire 2021/7926
date du jugement <u>11/06/2021</u>
numéro de rôle R.G. : 19/ 1350/ 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 L

Partie demanderesse,

Partie défenderesse sur reconvention

ayant comparu personnellement assisté de ses conseils Maître

Contre :

La s.a. ARCADIS BELGIUM, immatriculée à la BCE sous le numéro 0426.682.709, dont le siège social est établi Rue Royale, 80 à 1000 BRUXELLES

Partie défenderesse,

Partie demanderesse sur reconvention,

ayant comme conseil Maître

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 requête introductive d'instance et son annexe déposées au greffe le 3 mai 2019 ;
- le jugement prononcé par la 1^{ère} chambre du Tribunal de céans le 3 septembre 2019
- l'ordonnance 747§1 CJ rendue par la 1^{ère} chambre du Tribunal de céans le 1^{er} octobre 2019 ;
- les conclusions de la s.a. ARCADIS BELGIUM reçues au greffe le 12 novembre 2019 ;
- les conclusions de M. L reçues au greffe le 10 janvier 2020 ;
- les conclusions additionnelles de la s.a. ARCADIS BELGIUM reçues au greffe le 10 mars 2020 ;
- les conclusions de M. L reçues au greffe le 21 avril 2020 ;
- les conclusions de synthèse de la s.a. ARCADIS BELGIUM reçues au greffe le 26 mai 2020 ;
- les conclusions de synthèse de la s.a. ARCADIS BELGIUM reçues au greffe le 11 septembre 2020 ;
- les conclusions de synthèse de M. L reçues au greffe le 30 novembre 2020 ;
- les conclusions de synthèse de la s.a. ARCADIS BELGIUM reçues au greffe le 12 février 2021 ;
- le dossier de la s.a. ARCADIS BELGIUM reçu au greffe le 15 juin 2020 ;
- le dossier de M. L reçu au greffe le 12 mai 2021.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du **14 mai 2021**.

I. OBJET DE L'ACTION

Par requête du 3 mai 2019, M. L. poursuit la condamnation de la s.a. ARCADIS à lui payer les sommes suivantes :

- 102.533,75 € brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- la prime de fin d'année 2019, calculée au *prorata temporis*,

le tout à augmenter des intérêts légaux et judiciaires, à dater du 11 février 2018 et des dépens.

Dans ses dernières conclusions, M. L. précise sa demande ainsi :

- 110.868,53 € brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis équivalente à 9 mois et 18 semaines de rémunération ;
- 161,11 € à titre de prime de fin d'année 2019, calculée au *prorata temporis*,

le tout à augmenter des intérêts légaux et judiciaires à dater du 11 février 2018 et des dépens.

Par voie de conclusions déposées le 12 novembre 2019, la s.a. ARCADIS introduit une action reconventionnelle visant à obtenir la condamnation de M. L. à lui payer la somme de 21.376,26 € brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis équivalente à 13 semaines de rémunération.

II. DISCUSSION

A. Les faits

Le 1^{er} avril 2005, M. L. est engagé par la s.c.r.l. BCT dans le cadre d'un contrat de travail employé, à durée indéterminée et à temps plein, avec comme mission de prendre en charge la conception et la direction de l'exécution de travaux d'équipements VRD : routes, voiries, parkings, égouttage, collecteurs, réseaux divers (voir pièce n° 1 du dossier de M. L.).

Cette société a été reprise par la s.a. ARCADIS.

En 2014, M. L. a été désigné comme Team Manager du département Infrastructure à Liège en tandem avec M. LA qui avait le titre de Portfolio Manager (voir pièce n° 2 du dossier de M. L.).

En 2017, M. L. devient seul responsable de l'infrastructure de Liège, sous la direction de Mme N (voir pièce n° 5 du dossier de M. L.).

Le 3 avril 2018, M. L. transmet un mail alarmant à la direction : « *au nom de beaucoup de mes collègues (chefs de projet), je dois vous dire que l'avenir avec L (' L') (...)* »

Nous (moi + principaux chefs de projet à Arcadis Liège/Bruxelles depuis de nombreuses années) aimerions vous rencontrer pour vous expliquer notre position, les risques actuels et, nous l'espérons, notre solution : nous ne pouvons plus voir L comme MANAGER. En tant qu'équipe, nous DEVONS penser à notre

avenir, nous DEVONS y croire, nous DEVONS travailler avec une personne en qui nous avons confiance et être dirigés par elle. Nous ne critiquons pas . L en tant que personne (nous l'aimons vraiment !!!) mais en tant que manager... en tant que manager naturel. » (voir pièce n° 1 du dossier de la s.a. ARCADIS).

Le 9 avril 2018, une réunion a eu lieu entre M. L , Mme N et M. F : (CEO de la s.a. ARCADIS) à ce sujet.

La solution qui se dégage est de retirer M. L de sa fonction de responsable du département Infrastructure Wallonie et de le réaffecter à une fonction équivalente. M. L a un délai de réflexion de 10 jours pour se positionner (voir pièce n° 20 du dossier de M. L).

Par mail du 24 avril 2018, M. L accepte la proposition de sa hiérarchie.

Le 3 mai 2018, M. L prévient son équipe que « Début 2014, quand j'ai endossé la fonction de team manager, j'avais fait part à la direction d'Arcadis que j'acceptais cette mission si j'avais l'appui du personnel du département. Depuis lors, ma fonction ayant évolué et l'unanimité ne se faisant plus autour de ma personne, il a été décidé de commun accord avec la Direction d'Arcadis que je renonce à ma fonction de responsable du département Infrastructure de Wallonie.

Je continuerai à assurer cette fonction jusqu'à ce qu'un remplaçant ait été désigné pour prendre ma succession. » (voir pièce n° 29 du dossier de M. L).

Progressivement, M. L se voit retirer des tâches caractéristiques de sa fonction, qu'il continue pourtant d'exercer de manière transitoire. Par ailleurs, aucune communication officielle de la part de la Direction quant au départ de M. L n'est intervenue, malgré ses demandes répétées (voir pièces n° 6, 7, 8, 9 et 10 du dossier de M. L).

Les successeurs de M. L sont entrés en fonction le 25 octobre 2018 sans que la situation de M. L n'ait été réglée.

Le 27 décembre 2018, M. L prévient sa direction que si, à l'issue de la réunion du 7 janvier 2019, « la proposition relative aux projets Elia ne rencontre pas nos accords de trouver une fonction équivalente avec des prérogatives de niveau identique, je serais contraint de considérer que l'absence de toute autre proposition depuis plusieurs mois et le fait que ma fonction actuelle m'a été retirée progressivement constituent un acte équipollent à rupture. » (voir pièce n° 11 du dossier de M. L).

Une réunion s'est tenue le 14 janvier 2019 qui n'a pas débouché sur une proposition concrète et ferme d'un poste équivalent.

Le 21 janvier 2019, M. L annonce que « à défaut de proposition d'une fonction équivalente à la fonction de responsable département pour le 25 janvier au plus tard, je me verrais contraint de constater la rupture de mon contrat aux torts d'Arcadis et vous réclamerais les indemnités qui me sont dues en raison de la rupture irrégulière de mon contrat de travail » (voir pièce n° 12 du dossier de M. L).

La s.a. ARCADIS a contesté cette version des faits et considéré que, si M. L agissait tel qu'annoncé, elle constaterait une résiliation unilatérale de son contrat et lui réclamerait des dommages et intérêts.

Le 11 février 2019, M. L constate l'existence d'un acte équipollent à rupture dans le chef de la s.a. ARCADIS et sollicite le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 9 mois et 18 semaines de rémunération.

Par courrier du 5 avril 2019, le conseil d'Arcadis a contesté la rupture du contrat de travail à ses torts et a réclamé à M. L le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 13 semaines.

B. Quant à l'action principale

1. Quant à l'acte équipollent à rupture

a) Position des parties

M. L considère que les conditions d'un acte équipollent à rupture sont remplies. Ainsi, sa fonction, élément essentiel du contrat, a été modifiée de manière irrégulière. Il s'est vu retirer la fonction de responsable du département Infrastructure Wallonie qu'il exerçait sur Liège et Bruxelles. Il s'occupait ainsi d'une équipe de 15 personnes à Liège et de 6 à Bruxelles. Il est inexact de prétendre qu'il aurait conservé son titre de Team Manager au sein du département de Liège. Il dépose des documents contredisant la position de la s.a. ARCADIS. C'est par ailleurs la fonction à laquelle il a systématiquement fait référence à l'égard de son employeur qui n'a jamais réagi. La s.a. ARCADIS le reconnaît d'ailleurs dans ses conclusions ce qui constitue un aveu judiciaire irrévocable. Le fait qu'il n'y ait pas d'avenant au contrat n'est pas significatif. Sa fonction était à haute responsabilité. La preuve en est qu'il n'avait que deux supérieurs hiérarchiques au-dessus de lui. Il a été contraint d'accepter la proposition de la s.a. ARCADIS en compensation d'une fonction équivalente. Il a cependant continué à exercer la fonction de responsable jusqu'à son remplacement qui n'est intervenu que le 25 octobre 2018, ce qui est confirmé par maints documents. Par ailleurs, il a été privé, sans concertation aucune, de sa participation aux réunions de différents comités. Il a envoyé, à partir du mois de septembre, plusieurs courriels à ses supérieurs afin que sa situation soit clarifiée et qu'un poste équivalent lui soit proposé, sans succès. Lorsque ses successeurs sont arrivés, il a vu ses attributions diminuer sans qu'une perspective ne lui soit proposée. La s.a. ARCADIS lui a proposé deux postes qu'elle estime équivalents. Il est faux de soutenir que la fonction de Project manager et de Team manager sont de même niveau. Le tableau comparatif des fonctions déposé par l'employeur est unilatéral et n'est étayé par aucune autre pièce. Ainsi, la proposition de chef de projets Elia ne pouvait être acceptée, étant d'un rang hiérarchique inférieur à celui qui était le sien. Aucun descriptif de la fonction ne lui a été transmis malgré sa demande. Il est apparu que les projets Elia étaient essentiellement limités à la phase de dessin, ce qui ne correspondait en rien à la diversité de son travail en tant que responsable. Ensuite, il lui a été proposé des missions chez Tuc Rail, client de la s.a. ARCADIS. Il se devait de prendre rendez-vous pour passer un entretien d'embauche. Il s'agissait d'un travail intérimaire et temporaire dans le domaine ferroviaire alors qu'il est spécialisé dans le domaine routier. En tout état de cause,

les missions n'étaient pas équivalentes à son poste de responsable. Il ne peut être question de manque de collaboration dans son chef. C'est la s.a. ARCADIS qui n'a pas respecté ses engagements. Il n'a pas constaté tardivement la rupture de son contrat. Si la décision de lui retirer la fonction de responsable a été prise en avril 2018, elle n'a cependant été exécutée de manière effective qu'en octobre 2018, date à laquelle ses successeurs sont entrés en fonction. Les discussions avec l'employeur sur son avenir se sont poursuivies jusqu'en février 2019. Le délai raisonnable a été respecté.

La s.a. ARCADIS conteste avoir modifié de manière unilatérale la fonction de M. L . Il convient de souligner que M. L avait échoué en tant que manager. La décision de lui retirer cette fonction a été prise de commun accord. La fonction qu'il exerçait n'était pas essentielle, ce que M. L reconnaît en acceptant de la modifier. Ensuite, M. L n'a invoqué la prétendue modification unilatérale que tardivement, soit des mois après la décision de retrait de sa fonction. Or M. L ne dirigeait plus l'équipe depuis avril 2018. Il n'a fait qu'aider en tant qu'employé dans les tâches telles que le recrutement, la planification,... il était beaucoup moins présent. Il n'a plus assisté aux réunions du Comité de Management, il a fait ses adieux à la réunion du personnel en juin 2018. Elle lui a proposé plusieurs postes. Compte tenu de l'impasse créée par M. L , il devait se montrer coopérant et de bonne foi. Elle a fait beaucoup d'efforts pour trouver une solution. M. L a cependant refusé ses propositions sans raison valable. Selon le tableau comparatif qu'elle a établi, les postes proposés étaient équivalents. M. L gardait sa rémunération et ses avantages sociaux. Le nombre de supérieurs hiérarchiques restait inchangé. Dans les 5 postes proposés, il travaillait sur Liège sur des projets à long terme. Les postes de Project manager et de Team manager sont équivalents. Ils travaillent ensemble. M. L a créé une entreprise individuelle qui a comme activité commerciale le Project management. Elle lui a proposé, en mai 2018, un poste de Commercial Manager et Tender Manager pour le business line Infrastructure à Bruxelles, qu'il a refusé, un poste de chef de projets Elia impliquant de gérer une équipe de façon fonctionnelle, qu'il a refusé, un poste de chef de projets pour TUC RAIL, de Program Manager pour TUC RAIL, de Site Leader région Wallonie, qu'il a refusé. Il est clairement établi que M. L n'avait pas la volonté de poursuivre l'exécution de son contrat de travail.

b) Position du Tribunal

- En droit

L'acte équipollent à rupture est l'acte par lequel une partie au contrat de travail manifeste sa volonté de ne plus exécuter les éléments essentiels qui ont fait l'objet de son consentement à la conclusion du contrat.

Ainsi, l'acte équipollent à rupture n'implique pas la volonté de rompre le contrat de travail.

Les éléments constitutifs de l'acte équipollent à rupture sont les suivants :

- la modification doit être unilatérale : elle doit être imposée par une des parties au contrat à son cocontractant ;
- elle doit porter sur un élément essentiel ou convenu : l'élément essentiel

est celui à défaut duquel l'une ou l'autre des parties n'aurait pas accepté la conclusion du contrat de travail ; pour déterminer si un élément est essentiel, il est généralement fait référence à la volonté des parties ; parmi les éléments essentiels du contrat de travail échappant au *ius variandi* de l'employeur, la doctrine et la jurisprudence retiennent le lieu de travail, l'horaire de travail, la fonction et la rémunération ;

- elle doit être importante : il faut qu'elle altère sensiblement l'économie du contrat ;
- elle doit être certaine ;
- elle peut être temporaire ou définitive.

Lorsqu'une partie manque aux obligations qui lui incombent en vertu du contrat de travail, celui-ci n'est pas pour autant résilié, même si les manquements portent sur des obligations essentielles.

Cependant, lorsque la partie qui se rend coupable d'une faute à l'intention persistante de ne plus exécuter entièrement ou partiellement le contrat et donc de le rompre, l'exécution fautive doit être considérée comme un congé tacite conduisant à la rupture irrégulière du contrat de travail.

C'est la conséquence logique du fait que le congé est un acte par lequel une partie fait connaître à l'autre partie sa volonté de résilier le 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 contrat. Cette volonté doit être appréciée en vertu des circonstances de faits propres à chaque espèce.

De la constatation qu'une partie a manqué à ses obligations d'exécuter le contrat de travail, il ne peut être conclu qu'elle avait la volonté de rompre le contrat de travail, même si l'exécution fondamentalement fautive d'une obligation conventionnelle ne peut être considérée comme une telle manifestation de la volonté (voir Compendium de droit social, droit du travail, Tome 3, éd. Kluwer 2018-2019, p.2586 et suivantes, et toute la jurisprudence mentionnée).

Étant donné que le manquement n'est pas en soi révélateur de la volonté de rompre le contrat, la jurisprudence exige de la part du salarié qu'il mette en demeure son employeur d'exécuter ses obligations, avant de pouvoir constater un acte équipollent à rupture.

Dans ce contexte, la persistance ou la répétition du manquement, nonobstant les réclamations formulées, apparaissent fréquemment aux yeux des juridictions du travail comme démonstratives d'une volonté de rompre, à moins que l'employeur ne soit en mesure de présenter des justifications appropriées (difficultés financières passagères rencontrées par l'entreprise, responsabilité du secrétariat social, incarcération de l'employeur, etc.).

La charge de la preuve de cette volonté incombe *in casu* au travailleur qui entend invoquer l'acte équipollent à rupture (DECKERS, H., MORTIER, A., Les conséquences du non-paiement de la rémunération par l'employeur, Ors. 2018, p. 2-17).

Un manquement d'une partie à ses obligations essentielles peut néanmoins être une indication ou une preuve de la volonté de cette partie de modifier

unilatéralement le contrat et donc de le résilier, s'il s'agit d'une modification importante d'un élément essentielle. L'origine de la rupture ne se situe pas dans le manquement en tant que tel mais dans la modification qu'il fait apparaître.

La rupture découle de la modification unilatérale importante d'un élément essentiel du contrat, sans qu'il soit nécessaire qu'existe une volonté de rompre.

La rémunération est considérée comme un tel élément essentiel du contrat de travail.

Le travailleur doit prendre position dans un délai raisonnable, sous peine de se voir opposer une renonciation à invoquer l'acte équipollent à rupture et l'acceptation tacite des nouvelles conditions de travail. Ce délai est laissé à l'appréciation souveraine du juge du fond.

À l'issue de ce délai de réflexion, la victime de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail doit prendre attitude, notamment au moment où elle considère que les éléments constitutifs de l'acte équipollent à rupture sont réunis (Voir L. DEAR, « La sanction de la modification unilatérale – l'acte équipollent à rupture ou la résolution judiciaire : avantages et inconvénients », in *La modification unilatérale du contrat de travail*, éd. Anthémis 2010, p.78 et suivantes).

- En l'espèce

Il n'est pas contesté que :

- la s.a. ARCADIS a proposé à M. L. , en avril 2018, après avoir reçu un courrier dénonçant des difficultés managériales dans son chef, de se voir retirer sa fonction de responsable du département Infrastructure Wallonie et de se voir, en contrepartie, confier un poste équivalent, ce sur quoi M. L. a marqué son accord ;
- il a été décidé que M. L. continuerait à exercer la fonction jusqu'à ce que son successeur soit choisi et prenne ses fonctions.

i. La modification était-elle unilatérale ?

La s.a. ARCADIS considère qu'il ne peut y avoir d'acte équipollent à rupture dans son chef dans la mesure où M. L. a marqué son accord sur la modification de sa fonction.

Il est exact que, si l'employeur propose une modification du contrat, qu'il la négocie avec le travailleur et que ce dernier y consent, d'unilatérale, la modification devient bilatérale. L'acceptation de la modification ne permet de dénoncer la rupture du contrat (voir DEAR, L., *La sanction de la modification unilatérale – l'acte équipollent à rupture ou la résolution judiciaire: avantages et inconvénients*, in *La modification unilatérale du contrat de travail*, éd. Anthémis 2010, p. 82).

Cependant, si M. L. a marqué son accord de se voir retirer ses fonctions de responsable du département Infrastructure Wallonie, ce n'est qu'à la condition qu'un poste équivalent lui soit confié.

La proposition contenait dès lors deux branches, en sorte que l'accord de M. L. ne pourrait être considéré parfait que si il est démontré qu'une

proposition ferme et définitive d'un poste équivalent a été faite et acceptée par lui.

Tel n'est pas le cas. Si la première branche de la décision a été concrétisée de manière définitive (soit le retrait de ses fonctions), la deuxième fait défaut.

Lorsqu'entre le moment de la modification et celui de la constatation de la rupture, l'employé n'a effectué aucune prestation, il n'a donc pas acquiescé même tacitement à la modification invoquée (voir GILSON, S., La modification unilatérale du contrat de travail: vue d'ensemble, in La modification unilatérale du contrat de travail, éd. Anthémis 2010, p. 35).

ii. L'élément essentiel du contrat : la fonction

La s.a. ARCADIS argue que la fonction exercée par M. L n'était pas essentielle dans la mesure où il a marqué son accord pour en changer.

Ce faisant, la s.a. ARCADIS omet sciemment que la modification de la fonction était soumise à la condition de se voir octroyer un poste équivalent, en sorte qu'il faut en conclure que la fonction était un élément essentiel du contrat, au cœur d'ailleurs des discussions entre parties durant plusieurs mois.

iii. Quant à la fonction exercée

La s.a. ARCADIS conteste le fait que M. L serait devenu le seul responsable du département INFRA au niveau de la Wallonie. Il était simplement Team Manager du département Infrastructure de Liège (voir p. 3 de ses conclusions de synthèse), niant en cela l'importance de sa fonction.

Cette allégation est cependant inexacte et contraire aux propres écrits de la s.a. ARCADIS.

En effet à de multiples reprises dans ses conclusions de synthèse, la s.a. ARCADIS mentionne « la fonction de responsable du département Infrastructure Wallonie » comme étant celle de M. L : « Il a été décidé de commun accord de retirer Monsieur L de la fonction de responsable du département Infrastructure Wallonie. » (p. 8) (voir également p. 9, 15, 17, 18).

Selon la définition traditionnelle, « l'aveu est la déclaration par laquelle une personne reconnaît pour vrai et comme devant être tenu pour avéré à son égard un fait de nature à produire contre elle des conséquences juridiques. »

L'aveu qui est la preuve « parfaite » ou la reine des preuves, lie le juge. Dès que l'aveu est établi et s'il est invoqué par la partie adverse, le juge est obligé de prendre en considération et de trancher le litige sur cette base, sauf s'il résulte de procédés illicites. La force probante de l'aveu est donc absolue (voir MOURLON BEERNAERT, F., La preuve en matière civile et commerciale L'aveu – Le serment judiciaire – Conclusion-Appréciation générale, Série 'Pratique du droit', n° 72, Wolters Kluwer Belgium, Waterloo, 2017, 212 p.).

Par ailleurs, le Tribunal relève que l'organigramme a été modifié entre 2014 et 2017.

Ainsi, en 2014, M. L. et M. étaient en charge de l'organisation du département infrastructure, l'un en tant que Team Manager et l'autre en tant que Portfolio Manager (voir pièce n° 2 du dossier de M. L.).

En 2017, seul le nom de M. L. apparaît pour le département de Liège (voir pièce n° 5 du dossier de M. L.).

M. L. est présenté à l'équipe et aux tiers comme « *Responsable d'Unité Infrastructure* », comme cela ressort notamment de sa signature électronique (voir pièces n° 3, 6, 8, du dossier de M.L.) et de ses cartes de visites (voir pièce n° 28 du dossier de M. L.) ou encore comme « *Responsable Département Infrastructure Wallonie* » (voir pièce n° 4 du dossier de M. L.).

Dans ses mails des 5 et 26 septembre, 3 et 31 octobre, 23 novembre, 27 décembre 2018 et 21 janvier 2019, M. L. fait référence explicitement à sa fonction de responsable, appellation qui n'a jamais fait l'objet d'un commentaire ou d'une contestation quelconque de la part de la s.a. ARCADIS.

Il est donc acquis que telle était, dans les faits, sa fonction. Le fait qu'aucun avenant n'ait été conclu n'y change rien.

iv. Quelle était l'importance de la fonction ?

Pour pouvoir déterminer si la s.a. ARCADIS a proposé à M. L. des postes d'un niveau équivalent à sa fonction de responsable de département, encore faut-il en préciser le contenu et l'importance.

Le Tribunal constate qu'aucune description de la fonction de responsable n'est déposée. La s.a. ARCADIS considère que M. L. était Team Manager, ce qui, selon elle, sur base des descriptions de fonctions qu'elle dépose, correspond en tout point à celle de Project Manager. Elle minimise dès lors l'importance de la fonction.

Le Tribunal ne peut se référer à des documents établis unilatéralement, dont il n'apparaît pas qu'ils ont été communiqués lors de l'entrée en fonction ou en cours d'exécution des prestations à M. L. ,

Aucun crédit ne peut dès lors y être apporté.

De plus, il est surprenant que les fonctions de Team Manager et de Project Manager soient à ce point identiques (voir pièces n° 7 et 8 du dossier de la s.a. ARCADIS) qu'on n'aperçoit pas l'intérêt de leur avoir donné des noms différents.

Par contre, il ressort des pièces déposées par M. L. que :

- il n'avait que deux supérieurs hiérarchiques, à savoir Mme N. et M. P. ;
- il recevait une procuration de signature (voir pièce n° 4) ;
- il procédait aux engagements et acceptait les démissions ;
- il participait aux réunions des Comités de Management, des Directions de Wallonie (voir pièce n° 7) ;
- il dirigeait une équipe et gérait le personnel ; il était leur supérieur

- hiérarchique ;
- il gérait l'opérationnel quotidien (commercial, remise des offres,...) ;
- il assurait le suivi des dossiers sur le plan juridique, financier et relationnel ;
- il procédait aux évaluations du personnel composant son équipe (voir pièce n° 3).

Le fait que M. L. était le supérieur hiérarchique des membres de son équipe ressort des différentes attestations transmises :

- Mme A, chef de projets, écrivait à Mme N et à M. P (pièces 25 et 26) : *« j'ai confiance en mon supérieur. », « tu as été un excellent chef »* ;
- Mme S, (voir pièce n° 67) : *« Bien qu'il était le directeur, il était proche de chaque membre de son équipe »*.

Le Tribunal constate que la s.a. ARCADIS n'a jamais contesté, *in tempore non suspecto*, le descriptif repris ci-dessus.

Ce n'est donc que pour les besoins de la cause que la s.a. ARCADIS tente de minimiser l'importance de la fonction de M. L. au sein de la société et de le reléguer au rôle de Project Manager.

En conclusion, le poste de M. L. était à responsabilité plus accrue que celle de Team Manager ou Project manager.

Enfin, et contrairement à ce que soutient la s.a. ARCADIS, M. L. a poursuivi l'exercice de sa fonction jusqu'à ce que ses successeurs reprennent les rennes, soit le 25 octobre 2018.

C'est avec une certaine mauvaise foi que la s.a. ARCADIS plaide que M. L. aurait cessé d'être responsable du département dès le mois d'avril 2018, en sorte que l'équipe s'autogérerait, alors que, dans ses mails des 5 et 26 septembre et 3 octobre (voir pièces n° 6, 7 et 8 du dossier de M. L.), M. L. précise poursuivre sa mission tel que cela a été décidé :

- *« il a été décidé (...) que je continuerais à assurer cette fonction jusqu'à ce qu'un remplaçant ait été désigné pour prendre ma succession »* ;
- *« Vous m'avez cependant demandé de continuer à assurer cette fonction le temps de vous permettre de chercher et de désigner mon successeur »* ;
- *« j'occupe ma fonction de responsable du département Infrastructure Wallonie de manière transitoire »* ;
- *« je prends bonne note que je continue à exercer ma fonction de responsable Infra jusqu'à ce que vous me proposiez officiellement une fonction provisoire ou une fonction équivalente définitive. »*

Ces propos n'ont jamais été contestés *in tempore non suspecto* par la s.a. ARCADIS.

Par ailleurs, alors que le rôle de responsable était réparti sur deux têtes (M. L. et M.) de 2014 à 2017 pour être ensuite confié à M. L. uniquement, il apparaîtrait que, somme toute, l'équipe pouvait fonctionner sans supérieur dont

le rôle consiste à amener, notamment, de la coordination.

La s.a. ARCADIS n'est pas crédible lorsqu'elle soutient que l'équipe s'était autogérée d'avril à octobre 2018.

v. Quant aux propositions des postes équivalents

Le Tribunal relève que seules deux propositions ont été faites à M. L :

- reprendre la fonction de chef de projets Elia ;
- exercer des missions de travail temporaires chez TUC RAIL.

vi. Quant à la fonction de chef de projets Elia

Ce n'est que le 17 septembre 2018 lors d'une réunion provoquée par M. L , suite à son interpellation du 5 septembre, que Mme N a fait part de son intention de l'impliquer dans les projets Elia.

Il est apparu que ces projets étaient traités par M. LI , faisant partie de l'équipe que M. L dirige.

Cependant, alors que M. L percevait cette proposition comme une rétrogradation, il a accepté de rencontrer la gestionnaire des dossiers, Mme C, afin d'avoir une vision claire de ce qui serait attendu de lui, lui permettant ainsi de prendre une décision éclairée.

Alors qu'il avait demandé une description de fonction à Mme NI , celle-ci, pour une raison toujours ignorée au jour d'aujourd'hui, n'a cependant pas souhaité la lui communiquer.

Lors de cet entretien (voir pièce n° 9 du dossier de M. L), il lui a été expliqué que la fonction de chef de projets Elia impliquait qu'il prenne en charge :

- des tâches relevant de la fonction de chef de projets, laquelle est à un rang hiérarchique inférieur par rapport à sa fonction de responsable ;
- des tâches relevant de la fonction d'ingénieur de projet, laquelle est deux rangs hiérarchiques inférieurs par rapport à sa fonction ; ces tâches étaient d'ailleurs effectuées par son subalterne, M. LI.

M. L aurait par ailleurs travaillé sous les ordres de Mme C de M. V de Mme N et de M. P , ce qui implique l'adjonction de deux supérieurs hiérarchiques auxquels il aurait dû répondre.

De plus, les projets Elia se limitent à des projets simples, traditionnels qui n'apportent pas de valeur ajoutée.

M. L , a refusé, ce poste n'étant pas équivalent au sien.

La s.a. ARCADIS reste bien en peine de démontrer le contraire. Elle affirme, sans le prouver, que « L'intention était que Monsieur L développe davantage ce client par le biais de la gestion des projets, de portefeuille et de compte. Il s'agit donc d'un poste équivalent, important avec suffisamment de

responsabilités. » (voir p. 29 de ses conclusions)

La seule attestation de M. W. à l'appui de ces allégations n'est pas pertinente, ce dernier n'étant pas concerné par les discussions entre parties et n'étant pas habilité à donner un avis sur le caractère équivalent de fonctions qu'il n'exerce pas. Un témoignage de Mme C aurait été plus adéquat, si tant est que la position de la s.a. ARCADIS est défendable – quod non.

En tout état de cause, la s.a. ARCADIS n'a jamais transmis à M. L une description précise de ce qui l'attendait en tant que chef de projets Elia, malgré sa demande expresse.

Il ne peut dès lors lui être reproché d'avoir refusé cette place, la condition à son retrait de sa fonction de responsable étant de se voir confier un poste à niveau équivalent.

vii. Quant aux missions chez TUC RAIL

Lors d'une réunion le 14 janvier 2019, Mme N a présenté à M. L un descriptif « théorique » de trois missions potentielles qui pourraient être exercées chez un client de la s.a. ARCADIS, la Société TUC RAIL.

Il lui appartenait alors (voir pièce n° 12 du dossier de M. L :

- dans les deux jours suivant la réunion, de faire part de son accord sur l'une des missions proposées (soit chef de projets, Program Manager et Site Leader);
- de rencontrer O afin de préparer la rencontre avec le client ;
- de passer un « entretien d'embauche » auprès du client afin de lui démontrer que ses compétences et son expérience répondent aux exigences de la mission.

Après avoir demandé des renseignements supplémentaires auprès de Mme O : il lui a été répondu que « le travail dépend de la fonction et de la localisation des chantiers et que la durée de la mission dépend de la fonction et de la progression des travaux et des constructeurs. » (voir pièce n° 4 du dossier de la s.a. ARCADIS).

Ainsi, il est manifeste que la proposition de la s.a. ARCADIS est tout sauf claire tant quant au contenu, qu'à la durée et la localisation. Ces éléments dépendent entièrement du client de la s.a. ARCADIS qui ne peut lui-même être plus précis.

Il ne peut être reproché à M. L d'avoir refusé cette proposition qui en serait revenu « à acheter un chat dans un sac ». De plus, les missions proposées ne correspondaient absolument pas au profil et à la fonction à responsabilité de M. L : le poste de chef de projets est accessible aux étudiants de dernière année de master ou d'ingénieur industriel, le Program Manager n'a aucune responsabilité du niveau de celle qu'exerçait M. L le Site Leader doit avoir une connaissance approfondie en électricité de basse tension et enfin, la société TUC RAIL est active dans le domaine ferroviaire, qui n'est pas celui de

M. L , spécialisé dans le domaine routier.

À nouveau, la s.a. ARCADIS s'abstient de prouver ses allégations selon lesquelles ces postes étaient de nature équivalente à celui que quittait M. L

De ce qui précède, le contraire doit être retenu.

C'est dès lors à bon droit et de manière prudente et avisée que M. L a refusé ce poste.

Le Tribunal ne peut suivre la position de la s.a. ARCADIS lorsqu'elle prétend que M. L a fait preuve de mauvaise volonté en refusant tout ce qui lui était proposé, alors qu'elle s'employait à fournir tous les efforts nécessaires à la concrétisation de l'accord passé.

Le Tribunal relève que c'est M. L qui, plusieurs mois après la décision de lui retirer ses fonctions, a dû relancer son employeur pour que son successeur soit engagé et que des propositions de postes lui soient faites. La s.a. ARCADIS n'a à aucun moment eu d'attitude proactive avec M. L le laissant aux commandes du département de manière temporaire sans s'en soucier davantage, malgré ses courriers traduisant son malaise et la situation inconfortable dans laquelle il était maintenu.

M. L a ensuite répondu à chacune des sollicitations de la s.a. ARCADIS, se conformant aux directives lui données pour apprécier les offres de poste, rencontrant les personnes concernées, s'informant plus en détail.

Il est donc faux de soutenir que M. L s'est comporté de mauvaise foi et aurait rendu impossible son transfert.

Le Tribunal considère que tous les éléments témoignent du fait que la s.a. ARCADIS n'a jamais vraiment eu l'intention de respecter ses engagements, sauf celui de retirer M. L de sa fonction.

La modification de fonction ne peut dissimuler une rétrogradation ou entraîner une perte de prestige. Les nouvelles responsabilités, qui doivent être compatibles avec les fonctions convenues, doivent être équivalentes, même si elles peuvent être distinctes (voir GILSON, S., La modification unilatérale du contrat de travail: vue d'ensemble, in La modification unilatérale du contrat de travail, éd. Anthémis 2010, p. 31).

Tel n'a manifestement pas été le cas pour M. L

L'acte équipollent à rupture dans le chef de la s.a. ARCADIS doit être constaté.

viii. Quant au délai raisonnable

Il est fait reproche à M. L d'avoir constaté l'existence d'un acte équipollent à rupture tardivement. Alors que le retrait de ses fonctions lui était connu depuis le mois d'avril 2018, ce n'est qu'en février 2019 que le constat est posé.

Pour que la modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat de travail puisse conduire à la rupture du contrat, il faut encore qu'il s'agisse d'une modification effective, ou du moins d'une décision définitive. La modification doit être certaine et exécutée effectivement (voir (W. van Eeckhoutte & V. Neuprez, Compendium social 2018-2019, droit du travail, tome 3, Kluwer, 2018, p. 2589-2590) (souligné par le Tribunal)).

Un délai de plusieurs mois sera bien souvent considéré comme trop long, sauf à démontrer qu'il y a eu des pourparlers qui se sont prolongés. L'ensemble des circonstances doit être apprécié : quelles ont été les démarches menées par le travailleur durant cette période ? Quelles ont été les réactions de l'employeur ? Y-a-t-il eu des discussions dont il résulterait que l'employé pouvait espérer une modification de la position de l'employeur ? (voir GILSON, S., op. cit., p. 36).

En l'espèce, le délai raisonnable pour dénoncer les faits ne peut avoir démarré en avril 2018, la modification effective n'ayant pas eu lieu.

Ce n'est que le 25 octobre 2018, lorsque les successeurs de M. L. sont entrés en fonction, que la 1^{ère} branche de l'accord a été concrètement réalisée.

Cependant, aucune offre ferme et définitive d'un poste équivalent ne lui avait alors été proposée (cfr supra) en sorte que le délai raisonnable n'avait pas encore commencé à courir.

Les parties ont ensuite poursuivi leurs discussions et négociations, laissant croire à M. L. que la situation allait se débloquer. Ce n'est que le 21 janvier 2019 que M. L. a dû constater que, dans les faits, la s.a. ARCADIS ne souhaitait pas poursuivre sa collaboration avec lui. Une mise en demeure a été dès lors envoyée qui a suscité une réaction immédiate.

Aucune proposition acceptable n'ayant été faite, M. L. a, à juste titre, constaté la rupture de son contrat.

2. Quant au montant de la rémunération

M. L. évalue sa rémunération annuelle de base à 101.143,22 € alors que la s.a. ARCADIS la fixe à 85.505,04 €.

Les parties sont contraires sur les postes suivants :

- assurance groupe : le montant de 260,47 €/mois doit être retenu, correspondant à celui qui figure sur le décompte salarial du mois de février 2019 (voir pièce n° 10 du dossier de la s.a. ARCADIS) ;
- usage privé d'un GSM : le Tribunal retient le montant de 25€/mois ;
- usage privé d'un véhicule : M. L. possédait une Volvo V60 D3, full équipée avec carte essence ; le Tribunal retient un montant de 400 €/mois ;
- usage privé d'un ordinateur portable et d'une tablette : le Tribunal fixe cet avantage à 50€/mois ;
- prime assurance hospitalisation pour M. L. et sa famille : le Tribunal retient 30€/mois.

Le montant de la rémunération annuelle de base est de 92.596,80 €.

L'indemnité compensatoire de préavis équivalente à 9 mois et 18 semaines de rémunération se chiffre à 101.500,34 € brut que la s.a. ARCADIS doit verser à M. L

3. Quant à la prime de fin d'année

La s.a. ARCADIS estime avoir payé l'intégralité de la prime de fin d'année.

Cependant, il apparaît du calcul réalisé par M. L qu'un solde de 161,11 € brut lui reste dû.

Force est au Tribunal de constater que la s.a. ARCADIS ne développe pas d'argumentation à l'encontre de la position de M. L

Il convient de condamner la s.a. ARCADIS à lui payer la somme de 161,11 € brut.

C. Quant à l'action reconventionnelle

L'action principale ayant été jugée fondée, la demande reconventionnelle de la s.a. ARCADIS ne l'est pas.

DÉCISION DU TRIBUNAL,

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

Dit le recours partiellement fondé,

Condamne la s.a. ARCADIS à payer à M. L les sommes suivantes :

- **101.500,34 € brut** à titre d'indemnité compensatoire de préavis équivalente à 9 mois et 18 semaines de rémunération,
- **161,11 € brut** à titre de solde de prime de fin d'année,

le tout à augmenter des intérêts à dater du 11 février 2018,

Dit l'action reconventionnelle non fondée,

Déboute la s.a. ARCADIS de ses demandes,

Condamne la s.a. ARCADIS aux dépens liquidés dans le chef de M. L à **6.000€**, soit l'indemnité de procédure ainsi qu'à la contribution de **20 €** au profit du fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

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

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

Qui ont assisté à tous les débats, ont participé au délibéré et ~~ont~~ signé, à l'exception de M. PAUL
Marc, légitimement empêché de signer (article 785 du code judiciaire)

Le Président et les Juges sociaux,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre
le **11/06/2021** par _____, Juge président la chambre, assistée de
_____, Greffier.

Le Président et le Greffier,