



| |
|--|
| Numéro du répertoire 2025 / |
| R.G. Trib. Trav. 22/2836/A |
| Date du prononcé 27 octobre 2025 |
| Numéro du rôle 2024/AL/250 |
| En cause de : V M C/ ASBL SECRETARIAT SOCIAL SECUREX |

Expédition

| |
|------------------------------|
| Délivrée à Pour la partie |
| le € JGR |

Cour du travail de Liège

Division Liège

Chambre 3 E

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire

*** Contrat de travail — acte équipollent à rupture – rupture unilatérale constatée par le travailleur – résolution judiciaire indemnité de rupture - pécules de vacances**

EN CAUSE :

Monsieur M V D, RRN, élisant domicile en l'étude de son conseil, maître A. L., avocat à 4000 LIEGE,
partie appelante au principal, intimée sur incident, ci-après dénommée « *Monsieur V.* »
et ayant comparu personnellement, assistée par son conseil,

CONTRE :

L'ASBL SECRETARIAT SOCIAL SECUREX, inscrite à la Banque-Carrefour des entreprises sous le numéro 0401.086.981, dont les bureaux sont établis à 1040 BRUXELLES, avenue de Tervueren, 43,
partie intimée au principal, appelante sur incident
ayant pour conseil maître G. W., avocat à 1170 WATERMAEL-BOITSFORT,
ayant comparu par son conseil,

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 12 mai 2025, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 3 novembre 2023 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 7^{ème} chambre (R.G. 22/2836/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la cour du travail de Liège, division Liège, le 18 avril 2024 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 23 avril 2024 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 22 mai 2024 ;

- le dossier de la procédure du tribunal du travail de Liège, division de Liège, reçu au greffe de la cour le 24 avril 2024 ;
- l'ordonnance rendue le 11 juillet 2024, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 17 avril 2025 ;
- l'ordonnance rectificative rendue le 25 juillet 2024, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, rectifiant le libellé de la partie intimée ;
- l'ordonnance rectificative rendue le 20 novembre 2024, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 12 mai 2025 en lieu et place du 17 avril 2025 ;
- les conclusions, les conclusions additionnelles et de synthèse, ainsi que les conclusions de synthèse de la partie intimée, reçues au greffe de la cour respectivement les 22 août 2024, 8 janvier 2025 et 10 avril 2025 ;
- les conclusions, ainsi que les conclusions de synthèse de la partie appelante, reçues au greffe de la cour respectivement les 25 octobre 2024 et 5 mars 2025 ;
- le dossier de pièces de la partie intimée, reçu au greffe de la cour le 10 avril 2025 et reçu à nouveau le 15 avril 2025 ;
- le dossier de pièces de la partie appelante, reçu au greffe de la cour le 6 mars 2025, ainsi que celui déposé lors de l'audience publique du 12 mai 2025 ;

Les conseils des parties ont plaidé lors de l'audience publique du 12 mai 2025.

La cause a été prise en délibéré lors de cette même audience.

I. ANTÉCÉDENTS PERTINENTS

1. Monsieur M V, ci-après Monsieur V.D., est entré au service de l'A.S.B.L. Secrétariat social SECUREX, ci-après SECUREX, en date du 1^{er} juillet 1992 en qualité d'employé-gestionnaire de dossiers, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Au cours des années, Monsieur V.D. évoluera et exercera diverses fonctions¹ :

- Au cours de l'année 2000, il sera Business Solution Adviser et ce, jusqu'au 31 décembre 2005 ;
- Du 1^{er} janvier 2006 au 31 janvier 2009, il est affecté à une filiale et chargé des relations commerciales avec les clients ;
- A partir du 1^{er} février 2009, il preste comme Project Consulting ;
- Au 1^{er} janvier 2013, il se tourne vers des tâches de gestion de clientèle ;
- Dès le 1^{er} janvier 2014, il exerce en tant que Clients Relations Manager, fonction qu'il exercera sur Liège jusqu'en juin 2017. A ce titre, il gère une équipe affectée à la

¹ Cf. pièce 1 à 4 du dossier de Monsieur V. D.

gestion des grandes entreprises affiliées au secrétariat social (dans le jargon les « grands comptes ») ;

- De juin 2017 à mars 2021, il gère ce type de clientèle pour tout le territoire wallon.

Après la crise sanitaire de la COVID-19, et l'arrivée précipitée du télétravail, SECUREX réorganise ses activités, en faveur d'une autogestion des équipes, en mars 2021.

Dans ce cadre, Monsieur V.D. devient Customer Service Manager : il se voit confier la gestion d'une nouvelle équipe de 20 personnes afin d'amener ces travailleurs dans un processus d'autogestion. Son équipe est affectée à la gestion de 3500 petits clients en région liégeoise.

2. En janvier 2022, une employée du staff de Monsieur V.D. s'adresse aux ressources humaines pour les informer de son mal-être, et reproche le manque de soutien de ses managers, soit Monsieur V.D. et une prénommée K.².

Parallèlement à cette information, le 19 janvier 2022, Monsieur V.D. écrit spontanément à Madame H. S., sa supérieure directe, concernant des difficultés liées à l'exercice de ses fonctions : il indique être « *complètement débordé* » et « *faire des conneries* »³.

A cette époque, l'équipe qu'il dirige doit faire face à plusieurs départs, et une charge de travail très accrue engendrant des heures supplémentaires.

3. En date du 4 février 2022, Monsieur P. R., directeur des opérations de SECUREX, organise une réunion à Bruxelles, le 7 février 2022, réunion à laquelle participera également P. K., responsable RH⁴.

Malheureusement, aucun procès-verbal de cette réunion n'a été rédigé. Les parties sont contraires en fait quant au déroulé et au contenu de cet entretien.

Ainsi, il est décidé d'autorité, selon Monsieur V.D., ou convenu, selon SECUREX, que le travailleur n'exercerait plus ses fonctions, pour une durée de trois mois.

Le jour même de la réunion, les autres managers et les membres de l'équipe de Monsieur V.D. sont informés, par Teams, d'un changement de fonction dans son chef⁵.

De même, une vacance de poste similaire à celui de Monsieur V.D. est publiée, le 9 février 2022⁶.

² Cf. pièce 5 du dossier de SECUREX

³ Cfr mail du 19 janvier 2022 de Monsieur V.D. à Madame H. S.

⁴ Cf. pièce 5 de Monsieur V.D.

⁵ Cf. pièces 7 et 8 de Monsieur V.D.

⁶ Cf. pièce 9 de Monsieur V.D.

4. Dès le lendemain de la réunion, Monsieur V.D. sera en incapacité de travail, laquelle se prolongera à plusieurs reprises jusqu'au 12 février 2024⁷.

Durant les trois premiers mois de cette période, Monsieur P. R. adresse un message WhatsApp à Monsieur V.D. pour s'enquérir de son état de santé.

Le travailleur y répondra le 15 février 2022 en précisant que du point de vue santé « *c'est compliqué* » et qu'il appellera « *dès que ça va mieux* »⁸.

Pour sa part, Madame P. K. déclarera avoir « *tenté de rester en contact avec M. et de prendre de ses nouvelles* » mais que, l'ayant eu en ligne une fois, à une date indéterminée, Monsieur V.D. lui a indiqué ne pas avoir « *d'intérêt pour un maintien de lien avec l'entreprise à ce moment-là* »⁹.

Hormis ces deux tentatives, aucun contact n'est pris entre Monsieur V.D. et son employeur.

5. Par courrier de son conseil du 13 mai 2022, Monsieur V.D. réclame la restitution de son poste de Client Relations Manager, et ce, pour le 18 mai 2022. A défaut, il soutient un acte équivalent à rupture dans le chef de l'employeur.

Ce courrier est rédigé en ces termes :

« (...) Au-delà du fait que Monsieur V.D. conteste vivement les reproches qui lui ont été formulés de manière vague à l'occasion de la rencontre du 7 février 2022, la manière dont votre entreprise s'est comportée à l'égard de Monsieur V.D. traduit un manque flagrant de respect et d'égards et, par conséquent, est contraire à l'article 16 de la loi du 3 juillet 1978 suivant lequel l'employeur et le travailleur se doivent le respect et les égards mutuels.

Ainsi, votre entreprise a décidé unilatéralement de retirer à Monsieur V.D. sa fonction sur base de reproches imprécis et unilatéraux émanant, semble-t-il, de quelques travailleurs, sans évaluation objective et alors que les états de service de Monsieur V.D. sont irréprochables.

Il n'a même pas été permis à Monsieur V.D. de faire valoir utilement ses observations dès lors que la décision de l'écartier de sa fonction était manifestement déjà prise avant qu'il soit reçu le 7 février 2022.

Il semble en outre que la supérieure hiérarchique directe de Monsieur V.D., Madame V. L., n'ait pas été consultée à l'occasion de cette décision.

⁷ Cf. pièce 36 de Monsieur V.D.

⁸ Cf. pièce 7 du dossier de SECUREX

⁹ Cf. pièce 3 du dossier de SECUREX

Monsieur V.D. estime par conséquent que SECUREX a pris une décision de manière précipitée, avec une certaine désinvolture et sans égard aucun à son investissement sans faille en faveur de votre entreprise durant 30 ans.

Votre manquement aux égards mutuels est en outre aggravé par le fait qu'aucune fonction n'a, nonobstant l'écoulement du délai de 3 mois fixé par Monsieur R., été proposée à Monsieur V.D.

Ce qui précède traduit également une violation du contrat de travail de Monsieur V.D. dès lors que l'avenant à son contrat de travail signé le 1^{er} janvier 2013 fixe la fonction de Monsieur V.D. (Client Relations Manager), que votre entreprise ne peut par conséquent pas modifier de manière unilatérale. Monsieur V.D. doit, une nouvelle fois, constater, que nonobstant l'écoulement du délai de 3 mois souhaité par votre entreprise, aucun emploi conforme aux dispositions contractuelles qui lient les parties ne lui a été proposé.

C'est la raison pour laquelle Monsieur V.D. m'a mandaté aux fins de vous mettre en demeure de lui restituer sa fonction de Client Relations Manager endéans le 18 mai 2022.

Passé cette échéance, Monsieur V.D. devra constater que SECUREX a posé un acte équipollent à rupture et réclamera par conséquent le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, sans préjudice de tous dommages et intérêts dus en raison des manquements commis depuis le 7 février 2022 par SECUREX et d'une réclamation visant au paiement d'une indemnité complémentaire pour licenciement manifestement déraisonnable. »¹⁰

6. Par l'intermédiaire de son conseil, le 25 mai 2022, SECUREX répond comme suit :

« (...) Au cours des derniers mois, il a toutefois été constaté que votre client rencontrait des difficultés dans son management. Plusieurs collaborateurs de son équipe s'en sont ouverts auprès de la hiérarchie et certains collaborateurs de l'équipe de votre client ayant quitté l'entreprise ont explicitement identifié le style de management adopté par votre client comme cause principale de leur départ.

Le management du secrétariat social a souhaité examiner la situation avec votre client et rechercher avec lui la meilleure solution. C'est dans ce contexte que s'est tenue la réunion du 7 février 2022 en présence de Monsieur P. R., Operations Director, et de Madame P. K., HRPB. Tous deux ont fait preuve d'empathie et d'écoute envers votre client, qui a reconnu que son rôle actuel de Customer Service Manager ne lui convenait plus et le stressait. Votre client a spontanément mentionné avoir entrepris des démarches en interne en vue de la recherche d'un autre poste.

¹⁰ Cf. pièce 11 de Monsieur V.D.

Il a alors été convenu, d'un commun accord avec votre client, qu'il poursuivrait sa recherche d'un autre poste en interne pouvant davantage lui convenir et qu'il serait dans ce cadre aidé par Madame K., qui serait sa personne de contact directe. Les parties ont fixé ensemble une durée de ces recherches de 3 mois, au terme de laquelle, à défaut d'un autre poste trouvé, les parties referaient le point. Votre client paraissant fatigué, il lui a cependant été conseillé par Madame K. de prendre un peu de repos avant de poursuivre les recherches effectives d'un autre poste en interne.

Dès le lendemain de cette entrevue, votre client a introduit un certificat médical. Ma cliente en a conclu que votre client souhaitait effectivement prendre un peu de repos, comme ceci lui avait été proposé, avant de poursuivre le processus de recherche d'un autre poste. Le délai de trois mois pour la recherche d'un autre poste n'a donc en réalité pas encore pris cours puisque ce processus implique une participation effective et active de votre client (sélection des postes qui l'intéressent, etc.).

Durant sa période d'incapacité de travail, Madame K. a tenté de rester en contact avec votre client et de prendre de ses nouvelles. Votre client n'a pas manifesté d'intérêt pour ce maintien du lien avec l'entreprise, choix qui a été respecté par ma cliente.

Votre client a récemment introduit un nouveau certificat médical prolongeant son incapacité jusqu'au mois de septembre prochain, la demande de « restitution immédiate dans sa fonction » qu'il formule à présent est dès lors peu compréhensible.

Au vu du contexte précité, aucun acte équipollent à rupture ne pourrait être constaté dans le chef de Securex. Securex n'a pas affecté unilatéralement votre client à une autre fonction et n'a par ailleurs pas privé ce dernier de l'exercice de ses fonctions.

La volonté de Securex n'est par ailleurs pas de rompre les relations de travail. Les démarches entreprises par ma cliente afin d'accompagner votre client dans la recherche d'une autre fonction, comme il en a manifesté le souhait, en sont la preuve.

La situation de votre client pourra être réexaminée lors de son retour effectif au travail. Il pourra alors être réexaminé s'il souhaite maintenir une fonction de Customer Service Manager ou poursuivre ses recherches d'un autre poste.

Si en revanche votre client devait constater un acte équipollent à rupture comme votre courrier le mentionne, Securex devra en déduire une volonté manifeste de sa part de rompre les relations de travail et se réservera alors le droit de lui réclamer une indemnité compensatoire de préavis. »¹¹

7. Monsieur V.D. rappelle par courriel du 7 juin 2022 que : «
- Il n'était pas et n'est toujours pas demandeur d'un changement de fonction ;

¹¹ Cf. pièce 9 du dossier de SECUREX

- *Il n'a pas sollicité de rencontre avec ses supérieurs hiérarchiques qui l'ont convoqué pour une entrevue le 7 février 2022, sans autre forme d'explication ;*
- *Il n'a marqué son accord ni sur le retrait immédiat de sa fonction ni sur le délai de trois mois que SECUREX a fixé unilatéralement pour que Monsieur V.D. trouve une nouvelle fonction. Si SECUREX prétend qu'un accord serait intervenu entre les parties pour modifier le contrat de Monsieur V.D., il appartient à votre mandant de le prouver - quod non ;*
- *SECUREX a annoncé aux autres CRM de l'entreprise que Monsieur V.D. était relevé de sa fonction à l'occasion d'une réunion qui se tenait en même temps que la rencontre entre Monsieur V.D. et ses supérieurs. Ceci démontre que la décision était déjà prise avant la rencontre du 7 février ;*
- *L'équipe de Monsieur V.D. a été informée à l'initiative de votre cliente qu'il changeait de fonction immédiatement après la rencontre du 7 février 2022, ce qui démontre encore une fois que SECUREX avait pris une décision avant la rencontre du 7 février, et avait préparé sa communication ;*
- *De même, la vacance de la fonction qu'occupait Monsieur V.D. a été publiée très rapidement après la rencontre du 7 février, ce qui atteste encore une fois que SECUREX a anticipé la rencontre du 7 février et la suite à réserver à sa décision de relever mon mandant de sa fonction ;*
- *SECUREX est coutumier de cette manière de fonctionner et Monsieur V.D. n'est pas le premier membre du personnel de SECUREX à faire l'objet d'un écartement avec effet immédiat, à charge pour ledit membre du personnel de se trouver un nouvel emploi dans un délai de trois mois...*
- *L'incapacité de travail de Monsieur V.D. est la conséquence de la décision de SECUREX de le relever avec effet immédiat de sa fonction, sans qu'un autre poste lui soit proposé (et non l'inverse) ;*
- *Relevé de sa fonction avec effet immédiat, sans travail, Monsieur V.D. n'aperçoit ce qu'il aurait pu - ou dû - faire pendant trois mois (si ce n'est être placé en incapacité) ;*
- *Monsieur V.D. n'a reçu ni proposition ni aide de votre mandant durant ces trois mois, raison pour laquelle, à l'échéance du délai, faute d'emploi, le médecin traitant de Monsieur V.D. a prolongé son incapacité de travail. A nouveau, SECUREX ne peut inverser l'enchaînement des faits : c'est l'absence de proposition d'emploi - et les manquements qui en découlent - qui est la cause de l'incapacité de travail de mon mandant et non l'inverse ;*
- *L'incapacité de Monsieur V.D. aurait pu être interrompue si un emploi convenable lui avait été proposé.*

Pour le surplus, Monsieur V.D. maintient intégralement les termes de mon envoi du 13 mai 2022 et constate que SECUREX s'abstient toujours de formuler la moindre proposition d'emploi.

Par conséquent et à défaut de recevoir une proposition concrète d'emploi conforme au contrat de travail qui lie les parties pour ce vendredi 12 juin 2022 à 12h00, Monsieur V.D.

devra constater l'acte équipollent à rupture et/ou la résiliation du contrat aux torts de SECUREX pour manquement grave à ses obligations contractuelles et légales. »¹².

8. Trois jours plus tard, soit le 13 juin 2022, SECUREX écrit :
« Ma cliente souhaite rappeler qu'au cours des derniers mois, votre client rencontrait des difficultés importantes dans le cadre de son management. Plusieurs signaux d'alerte ont été envoyés par des (ex)-membres de son équipe qui étaient en réel désarroi. L'équipe dont votre client avait la responsabilité est en effet une équipe composée de gestionnaires payroll qui ont besoin d'un encadrement important. Ma cliente était tenue d'examiner cette situation et de prendre les mesures nécessaires à la protection du bien-être et de la santé de tous. C'est dans ce contexte que la réunion du 7 février 2022 a été organisée.

Lors de cette entrevue, votre client a fait savoir « qu'il n'en pouvait plus » dans son rôle actuel de Customer Service Manager, qui ne lui convenait plus, et a indiqué être soulagé qu'une alternative soit recherchée. Il a spontanément mentionné avoir déjà entrepris de sa propre initiative des démarches en interne en vue de la recherche d'un autre poste.

Il a donc bien été convenu qu'une autre fonction, répondant bien entendu à ses attentes et compétences, serait recherchée. Une période de recherches de 3 mois a été proposée et votre client ne l'a pas remise en cause. Il s'agit d'un processus qui n'a aucunement étonné ni choqué votre client. Il a en effet déjà été mis en place au sein de l'entreprise lorsqu'une personne ne se sent plus en adéquation avec son poste et a, contrairement à ce que prétend votre client, dans plusieurs autres situations, porté ses fruits. Notre cliente pourra fournir de plus amples exemples si votre client conteste ce point. Le fait, que dans certaines hypothèses bien spécifiques, les parties aient finalement décidé de rompre la collaboration de travail ne permet pas de conclure à une volonté de rompre dans le chef de ma cliente dans le cas d'espèce.

La teneur de l'entrevue du 7 février pourra être confirmée par Madame K. et Monsieur R., si votre client maintient ses affirmations inexactes.

En tout état de cause, une mesure d'écartement de sa fonction de Customer Service Manager est, une mesure de bonne gestion et de prévention des risques psychosociaux, qui, à défaut d'accord entre les parties à cet effet, aurait dû être mise en œuvre tant pour le propre bien-être de votre client que pour celui de son équipe et qui s'inscrit parfaitement dans le ius variandi qui est reconnu à l'employeur. Une telle mesure ne témoigne aucunement d'une volonté de rompre la relation de travail dans le chef de ma cliente, que du contraire ...

Au cours des derniers mois, votre client faisait preuve d'une très grande démotivation (il ne venait pas aux réunions d'équipe, était très peu disponible, etc.). De même, durant l'entrevue du 7 février, votre client a manifesté des signes de fatigue, raison pour laquelle il lui a été

¹² Cf. pièce 13 de Monsieur V.D.

conseillé de prendre dans un premier temps du repos, ce qui a donné lieu, dès le lendemain, à la remise d'un certificat médical. La cause de son incapacité telle qu'à présent expliquée dans votre courrier n'est donc manifestement pas exacte.

Comme mentionné dans mon précédent courrier, la recherche d'une autre fonction nécessite également des démarches et une participation active de la part de votre client. S'il s'estime à présent apte à cet effet, il peut, bien entendu, soit par votre intermédiaire, soit en prenant contact avec Madame K., préciser quelles sont ses attentes et des recherches effectives pourront alors être entamées. »¹³

9. Suite à ce dernier courrier de SECUREX, Monsieur V.D. pose le constat d'un acte équipollent à rupture dans le chef de son employeur par courrier du 17 juin 2022.

Il précise que, si cette qualification ne devait pas être retenue, il considère que SECUREX a manqué gravement à ses obligations légales et contractuelles, et que le contrat est résolu de manière unilatérale aux torts de SECUREX.

En effet, il indique :

« En l'espèce, les conditions de l'acte équipollent à rupture telles que définies [...] sont rencontrées dès lors que :

- il est porté atteinte à un élément essentiel, soit la fonction du travailleur qui lui a purement et simplement été retirée, sans qu'aucune alternative ne lui soit proposée. Je rappelle que Monsieur V.D. s'est vu expressément confier la fonction de client relations manager aux termes de l'avenant signé le 1^{er} janvier 2013 par les parties ;*
- la modification imposée à Monsieur V.D. est importante dès lors que sa fonction lui a purement et simplement été retirée ;*
- cette modification présente manifestement un caractère définitif puisque Monsieur V.D. a réclamé à deux reprises que sa fonction lui soit restituée ou qu'une autre proposition d'emploi soit formulée, demandes auxquelles vous n'avez pas entendu réserver suite considérant que c'était à Monsieur V.D. de prendre l'initiative d'une recherche d'emploi ;*
- SECUREX a été mis en demeure de restituer à Monsieur V.D. sa fonction (la condition d'une mise en demeure préalable n'est plus exigée de manière unanime par la jurisprudence mais néanmoins, si elle devait être exigée, force est de constater que cette condition est indiscutablement rencontrée).*

Par conséquent, j'ai reçu mandat de Monsieur V.D. de constater que vous avez modifié unilatéralement et de manière importante un élément essentiel de son contrat de travail, en conséquence de quoi, il est en droit de se prévaloir d'un acte équipollent à rupture et considère avoir été licencié par SECUREX.

¹³ Cf. pièce 11 du dossier de SECUREX

L'ASBL SECUREX est par conséquent redevable à Monsieur V.D. d'une indemnité compensatoire de préavis dont le montant sera déterminé ci-après. »¹⁴.

Après avoir rappelé un certain nombre de manquements qu'il estime avoir été commis à son égard, Monsieur V.D. considère que « *l'ASBL SECRETARIAT SOCIAL SECUREX manque gravement à ses obligations légales et contractuelles, ce qui autorise en toute hypothèse Monsieur V.D. à constater la résolution unilatérale du contrat de travail aux torts exclusifs de SECUREX¹⁵ et ce, dans l'hypothèse où le Tribunal qui sera saisi des faits ne devait pas retenir la qualification d'acte équipollent à rupture. ».*

« Partant de l'ensemble des éléments qui précèdent, j'ai été mandatée par Monsieur V.D. pour constater que l'ASBL SECUREX a posé un acte équipollent à rupture, qui s'apparente à un licenciement.

Si jamais cette qualification ne devait pas être retenue par un Tribunal, ce Tribunal ne pourra que constater que SECUREX manque gravement à ses obligations légales et contractuelles, ce qui autorise Monsieur V.D. à considérer le contrat résolu aux torts de SECUREX.

Le contrat qui lie Monsieur V.D. à SECUREX est par conséquent rompu avec effet au jour du présent courrier. »

10. Par courrier du 28 juin 2022, SECUREX conteste être redevable d'une indemnité compensatoire de préavis et estime que Monsieur V.D. a démissionné.

Elle lui adresse les documents sociaux de sortie, dont le certificat de chômage C4 qui mentionne un abandon volontaire de travail en date du 17 juin 2022.

Les fiches de paie de sortie font état d'une retenue de 2 463,17 EUR nets sur le pécule de sortie, et une fiche de paie négative de 2 156,77 EUR émise quant à un double pécule de vacances de l'année précédente.

11. Monsieur V.D. restitue l'ensemble de son matériel, dont son véhicule de société le 30 juin 2022.

¹⁴ Cf. pièce 15 de Monsieur V.D.

¹⁵ Monsieur V.D. et son conseil ne manquent pas de rappeler que, dans deux arrêts du 2 mai 2002, la Cour de Cassation a admis que, si la résolution doit, en règle, être demandée en justice en application de l'article 1184 alinéa 2 du Code civil, « *cette règle ne fait pas obstacle à ce qu'une partie à un contrat synallagmatique décide, de sa propre autorité et à ses propres risques, de ne plus exécuter ses obligations et donne de notifier à ce cocontractant qu'elle considère le contrat résolu, l'appréciation de la régularité de cette décision unilatérale est soumise au contrôle du juge par l'introduction ultérieure d'une demande tendant à la résolution judiciaire ».*

12. Les démarches amiables n'ayant pas abouti, Monsieur V.D introduit la présente procédure, par requête du 6 septembre 2022 devant le tribunal du travail de Liège, division Liège, aux termes de laquelle il postulait :

A titre principal, qu'il soit dit pour droit, que SECUREX a posé un acte équipollent à rupture constaté le 17 juin 2022, et sa condamnation à lui verser les sommes suivantes :

- 258.530,26 EUR bruts au titre d'indemnité compensatoire de préavis, ce qui correspond à 22 mois et 27 semaines de préavis ;
- 35.926,61 EUR au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, sous déduction des seules retenues fiscales ;
- 25.000,00 EUR au titre de dommages et intérêts pour préjudice moral en raison de l'atteinte au bien-être de Monsieur V.D. ;
- le tout à majorer des intérêts au taux légal à dater du 17 juin 2022.

A titre subsidiaire, il postule la résolution judiciaire de son contrat de travail aux torts exclusifs de SECUREX, avec effet au 17 juin 2022, et sa condamnation à lui verser les sommes suivantes :

- 258.530,26 EUR au titre de dommages et intérêts sanctionnant le préjudice matériel subi par la rupture de son contrat de travail ;
- 35.926,61 EUR au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, sous déduction des seules retenues fiscales ;
- 25.000,00 EUR au titre de dommages et intérêts pour préjudice moral, le tout à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 17 juin 2022.

En toute hypothèse, il sollicite la condamnation de SECUREX à lui payer la somme de 2.463,17 EUR nets au titre d'arriérés de prime de fin d'année et de pécule de vacances, à charge pour SECUREX de s'expliquer sur les fiches de paie de sortie établies et la retenue pratiquée sur le pécule de sortie.

Il sollicite également la rectification du formulaire de chômage C4, et la condamnation aux dépens dont l'indemnité de procédure, liquidée à 10.500,00 EUR.

13. SECUREX soutient le non-fondement de toutes les demandes de son ex-travailleur et postule sa condamnation aux entiers dépens de l'instance.

A titre reconventionnel, elle postule la condamnation de Monsieur V.D au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 13 semaines, évaluée provisionnellement à 1 EUR, invoquant une démission dans son chef, sans préavis.

II. JUGEMENT DONT APPEL

14. Par le jugement dont appel, prononcé le 3 novembre 2023, le tribunal du travail de Liège, division Liège, a :

- Reçu la demande principale ;
- Dit celle-ci partiellement fondée ;
- Ordonné la résolution judiciaire du contrat de travail, aux torts de SECUREX, à dater du 17 juin 2022 ;
- Condamné SECUREX à payer à Monsieur V.D. des dommages et intérêts d'un montant de 25 000 EUR, à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 6 septembre 2022 ;
- Condamné SECUREX à payer à Monsieur V.D. un montant de 2 463,17 EUR nets à titre d'arriérés de pécule de vacances ;
- Condamné SECUREX à rectifier le certificat de chômage C4 tenant compte de la résolution judiciaire ;
- Pour le surplus, a débouté Monsieur V.D. ;

- Reçu la demande reconventionnelle ;
- Dit celle-ci non fondée ;
- Condamné SECUREX à l'indemnité de procédure liquidée à 10 500 EUR en faveur de Monsieur V.D. ;
- Ordonné l'exécution provisoire du jugement, comme de droit.

15. Le tribunal, dans un premier temps, constate que si Monsieur V.D. soutient que la modification de sa fonction — élément essentiel de son contrat — a été imposée par son employeur et a perduré lorsqu'il n'a pas réagi à sa demande de restitution de poste, ou de proposition de fonction équivalente, ce « *constat ne peut être qualifié d'acte équipollent à rupture du contrat de travail ; SECUREX n'a pas modifié unilatéralement le contrat de travail de Monsieur V.D. mais le secrétariat social s'est abstenu de toute proposition, dans l'attente d'une reprise au travail, comme il l'indique dans le courrier officiel du 25/05/2022 : « La situation de votre client pourra être réexaminée lors de son retour effectif au travail. Il pourra alors être réexaminé s'il souhaite maintenir une fonction de Customer Service Manager ou poursuivre ses recherches d'un autre poste. Partant, la demande d'indemnité compensatoire de préavis formulée par Monsieur V. D. doit être déclarée non fondée* ».

16. Dans un second temps, le tribunal examine la résolution unilatérale, constatée par le travailleur aux torts de son ex-employeur.

Il estime que, contrairement à ce que soutient SECUREX en termes de conclusions, le contrat de travail n'est donc pas rompu en date du 17 juin 2022 et qu'une résolution judiciaire peut donc toujours être prononcée, moyennant la démonstration d'un manquement grave dans le chef de SECUREX.

De l'ensemble des éléments du dossier, il apparaît aux yeux du tribunal que SECUREX a manifestement manqué à ses obligations légales relatives au bien-être au travail de Monsieur V.D., et n'a pas adopté un comportement respectueux à son égard.

Le tribunal va considérer que, en sa qualité de secrétariat social, dans les conditions décrites et à l'égard d'un employé d'une ancienneté conséquente, SECUREX a manqué à ses obligations légales en n'agissant pas avec respect et égards, lors de la reprise de contact de Monsieur V.D.

Ces manquements sont à ce point graves qu'ils justifient la résolution judiciaire du contrat de travail, aux torts de SECUREX.

Si les torts constatés dans le chef de SECUREX ont causé un dommage à Monsieur V.D., celui-ci n'est pas assimilable au forfait de l'indemnité compensatoire de préavis qu'il aurait obtenu, en cas de licenciement.

Pour le tribunal, la réparation du dommage ne peut faire l'objet que d'une évaluation *ex aequo et bono*, qui correspond au dommage moral évalué par Monsieur V.D., à 25 000 EUR, aucun préjudice matériel spécifique à ces manquements n'étant démontré.

III. APPEL ET DEMANDES DES PARTIES EN DEGRÉ D'APPEL

Appel et demandes de Monsieur V.D.

17. Aux termes de sa requête d'appel telle qu'explicitée par voie de conclusions, Monsieur V.D. postule la réformation du jugement dont appel en ce que sa demande tendant au constat d'un acte équipollent à rupture a été déclarée non fondée.

Il sollicite qu'il soit dit pour droit que SECUREX a posé un acte équipollent à rupture, constaté le 17 juin 2022, et, par conséquent, la condamnation de SECUREX à lui payer les montants suivants :

- 258.530,26 EUR bruts au titre d'indemnité compensatoire de préavis, ce qui correspond à 22 mois et 27 semaines de préavis ;
- 35.926,61 EUR au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, sous déduction des seules retenues fiscales ;
- 25.000,00 EUR au titre de dommages et intérêts pour préjudice moral en raison de l'atteinte à son bien-être.

Le tout à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis la date de rupture, soit le 17 juin 2022.

18. A titre subsidiaire, Monsieur V.D. sollicite la confirmation du jugement dont appel en ce que le tribunal a prononcé la résolution judiciaire du contrat de travail aux torts exclusifs de SECUREX mais sa réformation quant au montant des dommages et intérêts.

Dans ce cadre, il revendique la condamnation de SECUREX à lui payer les sommes suivantes :

- 258.530,26 EUR au titre de dommages et intérêts sanctionnant le préjudice matériel subi ensuite de la rupture de son contrat de travail ;
- 25.000,00 EUR au titre de dommages et intérêts pour préjudice moral.

Le tout à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 17 juin 2022.

19. En termes de conclusions, Monsieur V.D. demande que soit déclarée non fondée la demande reconventionnelle de SECUREX visant à sa condamnation au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Il revendique également que SECUREX soit condamnée à rectifier le formulaire de chômage C4 suivant le motif de rupture qui serait retenu par la cour sous une astreinte de 25,00 EUR par jour de retard si le C4 corrigé n'est pas délivré dans le mois du prononcé de la décision.

De même, il fixe ses dépens à l'indemnité de procédure, soit la somme de 10.500,00 EUR et à la contribution au Fonds d'aide juridique, soit 22,00 EUR.

20. A titre très subsidiaire, Monsieur V.D. souhaite que la cour ordonne la compensation des dépens au prorata des demandes qui seraient déclarées fondées et non fondées.

A titre plus que subsidiaire, la cour devra constater et dire pour droit que le contrat de travail a été résolu aux torts respectifs des deux parties et, en ce cas, compenser purement et simplement les dépens.

Appel et demandes de SECUREX

21. Aux termes de ses conclusions principales d'appel, SECUREX a introduit un appel incident et demande, à titre principal, à la cour, de réformer le jugement *a quo* en ce qu'il a :

- ordonné la résolution judiciaire du contrat de travail à ses torts à dater du 17 juin 2022 ;
- condamné SECUREX au paiement de 25.000 EUR à titre de dommages et intérêts à majorer des intérêts au taux légal depuis le 6 septembre 2022 ;
- condamné SECUREX au paiement de 2.463,17 EUR net à titre d'arriéré de pécule de vacances ;
- déclaré la demande reconventionnelle de SECUREX non fondée ;
- condamné SECUREX à l'indemnité de procédure liquidée à 10.500 EUR.

Pour le surplus, demande à la cour de confirmer le jugement *a quo*.

En effet, SECUREX considère que si les demandes de Monsieur V.D. devaient être déclarées recevables, elles sont néanmoins non fondées.

Dès lors, SECUREX estime qu'il convient de déclarer sa demande reconventionnelle recevable et fondée : SECUREX postule la condamnation de Monsieur V.D. au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis égale à 13 semaines de rémunération, évaluée à 28.351,53 EUR bruts.

Enfin, SECUREX sollicite également la condamnation de Monsieur V.D. au paiement des entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris les indemnités de procédure liquidées au montant de base (10.500 EUR par instance).

22. A titre subsidiaire, SECUREX demande à la cour de :

- Réduire *ex aequo et bono* le montant des dommages et intérêts postulés par Monsieur V.D à titre de réparation du préjudice matériel issu de la résolution judiciaire du contrat de travail ;
- Limiter l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à 3 semaines de rémunération ;
- Compenser les dépens au prorata des montants accordés.

IV. RECEVABILITÉ DE L'APPEL

23. Il ne ressort pas des pièces du dossier que le jugement attaqué ait été signifié.

Le délai d'appel prévu par l'article 1051 du Code judiciaire est donc respecté en l'espèce.

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

L'appel principal de Monsieur V.D., régulier en la forme et introduit dans le délai légal, est recevable.

24. Il en va de même de l'appel incident.

La cour constate en effet que l'appel a été formé dès les premières conclusions de SECUREX, conformément au prescrit de l'article 1054, alinéa 2, du Code judiciaire¹⁶.

¹⁶ « L'appel incident ne peut être admis que s'il est formé dans les premières conclusions prises par l'intimé après l'appel principal ou incident formé contre lui. »

V. DISCUSSION

25. A titre liminaire, Monsieur V.D., en termes de conclusions, postule l'écartement des annexes jointes à l'attestation de Madame P. K.¹⁷ au motif qu'elles ne seraient pas probantes.

En effet, Monsieur V.D. soutient que ces annexes, relatives aux entretiens de sortie, ne sont pas produites dans leur intégralité.

La cour ne peut que constater qu'effectivement ces annexes sont des extraits anonymisés des entretiens de sortie réalisés par SECUREX.

La cour ne pourra leur accorder de valeur probante particulière.

Néanmoins, cette absence de valeur probante n'enlève rien à la qualité du témoignage de Madame K., qui a réalisé ces entretiens ou qui, à tout le moins, les a visualisés dans leur entièreté.

Le juge reste libre d'apprécier la valeur probante de tout témoignage.

Il ne pourra cependant pas être déduit de l'absence de production de toutes ces interviews de sortie dans leur entièreté par SECUREX que cette dernière ne collabore pas loyalement à la charge de la preuve en communiquant des extraits anonymisés et partiels.

La cour considère que la volonté de préserver l'anonymat d'ex-travailleurs est parfaitement légitime dans le chef de SECUREX, au regard du RGPD particulièrement.

26. Toujours à titre préliminaire, Monsieur V.D. conteste que le taux de turn-over des autres équipes du secrétariat social aurait été « *bien moins élevé que celui de l'équipe de Monsieur* » comme SECUREX l'indique dans ses conclusions d'appel.

Pour sa part, la cour considère que le témoignage de Madame K. démontre les 8 départs, dont deux « rapides », au cours de la période de référence au sein de l'équipe de Monsieur V.D.

Sur une équipe de 20 personnes, cela constitue effectivement un taux de turn-over d'environ 30 % alors que pour l'année 2021, le taux de turnover au sein de SECUREX-Secrétariat social était de 8,1 %, ce qui est démontré par le tableau déposé en pièce 15 de SECUREX.

¹⁷ Cf. pièce 3bis du dossier de SECUREX.

Cependant, ce tableau ne permet pas de déterminer au sein de quelle équipe le taux de turnover était le plus important puisque ce n'est pas moins de 42 départs qui ont eu lieu au cours de cette période de référence, au sein du secrétariat social.

De même, la cour considère que, des pièces déposées par SECUREX, rien ne permet d'imputer la responsabilité de ces 8 départs à la seule gestion de l'équipe par Monsieur VD.

Par conséquent, la cour ne peut que partager l'opinion du tribunal lorsqu'il considère que :
« *Compte tenu de l'ensemble des témoignages produits au dossier de chacune des parties et du contexte de travail particulier lié à la crise sanitaire ainsi qu'à la réorganisation concomitante au sein du secrétariat social, les documents produits par SECUREX n'établissent pas un roulement de personnel plus important dans l'équipe de Monsieur V.D., en comparaison des autres équipes.* ».

A. Quant à l'acte équipollent à rupture

En droit :

27. Le contrat de travail se distingue d'autres contrats par le lien de subordination : le travailleur exécute un travail sous l'autorité de son employeur. Cette caractéristique implique que l'employeur a le droit d'apporter unilatéralement certaines modifications au contrat. Si une modification de commun accord d'un contrat de travail survenue sans vice de consentement est régulière et licite, une modification unilatérale du contrat ne l'est pas toujours.

La Cour de cassation a posé de manière claire le principe que l'employeur n'a pas *stricto sensu* le droit de modifier unilatéralement le contrat de travail. Suivant la Cour, l'article 1134 du Code civil, considéré en soi, contient l'interdiction pour l'employeur de modifier ou de révoquer unilatéralement les conditions de travail convenues, sauf s'il en est disposé autrement. Ni l'autorité qui caractérise le contrat de travail ni le fait que celui-ci s'exécute sur une longue période ne constituent à eux seuls une base au *ius variandi*¹⁸. Dans un arrêt du 13 octobre 1997, la Cour de cassation se réfère non seulement à l'article 1134 du Code civil, mais aussi à l'article 20, 1° de la loi relative aux contrats de travail, et décide qu'il doit être déduit de ces dispositions que l'employeur ne peut pas modifier unilatéralement ou révoquer une condition convenue, sans faillir à ses obligations contractuelles. La Cour ajoute qu'il est indifférent à cet égard que la modification soit peu importante ou porte sur un élément accessoire du contrat¹⁹.

¹⁸ Cass., 20 décembre 1993, *Chron. D.S.*, 1994, 105, note H. FUNCK et J. DEGRAUWE ; Cass., 23 juin 1997, *R.W.*, 1997-1998, 1372, note J.R.R. et *J.T.T.*, 1997, 333, note C. WANTIEZ.

¹⁹ Cass., 13 octobre 1997, *R.W.*, 1998-1999, 502 ; dans le même sens après renvoi: C. trav. Liège, 16 février 1998, *J.T.T.*, 1998, 432 ; C. trav. Bruxelles, 22 mai 2002, *Chron. D.S.*, 2003, 182 ; Trib. trav. Bruxelles (réf.), 22 février 1999, *J.T.T.*, 1999, 281 ; Trib. trav. Bruxelles (réf.), 11 mai 2006, *J.T.T.*, 2006, 380.

Cela ne signifie toutefois pas qu'un employeur ne peut jamais procéder à des modifications unilatérales du contrat de travail. Tout d'abord, dans les arrêts mentionnés ci-dessus, la Cour de cassation ne se prononce que sur les conditions de travail qui ont été convenues. Pour tout ce qui n'a pas été convenu, l'interdiction de modification unilatérale n'existe donc pas.

D'autre part, la Cour de cassation précise que les parties elles-mêmes peuvent en convenir autrement. En d'autres termes, un droit de modification peut être prévu contractuellement.

28. De ce qui précède, il se dégage que l'employeur dispose, dans certaines limites, du droit de modifier unilatéralement le contrat de travail (*ius variandi*). Si ces limites sont dépassées, on se trouve en principe en présence d'une modification d'un élément essentiel du contrat de travail, sorte de licenciement tacite qui équivaut à une rupture irrégulière du contrat.

En effet, lorsqu'une partie à un contrat de travail impose à l'autre partie un contrat qui diffère considérablement du contrat existant, ce dernier prend fin de manière irrégulière en raison d'un acte équipollent à rupture.

La présente cour rappelle que le mode de rupture irrégulière du contrat de travail qu'est l'acte équipollent à rupture peut prendre deux formes : une inexécution dans l'intention de mettre fin au contrat de travail d'une part, et la modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat de travail d'autre part.

Par opposition à l'exécution fautive, une modification unilatérale importante d'un élément essentiel du contrat de travail ne nécessite pas la volonté de rompre de la partie qui introduit la modification²⁰. La modification rompt par elle-même le contrat existant.

La notion de modification unilatérale conduisant à la rupture irrégulière du contrat de travail implique en premier lieu et de toute évidence que l'on ait affaire à une véritable modification du contrat de travail, ce qui est une question de fait²¹.

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 définitive²². Une simple déclaration d'intention ne suffit pas. La modification doit être certaine et exécutée effectivement²³.

²⁰ Cass., 27 juin 1988, *J.T.T.*, 1988, 492 ; Cass., 23 juin 1997, *R.W.*, 1997-1998, 1372, note J.R.R. et *J.T.T.*, 1997, 333, note C. WANTIEZ ; voy. aussi : Cass., 17 mars 1986, *J.T.T.*, 1986, 502 ; Cass., 10 février 1992, *Pas.*, 1992, I, 508.

²¹ C. trav. Bruxelles, 3 mai 1984, *R.D.S.*, 1984, 286.

²² Cass., 13 septembre 1972, *Arr. cass.*, 1973, 55 ; Cass., 17 décembre 1979, *Pas.*, 1980, I, 475.

²³ C. trav., Anvers, 26 octobre 1994, *R.W.*, 1995-1996, 369.

La Cour de cassation a en outre précisé qu'une modification unilatérale importante même temporaire d'un élément essentiel du contrat de travail constituait un acte équipollent à rupture²⁴.

Il est admis que seules les modifications importantes d'un élément essentiel du contrat de travail constituent une rupture irrégulière et immédiate de contrat²⁵.

Le critère pour évaluer si un élément essentiel du contrat de travail a été modifié de manière substantielle est la mesure dans laquelle cet élément a été modifié, en particulier la question de savoir si l'élément en question a été modifié à un point tel qu'il ne peut plus être considéré que le contrat initial sera encore exécuté après cette modification²⁶.

La doctrine et la jurisprudence s'entendent depuis longtemps²⁷ pour considérer la rémunération, la fonction ou le lieu de travail comme des éléments essentiels, et non accessoires du contrat de travail²⁸, qui ne peuvent dès lors pas être modifiés unilatéralement par l'employeur.

La partie qui apporte unilatéralement une modification importante à la rémunération convenue rompt par conséquent le contrat de travail de manière irrégulière²⁹.

29. Enfin, si la modification unilatérale importante d'un élément essentiel du contrat de travail peut être considérée comme un licenciement³⁰ qui entraîne la rupture immédiate du contrat de travail³¹, on parle aussi de rupture irrégulière du contrat de travail lorsqu'une

²⁴ Cass., 22 mars 1982, *J.T.*, 1983, 100 ; Cass., 17 mars 1986, *Chron. D.S.*, 1986, 201 et *J.T.T.*, 1986, 502, note DE KEYSER ; Cass., 30 novembre 1998, *J.T.T.*, 1999, 150 et *Chron. D.S.*, 2000, 8.

²⁵ Cass., 15 juin 1979, *Arr. cass.*, 1978-1979, 544 ; Cass., 1er décembre 1980, *J.T.T.*, 1981, 204 ; Cass., 7 février 1983, *Chron. D.S.*, 1983, 171, note W. VEROUGSTRAETE ; Cass., 27 juin 1988, *Arr. Cass.*, 1987-88, 1423 ; Cass., 23 décembre 1996, *Arr. Cass.*, 1996, 1247 ; Cass., 4 février 2002, *J.T.T.*, 2002, 121, note C. WANTIEZ ; Cass., 11 octobre 2010, *Pas.*, 2010, 2557.

²⁶ Cass., 6 septembre 2021, S.20.0013.N, *R.W.*, 2022-23, 265, note I. VAN PUYVELDE, *R.A.B.G.*, 2022, 300, note I. VANDEN POEL et *Chron. D.S.*, 2022, 130, note E. PENNETREAU, *Chron. D.S.*, 2022, 126.

²⁷ en ce sens : T. CLAEYS et R. SWENNEN, « Les modifications unilatérales des conditions de travail », *J.T.T.*, 1974, p.49 ; B. PATERNOSTRE, « Qu'est-ce que la rupture tacite ou acte équipollent à rupture ? », *Orientations*, 1984, p.206.

²⁸ Fr.-X. HORION, « Des conditions de travail immuables ? », in *La loi du 3 juillet 1978 30 ans après ... vue sous un angle différent*, Larcier, 2008, p. 118 ; V. VANNES, « La clause de mutation », in *Clauses spéciales du contrat de travail. Utilité, validité, sanction*, Actes du Colloque organisé à Louvain-La-Neuve le 30 avril 2003 par la Conférence du Jeune Barreau de Nivelles (Dir. V. Vannes), Bruxelles, Bruylant, 2003, p. 78 et 82.

²⁹ Cass., 23 décembre 1996, *J.T.T.*, 1997, 145 et *R.W.*, 1997-1998, 150, note M. DE VOS ; voy. aussi : C. trav. Mons, 7 avril 1976, *Bull. F.E.B.*, 1977, 1647 ; C. trav. Liège, 22 décembre 1977, *J.L.*, 1978, 218

³⁰ Cass., 7 mai 2007, *J.T.T.*, 2007, 336, note C. WANTIEZ.

³¹ Cass., 29 septembre 1976, *J.T.T.*, 1977, 69 ; Cass., 27 avril 1977, *J.T.T.*, 1978, 107 ; Cass., 22 mars 1982, *Pas.*, 1982, I, 860 ; Cass., 7 janvier et 10 janvier 1985, *Arr. cass.*, 1984-1985, n° 264 et 282 ; Cass., 16 septembre 2013, *J.T.T.*, 2013, 433.

partie reproche à tort à l'autre partie un acte équipollent à rupture et en conclut que le contrat de travail est rompu par cette partie.

La Cour de cassation a en effet estimé qu'il pouvait être légitimement déduit du fait qu'une partie reproche à l'autre partie d'avoir rompu le contrat de travail, alors que cette dernière ne l'a pas fait explicitement (pour motif grave ou moyennant un préavis ou le paiement d'une indemnité de congé) et qu'il n'apparaît pas qu'elle ait posé un acte équipollent à rupture (en posant un acte équivalant à une rupture du contrat de travail), que la première partie a rompu le contrat de travail en imputant erronément cette rupture à l'autre partie³².

La jurisprudence des juges du fond va elle aussi dans ce sens : la partie qui reproche à tort la rupture du contrat à l'autre partie rompt elle-même le contrat de manière irrégulière³³.

30. Sur le plan des principes, la cour rappelle que l'acte équipollent à rupture se distingue du congé tacite en suite de l'(in)exécution fautive du contrat de travail³⁴.

La volonté de rompre est un élément qui a totalement disparu de la figure juridique de l'acte équipollent à rupture : une modification unilatérale – et même temporaire – importante d'un élément essentiel du contrat ou d'un élément convenu entraîne la résiliation sans que le juge soit tenu de constater l'intention de rompre³⁵.

31. Les conditions de reconnaissance d'un acte équipollent à rupture peuvent être fixées comme suit³⁶ :

³² Cass., 15 juin 1981, *Arr. Cass.*, 1980-81, 1182.

³³ C. trav. Bruxelles, 10 janvier 1989, *Chron. D.S.*, 1992, 80 ; C. trav. Gand, 18 février 1991, *R.D.S.*, 1991, 353 ; C. trav. Bruxelles, 21 juin 1991, *Jur. trav. Brux.*, 1991, 312 ; C. trav. Anvers, 14 octobre 1993, *J.T.T.*, 1994, 213 ; C. trav. Bruxelles, 5 octobre 1998, *Chron. D.S.*, 2001, 470 ; C. trav. Bruxelles, 11 juin 1997, *J.T.T.*, 1998, 13 ; C. trav. Liège, 7 novembre 2006, *Chron. D.S.*, 2008, 58 ; C. trav. Bruxelles, 12 novembre 2013, *J.T.T.*, 2014, 124 ; Trib. Trav. Liège, 3 juin 2004, *Chron. D.S.* 2005, 470 ; Trib. trav. Namur, 21 avril 2008, *R.R.D.*, 2008, 109 ; Trib. trav. Bruxelles, 7 mai 2012, *J.T.T.*, 2012, 316.

³⁴ Kefer, F., Le congé tacite et l'acte équipollent à rupture, Doctrine - in Guide social permanent. Tome 5 - Commentaire droit du travail, Partie I, Livre I, Titre V, Chap. VI-10 - Partie I, Livre I, Titre V, Chap. VI-520 (2) (46 p.) - mars 2015 ; Cour trav. Liège, 13/03/2018, *J.T.T.*, 2018/15, n° 1309, p. 235-237.

³⁵ 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 », Actes du Colloque organisé par la Conférence du Jeune Barreau de Namur le 28 mai 2010, Anthémis, 2010. pp.79 et s. ; L. Dear et C. Coomans, « La volonté tacite et l'acte équipollent à rupture » in Les mécanismes civilistes dans la relation de travail. Présence du droit civil en droit du travail, S. Gilson et C. Bedoret, dir., Anthémis, Limal, 2020, pp. 821 et s.

³⁶ En ce sens V. VANNES, « Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques », Bruylant, Bxl, 1996, pp. 773 et s. ; B. Paternostre et M-C. Paternostre, « La modification des conditions de travail par l'employeur : état de la question », *Orientations*, 2019/6, pp.2 et s. ; J. Clesse et F. Kefer, « Manuel de droit du travail », Larcier, 2018, pp.456 à 460 ; S. Lacombe, A-F. Brasselle, E. Carlier, « Le droit de la rupture du contrat de travail », Larcier, 2018, pp. 641 et s.

- la modification doit être unilatérale ;
- elle doit porter sur un élément essentiel ou convenu³⁷
 - le temps de travail et la rémunération sont des éléments essentiels ;
 - la fonction exercée (la nature de la fonction qui est occupée au moment du conflit), ou encore le lieu de travail sont en principe des éléments essentiels à moins que le contraire ne puisse être déduit de la convention ou de l'exécution que les parties lui ont donnée³⁸ ;
- elle doit être importante ;
- elle doit être certaine ;
- elle peut être temporaire ou définitive.

En l'espèce :

32. En tant que partie ayant invoqué l'acte équipollent à rupture, la charge de la preuve des éléments constitutifs de celui-ci appartient à Monsieur V.D.

33. Quant au caractère unilatéral de la modification invoquée :

La réunion du 7 février 2022 au cours de laquelle cette question de la modification invoquée sera abordée, se tient à BRUXELLES, en présence de Monsieur P. R. et Madame P. K. et ne fera l'objet d'aucun procès-verbal, ni écrit quelconque.

Or, les explications et témoignages des parties sur le contenu de cette réunion sont totalement contradictoires puisque selon SECUREX, l'écartement de sa fonction de Client Relations Manager a été proposé, discuté et convenu entre Monsieur R., et Madame K. et Monsieur V.D. qui avait exprimé le souhait de ne plus poursuivre ses fonctions au sein de son équipe, tandis que Monsieur V.D. considère qu'il a été unilatéralement relevé de ses fonctions.

34. Ainsi Monsieur P. R., directeur des opérations, déclare³⁹ : « L'entretien a eu lieu entre moi-même, M., P. K., HR Business Partner. Nous avons préparé l'entretien ensemble. Au cours de cet entretien, nous lui avons demandé comment il allait, comment il se sentait et nous lui avons d'abord laissé le raconter. Il a ensuite déclaré que c'était très difficile, que cela

³⁷ Cass., 20 décembre 1993, Chron. D.S., 1994, p. 105; DE WILDE, I. et JOASSART, P., « La modification unilatérale des conditions de travail du personnel contractuel: l'impossible alchimie », R.D.S.-T.S.R., 2015/1-2, pp. 73-99; F. Lambinet et S. Gilson, « Le point sur la modification unilatérale du contrat de travail » in Le contrat de travail revisité à la lumière du XXI^{ème} siècle, L. Dear et E. Plasschaert, coord., Larcier, BXL, 2018, pp.501 et s.

³⁸ KEFER, F., Le congé tacite et l'acte équipollent à rupture, Doctrine - 01/03/2015 - Contributions dans un livre - In: X., Guide social permanent. Tome 5 - Commentaire droit du travail, Partie I, Livre I, Titre V, Chap. VI-10 - Partie I, Livre I, Titre V, Chap. VI-520 (2) (46 p.) - mars 2015.

³⁹ Cfr. pièce 3 du dossier de SECUREX

n'allait plus, même avec lui-même, que sa santé en souffrait et qu'il s'était figuré la fonction autrement. Il a également dit qu'il voulait chercher quelque chose d'autre.

Nous avons alors brièvement repris ce que j'ai décrit ci-dessus et nous avons rapidement dit qu'avec lui et notre département RH, nous allions chercher ensemble une autre fonction que celle qu'il avait en tant que CSM, une qui correspondrait mieux à ses attentes et à ses compétences. M. a réagi très calmement à cela, cela a même semblé être un soulagement.

L'option du licenciement ou de la rupture avec M. n'a jamais été discutée, ni avec M., ni lors des entretiens préparatoires que j'ai eus avec les RH. L'intention a toujours été de réorienter M. vers une autre fonction.

M. s'est rendu (même sur notre conseil car il ne se sentait visiblement pas bien) chez le médecin et s'est mis en maladie le lendemain, du 8 février au 4 mars 2022. J'ai envoyé un WhatsApp à M. le 11 février 2022 pour lui demander comment il allait, mais M. m'a répondu quelques jours plus tard qu'il me contacterait lui-même quand il irait mieux. ».

35. Pour sa part, Madame P. K., HR Business Partner, indique⁴⁰ : « Face à la dégradation de la situation de l'équipe et afin d'éviter des risques de maladie ou de démission, le management du secrétariat social a souhaité examiner la situation avec M. et rechercher avec lui la meilleure solution le concernant. En tout cas, le maintenir à la tête de l'équipe était devenu intenable. C'est dans ce contexte que s'est tenue la réunion du 7 février 2022, en présence de P. R., de M. et moi-même. Nous avons fait preuve d'écoute envers M. qui même avant qu'on aborde les problèmes au sein de l'équipe a reconnu d'emblée que son rôle actuel de customer service manager ne lui convenait plus et le stressait. Il nous a dit être soulagé par la tenue de cet entretien. Je me souviens qu'à ce moment-là, nous avons, dans une démarche empathique, parlé principalement de lui et de comment il voyait les choses pour son futur chez Securex. M. a spontanément mentionné avoir entrepris des démarches en interne en vue de la recherche d'un autre poste.

Il pensait notamment à une fonction au sein de l'équipe HRIS. Il aurait été convenu avec M. qu'il poursuive sa recherche d'un autre poste en interne pouvant davantage lui convenir, qu'il n'effectuerait plus la fonction de customer service manager, que je resterais son point de contact s'il en avait besoin pour sa recherche de fonction en interne. Nous avons convenu de faire le point après 3 mois de recherche en interne. Pendant ce laps de temps, P. R. lui confiait une mission sur un projet. M. ayant exprimé à plusieurs reprises qu'il était fatigué et que s'il écoutait son médecin, il serait déjà en arrêt maladie. Je lui ai conseillé de privilégier sa santé, de prendre d'abord du repos si c'était nécessaire, de retourner chez son médecin et d'écouter avant tout, ses conseils médicaux. ».

⁴⁰ Cf. pièce 3 bis du dossier de SECUREX

36. Pour Monsieur V.D., selon ses conclusions⁴¹, il a été accueilli à cette première réunion par Monsieur R. et Madame P. K. alors que la réunion avait été initiée par le seul Monsieur R. :

« A l'occasion de cette réunion, il a été indiqué à Monsieur V.D. que quelques travailleurs se seraient plaints de son management qualifié de trop « éloigné » du travailleur. Aucun reproche précis n'a toutefois été communiqué à Monsieur V.D. Les deux feedbacks de départ produits aujourd'hui par SECUREX n'ont pas non plus été soumis à l'époque à Monsieur V.D. Aucune explication n'a été demandée au concluant et aucun soutien ne lui a été témoigné. Il lui a uniquement été annoncé qu'il était relevé avec effet immédiat de sa fonction et qu'il disposait d'un délai de trois mois pour rechercher au sein du groupe SECUREX un nouvel emploi, ce qui est une pratique connue du secrétariat social ainsi que le confirme Madame R. dans son attestation (...) Contrairement à ce que Monsieur R. évoque dans son attestation, le concluant n'a pas été soulagé ; sous le choc, le concluant n'a tout simplement pas été en mesure de réagir - ni positivement ni négativement - à l'annonce qui lui avait été faite. Effectivement, le concluant a été sidéré à l'annonce de la décision de son employeur à laquelle il ne s'attendait nullement. C'est donc en état de choc qu'il a quitté cette réunion pour regagner son domicile situé en région liégeoise. ».

37. La discordance entre les versions ne permet pas d'établir le caractère unilatéral ou non de la modification alléguée.

La cour aura égard afin d'établir ou pas ce caractère unilatéral aux éléments factuels antérieurs et postérieurs à cette réunion, faits non contestés ou démontrés par des pièces.

37.1. Pour la période antérieure à la réunion, la cour relève que :

- Suite à la crise sanitaire, SECUREX procède à une réorganisation de son fonctionnement et en mars 2021, Monsieur V.D. se voit confier la gestion d'une équipe de 20 personnes (et non plus 10 travailleurs) pour gérer une clientèle plus large (3.500 clients et plus de 600 grands comptes).
- Fin de l'année 2021, Monsieur V.D. s'est renseigné auprès de Madame D.G. concernant un poste vacant au sein de l'équipe HRIS Academy, demandant si cet emploi pouvait lui convenir puisqu'il s'interrogeait sur son avenir dans sa fonction de CSM dont le rôle de management lui pesait⁴².
- Le 19 janvier 2022, Monsieur V.D. et sa supérieure hiérarchique, Madame H. S. échangent divers courriels dans lesquels le travailleur fait part de son souhait de parler à sa supérieure à qui il signifie « *je ne vais vraiment pas bien ! Je suis complètement débordé et je fais des conneries !!!* »⁴³
- L'équipe gérée par Monsieur V.D. doit faire face à 4 départs en février et mars 2022⁴⁴, qui s'ajoutent à 4 départs antérieurs.

⁴¹ Page 9.

⁴² Cf. attestation de Madame D.G., pièce 6 du dossier de SECUREX.

⁴³ Cf annexe 2 à l'attestation de Madame H. S., pièce 4 du dossier de SECUREX

⁴⁴ Cf. courriel de Monsieur V.D. à Madame P. K. du 2 février 2022, annexe 6 à la pièce 4 de SECUREX.

- Le 3 et le 4 février 2022, Monsieur V. D. et Madame H. S. échangent divers courriels dans lesquels le travailleur fait part de son mal-être et écrit « *J'ai une boule au ventre et mal partout. Ce matin j'ai encore reçu 25 mails (...) Les CA râlent parce que je leur rajoute des dossiers d'autres parce que je le leur enlève (...) ils paniquent par manque de support prévu fin février (.) C'est compliqué* »⁴⁵ ou encore « *Désolé mais je n'ai jamais été aussi mal que pour le moment, j'ai le sentiment d'être coincé de partout sans plus aucune marge de manœuvre et c'est très déplaisant. Je n'ai jamais vécu ça avec mes équipes CIM avant* »⁴⁶.

37.2. Pour la période postérieure à la réunion, la cour relève que :

- Madame A. V., membre de l'équipe de Monsieur V.D. écrit dès après la réunion soit le 7 février à 16h24, « *Suite à l'annonce de cet après-midi, je te souhaite bonne continuation et de trouver l'épanouissement dans ta future fonction (...)* »⁴⁷. Monsieur V.D. ne répondra pas à ce mail ;
- Madame K. V.L. adresse un courriel, le 7 février 2022 à 21h23, notamment à Monsieur R. et Madame K. ; si elle se désole, notamment, de la perte de compétence spéciale de Monsieur V.D., elle ne dit rien sur le caractère de la modification alléguée ;
- Madame Julie T., legal advisor, adresse un mail à Monsieur V.D., le lendemain de la réunion soit le 8 février à 16h55 précisant : « *On a appris que tu changeais de poste avec effet immédiat... Je suis désolée, j'espère que tu trouveras un poste où tu te sentiras mieux* »⁴⁸. Monsieur V.D. ne répondra pas à ce mail.
- Le lendemain de l'entrevue, Monsieur V.D. consulte son médecin généraliste, lequel relève un « *état de détresse psychologique dans les suites d'une restructuration de poste de travail* », sans plus de précision⁴⁹.
- Le 11 février 2022, Monsieur P. R. adresse un message WhatsApp à Monsieur V.D. pour s'enquérir de son état de santé. Le travailleur y répondra le 15 février 2022 en précisant que du point de vue santé « *c'est compliqué* » et qu'il appellera « *dès que ça va mieux* »⁵⁰. Il ne profite pas de l'occasion pour marquer une quelconque désapprobation quant à la façon unilatérale, selon lui, dont sa fonction lui aurait été retirée ;
- Pour sa part, Madame P. K. déclare avoir « *tenté de rester en contact avec M. et de prendre de ses nouvelles* » mais que l'ayant eu en ligne une fois, à une date indéterminée, Monsieur V.D. lui a indiqué ne pas avoir « *d'intérêt pour un maintien de lien avec l'entreprise à ce moment-là* »⁵¹. Là non plus, malgré le temps écoulé, Monsieur V.D. n'émettra pas d'objection quant à l'entretien du 7 février ;

⁴⁵ Cf. annexe 3 à l'attestation de Madame H. S., pièce 4 du dossier de SECUREX.

⁴⁶ Cf. annexe 4 à l'attestation de Madame H. S., pièce 4 du dossier de SECUREX.

⁴⁷ Cf. pièce 8 du dossier de Monsieur V.D.

⁴⁸ Cf. pièce 7 du dossier de Monsieur V.D.

⁴⁹ Cf. pièce 10 du dossier de Monsieur V.D., attestation rédigée le 29 juin 2022.

⁵⁰ Cf. pièce 7 du dossier de SECUREX

⁵¹ Cf. pièce 3 du dossier de SECUREX

- Ce n'est qu'un peu plus de trois mois plus tard, alors que le délai de 3 mois est écoulé, même si SECUREX n'est pas revenu vers Monsieur V.D. que ce dernier réagira non en personne mais par un courrier de son avocat du 13 mai 2022, revendiquant « *la restitution de sa fonction de CSM endéans le 18 mai 2022* ».
- Le conseil de SECUREX y répondra par courrier des 18 et 25 mai 2022 que « *La volonté de Securex n'est par ailleurs pas de rompre les relations de travail. (...) La situation de votre client pourra être réexaminée lors de son retour effectif au travail. Il pourra alors être réexaminé s'il souhaite maintenir une fonction de Customer Service Manager ou poursuivre ses recherches d'un autre poste.* ». Monsieur V.D. y répondra par la voix de son conseil qu'« *à défaut de recevoir une proposition concrète d'emploi conforme au contrat de travail* ». La cour relève qu'il n'axe plus sa demande sur la seule « restitution » de son poste de CSM.

Des éléments de fait qui précèdent et de leur chronologie, la cour considère que Monsieur V.D. ne démontre pas le caractère unilatéral de la modification alléguée.

Au contraire, aux yeux de la cour, la version d'une suspension temporaire convenue par les parties, apparaît être conforme à la réalité.

38. Afin de contrer cette analyse déjà opérée par le tribunal, Monsieur V.D. invoque que poser ce constat revient à méconnaître la valeur probante du contrat signé par les parties ; il n'est effectivement permis de prouver contre un écrit que par un autre écrit. Ainsi, selon lui, l'absence d'un avenant serait suffisant à démontrer le caractère unilatéral de la modification.

La cour aurait pu partager cette opinion dans l'hypothèse où la modification alléguée aurait été certaine⁵², ce qui aurait rendu la signature d'un avenant nécessaire pour acter la fonction nouvelle. Or, il n'en est rien puisque aucune fonction n'a été « imposée » à Monsieur V.D. selon sa thèse ou, « convenue » avec lui selon SECUREX.

39. Enfin, Monsieur V.D. argue que SECUREX avait décidé de modifier sa fonction préalablement à la réunion du 7 février 2022.

Ainsi, il affirme qu'alors qu'il était toujours en réunion avec Monsieur R. et Madame K., il a été annoncé, tout d'abord à ses collègues directs qu'il changeait de fonction avec effet immédiat. Il dépose comme preuve de ses affirmations de concomitance les invitations à la réunion du 7 février 2022 avec ses collègues (Management Meeting Cluster 2) avec un horaire prévu de 13h30 à 16h30 tandis que « sa » réunion avec Monsieur R. et Madame K. affichait une durée de 13h à 13h30⁵³.

⁵² Voir ci-après.

⁵³ Cf. pièce 5 et 6 de Monsieur V.D.

Pour la cour, ce chevauchement d'une minute n'est pas de nature à démontrer que l'annonce aurait été faite alors que Monsieur V.D. aurait toujours été en discussion avec ses supérieurs.

Cette annonce, comme le tribunal l'a retenu, relève de la nécessité de fonctionnement de l'entreprise, et la réunion prévue le jour même avec tous les Manager Clusters 2 était une bonne opportunité de communiquer.

Il en va de même de la publication d'une offre d'emploi de Customer Service Manager dont Monsieur V.D. soutient qu'il s'agit de son poste, qui a eu lieu dès le 9 février 2022⁵⁴ : cette démarche ne nécessite pas des jours et des semaines de préparation et relève d'une saine organisation d'entreprise.

De même, le fait que Madame P. K. indique que : « *Face à la situation de l'équipe et afin d'éviter des risques de maladie ou de démission, le management du secrétariat social a souhaité examiner la situation avec M. et rechercher avec lui la meilleure solution le concernant. En tout cas, le maintenir à la tête de l'équipe était devenu intenable. C'est dans ce contexte que s'est tenue la réunion du 7 février 2022* », ne permet pas de considérer que la décision était prise dès avant la réunion quant à un changement de fonction. Un changement d'équipe pouvait également être envisagé.

40. De tout ce qui précède la cour estime que le caractère unilatéral de la modification alléguée n'est pas établi par Monsieur V.D. sur qui repose la charge de la preuve.

41. Quant à la modification importante d'un élément essentiel ou convenu du contrat

Selon la jurisprudence unanime, tant la fonction que le lieu du travail sont des éléments essentiels du contrat à moins qu'il puisse être déduit le contraire de la convention ou de l'exécution du contrat⁵⁵.

Néanmoins, il est possible à l'employeur d'apporter des modifications en raison de besoins opérationnels pour autant que la nouvelle fonction aille de pair avec un niveau hiérarchique et de responsabilités comparables, que la nature du travail ne soit pas inférieure en termes qualitatifs à celle de la fonction précédente et qu'aucune modification de la rémunération ne soit apportée⁵⁶.

L'article 5 du contrat de travail n'est que l'application contractuelle de ces principes.

En l'espèce, si la fonction est un élément essentiel à n'en pas douter, Monsieur V.D. ne démontre pas qu'il a vu sa rémunération baisser, ni ses responsabilités modifiées ou encore

⁵⁴ Cf. pièce 9 du dossier de Monsieur V.D.

⁵⁵ Claeys & Engels, « Licenciement et démission 2024 », Wolters Kluwer, 2024, p. 869

⁵⁶ Claeys & Engels, « Licenciement et démission 2024 », Wolters Kluwer, 2024, p. 874

son niveau hiérarchique évoluer à la baisse en suite de cette modification importante vantée et pour cause puisqu'aucune fonction n'a été définie.

Monsieur V.D. ne démontre donc pas de modification importante d'un élément essentiel ou convenu de son contrat alors qu'il supporte la charge de la preuve.

42. Quant au caractère certain - temporaire ou définitif- de la modification alléguée du contrat

Comme il a été rappelé ci-dessus dans le cadre de l'analyse de l'absence de caractère unilatéral de la modification, aucune fonction n'a été « imposée » à Monsieur V.D. ou simplement « convenue » entre les parties selon les versions.

Un délai de trois mois a été donné au travailleur pour rechercher une fonction qui lui conviendrait mieux au sein de SECUREX. Ce délai n'a jamais pris cours puisque dès le lendemain de la réunion litigieuse, Monsieur V.D. a été placé en incapacité par son médecin jusqu'après la fin des relations contractuelles.

Monsieur V.D., en incapacité, est, à l'issue de ce délai, revenu vers l'employeur en lui reprochant de ne rien lui avoir proposé. Quand bien même un malentendu aurait eu lieu lors de la réunion du 7 février 2022, dès cette demande reçue, l'employeur a indiqué à Monsieur V.D. que « *La volonté de Securex n'est par ailleurs pas de rompre les relations de travail. Les démarches entreprises par ma cliente afin d'accompagner votre client dans la recherche d'une autre fonction, comme il en a manifesté le souhait, en sont la preuve. La situation de votre client pourra être réexaminée lors de son retour effectif au travail. Il pourra alors être réexaminé s'il souhaite maintenir une fonction de Customer Service Manager ou poursuivre ses recherches d'un autre poste.* »⁵⁷.

En conséquence, la cour considère que Monsieur V.D. ne démontre pas le caractère certain de la modification de son contrat de travail de manière définitive ou même simplement temporaire. En effet, une simple déclaration d'intention ne suffit pas comme le considère la jurisprudence à laquelle se rallie la cour⁵⁸.

43. En conclusion, concernant l'acte équipollent à rupture, la cour décide que Monsieur V.D. n'apporte pas la preuve suffisante de l'existence de celui-ci.

Il échoue donc à démontrer que SECUREX a posé un acte équivalant à une rupture du contrat de travail (soit l'acte équipollent à rupture) et, en conséquence, que son ex-employeur, SECUREX, est l'auteur de la rupture du contrat de travail liant les parties.

⁵⁷ Cf. pièce 9 du dossier de SECUREX

⁵⁸ C. trav., Anvers, 26 octobre 1994, R.W., 1995-1996, 369.

Selon la Cour de cassation, il peut être légitimement déduit du fait qu'une partie reproche à l'autre partie d'avoir rompu le contrat de travail, alors que cette dernière ne l'a pas fait explicitement et qu'il n'apparaît pas qu'elle ait posé un acte équipollent à rupture, que la première partie a rompu le contrat de travail en imputant erronément cette rupture à l'autre partie⁵⁹.

La jurisprudence des juges du fond va elle aussi dans ce sens : la partie qui reproche à tort la rupture du contrat à l'autre partie rompt elle-même le contrat de manière irrégulière⁶⁰.

Afin d'échapper à ce constat, Monsieur V.D., dès sa lettre de rupture, va invoquer à titre subsidiaire, la résolution unilatérale du contrat aux torts de SECUREX.

B. Quant à la résolution unilatérale du contrat aux torts de SECUREX

En droit :

44. Selon l'article 1184 de l'ancien Code civil, chaque partie à un contrat synallagmatique peut solliciter du juge la résolution de ce contrat lorsque l'autre partie ne remplit pas ses obligations.

Il se déduit de l'article 32 de la loi du 3 juillet 1978 que la résolution judiciaire permet de mettre fin aux engagements découlant d'un contrat de travail, lorsqu'aucune des parties ne recourt aux modes spécifiques de rupture de ce contrat que sont, d'une part, le congé assorti d'un préavis ou de l'indemnité compensatoire de préavis et, d'autre part, le congé pour motif grave.

Actuellement, la résolution judiciaire du contrat de travail est régie par l'article 5.90 du nouveau Code civil, qui dispose que « *Le contrat synallagmatique peut être résolu lorsque l'inexécution du débiteur est suffisamment grave ou lorsque les parties sont convenues qu'elle justifie la résolution.* »

La résolution judiciaire d'un contrat de travail est subordonnée à la preuve de la gravité des manquements invoqués, qui est laissée à l'appréciation souveraine du juge chargé de vérifier si, en fonction de tous les éléments qui lui sont soumis, ceux-ci sont suffisamment graves pour justifier qu'il soit mis fin au contrat.

⁵⁹ Cass., 15 juin 1981, *Arr. Cass.*, 1980-81, 1182.

⁶⁰ C. trav. Bruxelles, 10 janvier 1989, *Chron. D.S.*, 1992, 80 ; C. trav. Gand, 18 février 1991, *R.D.S.*, 1991, 353 ; C. trav. Bruxelles, 21 juin 1991, *Jur. trav. Brux.*, 1991, 312 ; C. trav. Anvers, 14 octobre 1993, *J.T.T.*, 1994, 213 ; C. trav. Bruxelles, 5 octobre 1998, *Chron. D.S.*, 2001, 470 ; C. trav. Bruxelles, 11 juin 1997, *J.T.T.*, 1998, 13 ; C. trav. Liège, 7 novembre 2006, *Chron. D.S.*, 2008, 58 ; C. trav. Bruxelles, 12 novembre 2013, *J.T.T.*, 2014, 124 ; Trib. Trav. Liège, 3 juin 2004, *Chron. D.S.* 2005, 470 ; Trib. trav. Namur, 21 avril 2008, *R.R.D.*, 2008, 109 ; Trib. trav. Bruxelles, 7 mai 2012, *J.T.T.*, 2012, 316.

45. Que ce soit sous l'empire de l'article 1184 de l'ancien code civil ou de l'article 5.90 du nouveau code civil, il est question de manquement contractuel lorsqu'une partie ne respecte pas ses obligations contractuelles.

Un manquement contractuel n'entraîne pas automatiquement la fin du contrat de travail.

Tel sera uniquement le cas si la volonté de l'autre partie de mettre fin au contrat de travail peut être démontrée⁶¹.

Cela signifie que la partie préjudiciée par le manquement contractuel ne doit pas uniquement démontrer le manquement, mais doit aussi pouvoir prouver qu'en n'exécutant pas l'une de ses obligations, l'autre partie avait la volonté de mettre fin au contrat de travail.

Il appartiendra au juge d'examiner les circonstances objectives pour apprécier s'il y avait ou non une volonté de mettre fin au contrat. Qu'une obligation conventionnelle ait été exécutée de manière fautive n'est pas suffisant en soi pour établir cette volonté.

En l'espèce :

46. Comme il a été décidé ci-avant, Monsieur V.D. a échoué à apporter la preuve de l'acte équipollent à rupture dans le chef de son employeur⁶².

Dès lors, la présente cour est fondée à en déduire que Monsieur V.D. qui reproche, à tort, la rupture du contrat à SECUREX, rompt lui-même le contrat de manière irrégulière.

En convenir autrement reviendrait à priver la partie victime du constat erroné, des droits qu'elle peut tirer de cette rupture irrégulière soit la réclamation d'une indemnité compensatoire de préavis.

Il n'est donc pas fondé de se prévaloir, à titre subsidiaire, d'une résolution unilatérale aux torts de son ex-employeur puisque le contrat a déjà été rompu par lui préalablement. Il ne saurait être rompu à défaut d'exister encore.

47. En toute hypothèse, Monsieur V.D. se prévalant de divers manquements contractuels, doit néanmoins démontrer la volonté de rompre, même tacite, dans le chef de SECUREX, l'avantage de la construction juridique de l'acte équipollent à rupture n'étant pas de mise pour cette demande de résolution unilatérale.

Or, Monsieur V.D. serait bien en mal d'y parvenir puisque, dès après sa mise en demeure, démarche préalable à la rupture unilatérale, adressée à SECUREX, son employeur lui indiquera clairement sa volonté de ne pas rompre le contrat de travail liant les parties.

⁶¹ En ce sens Claeys & Engels, « Licenciement et démission 2025 », Wolters Kluwer, 2025, p. 909.

⁶² cf. point A du présent arrêt.

Les attestations qu'il produit de collègues déclarant qu'ensuite d'une restructuration leur poste devait être supprimé et après un délai de 3 mois- salaire maintenu- octroyé pour chercher un autre emploi au sein de SECUREX, ils avaient été in fine licenciés, ne permettent pas de démontrer une volonté de rupture dans le chef de SECUREX dans son cas ni même dans le cas de ses collègues, la mauvaise foi de SECUREX ne pouvant être présumée.

48. Dans sa lettre de rupture du 17 juin 2022, Monsieur V.D. invoque « *que plusieurs obligations incombent à l'employeur afin de promouvoir le bien-être au sein de l'entreprise :*

- « *veiller en bon père de famille à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et de la santé du travailleur* » (article 20, 2°, de la loi du 3 juillet 1978) ;
- « *prendre les mesures nécessaires pour promouvoir le bien-être des travailleurs dans l'exécution de leur travail* » (article 5 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs) ;
- « *adopter les mesures de prévention concernant, notamment, la charge psychosociale occasionnée par le travail* » (articles 32/1 et suivants de la loi du 4 août 1996).

L'employeur a également l'obligation d'exécuter de bonne foi le contrat de travail convenu entre les parties (article 1134 du Code civil) et de faire travailler le travailleur dans des conditions, au temps et au lieu convenus (article 20, 1°, de la loi du 3 juillet 1978).

En outre, employeur et travailleur se doivent le respect et les égards mutuels (article 16 de la loi du 3 juillet 1978).

En l'espèce, les actes posés par l'ASBL SECUREX depuis le 7 février 2022 traduisent des manquements graves aux obligations qui ont été rappelées ci-avant dès lors, principalement, que l'ASBL SECUREX s'abstient de fournir à Monsieur V.D. un emploi conforme aux conditions contractuelles et ce nonobstant ses demandes.

(...)

Il en découle que SECUREX s'abstient durablement de confier à Monsieur V.D. un emploi, ce qui est constitutif d'un manquement grave à l'article 20, § 1, de la loi du 3 juillet 1978 et au contrat de travail qui lie les parties.

Le traitement dont Monsieur V.D. a fait l'objet à partir du 7 février 2022 témoigne par ailleurs d'un manque d'égard et n'est pas conforme au principe d'exécution de bonne foi des conventions.

Enfin, les actes posés par SECUREX à partir du 7 février 2022 ont porté atteinte à la santé psychique de Monsieur V.D. et, mise en demeure de remédier à ces manquements, votre entreprise a persisté. Par conséquent, l'ASBL SECUREX a manqué aux obligations qui lui incombent en application de la loi du 4 août 1996 dont les articles 5, 32/1 et suivants de la loi. ».

La cour ne peut que rappeler que les faits de la réunion du 7 février 2022 telle que présentés par Monsieur V.D. ne sont pas démontrés.

De même, les manquements postérieurs à la réunion relatifs au bien-être de Monsieur V.D. ne sont pas fondés : le reproche de ne pas lui avoir restitué sa fonction alors qu'il était en incapacité ne peut être suivi. Ce n'est qu'une fois apte au travail que Monsieur V.D. aurait pu reprendre sa fonction ou toute autre compatible avec son contrat de travail.

C'est à juste titre que SECUREX s'est abstenu de toute proposition, dans l'attente d'une reprise au travail, comme il l'indique dans le courrier officiel du 25 février 2022 : « *La situation de votre client pourra être réexaminée lors de son retour effectif au travail. Il pourra alors être réexaminé s'il souhaite maintenir une fonction de Customer Service Manager ou poursuivre ses recherches d'un autre poste* ».

Et ce, d'autant que Monsieur V.D. a clairement exprimé le souhait de ne plus être en contact avec l'entreprise durant son incapacité comme en attestent les témoignages de Madame P. K. et Monsieur P. R., à qui Monsieur V.D. a d'ailleurs dit qu'il reprendrait contact lui-même dès qu'il le pourrait.

La cour relève que l'incapacité a duré au-delà de la fin des relations contractuelles entre les parties, soit jusqu'en 2024. Il appartenait à Monsieur V.D. de reprendre le travail, soit de se présenter sur les lieux de l'entreprise afin soit d'entamer sa recherche d'une autre fonction au sein de SECUREX soit d'y reprendre sa fonction contractuelle. La cour constate que SECUREX indique sans être contredite sur ce point que la fonction occupée par Monsieur V.D. n'a été pourvue à titre définitif qu'en septembre 2022. Dans l'intervalle, la responsabilité de son équipe a été dispatchée entre plusieurs responsables d'équipe.

49. Concernant le bien-être, la cour constate que le dossier de SECUREX démontre qu'elle a fait bénéficier Monsieur V.D. d'un grand nombre de formations (25) en vue de l'aider à exercer ses fonctions dans le cadre de la nouvelle structure et l'entretien du 7 février 2022 a bien été organisé dans le but précis de remédier à la situation de mal-être vécue.

SECUREX a publié sur son intranet de la documentation détaillée à l'attention de son personnel concernant la sécurité et le bien-être au travail. Il était loisible à Monsieur V.D. de mobiliser les procédures ad-hoc s'il l'estimait alors nécessaire ce qu'il s'est abstenu de faire.

De même SECUREX démontre réaliser de manière régulière, dans le cadre de sa politique de prévention des risques psycho-sociaux au travail, des enquêtes internes anonymes visant à détecter les éventuels risques psychosociaux et les potentielles situations de burn-out parmi son personnel dont l'équipe de Monsieur V.D.⁶³.

⁶³ Les résultats de cette enquête sont produits en pièce 18 du dossier de SECUREX

Il n'y a pas lieu, comme l'a fait le tribunal, de considérer la demande de Monsieur V.D que SECUREX lui attribue un poste comme, « par analogie », une demande d'entame d'un trajet de réintégration.

Il n'a pas sollicité de modification à sa fonction initiale qu'il souhaitait reprendre du moins à l'entame de sa démarche : « *C'est la raison pour laquelle Monsieur m'a mandaté aux fins de vous mettre en demeure de lui restituer sa fonction de Client relations Manager endéans le 18 mai 2022.* »⁶⁴.

50. De ce qui précède, la cour constate, qu'en toute hypothèse, Monsieur V.D. ne démontre pas une rupture unilatérale de son contrat par SECUREX.

En conséquence, le jugement sera réformé sur ce point.

C. Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

51. Ainsi qu'il a été décidé sous les points précédents, c'est Monsieur V.D. qui est l'auteur de la rupture du contrat de travail liant les parties et non SECUREX.

Dès lors, Monsieur V.D. ne peut prétendre à une quelconque indemnité de rupture.

Par contre, SECUREX qui a introduit une demande reconventionnelle à ce titre, est en droit de postuler une indemnité compensatoire de préavis.

En droit :

52. L'article 39, §1er, alinéa 1er de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que :

« Si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé aux articles 37/2, 37/5, 37/6 et 37/11, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

La partie qui apporte unilatéralement une modification importante à la rémunération convenue rompt par conséquent le contrat de travail de manière irrégulière⁶⁵.

53. Tant la jurisprudence de la Cour de cassation que celle des juridictions sociales considèrent qu'il peut être légitimement déduit du fait qu'une partie reproche à l'autre partie d'avoir rompu le contrat de travail, alors que cette dernière ne l'a pas fait explicitement et qu'il n'apparaît pas qu'elle ait posé un acte équipollent à rupture, que la

⁶⁴ Cf. Pièce 12 de Monsieur V.D., courrier du 13 mai 2022.

⁶⁵ Cass., 23 décembre 1996, *J.T.T.*, 1997, 145 et *R.W.*, 1997-1998, 150, note M. DE VOS ; voy. aussi : C. trav. Mons, 7 avril 1976, *Bull. F.E.B.*, 1977, 1647 ; C. trav. Liège, 22 décembre 1977, *J.L.*, 1978, 218

première partie a rompu le contrat de travail en imputant erronément cette rupture à l'autre partie⁶⁶.

54. Dès lors, cette partie est tenue envers l'autre partie au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, conformément à l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 précitée.

Comme l'a décidé la cour du travail de Mons : « *Dès lors que M. B. a constaté à tort un acte équipollent à rupture aux termes de ses conclusions du 3 juin 2014, il est devenu lui-même auteur de la rupture et est redevable d'une indemnité compensatoire de préavis à la S.A. ABB (voyez L. DEAR, « La théorie de l'acte équipollent à rupture » in « Le droit du travail dans tous ses secteurs », C.U.P., 2008, Anthemis, p. 196). Le travailleur qui constate à tort un acte équipollent à rupture est, en effet, considéré comme démissionnaire (C.T. Mons, 14/12/2006, J.T.T., 2007, p. 354) »⁶⁷.*

En l'espèce :

55. SECUREX postule la condamnation de Monsieur V.D. au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente, au vu de son ancienneté, à 13 semaines de rémunération, évaluée à 28.351,53 EUR brut.

Ce montant n'est pas contesté ni en termes de conclusions ni de plaidoirie par Monsieur V.D.

La cour reformera donc le jugement entrepris, dira la demande reconventionnelle originaire fondée.

Monsieur V .D. sera condamné à verser à son ex-employeur le montant de 28.351,53 EUR à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

D. Quant à la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

56. L'article 8 de la CCT n° 109 définit le licenciement manifestement déraisonnable comme étant : « *Le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable* ».

57. Il faut donc être en présence d'un licenciement d'un travailleur par son employeur pour que le premier puisse revendiquer une indemnité à ce titre à charge du second.

⁶⁶ Cass., 15 juin 1981, Arr. Cass., 1980-81, 1182,

⁶⁷ C. trav. Mons, 21 décembre 2018, R.G. n° 2016/AM/450, consultable sur terralaboris.be ;

Comme il a été décidé ci-avant sous les points 27 à 50, Monsieur V.D. est l'auteur de la rupture du contrat de travail le liant à SECUREX. Il ne peut donc prétendre à l'application de la CCT 109 et obtenir une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Le jugement sera confirmé sur ce point mais pour d'autres motifs et Monsieur V.D. sera débouté de cette demande.

E. Quant aux dommages et intérêts pour préjudice moral

58. Monsieur V.D. développe que, si notre cour devait retenir l'existence d'un acte équipollent à rupture, il solliciterait alors la condamnation de SECUREX à lui payer la somme de 25.000,00 EUR au titre de réparation du dommage moral subi et ce, en raison des manquements commis par SECUREX dans les suites de la réunion du 7 février 2022 et dont il a résulté pour Monsieur V.D., une incapacité de travail.

En effet, selon lui, c'est en raison des circonstances qui entourent la rupture, et plus particulièrement des circonstances qui ont précédé ce qu'il considère être un acte équipollent à rupture, qu'une demande de dommages et intérêts pour préjudice moral est introduite.

En droit :

59. La théorie de l'abus de droit concerne les circonstances entourant le licenciement tandis que le motif de celui-ci relève de la CCT 109.

Le travailleur peut demander la réparation de son dommage en faisant appel à la théorie de l'abus de droit se basant, en matière contractuelle, sur les articles 1134 et 1382 du Code civil.

Pour la cour de Cassation, l'abus de droit consiste en « *l'exercice des droits d'une manière qui dépasse manifestement l'exercice normal de ces droits par une personne prudente et diligente* »⁶⁸.

Il appartient à celui qui veut faire valoir une prétention en justice de prouver les actes juridiques ou les faits qui la fondent⁶⁹.

En l'espèce :

60. Comme il a été décidé ci-avant sous les points 27 à 50, il n'y a pas d'acte équipollent à rupture dans le chef de SECUREX qui permettrait donc à Monsieur V.D. d'obtenir des dommages et intérêts relativement aux circonstances entourant son « licenciement ».

⁶⁸ Cass., 1^{er} février 1996, *Arr. cass.*, 1996, p.319.

⁶⁹ Article 8.4 du Code civil.

61. Au surplus, Monsieur V.D. invoque des certificats médicaux se limitant à rapporter ce que lui-même a bien voulu dire à ses médecins.

- Ainsi son médecin traitant rapporte qu'une « *reprise du travail aurait pu être envisagée à certaines conditions. Malheureusement, il n'y a pas de proposition de l'employeur qui aurait permis une amélioration de l'état de santé de Monsieur V.D. et donc de permettre cette reprise de travail* ». Or, ainsi qu'il a été rappelé ci avant, sous le point 4, lors d'une communication WhatsApp, Monsieur V.D. répondra une semaine après l'interpellation qu'il contactera son employeur dès qu'il ira mieux. Il est par ailleurs resté en défaut de prouver que c'est SECUREX qui devait revenir vers lui durant une période de maladie.
- De même, la psychologue le suivant déclare, en juin 2022, qu' « *Il semble qu'au fil du temps une incompréhension, voire une incapacité de collaborer, se soit installée. Monsieur V.D. attendait que son employeur se positionne, ce qui n'a pas été le cas. Toute proposition aurait pu être de nature à ouvrir le dialogue, amener une lecture autre de la problématique évoquée, ainsi qu'un changement éventuel concernant la vision de sa fonction de cadre au sein de l'entreprise, ce qui actuellement n'est pas le cas.* ». Comme il vient d'être dit, il n'est pas démontré que SECUREX devait revenir vers Monsieur V.D. en période maladie. De plus, en date du 17 juin 2022, moment où l'attestation est rédigée, le conseil de SECUREX a écrit à celui de Monsieur V.D. depuis le 22 mai 2022 que « *La situation de votre client pourra être réexaminée lors de son retour effectif au travail. Il pourra alors être réexaminé s'il souhaite maintenir une fonction de Customer Service Manager ou poursuivre ses recherches d'un autre poste.* ».
- Enfin, la cour estime qu'il est pour le moins paradoxal dans le chef de Monsieur V.D. de soutenir que son incapacité « *aurait pu être interrompue si un emploi convenable lui avait été proposé* »⁷⁰ alors que, selon ses médecins, il souffre d'un burn-out, pathologie liée, par définition, à son travail et pas seulement à sa fonction qu'il souhaite pourtant dans un premier temps se voir « restituer ». Cet état de santé perdurera jusqu'en 2024.

62. En conclusion, la cour considère que Monsieur V.D. ne peut prétendre à de quelconques dommages et intérêts pour préjudice moral.

En effet, il ne démontre, au-delà de l'acte équipollent à rupture non reconnu, aucune faute dans le chef de SECUREX, pas plus qu'un quelconque dommage imputable à SECUREX dans son chef.

Il sera débouté de cette prétention.

⁷⁰ Page 37, point 12 de ses conclusions.

F. Quant à l'arriéré de pécule de vacances réclamé par Monsieur V.D.

63. Devant le tribunal, Monsieur V.D. a sollicité la condamnation de SECUREX à lui payer la somme de 2.463,17 EUR nets au titre d'arriérés de prime de fin d'année et de pécule de vacances, à charge pour SECUREX de s'expliquer sur les fiches de paie de sortie établies et la retenue pratiquée sur le pécule de sortie.

Le tribunal a condamné SECUREX au paiement de 2.463,17 EUR net à titre d'arriéré de pécule de vacances.

64. SECUREX a interjeté appel sur ce point.

Selon SECUREX, la retenue effectuée sur le pécule de vacances de départ est justifiée : le double pécule de vacances de Monsieur V.D. pour l'année 2022 avait été payé en mai 2022, époque habituelle de paiement. En juin 2022, le contrat de travail a pris fin. Dès lors, dans le cadre du décompte de sortie, un pécule de vacances de départ complet lui a été versé pour l'année de vacances 2022. Le montant du pécule de vacances de départ s'élevait à 2.156,77 EUR.

En outre, la contribution personnelle due pour l'usage privé de la voiture de société au cours des mois d'avril et de mai 2022 a été déduite de ce pécule de vacances de départ, c'est à dire $2 \times 153,20 \text{ EUR} = 306,40 \text{ EUR}$.

Pour SECUREX, le montant total retenu sur le pécule de vacances de départ s'élève bien à 2.463,17 EUR et est tout à fait justifié.

65. Monsieur V.D. prend acte de ces explications, sous les réserves suivantes :

- En date du 12 mai 2022, SECUREX a émis une fiche de paie portant sur le paiement du double pécule pour l'année précédente, d'un import de 5.220,04 EUR bruts, soit un montant net de 2.309,97 EUR, dont a été déduit l'avantage privé voiture de société de 153,20 EUR relatif au mois d'avril 2022.
- Le 30 juin 2022, SECUREX émet deux fiches de paie, une première pour annuler la fiche de paie du 12 mai 2022 relative au paiement du double pécule de l'année précédente, et une seconde fiche de paie reprenant le décompte total de sortie et un montant pour le double pécule pour l'année précédente qui, étrangement, se trouve réduit à 5.069,01 EUR. Sur cette fiche de paie, SECUREX retient un montant net de 2.463,17 EUR suite à l'annulation du premier pécule de vacances payé et également au titre de retenue pour l'avantage en nature de la voiture des mois d'avril et mai 2022.

Monsieur V.D. ne s'explique pas la différence entre le montant de 5.220,04 EUR retenu dans la première fiche de paie du 12 mai 2022 et le montant recalculé quelques semaines plus tard ; il convient selon lui de condamner SECUREX à payer la différence qui s'élève à la somme de 151,03 EUR brut (5.220,04 EUR - 5.069,01 EUR).

A l'audience, le conseil de Monsieur V.D., Me L., expose que la demande relative au pécule de vacances a été erronément diminuée de 151,03 EUR et que la demande initiale est en réalité maintenue.

66. La cour relève qu'il ne saurait être contesté que jusqu'à la rupture du contrat, Monsieur V.D. a eu l'usage de son véhicule de société qu'il a restitué le 30 juin 2022 comme en atteste le document intitulé remise du matériel SECUREX par Marc V.D. et reprenant notamment une Audi A4 Berline⁷¹.

Monsieur V.D. était donc bien redevable de 153,20 EUR tant pour le mois d'avril que pour le mois de mai 2022 en raison de l'utilisation de son véhicule de société à titre privé⁷².

En date du 11 mai 2022, lorsqu'il établit la fiche de paie relative au double pécule de l'année précédente, payée habituellement au sein de l'entreprise au début du mois de mai, SECUREX l'établit à 2309,97 EUR, et à juste titre, il est déduit l'avantage de toute nature du mois d'avril 2022, c'est donc 2156,77 EUR qui ont dû être payés à Monsieur V.D.

En date du 20 mai 2022, SECUREX établit une fiche de paie reprenant l'usage privé du véhicule pour le mois de mai 2022, à concurrence de 153,20 EUR dû par Monsieur V.D. Ce dernier n'établit pas avoir procédé au paiement de ce montant.

Lors de la sortie, SECUREX établit dans un premier temps, en date du 29 juin 2022, une fiche négative relative au pécule de vacances, qui a dû être payé précédemment. C'est donc une « note de crédit » de 2 156,77 EUR dont bénéficie SECUREX. Pour sa part, Monsieur V.D. doit à nouveau également 153,20 EUR d'avantage en nature pour avril 2022.

SECUREX va alors calculer ce même jour, l'ensemble des pécules de vacances de sortie. Du résultat de cette fiche, l'employeur va déduire sa note de crédit de 2156,77 EUR ainsi que 2 x 153,20 EUR soit un montant total de 2463,17 EUR.

La cour considère donc que moyennant les explications précédentes et les fiches de paie fournies par SECUREX, il n'y a aucune somme qui devrait être due à Monsieur V.D. pour autant que les versements allégués aient bien entendu été effectués.

Or, Monsieur V.D. semble contester avoir reçu un double pécule de vacances au mois de mai... Dès lors, la cour condamnera SECUREX à procéder au versement de cette somme de

⁷¹ Cf. pièce 21 du dossier de monsieur V.D.

⁷² les fiches de paie constituent la pièce 26 du dossier de SECUREX.

2.156,77 EUR sous déduction de toute somme déjà payée à ce titre qu'il lui appartiendra de prouver au conseil de Monsieur V.D.⁷³

67. En outre, Monsieur V.D soutient que son pécule de vacances calculé en mai était plus élevé que celui liquidé en fin de contrat. Il chiffre cette différence à 151,03 EUR brut soit 5.220,04 EUR - 5.069,01 EUR.

Monsieur V.D. semble perdre de vue qu'il y a lieu de prendre le montant alloué dans son entièreté : il convient de prendre non seulement le montant repris sous l'intitulé « double pécule de vacances de l'année précédente » mais également celui indiqué sous les termes « supplément pour la 4e semaine. ».

Ainsi pour la fiche de paie établie du 11 mai 2022, c'est 5220,04+ 429,89 soit 5649,93 EUR qui est calculé tandis que pour la fiche de paie de fin de contrat c'est 5069,01 + 648,54 soit 5.717,55 EUR qui est du à ce titre soit plus que ce qui a été calculé en mai 2022.

Monsieur VD voit donc son double pécule de l'année précédente augmenté en raison du calcul différent du double pécule de vacances lorsque l'on est en service par rapport au calcul de sortie. La demande de Monsieur V.D. sur ce point sera déclarée non fondée.

68. Le jugement sera donc partiellement confirmé sur ce chef de demande.

G. Quant à la résolution du contrat aux torts des deux parties

69. Très subsidiairement Monsieur V.D. considère que la cour doit constater la rupture du contrat aux torts des deux parties.

De ce qui été développé ci-avant, il ressort que le contrat a été rompu par Monsieur V.D., la cour ne saurait donc constater la rupture aux torts des deux parties.

La cour rejettera ce chef de demande très subsidiaire.

H. Quant aux dépens

70. Aux termes de l'article 1017 du Code judiciaire, tout jugement ou arrêt définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le juge décrète.

Monsieur V.D. dont l'ensemble des demandes, à l'exception de celle relative au double pécule de vacances, est la partie succombante.

⁷³ Via extrait de compte Isabel ou autre.

Il se voit en outre condamné à une indemnité compensatoire de préavis au profit de SECUREX.

Dans ces conditions, la cour n'aperçoit pas de raison de compenser les dépens, fût-ce en proratisant comme suggéré par Monsieur V.D.

Monsieur V.D. ne sollicite, par ailleurs, pas la réduction de l'indemnité de procédure à son minimum ; il n'avance aucun élément en ce sens.

Monsieur V.D. sera donc condamné aux dépens d'appel ainsi qu'aux dépens de l'instance

71. L'article 1022 du Code judiciaire prévoit les indemnités de procédure à charge de la partie succombante tandis que l'arrêté royal du 26 octobre 2007 fixe les indemnités de procédure en fonction du montant de la demande.

En l'espèce, Monsieur V.D. a postulé un montant total compris entre 250.000,01 et 500.000 EUR.

SECUREX a liquidé ses dépens à 10.988,37 EUR par instance (montant de base).

La cour condamnera la partie succombante à ce montant conforme à l'arrêté royal précité pour l'appel mais maintiendra le montant d'instance à 10.500 EUR soit le montant en vigueur lors de la procédure d'instance.

Monsieur V.D. conservera ses propres dépens dont la contribution au fonds d'aide juridique.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré et 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,

Donnant acte aux parties, de leurs dires, dénégations ou réserves et rejetant comme non fondées, toutes conclusions, autres, plus amples ou contraires ;

Déclare les appels principal et incident recevable ;

Réformant le jugement entrepris,

Constate et dit pour droit que Monsieur V.D. a rompu unilatéralement en date du 17 juin 2022 le contrat de travail le liant à SECUREX,

En conséquence,

Condamne Monsieur V.D. à payer à SECUREX la somme de 28.351,53 EUR brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;

Condamne SECUREX à payer à Monsieur V.D. la somme de 2.156,77 EUR net à titre de double pécule de vacances de sortie de l'année précédente, sous déduction de toute somme déjà payée à ce titre, et à majorer, le cas échéant, des intérêts légaux et judiciaires à dater du 17 juin 2022 ;

Décharge SECUREX de toutes autres condamnations portées à son encontre par le jugement entrepris ;

Déboute, au surplus, Monsieur V.D. de l'ensemble de ses prétentions ;

Condamne Monsieur V.D., aux dépens d'appel, soit la somme de 10.988,37 EUR représentant l'indemnité de procédure ainsi qu'aux dépens d'instance soit 10.500 EUR ;

Délaisse à Monsieur V.D. ses propres dépens d'appel dont la contribution due au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, soit la somme de 22,00 EUR (articles 4 et 5 de la loi du 19 mars 2017 et article 2 de l'arrêté royal d'exécution du 26 avril 2017).

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

M. V., conseiller faisant fonction de président

B. M. conseiller social au titre d'employeur

M. D., conseiller social au titre d'employé

Assistés de N. P., greffier,

le greffier

les conseillers sociaux

le président

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la Chambre 3 E de la cour du travail de Liège, division Liège, au Palais de Justice, Annexe Sud du Palais de Justice, place Saint-Lambert 30 à 4000 Liège, le **lundi 27 octobre 2025**, par :

M. V., conseiller faisant fonction de président
Assisté de N. P., greffier,

le greffier

le président