



Numéro de répertoire <b>2026 /</b>
Date du jugement <b>12/01/2026</b>
Numéro de rôle <b>R.G. : 24/4589/A</b>

Ne pas présenter à l'inspecteur

### Expédition

Délivrée à	Délivrée à	Délivrée à
le €	le €	le €

# Tribunal du travail de Liège, Division Liège

## Jugement

Quatrième chambre

Présenté le
Ne pas enregistrer

**En cause :**

**Monsieur V. P.**, inscrit au registre national sous le numéro : ., domicilié .

Partie demanderesse, comparissant personnellement et assistée par son conseil Maître B. J. avocat, à 4000 LIEGE,

**Contre :**

**La SA E.**, immatriculée à la BCE sous le numéro: , dont le siège social est établi à 4000 LIEGE

Partie défenderesse,  
ayant comparu par son conseil Maître L. J., avocat, à 4031 ANGLEUR,

---

**PROCEDURE**

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

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

- la requête introductive d'instance reçue au greffe le **20/12/2024** ;
- l'ordonnance 747§1 CJ rendue par la chambre de céans le **04/02/2025** ;
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le **11/04/2025** ;
- l'ordonnance 747§1 CJ rendue par la chambre de céans le **23/05/2025** ;
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le **13/06/2025** ;
- les conclusions additionnelles de la partie défenderesse reçues au greffe le **04/08/2025** ;
- les conclusions de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le **08/10/2025** ;
- les conclusions de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le **06/11/2025** ;
- le dossier de la partie demanderesse ;
- le dossier de la partie défenderesse ;

Entendues les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du **08/12/2025**.

Vu l'impossibilité de concilier les parties.

**1. Les faits et la demande**

Le 4 septembre 1995, Monsieur V. est entré au service de la société S. , en qualité d'employé, dans le cadre d'un contrat à durée déterminée.

Le 4 septembre 1997, après deux contrats à durée déterminée, M. V. a été engagé dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

La S. est devenue par la suite la SA E.

Lors de son engagement, M. V., expert-comptable certifié par l'ITAA<sup>1</sup>, a été affecté au sein de la Direction Comptabilité.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020, M. V. a également travaillé en support du service Corporate Finance, tout en restant attaché à la Direction Comptabilité.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021, M. V. a, à sa demande, été muté au sein du service Corporate Finance. Sa fonction est alors reprise sous la catégorie « expert conseiller de niveau 1 » et est classifiée « Band E » au niveau des catégories salariales (allant de « Band » A à H). Mme D., Head of Corporate Finance, est alors sa supérieure hiérarchique.

Dans le courant de l'année 2022, M. V. a, outre ses fonctions au sein du service Corporate Finance, apporté son aide à la Direction Comptabilité à la suite d'une incapacité de travail de longue durée dans le chef de M. L., expert-fiscaliste.

Au cours de son occupation au sein du service Corporate Finance, M. V. a toujours reçu des évaluations positives :

- « dépasse les attentes » pour l'année 2020 ;
- « répond aux attentes » pour l'année 2021 ;
- « dépasse les attentes » pour l'année 2022 ;
- « dépasse les attentes » pour l'année 2023 (pièce 8 du dossier de M. V.).

Au mois de janvier 2023, dans le cadre de son évaluation annuelle, M. V. et Mme D. ont discuté de la classification de sa fonction au regard de l'évolution des responsabilités et des tâches effectuées par M. V.. En conclusion du rapport d'évaluation de M. V., Mme D. indique : « *P. effectue du travail de qualité, de niveau supérieur à ce qui est attendu pour une fonction E. Ceci justifie la demande de reclassification en fonction F pour lequel un dossier sera introduit (en attente de la procédure RH)* ».

A la suite de cette discussion, une demande a été introduite par Mme D. auprès du service des ressources humaines pour que la fonction de M. V. soit revalorisée au niveau de « Statégic Projet Manager » et rattachée au « Band F » au niveau des catégories salariales (pièce 9 du dossier de M. V.). A cette occasion, une description de la fonction « Senior Officer Corporate Finance » a été établie par M. V. et Mme D. (pièce 10 du dossier de M. V.).

Au mois d'avril 2023, Mme D. a démissionné. Elle a quitté l'entreprise un mois plus tard, après la prestation d'un contre-préavis. À la suite du départ de Mme D., M. V. a, à tout le moins partiellement, pallié l'absence de celle-ci au sein du service. En effet, une réorganisation du service étant en préparation, le poste de Head Corporate Finance n'a pas été remplacé immédiatement.

Le 13 juillet 2023, M. V. a adressé un courriel à M. L., Chief Investments & Life Officer (CILO), afin de l'interroger quant à la revalorisation de sa fonction dans le contexte de la réorganisation du service Corporate Finance. M. V. a réaffirmé son souhait de voir sa fonction revalorisée, compte-tenu de l'évolution de celle-ci ainsi que du fait qu'il a endossé, pendant une partie de l'année 2022, la responsabilité de la fiscalité corporate.

Par courriel du jour-même, M. L. a confirmé soutenir l'upgrade de la fonction de M. V. et en avoir informé Mme S., Chief Financial Officer (CFO), le « timing » devant toujours être discuté. Par ailleurs, M. L. a informé M. V. du fait qu'aucune décision n'avait été prise quant au remplacement de Mme D. (pièce 1 du dossier de la SA E.).

---

<sup>1</sup> L'Institute for Tax Advisors and Accountants.

Aucune décision quant à la réorganisation du service Corporate Finance ni quant à la revalorisation de la fonction de M. V. n'a été prise au cours de l'année 2023.

Au mois de janvier 2024, à l'occasion de son évaluation annuelle réalisée par M. L., M. V. a confirmé son souhait de voir sa fonction adaptée à la réalité de ses prestations sous le titre « Senior officer corporate finance » et revalorisée dans la catégorie salariale « Band F » (pièce 3 du dossier de la SA E.).

Au mois de juillet 2024, Mme L. a été nommée au poste de Head of Corporate Finance, sur proposition de Mme S. (CFO) et de M. L. (CILO) (cf. pièce 6 du dossier de la SA E.).

Au cours de l'été 2024, M. V. a appris que la demande de revalorisation de sa fonction n'avait pas été validée par Korn Ferry, société externe chargée de la pondération des fonctions au sein de la société E.

Le 26 septembre 2024, M. V. s'est entretenu avec Mme L.

Le 27 septembre 2024, une réunion a été organisée en présence de Mme S. et de Mme L. A l'issue de cette réunion, M. V. n'est plus retourné sur son lieu de travail.

Le 8 octobre 2024, M. V. a participé à une nouvelle réunion en présence de M. B., Chief People & Organization Officer et M. T., représentant syndical. Au terme de cette réunion, il a été décidé de mettre fin au contrat de travail de M. V. et de le dispenser de service dans l'attente de la finalisation de la convention de rupture de commun accord.

Le jour-même, M. V. a adressé un courriel à Mme S., juriste au sein des ressources humaines, et à son conseil, synthétisant l'accord trouvé :

*«[...] Je viens de trouver un accord avec E. pour mettre fin à mon contrat. Peux-tu prendre contact avec Maître B. qui est repris en destinataire de ce mail pour qu'il relise la convention que nous allons signer.*

*Il est prévu*

- 1. Une indemnité de 300.000 € qui se compose de mon préavis et d'un montant supplémentaire. Pour faire l'économie tant pour E. que pour moi, fiscalement est-il possible de qualifier le surplus qui dépasse le préavis légal de dommage moral (pas d'onss pour E. et pas d'impôt pour moi) on est tous gagnant.*
- 2. Il est prévu qu'E. me rédige une lettre de recommandation.*
- 3. Je dois payer le solde de mes assurances encore ouvert (décimalisation) (négligeable)*
- 4. J'ai demandé de fixer le rendez-vous pour signer les documents un lundi (soit le 14/10 soit le 28 car le 21 je ne suis pas en Belgique, mon épouse et avions réserver une semaine de vacances depuis longtemps. La rupture prend effet aujourd'hui.*
- 5. Je suis dispensé de prestations jusqu'à la signature des documents et le préavis ne sera pas presté.*
- 6. Aucun impact sur le capital de mon assurance groupe autre que le contrat est réduit jusqu'à ma pension.*
- 7. Je restitue le véhicule le jour de la signature des documents.*
- 8. Je mets dès aujourd'hui un « auto reply » signalant que la boîte mail n'est plus relevée*
- 9. E. me remettre le contenu de mon « one drive » fichiers personnels le jour de la signature soit sous clé usb ou sous une autre forme*
- 10. Le jour de la signature, je demande l'autorisation d'envoyer le mail suivant à mes collègues « Chers et Chères collègues, je quitte E. ce jour après 29 année de bon et loyaux services. Je vous souhaite tout le meilleur du monde pour la suite. Si vous souhaitez me joindre je garde*

*le même numéro de téléphone*  
[...] (sic.) » (pièce 2 du dossier de M. V.).

Le 9 octobre 2024, E. a adressé à M. V. un projet de convention de rupture de commun accord dont il ressort notamment :

- que les parties ont décidé de rompre le contrat de travail de M. V. de commun accord à la suite de la réunion du 8 octobre 2024 au cours de laquelle M. V. a fait part du mal-être qu'il ressent et du fait que la poursuite de la collaboration professionnelles dans de bonnes conditions serait difficile ;
- que le motif de la rupture repris sur le document C4 serait « Désalignement sur les attentes liées à la fonction » ;
- qu'une prime exceptionnelle de 300.000 € bruts serait versée à M. V., ainsi que son pécule de vacances de sortie (pièce 1 du dossier de M. V.).

A partir du 10 octobre 2024, M. V. a été en incapacité de travail.

Par courriel du 13 octobre 2024, M. V., par l'intermédiaire de son conseil, a sollicité son licenciement avec paiement d'une indemnité compensatoire de préavis ainsi que d'une prime exceptionnelle permettant d'atteindre le budget de 300.000 € en lieu et place de la rupture de commun accord de son contrat. Par l'intermédiaire de son conseil, M. V. a indiqué n'avoir pas marqué son accord sur la rupture de commun accord, assimilable à une démission pour les services de l'ONEm et préjudiciable quant à ses droits sociaux éventuels. Il a précisé avoir marqué son accord uniquement sur les modalités et le budget à consacrer à la rupture du contrat (pièce 3 du dossier de M. V.).

Par courriel du 15 octobre 2024, M. B. a confirmé qu'il n'a jamais été dans l'intention de la SA E. de licencier M. V. mais uniquement de mettre fin au contrat de commun accord. Il a également précisé que la rupture a été discutée à la demande de M. V. et que les conséquences de ce mode de rupture lui ont été expliquées lors de l'entretien du 8 octobre.

Par courriel du 17 octobre 2024, M. V., par l'intermédiaire de son conseil, a indiqué son refus de signer la convention de rupture de commun accord et a sollicité que son abonnement téléphonique et ses accès à internet soient rétablis.

Par courriel du 17 octobre 2024, M. B. a indiqué que l'abonnement téléphonique allait être réactivé mais que les accès professionnels ne seraient rétablis qu'en cas de reprise du travail.

Par courriel du 12 novembre 2024, M. V. a, par l'intermédiaire de son conseil, précisé que si E. maintenait sa décision de ne pas procéder à son licenciement, moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis d'un montant de 300.000 € bruts, il solliciterait la résolution judiciaire de son contrat de travail avec paiement de l'équivalent de l'indemnité compensatoire de préavis, l'indemnité de stabilité d'emploi fixée par Convention Collective de Travail, ci-après CCT, du 27 mai 2021 ainsi que des dommages et intérêts pour harcèlement moral, absence de gestion des risques psycho-sociaux et rupture abusive.

Par requête reçue au greffe du tribunal du travail de Liège, division Liège, le 20 décembre 2024, M. V. a introduit la présente procédure.

Par sa requête il demande de :

- déclarer son action recevable et fondée ;
- prononcer la résolution judiciaire du contrat conclu entre les parties depuis la date d'introduction de la présente la procédure, aux torts exclusifs de la SA E. ;

- condamner la SA E. au paiement de:
  - 286.118 € bruts, fixée provisionnellement, à titre de dommages et intérêts relatifs à la résolution judiciaire du contrat de travail à majorer des intérêts judiciaires ;
  - 1 € provisionnel à titre de dommage moral à majorer des intérêts judiciaires ;
  - 195.862,63 € bruts à titre d'indemnité de stabilité d'emploi prévue par la CCT du 27 mai 2021 à majorer des intérêts judiciaires ;
- condamner la SA E. au paiement des dépens.

Par ses dernières conclusions du 8 octobre 2025, il demande de:

- prononcer la résolution judiciaire du contrat conclu entre les parties depuis la date d'introduction de la présente procédure, aux torts exclusifs de la SA E. ;
- condamner la SA E. au paiement de:
  - 214.588,50 € fixé provisionnellement, à titre de dommages et intérêts couvrant le dommage matériel, à majorer des intérêts judiciaires ;
  - 71.529,50 € fixé provisionnellement, à titre de dommages et intérêts couvrant le dommage moral, à majorer des intérêts judiciaires ;
  - 195.862,63 € bruts à titre d'indemnité de stabilité d'emploi prévue par la CCT du 27 mai 2021, à majorer des intérêts judiciaires ;
- condamner la SA E. aux dépens liquidés dans son chef à la somme de 11.012,37 € (contribution BAJ : 24 € ; indemnité de procédure : 10.988,37 €).

Le 8 décembre 2025, jour de l'audience de plaidoiries, M. V. était toujours en incapacité de travail.

## **2. Analyse du Tribunal**

### **2.1. Quant à la recevabilité**

Aucun moyen d'irrecevabilité n'a été soulevé.

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délais légaux devant la juridiction compétente.

### **2.2. Quant au fondement**

#### **2.2.1. Quant à la résolution judiciaire du contrat de travail**

##### **A. Position des parties**

**Monsieur V.** sollicite la résolution judiciaire de son contrat de travail aux torts exclusifs de la SA E.. Il soutient que la SA E. a commis des manquements graves dans le cadre de l'exécution du contrat de travail et que ces manquements ont gravement impacté sa santé physique et psychologique avec notamment, pour résultat, une incapacité de travail ayant débuté le 10 octobre 2024 et étant toujours en cours.

M. V. estime que la SA E. a commis plusieurs manquements graves en n'assurant pas une gestion proactive des risques psychosociaux.

En premier lieu, M. V. explique qu'en 2018-2020, il a été confronté à des difficultés interpersonnelles avec M. L., expert-fiscal au sein de la direction Comptabilité, l'ayant conduit à être « au bout du rouleau ». Il soutient ne pas avoir reçu de soutien de la part de sa hiérarchie et avoir été contraint de solutionner lui-même la situation en sollicitant une mobilité interne.

Ensuite, M. V. indique avoir été confronté à une surcharge de travail lors de son arrivée au sein du service Corporate Finance où il a été contraint d'assumer des tâches de M. L., alors en incapacité de longue durée, de se charger de la formation de Mme M., sa remplaçante au sein de la Direction Comptabilité, ainsi que de remplacer Mme M. et Mme D. lors de leur congé de maternité.

Enfin, M. V. soutient avoir été confronté à une surcharge majeure de travail du mois de juin 2023 au mois de juin 2024, après le départ de sa supérieure hiérarchique, Mme D., qui l'a amené à assurer les responsabilités de celle-ci. Cette situation a engendré beaucoup de stress et de pression dans son chef.

M. V. estime par ailleurs que la SA E. a manqué de considération à son égard, notamment compte-tenu de son ancienneté et de son dévouement sans faille.

Il soutient que des manquements graves ont été commis par la SA E. dans le cadre de la gestion « calamiteuse » de la réorganisation du service Corporate Finance. M. V. explique à cet égard n'avoir reçu aucune information, des mois durant, concernant l'avenir du service ainsi que son avenir personnel et ne pas avoir eu d'objectifs pour l'année 2024. Il explique que des tâches importantes lui ont été retirées à partir du mois de mars/avril 2024 et ajoute ne pas avoir été informé de l'ouverture du poste de Chief Corporate Finance, auquel Mme L. a été nommée sans appel à candidature, alors qu'il assumait cette fonction depuis de nombreux mois.

De même, selon M. V., le refus de lui octroyer une promotion est fautif compte-tenu du contexte selon lequel cette promotion était souhaitée et défendue par sa hiérarchie et selon lequel les informations communiquées ont été contradictoires (le caractère acquis de cette promotion lui ayant été confirmé au mois d'avril 2024). Il souligne que la hiérarchie a voulu lui imposer une rétrogradation au mois de septembre 2024.

M. V. estime par ailleurs que la SA E. a commis des manquements graves dans le cadre des discussions relatives à la rupture de son contrat de travail intervenues en septembre et octobre 2024. Il explique que, le 27 septembre 2024, sa supérieure hiérarchique lui a annoncé son licenciement et l'a renvoyé chez lui sans lui donner de tâches. Il précise que Mme L. lui aurait dit qu'il pouvait postuler le poste de chef de service mais qu'il ne l'obtiendrait pas et, en outre, lui aurait demandé de valider la description de ce poste. Lorsqu'il a été convoqué pour un rendez-vous, le 8 octobre 2024, il n'était plus question de licenciement mais de rupture de commun accord. M. V. relève par ailleurs que ses courriels professionnels ont été détruits et ses accès informatiques lui ont été retirés.

Concernant la preuve des manquements graves qu'il impute à la SA E., M. V. soutient que les relevés factuels qu'il a rédigés *in tempore non suspecto* sont constitutifs de présomptions au sens de l'article 8.29 du Code civil. Ils sont probants dans la mesure où ils sont extrêmement détaillés, ont été rédigés avant la procédure et communiqués à la SA E.

M. V. estime que son préjudice est établi en raison des répercussions des agissements de la SA E. sur sa santé physique et psychique. Il soutient que le dommage peut être évalué par référence à l'indemnité compensatoire de préavis.

**La SA E.** soutient n'avoir commis aucune faute justifiant la résolution judiciaire du contrat de travail de M. V.. Elle souligne que M. V. ne l'a aucunement mis en demeure de respecter ses obligations avant

d'introduire la procédure et que les manquements ont été invoqués pour la première fois après le refus de procéder au licenciement de M. V.

Elle estime qu'elle n'a pas failli à ses obligations concernant les risques psychosociaux. Elle précise que M. V. n'a jamais fait état d'une surcharge de travail au cours de son occupation et que l'éventuelle surcharge de travail n'est établie par aucune pièce du dossier.

Elle soutient ne pas avoir commis de manquement dans le cadre de la réorganisation du service Corporate Finance. M. V. ne l'a, à cet égard, jamais interpellée pour lui signaler quelconque problème. Il est normal, dans le cadre d'une réorganisation, de ne pas assigner des objectifs temporairement, ce qui était compris par M. V. qui continuait à exercer sa fonction comme d'habitude. Dans le cadre de la réorganisation, des tâches n'ont pas été retirées à M. V. dans le but de lui refuser une promotion. Certaines tâches lui ont été retirées pour répartir adéquatement les tâches dont il s'occupait temporairement à la suite du départ de Mme D. et dans l'attente de l'aboutissement de la réorganisation.

Concernant le fait que M. V. n'a pas obtenu un upgrade de sa fonction, le SA E. précise qu'un refus de promotion ne peut constituer un manquement dans le chef de l'employeur. La pondération de la fonction de M. V. est justifiée à l'égard d'éléments objectifs et réalisée par une entreprise externe. Elle précise que la promotion n'a jamais été présentée comme acquise à M. V. au mois d'avril 2024.

Lors des réunions des 27 septembre 2024 et 8 octobre 2024, M. V. n'était pas en position de faiblesse. Il était d'ailleurs accompagné d'un représentant syndical le 8 octobre. Il n'était pas question de rétrograder sa fonction mais uniquement de l'informer du fait qu'elle ne pouvait pas être rattachée à la catégorie Band F comme il le souhaitait. Après avoir été informé de l'absence de revalorisation de sa fonction, c'est M. V. lui-même qui est devenu demandeur d'une rupture de son contrat de travail.

En ce qui concerne la suppression des accès professionnels et des courriels de M. V., la SA E. précise qu'il est normal que les accès aient été supprimés car une rupture de commun accord avait été négociée, seule la signature de la convention restait à intervenir. Il est également normal que les accès n'aient pas été rétablis dans la mesure où M. V. est toujours en incapacité de travail. En ce qui concerne les courriels, ceux-ci ont été supprimés par erreur car une demande de réactivation de la boîte mail n'a pas été effectuée suite au refus de M. V. de signer la convention de rupture de commun accord.

La SA E. estime que la charge de la preuve des manquements incombe à M. V. et que le relevé factuel rédigé par ses soins ne constitue pas un mode de preuve valable et suffisant.

La SA E. estime que, la demande de résolution judiciaire n'étant pas fondée, il n'y a pas lieu de la condamner à des dommages et intérêts. En tout état de cause, le comportement de M. V. a contribué à la situation de telle sorte qu'aucune indemnisation n'est due à son égard.

## **B. Dispositions applicables**

- ***Principes en matière de résolution judiciaire***

L'article 32 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail énumère les hypothèses selon lesquelles les contrats de travail prennent fin et précise que cette énumération s'entend « *sans préjudice des modes généraux d'extinction des contrats* ».

Il en découle que le contrat de travail peut être rompu conformément aux modes de rupture prévus par le droit général des obligations, en ce compris la résolution judiciaire.

L'article 5.90 du Code civil encadre le droit à la résolution pour inexécution du contrat :

*« 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.*

*Le contrat peut aussi être résolu, dans des circonstances exceptionnelles, lorsqu'il est manifeste que le débiteur, après avoir été mis en demeure de donner, dans un délai raisonnable, des assurances suffisantes de la bonne exécution de ses obligations, ne s'exécutera pas à l'échéance et que les conséquences de cette inexécution sont suffisamment graves pour le créancier.*

*La résolution résulte d'une décision de justice, de l'application d'une clause résolutoire ou d'une notification du créancier au débiteur, conformément aux articles 5.91 à 5.94.*

*Lorsqu'une réparation complémentaire à la résolution est accordée, elle vise à placer le créancier dans la même situation que si le contrat avait été exécuté ».*

L'article 5.91 du Code civil (anc. art. 1184 anc. C. civ.) encadre l'hypothèse de résolution judiciaire du contrat :

*« La résolution peut être demandée en justice. Le juge peut, selon les circonstances :*

- 1° prononcer la résolution, le cas échéant avec réparation complémentaire du dommage qui n'est pas réparé par la résolution ; ou*
- 2° accorder un délai au débiteur afin de lui permettre d'exécuter ses obligations.*

*Lorsque chacune des parties demande la résolution du contrat aux torts de l'autre, le juge prononce la résolution aux torts réciproques si chacune s'est rendue responsable d'une inexécution justifiant la résolution ».*

Selon l'article 5.231 du Code civil, la résolution du contrat, au titre de sanction de l'inexécution, doit être précédée d'une mise en demeure.

Il découle de la lecture combinée de ces articles qu'une partie à un contrat synallagmatique (c'est-à-dire, un contrat qui engendre des droits et obligations pour chaque partie, comme le contrat de travail) peut solliciter la résolution judiciaire du contrat aux conditions suivantes :

- une inexécution du contrat (un manquement) imputable à une partie ;
- l'inexécution doit être suffisamment grave pour justifier la résolution ;
- une mise en demeure préalable.

Concernant l'exigence de mise en demeure préalable à la résolution du contrat, la demande en justice peut opérer mise en demeure. A cet égard, la Cour de cassation a jugé : *« La mise en demeure précède la demande résolution. Cette mise en demeure peut avoir lieu dans la citation introductive d'instance »* (Cass., 26 décembre 2014, C.14.0168.N, disponible sur juportal.be).

La notion de faute suffisamment grave pour justifier la résolution judiciaire du contrat de travail est plus large que la notion de faute grave constituant un motif grave. Il n'est pas requis que le manquement atteigne le même caractère de gravité que celui exigé pour le motif grave autorisant la rupture sur le champ (C. trav. Liège, 13 mai 2011, *Chron. D.S.*, 2012, p. 26 ; C. trav. Bruxelles, 10 mai 2017, *J.T.T.*, 2017, p. 372).

Par ailleurs, la faute ne doit pas nécessairement avoir été commise intentionnellement (C. trav. Liège, 10 janvier 2007, *J.T.T.*, 2007, p. 204).

L'appréciation du caractère suffisamment grave des manquements invoqués relève de l'appréciation souveraine du juge qui vérifie, en fonction de tous les éléments qui lui sont soumis, si ceux-ci sont suffisamment graves pour justifier la rupture du contrat.

Une action en résolution judiciaire introduite deux ans après les faits, alors que ces faits étaient immédiatement et intégralement connus de l'employeur et seuls quelques éléments nouveaux ont été révélés par la suite, est tardive (C. trav. Liège (sect. Namur), 8 mars 2011, *Chron. D.S.*, 2011, p. 404).

- ***Principes en matière d'obligations de respect***

L'article 16 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail dispose :

*« L'employeur et le travailleur se doivent le respect et des égards mutuels. Ils sont tenus d'assurer et d'observer le respect des convenances et des bonnes mœurs pendant l'exécution du contrat ».*

- ***Principes en matière de bien-être au travail***

En vertu de l'article 5 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, l'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires afin de promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Conformément à l'article 32/2 de la même loi, l'employeur identifie les situations qui peuvent mener à des risques psychosociaux au travail et en détermine et évalue les risques. Il tient compte notamment des situations qui peuvent mener au stress au travail, à la violence et au harcèlement moral ou sexuel au travail.

L'article 32/2, §2, de la loi prévoit l'obligation, pour l'employeur, de prendre les mesures de prévention nécessaires pour prévenir les situations pouvant mener aux risques psychosociaux au travail.

Par ailleurs, le Code du bien-être au travail prévoit, en son Livre 1<sup>er</sup>, Titre 3, les différentes procédures à mettre en place dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux au travail.

- ***Principes en matière de preuve***

Conformément à l'article 8.4, al. 1<sup>er</sup> du Code civil : *« Celui qui veut faire valoir une prétention en justice doit prouver les actes juridiques ou faits qui la fondent ».*

L'article 870 du Code judiciaire confirme : *« Chacune des parties a la charge de prouver les faits qu'elle allègue ».*

Il en découle que la charge de la preuve des faits et manquements invoqués pour solliciter la résolution judiciaire du contrat de travail incombe au demandeur de la résolution.

### **C. Application au cas d'espèce**

#### a) **Quant à l'exigence d'une mise en demeure préalable**

La SA E. estime que M. V. aurait dû lui adresser une mise en demeure de respecter ses obligations avant d'introduire la présente procédure. Elle soutient qu'il s'agit d'un préalable obligatoire à la demande de résolution judiciaire d'un contrat permettant, le cas échéant, au débiteur de s'exécuter.

Conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass., 26 décembre 2014, C.14.0168.N, disponible sur juportal.be), le tribunal est d'avis que la requête introductive d'instance vaut mise en demeure. L'absence d'une autre forme de mise en demeure, préalable à l'introduction de l'action en résolution judiciaire, n'empêche pas M. V. de solliciter la résolution judiciaire de son contrat de travail.

Néanmoins, l'absence de mise en demeure préalable pourrait, le cas échéant, avoir une incidence sur l'appréciation de l'existence de manquements dans l'hypothèse et dans la mesure où l'employeur n'aurait aucunement eu connaissance des griefs formulés par le travailleur.

#### b) Quant aux manquements invoqués

Monsieur V. sollicite la résolution judiciaire de son contrat de travail aux torts de la SA E. au motif que celle-ci n'a pas assumé ses obligations en matière de gestion des risques psychosociaux et a manqué de considération à son égard, notamment dans le cadre de la réorganisation du service Corporate Finance et dans le cadre des discussions intervenues aux mois de septembre et octobre 2024.

M. V. résume sa position, en page 7 de ses conclusions de synthèse, comme suit : *« alors qu'il a été impliqué d'une façon exemplaire, pendant près de 30 ans, à son service, la S.A. E. a manqué de la plus élémentaire considération à son égard, avec une surcharge de travail durant plus d'un an, de juin 2023 à juin 2024, puis, particulièrement durant la période allant de mars 2024 à septembre 2024, un important retrait de fonctions et une gestion calamiteuse de son positionnement au sein de l'entreprise conduisant, après l'annonce, lors d'une réunion tenue le 27 septembre 2024, avec la CFO d'E. ainsi que sa cheffe de service, d'un prochain licenciement, à une situation de découragement et de perte de confiance, encore aggravée par des événements ultérieurs tels que l'absence de toute réponse à une proposition de concertation et/ou de rencontre formulée par son conseil en octobre 2024 et à une suppression tout à fait inhabituelle, même vis-à-vis d'un travailleur en incapacité, de tous ses accès informatiques ».*

Il convient d'examiner les différents faits pointés par M. V. comme étant constitutifs de manquements suffisamment graves pour justifier la résolution du contrat de travail.

Lors de cet examen, le tribunal doit se fonder sur des faits, établis par toute voies de droit par les parties, la charge de la preuve reposant sur M. V. Il ne peut être question de se fonder sur des affirmations unilatérales qui ne sont étayées par aucune pièce ni corroborées par aucun autre élément objectif. A cet égard, s'agissant notamment de questions liées aux risques psychosociaux et de manque de respect et d'égards, le tribunal est conscient que, de façon compréhensible, le ressenti et le vécu de chaque partie occupe une place importante.

Cela étant dit, le Tribunal ne remet aucunement en question la souffrance ressentie par M. V. dans le cadre des circonstances l'ayant mené à solliciter la résolution judiciaire de son contrat de travail.

#### 1° L'absence de gestion proactive des risques psychosociaux

- Difficultés rencontrées entre 2018 et 2020 avec M. L.

M. V. reproche à la SA E. de ne pas avoir reçu de soutien de la part de sa hiérarchie lorsqu'il a rencontré des difficultés interpersonnelles avec un collègue de la Direction Comptabilité, M. L., à partir de 2018. Il soutient avoir averti sa hiérarchie des conditions de travail insatisfaisantes l'ayant mené à un point proche du burn-out, et que celle-ci n'aurait pris aucune mesure pour mettre fin à cette situation. M. V. soutient avoir été contraint de remédier à cette situation par lui-même en postulant à un autre poste au sein de l'entreprise pour quitter la Direction Comptabilité.

Le tribunal constate que, si les difficultés entre M. V. et M. L. ne sont pas contestées, M. V. n'établit pas, autrement que par l'exposé des faits rédigé par ses soins, avoir averti son employeur de la situation.

Le tribunal constate également que M. V. n'a pas fait appel au conseiller en prévention pour dénoncer son mal-être et tenter de trouver une solution.

En tout état de cause, Le tribunal relève que ces faits anciens, non démontrés, sont intervenus plus de quatre ans avant l'introduction de la présente procédure de telle sorte qu'ils ne peuvent pas fonder la résolution judiciaire du contrat.

- Surcharge de travail dans le courant de l'année 2022

M. V. soutient que, dans le courant de l'année 2022, il a dû assumer, outre ses propres tâches :

- les tâches de M. L. lorsque celui-ci a été en incapacité de longue durée ;
- la formation de Mme M., engagée pour le remplacer au sein de la Direction Comptabilité ;
- le remplacement de Mme M. pendant son congé de maternité ;
- le remplacement de Mme D. pendant son congé de maternité.

Selon M. V., cette surcharge de travail lui a causé un stress intense.

La SA E. ne conteste pas le fait que M. V. a assumé certaines tâches en remplacement de collègues mais en conteste l'ampleur. D'après la SA E., M. V. a assuré certaines des tâches de ses collègues mais n'a pas assumé le travail de plusieurs personnes à lui seul.

Le tribunal constate que les périodes exactes où M. V. a remplacé certains collègues ne sont pas précisées de telle sorte qu'il n'est pas établi que ces périodes se sont chevauchées et que M. V. aurait été chargé de pallier l'absence de trois personnes au même moment. M. V. ne démontre pas non plus avoir repris seul l'intégralité des tâches des collègues absents. Compte tenu de ces éléments, le tribunal estime que la surcharge de travail est établie mais pas le caractère excessif de celle-ci.

Le tribunal estime par ailleurs que le fait de demander, temporairement, à des collègues de reprendre des tâches de collègues absents relève de la gestion normale d'une entreprise. A défaut d'éléments établissant des circonstances particulières ou une répartition disproportionnée, la surcharge de travail temporaire, dans le cadre du remplacement d'un collègue, ne constitue pas un manquement dans le chef de l'employeur.

En outre, si le tribunal reconnaît le dévouement et la force de travail de M. V., qui ont d'ailleurs été soulignés par sa hiérarchie dans le cadre de ses évaluations annuelles, il ne peut que constater que M. V. n'apporte pas la preuve d'avoir alerté son employeur du stress causé par cette surcharge et du

caractère déraisonnable de celle-ci. Il ne soutient pas non plus avoir fait appel au conseiller en prévention pour dénoncer la situation.

- Surcharge de travail entre le mois de juin 2023 et le mois de juin 2024

M. V. indique qu'à partir du mois de mai 2023, à la suite de la démission de sa supérieure hiérarchique, Mme D., il aurait été contraint de reprendre seul la gestion du service Corporate Finance. Il précise avoir effectué le travail de deux personnes pendant des mois, ce qui a engendré de la pression et du stress dans son chef.

La SA E. reconnaît que M. V. a été chargé, temporairement, d'exécuter certaines tâches relevant de la responsabilité de Mme D. Elle conteste néanmoins que l'intégralité des tâches de Mme D. ait été transférée à M. V.

Le tribunal estime que la surcharge de travail est établie par les éléments du dossier. Cependant, à nouveau, l'importance de la surcharge vantée par M. V., à savoir qu'il gèrait seul le service, n'est pas démontrée autrement que par ses propres allégations.

Au contraire, il ressort d'un courriel envoyé le 3 avril 2024 par Mme S. à Mme J. que certaines tâches autrefois assumées par Mme D. ont été réparties entre Mme S. et M. L. et que d'autres tâches sont réparties sur plusieurs personnes (pièce 6 du dossier de la SA E.). Mme S. indique à cet égard :

*« Comme tu le sais, la place de head of corporate finance est vacante. Elle est actuellement sous la responsabilité hiérarchique de J. [L.] mais les tâches actuellement exécutées sont réparties entre J. [L.] et moi. En l'absence de personne responsable, les tâches ont été redistribuées mais ce n'est pas idéal :*

- *[...]*
  - *Les tâches sont réparties sur des personnes qui ont déjà beaucoup*
  - *Nous avons besoin de support J. [L.] et moi, dans certaines tâches que nous réalisons nous-mêmes*
  - *Nous devons renforcer le suivi avec les investisseurs : auparavant, il était assez réactif, nous souhaiterions que cela soit plus proactif. Nous avons Joris et moi pris le point mais encore une fois, nous le faisons nous-même*
- [...] » (le tribunal souligne).*

Ces éléments permettent de conclure que la surcharge de travail est établie mais pas le caractère excessif de celle-ci.

Par ailleurs, le tribunal constate que M. V. n'apporte pas la preuve d'avoir alerté son employeur quant aux difficultés éventuellement rencontrées. A cet égard, il faut relever que, au mois de janvier 2024, dans le cadre des documents préparatoires à son évaluation annuelle, M. V. ne mentionne aucunement cette surcharge. Au contraire, dans la catégorie « souhaits pour 2024 », il ne sollicite pas une réduction (légitime) de sa charge de travail mais sollicite uniquement une revalorisation de sa fonction au niveau barémique « Band » F (pièce 3 du dossier de la SA E.).

Pour toutes ces raisons, ainsi que pour les raisons développées au point précédent, le tribunal estime que la surcharge de travail établie dans le chef de M. V. n'est pas constitutive d'un manquement justifiant la résolution judiciaire du contrat de travail.

## 2° Le manque de considération à l'égard de M. V. dans le cadre de la réorganisation du service Corporate Finance

- Le retrait de certaines tâches à partir des mois de mars et avril 2024

M. V. soutient qu'à partir du mois de mars 2024, la SA E. lui aurait retiré des tâches importantes qui étaient sous sa responsabilité pour les attribuer à d'autres personnes. Il y voit une manœuvre de la SA E. pour vider sa fonction et justifier le refus de promotion.

Dans ses conclusions de synthèse, M. V. précise que les tâches importantes qui lui ont été retirées relevaient de sa responsabilité « depuis le départ de sa supérieure hiérarchique ». Il faut dès lors comprendre que les tâches retirées étaient des tâches initialement effectuées par Mme D. qui ont été assurées *ad interim* par M. V. après la démission de celle-ci.

Dans ces conditions, et vu la surcharge avérée de travail pesant sur M. V. suite au départ de Mme D., le fait de retirer à M. V. des tâches lui ayant été confiées *ad interim* ne constitue aucunement une atteinte à sa fonction. Au contraire, ces tâches ont été retirées à M. V. pour pallier la surcharge de travail qui devait être temporaire mais qui a duré près d'un an.

A cet égard, le tribunal relève qu'à l'époque, M. V. a lui-même interprété cet allègement comme « *une répartition justifiée du volume de travail et n'y [a] pas vu la volonté de dégrader la nature de [ses] fonctions* ».

La nécessité de revoir la répartition du travail lié au poste de Head Corporate Finance dans l'attente que cette fonction soit pourvue, pour soulager M. V., mais également Mme S. et M. L., ressort également du courriel envoyé le 3 avril 2024 par Mme S. à Mme J.

Par conséquent, le tribunal estime que ces faits ne sont pas constitutifs d'un manquement.

- La nomination de Mme L. au poste de Head Corporate Finance

M. V. reproche à la SA E. d'avoir nommé Mme L. au poste de Head of Corporate Finance sans avoir ouvert le poste à d'autres personnes et sans lui avoir laissé l'opportunité de postuler à celui-ci alors qu'il exerçait la fonction depuis un an. Il décrit cette situation comme étant cavalière et estime qu'il s'agit d'un acte de défiance à son égard.

Comme déjà relevé ci-dessus, il n'est pas établi que M. V. a exercé seul la fonction de Head of Corporate Finance, même *ad interim*, pendant une année. Il n'est pas contesté que M. V. a exercé une partie des tâches relatives à la fonction mais celle-ci a été placée sous la responsabilité de M. L. et de Mme S., qui ont également assumé certaines tâches.

Compte tenu de son investissement et de la reconnaissance de son travail par des évaluations très positives, le tribunal peut comprendre que M. V. aurait souhaité, à tout le moins, être informé de l'ouverture du poste et, le cas échéant, avoir la possibilité de se porter candidat. Il n'en demeure pas moins que M. V. ne démontre pas que la politique de gestion des ressources humaines interne à la SA E. impose une ouverture des places vacantes en interne ainsi qu'une mise en concurrence des candidats.

Dans ces conditions, le tribunal estime que la SA E. disposait d'un libre choix concernant la nomination d'une personne au poste de Head Corporate Finance et n'était pas obligée d'envisager M. V. comme successeur à Mme D. Le fait que M. V. ait assuré certaines tâches relevant de la responsabilité du Head Corporate Finance pendant une année n'est pas une circonstance suffisante pour arriver à une autre conclusion.

Aucune manœuvre malveillante à l'égard de M. V. n'est par ailleurs établie. Il ressort à cet égard du courriel envoyé le 3 avril 2024 par Mme S. à Mme J. que le poste a été proposé à Mme L. sur suggestion de M. L. et Mme S., qui estimaient que celle-ci avait fait preuve des qualités requises pour assumer cette fonction (pièce 6 du dossier de la SA E.). Le fait qu'une autre personne ait été nommée à ce poste ne remet pas en cause la qualité du travail de M. V., ni la reconnaissance de celle-ci par sa hiérarchie, qui l'a toujours évalué de façon (très) positive.

En conclusion, le manquement n'est pas établi.

- L'absence d'informations quant à l'avenir de sa fonction et l'absence d'objectifs pour l'année 2024

M. V. estime que son employeur a adopté un comportement irrespectueux à son égard en ne l'informant pas, pendant plusieurs mois, de l'organisation du service et de son avenir professionnel. Il ajoute que ce comportement a contribué à faire peser sur lui une charge psychosociale excessive. Il épingle en outre être resté sans objectifs pour l'année 2024.

L'affirmation selon laquelle M. V. n'aurait aucunement été informé de l'évolution de la réorganisation du service est contredite par les relevés factuels rédigés par celui-ci et les autres éléments du dossier. Le tribunal relève à cet égard :

- dans le récit produit en pièce 3, M. V. affirme : « *Entre mai 2023 et mai 2024, il m'a régulièrement été dit que la direction réfléchissait à l'organisation du service dont j'ai assuré seul le fonctionnement jusqu'à fin juin début juillet 2024* » ;
- dans le relevé factuel produit en pièce 7, M. V. indique :
  - « *Mai 2023. Je suis tenu au courant pas M. L. (membre du Comité de direction dont je dépends) qui me dit que la restructuration du service corporate finances est à l'étude au comité de direction. Le projet devrait aboutir en juin* » ;
  - « *Juin 2023. Je suis averti que la restructuration du service est reporté après les congés d'été. J'accepte toujours la surcharge de travail* » ;
  - « *Septembre 2023. Je suis averti que la réorganisation du service est reportée au dernier trimestre de 2023* » ;
  - « *Fin juin 2024. La réorganisation du service est publiée* » ;
- par courriel du 13 juillet 2023, M. V. sollicite des informations quant à l'évolution du service et quant à la question de la classification de sa fonction. Ce courriel démontre que M. V. était informé de l'évolution de la réorganisation. Il indique notamment : « *Je suppose que lors de cette réunion vous allez décider, entre-autre, de placer Corporate finances sous la CFO comme tu me l'as déjà fait savoir. [...] Que va-t-il advenir de cet "upgrade" lorsque corporate va passer chez M. ? je pense que M. a pour moi une très bonne considération (tant professionnelle que personnelle) et que C. L. est du même avis. Mais appuieront-elles cet upgrade ? Les missions de Corporate ne vont-elles pas être modifiées ? Qui va reprendre la direction de Corporate ? [...]* » ;
- le jour-même, M. L. précise, par courriel, à M. V. que : « *Les missions de CF vont probablement élargir un peu. Pas encore de décision sur qui va remplacer S.. Je te tiens certainement au courant* ».

Par ailleurs, si le tribunal peut concevoir que l'attente pendant la réorganisation du service ait pu être inconfortable pour M. V., il n'aperçoit pas en quoi son avenir professionnel pouvait être remis en cause. En effet, M. V. avait toujours du travail au sein du service Corporate Finance et il n'a jamais été envisagé qu'il soit écarté de ce service.

Il ressort des éléments du dossier que le seul point d'incertitude concernant la situation professionnelle de M. V. était la question de savoir si sa fonction actuelle de Corporate Finance Senior Officer allait être rattachée à la catégorie « Band F » à la suite de la demande de revalorisation formulée auprès du service des ressources humaines. Ce point litigieux sera examiné au point suivant.

De même, la détermination formelle d'objectifs était suspendue en attente de la finalisation de la restructuration du service, ce qui était compris et accepté par M. V.. En effet, dans le cadre du document préparatoire à son évaluation, au mois de janvier 2024, il indique : « *Objectifs pour 2024 que je me fixe. Ils pourront être définis dès que la nouvelle organisation et les tâches qui vont avec seront connues* ». La restructuration ayant été finalisée à la fin du mois de juin 2024, il n'est pas anormal que les objectifs n'aient pas été fixés dans le cadre des vacances d'été.

Dès lors, le manquement n'est pas établi.

### 3° Le refus de promotion/revalorisation de la fonction

M. V. estime que la SA E. a eu un comportement fautif, eu égard à son ancienneté importante, en refusant une promotion souhaitée et défendue par sa hiérarchie directe, au vu de son engagement sans faille, de sa disponibilité et des responsabilités assumées. Il estime que ce refus, combiné aux annonces contradictoires concernant la promotion, à la communication brutale et à la demande de rétrogradation, est fautif.

Il n'est pas contesté que lors de l'évaluation annuelle portant sur l'année 2022 réalisée en janvier 2023, Mme D. a estimé que la fonction de M. V. pouvait relever de la catégorie « Band F ». Elle indique à cet égard : « *P. effectue du travail de qualité, de niveau supérieur à ce qui est attendu pour une fonction E. Ceci justifie la demande de reclassification en fonction F pour lequel un dossier sera introduit (en attente de la procédure RH)* » (pièce 8 du dossier de M. V.).

A la suite de cet entretien, Mme D. et M. V. ont introduit une demande de reclassification de sa fonction. A cet égard :

- le 24 janvier 2023, M. V. adresse un courriel à Mme J. concernant la reclassification de sa fonction ;
- le 10 février 2023, Mme D. écrit à Mme J. : « *Nous souhaitons reconnaître l'évolution de la fonction de P. depuis son entrée en Corporate Finance, à l'époque en tant que Expert Conseiller 1 – Bande E ; le contenu et la qualité des projets qu'il gère maintenant relèvent de Strategic Project Manager - Bande F. Comment convient-il de procéder ?* » ;
- le 28 avril 2023, Mme D. transmet à Mme J. une description de la fonction de M. V. mise à jour et demande à être tenue au courant de l'évolution de la demande (pièce 9 du dossier de M. V.).

Il n'est pas non plus contesté qu'à la suite du départ de Mme D., M. V. a reçu le soutien de M. L. concernant sa demande de reclassification de sa fonction. Par courriel du 13 juillet 2023, M. L. lui confirme : « *Je t'affirme que je soutiens ton upgrade et que j'ai bien informé notre CFO. Sur le timing, il faut que je discute encore avec elle* ».

Au mois de janvier 2024, dans le cadre de son évaluation annuelle, M. V. a réaffirmé son souhait de voir sa fonction revalorisée : « *Comme nous en avons parlé à plusieurs reprises et avec ton soutien je souhaite voir le contenu de ma fonction adapté à la réalité et le niveau hiérarchique de celle-ci upgradée au niveau F* » (pièce 3 du dossier de la SA E.).

Au mois d'avril 2024, M. V. a transmis à M. L. une description de sa fonction basée sur celle établie par Mme D.. Cette description de fonction a ensuite été transmise, le 22 avril 2024, par M. L. à Mme J. en lui demandant si cette fonction pouvait être pondérée différemment (pièce 8 du dossier de la SA E.).

M. V. soutient qu'au mois d'avril 2024, M. L. lui aurait affirmé de façon explicite que l'upgrade de sa fonction était acquis et qu'il interviendrait avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2024. Cette affirmation est contestée par la SA E..

Le tribunal ne peut que constater que cette affirmation n'est démontrée par aucun élément objectif du dossier et repose uniquement sur les explications unilatérales de M. V.. Au contraire, le courriel envoyé le 24 avril 2024 par M. L. aux ressources humaines tend à démontrer que la revalorisation de la fonction n'était en rien acquise. A cet égard, M. L. demande : « *is het mogelijk deze functie nog eens te laten herwegen* » (trad. libre : « est-il possible de réévaluer cette fonction ? »).

Le descriptif de la fonction de M. V. a ensuite été soumis à la société externe Korn Ferry, chargée de la pondération des fonctions au sein de la SA E.. La fonction de Senior Officer Corporate Finance a été évaluée comme une fonction de catégorie Band E. La SA E. produit l'extrait pertinent du rapport de la société Korn Ferry dans ses conclusions (p. 5).

A cet égard, M. V. reproche à la SA E. de ne pas lui avoir transmis le rapport de Korn Ferry préalablement à l'entretien du 8 octobre 2024. Le tribunal estime que l'absence de transmission de ce rapport n'est pas fautive dans la mesure où les éléments pris en considération par la société Korn Ferry ainsi que les raisons pour lesquelles l'évaluation de sa fonction correspondait à la Band E ont été expliqués à M. V.. Vu que ce rapport est susceptible de contenir des informations sensibles relatives à la rémunération d'autres membres du personnel, la SA E. était fondée à ne pas le diffuser.

Par ailleurs, l'affirmation selon laquelle d'autres documents que ceux préparés par M. V. auraient été soumis à la société Korn Ferry comme base de la réévaluation ne repose sur aucun élément du dossier.

Enfin, M. V. soutient que l'annonce du refus de revaloriser sa fonction a été brutale et que, le 27 septembre 2024, la direction lui a proposé d'être rétrogradé.

Ces affirmations ne sont pas démontrées et reposent uniquement sur les allégations unilatérales de M. V.. Si le tribunal peut concevoir que M. V. ait vécu l'annonce comme étant brutale, un comportement fautif dans le chef de l'employeur n'est pas démontré.

Par ailleurs, les tâches effectuées par M. V. à la suite du départ de Mme D. ont toujours eu vocation à être reprises temporairement, dans l'attente de la nomination d'un nouveau Head Corporate Finance, et dans l'attente de la réorganisation du service. Il ne peut dès lors être question de rétrogradation à l'encontre de M. V.. Il n'est à cet égard pas contesté que si la rémunération de M. V. n'a pas été augmentée, elle n'a aucunement été diminuée et que M. V. n'a perdu aucun avantage dans le cadre de la restructuration.

En conclusion, le tribunal peut comprendre que la durée des discussions relatives à la reclassification de sa fonction (qui ont duré presque un an et demi) et que le soutien témoigné par certains membres de la hiérarchie, d'abord dans le chef de Mme D. puis de M. L., aient pu donner l'impression à M. V. que celle-ci était presque acquise.

Malgré cette considération, le tribunal estime qu'aucun manquement n'est établi dans le chef de la SA E.. La longueur des discussions n'est pas constitutive d'une faute mais s'explique en raison du changement de responsable à la suite de la démission de Mme D. ainsi que par la réorganisation du service et par le recours à un prestataire externe pour analyser la demande.

En conclusion, le manquement n'est pas établi.

#### 4° Les manquements pendant la période de septembre et octobre 2024

- Les réunions des 27 septembre et 8 octobre 2024

M. V. soutient que la SA E. a manqué de considération à son égard lors de la réunion du 27 septembre 2024, en lui proposant une rétrogradation de sa fonction puis, face à son refus, en lui indiquant qu'il serait licencié. Il épingle l'attitude de la société qui serait ensuite revenue sur le licenciement, lors de la réunion du 8 octobre 2024, en lui proposant une rupture de commun accord.

La SA E. conteste avoir été à l'initiative d'un licenciement et/ou une rupture de commun accord du contrat de travail de M. V.. Elle soutient que c'est M. V. qui a demandé la rupture de son contrat de travail après avoir été informé du fait que sa fonction ne serait pas reclassée en Band F et après avoir été déçu que le poste de Head Corporate Finance ne lui ait pas été proposé.

Il ressort des éléments du dossier que c'est M. V. qui a suggéré à la direction de mettre fin à son contrat après avoir exprimé son mal-être. Il explique lui-même, dans son relevé factuel : « *Lors d'une ultime réunion que j'ai sollicitée en urgence le vendredi 27/09, j'ai exprimé mon découragement et suggéré mon licenciement comme seule étape susceptible de succéder au processus de destruction mené par mon employeur à l'encontre de ma carrière* » (pièce 3 du dossier de M. V.).

Sans remettre en cause l'état émotionnel dans lequel M. V. a pu se trouver (légitimement vu l'importance du moment, après une carrière de près de 30 ans au sein de la SA E.) lors de la réunion du 8 octobre 2024, le tribunal ne relève pas de manquement dans le cadre de la négociation de la fin du contrat de M. V..

Il n'est, en effet, nullement établi que la SA E. aurait annoncé à M. V. que celui-ci allait être licencié. Au contraire, lors de la réunion du 8 octobre 2024, il a été dit clairement à M. V. que seule une rupture de commun accord était envisagée.

La SA E. n'a pas mis M. V. dans une position de faiblesse et lui a laissé l'opportunité de prendre sa décision en connaissance de cause. A cet égard, le Tribunal relève les éléments suivants :

- lors de la réunion du 8 octobre 2024, M. V. était accompagné de M. T., représentant syndical ;
- M. V. indique dans son relevé factuel avoir été informé des conséquences d'une rupture de commun accord : « *M. B. mentionne alors le montant exact de mon préavis (qu'il avait donc déjà calculé) et annonce qu'il ajoute une somme pour arrondir mon préavis à 300Ke. Il me dit que j'aurais peut-être un peu de soucis avec le chômage à la fin de la période de préavis (la mention de cette difficulté avec le chômage m'a été rappelée par la suite par mon délégué syndical)* » (pièce 7 du dossier de M. V.) ;
- le projet de convention de rupture de commun accord a été adressé à M. V. mais également à son conseil (pièce 2 du dossier de la SA E.).

Le jour-même de la réunion du 8 octobre 2024, M. V. a pris, d'initiative, contact avec Mme S. pour fixer les modalités de la rupture convenue. Il confirme explicitement qu'il s'agit d'un accord et que les conditions de celui-ci ont été déterminées :

*« Je viens de trouver un accord avec E. pour mettre fin à mon contrat. Peux-tu prendre contact avec Maître Bruyère qui est repris en destinataire de ce mail pour qu'il relise la convention que nous allons signer.*

*Il est prévu*

- 1. Une indemnité de 300.000 € qui se compose de mon préavis et d'un montant supplémentaire. Pour faire l'économie tant pour E. que pour moi, fiscalement est-il possible de qualifier le surplus qui dépasse le préavis légal de dommage moral (pas d'onss pour E. et pas d'impôt pour moi) on est tous gagnant.*
- 2. Il est prévu qu'E. me rédige une lettre de recommandation.*
- 3. Je dois payer le solde de mes assurances encore ouvert (décimalisation) (négligeable)*
- 4. J'ai demandé de fixer le rendez-vous pour signer les documents un lundi (soit le 14/10 soit le 28 car le 21 je ne suis pas en Belgique, mon épouse et avions réserver une semaine de vacances depuis longtemps. La rupture prend effet aujourd'hui.*
- 5. Je suis dispensé de prestations jusqu'à la signature des documents et le préavis ne sera pas presté.*
- 6. Aucun impact sur le capital de mon assurance groupe autre que le contrat est réduit jusqu'à ma pension.*
- 7. Je restitue le véhicule le jour de la signature des documents.*
- 8. Je mets dès aujourd'hui un « auto reply » signalant que la boîte mail n'est plus relevée*
- 9. E. me remettre le contenu de mon « one drive » fichiers personnels le jour de la signature soit sous clé usb ou sous une autre forme*
- 10. Le jour de la signature, je demande l'autorisation d'envoyer le mail suivant à mes collègues « Chers et Chères collègues, je quitte E. ce jour après 29 année de bon et loyaux services. Je vous souhaite tout le meilleur du monde pour la suite. Si vous souhaitez me joindre je garde le même numéro de téléphone.*

*@Maître B.*

*Madame S. va prendre contact avec vous. Pourriez-vous relire le document qui atteste de la rupture de contrat. Il s'agit d'un accord commun.*

*[...] (sic. ; le Tribunal souligne) » (pièce 2 du dossier de M. V.).*

Ce n'est que le 13 octobre 2024, par l'intermédiaire de son conseil, que M. V. a précisé que les modalités de la rupture de commun accord ne lui convenaient pas au motif qu'elles porteraient préjudice à ses éventuels droits sociaux. Il sollicite son licenciement (pièce 3 du dossier de M. V.).

Vu l'ensemble de ces éléments, le tribunal estime que la SA E. a agi de façon loyale et correcte vis-à-vis de M. V. dans le cadre de la négociation de la fin de son contrat intervenue à sa demande. En effet, la SA E. avait tenu compte de l'ancienneté et de la loyauté de M. V. envers la société en lui proposant une indemnité de rupture généreuse et supérieure au montant d'une éventuelle indemnité compensatoire de préavis.

- La demande de Mme L. concernant les descriptifs des fonctions de Head Corporate Officer et de Corporate Officer

M. V. estime que le fait que Mme L. lui ait demandé de valider deux descriptifs de fonction en vue de la publication d'offres d'emploi (Head Corporate Finance et Corporate Officer) a contribué à accroître sa déstabilisation professionnelle et constitue un manquement grave.

M. V. relève par ailleurs que Mme L. ne lui avait pas demandé de valider la description de sa propre fonction, qu'elle n'aurait pas pris la peine d'établir.

Les descriptions de fonction que Mme L. a soumis à M. V. ont mené à la publication d'offres d'emploi (pièces 10 et 11 du dossier de M. V.). Il est dès lors normal que Mme L. n'ait pas soumis à M. V. une description de son propre poste, celui-ci n'étant pas vacant et aucune offre d'emploi pour ce poste n'ayant été publiée. Par ailleurs, la description de la fonction de M. V. avait déjà été rédigée par ses propres soins et avait déjà été transmise à la hiérarchie (notamment à M. L. dans le cadre de la demande de revalorisation de la fonction).

L'intention malveillante que M. V. prête à Mme L. ainsi que le manquement reproché ne sont pas établis.

- La suppression des accès professionnels et des courriels professionnels

M. V. soutient que la SA E. a commis une faute en supprimant ses accès professionnels, son accès au One Drive et ses courriels dès le mois d'octobre 2024, ce qui l'a empêché d'étayer son dossier.

Concernant la suppression des accès professionnels de M. V. aux plateformes de la SA E., le tribunal estime que celle-ci n'est pas anormale dans la mesure où, lors de la réunion du 8 octobre 2024, les parties étaient parvenues à un accord quant à la rupture de commun accord du contrat de travail de M. V. et que celui-ci était dispensé de service pendant la finalisation de la convention. Il n'est également pas anormal que les accès n'aient pas été rétablis par la suite dans la mesure où M. V. est en incapacité de travail depuis lors.

Concernant l'accès à l'espace One Drive sur lequel M. V. conservait des documents privés, une réunion a été organisée le 2 octobre 2025 pour permettre à M. V. d'accéder à cet espace de stockage et de récupérer ses documents et données. Il n'y a dès lors pas de manquement.

Enfin, en ce qui concerne les courriels professionnels de M. V., la SA E. indique que ceux-ci ont été supprimés par erreur. Ce n'est que le 2 octobre 2025, lorsque M. V. a consulté son espace One Drive, que la suppression de sa boîte mail a été constatée. Pour sauvegarder les courriels professionnels de M. V., le service IT d'E. aurait dû, après que M. V. ait refusé de signer la convention de rupture de commun accord, introduire une demande de réactivation. En l'absence de telle demande, les courriels ont été supprimés automatiquement après trois mois.

Le tribunal estime qu'en ne faisant pas le nécessaire pour sauvegarder les courriels professionnels de M. V., qui est toujours au service de la SA E. bien qu'en incapacité de travail, la SA E. a commis une faute par négligence. Cependant, le tribunal estime que cette faute n'est pas suffisamment grave pour justifier la résolution judiciaire du contrat aux torts de la SA E.

### Conclusion

Sur la base de l'ensemble des éléments développés ci-avant, le tribunal estime que M. V. n'apporte pas la preuve de manquement(s) suffisamment grave(s) pour justifier la résolution judiciaire de son

contrat de travail aux torts de la SA E.. Le tribunal ne fera dès lors pas droit à la demande de résolution du contrat.

En conséquence, la demande de dommages et intérêts formulée par M. V. n'est pas fondée.

### **2.2.2. Quant à l'indemnité de stabilité d'emploi prévue par la CCT du 27 mai 2021**

La CCT du 27 mai 2021 relative à la localisation des activités, à la sécurité de l'emploi, à la mobilité et à la procédure à respecter en cas de licenciement a pour objet de garantir l'emploi et le statut des membres du personnel de la SA E. et, notamment, de déterminer les modalités à respecter en cas de licenciement individuel non motivé pour des raisons économiques ou techniques ainsi que de déterminer les sanctions applicables à l'employeur en cas de violation de la convention.

L'article 4 de la CCT prévoit que toute rupture unilatérale du contrat par l'employeur, fondée sur des motifs autres que ceux repris à l'article 3 est sanctionnée par le paiement immédiat d'une indemnité complémentaire calculée en fonction de l'ancienneté du travailleur.

En l'espèce, indépendamment de la question de savoir si la sanction prévue par l'article 4 de la CCT est applicable en cas de résolution judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur, la demande de M. V. doit être déclarée non fondée, le tribunal n'ayant pas fait droit à sa demande de résolution judiciaire.

### **3. Les dépens**

Il y a lieu de condamner M. V. aux dépens, conformément à l'article 1017, alinéa 1<sup>er</sup>, du Code judiciaire.

Concernant l'indemnité de procédure, les deux parties l'ont liquidée, à juste titre, au montant de base de 10.988,37 € applicable pour les demandes d'une valeur comprise entre 250.000,01 € et 500.000 €, comme c'est le cas en l'espèce.

Il y a donc lieu de condamner M. V. à payer à la SA E. la somme de 10.988,37 € à titre d'indemnité de procédure.

En application de l'article 4, § 2, alinéa 3, de la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, sauf si la partie succombante bénéficie de l'aide juridique de deuxième ligne ou de l'assistance judiciaire, la juridiction liquide le montant de la contribution au fonds dans la décision définitive qui prononce la condamnation aux dépens.

Il convient de délaisser à M. V. la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

### **4. La décision du tribunal**

**PAR CES MOTIFS  
LE TRIBUNAL,**

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

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement,

Reçoit le recours et le dit non fondé,

Déboute M. V. de ses demandes.

Condamne M. V. à payer à la SA E. la somme de 10.988,37 € à titre d'indemnité de procédure et lui délaisse la somme de 24 € payée à titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

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

T. S., Juge, président la chambre,

M. M., Juge social employeur,

K. B., Juge social employé,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **12/01/2026**

**par T. S.**, Juge, président la chambre, assistée de **M. M.**, **Greffier assumé en application de l'Art.329 du C.J.**,

**Le Président, le Juge social et le Greffier,**

M. K. s'étant trouvé dans l'impossibilité de signer (article 785CJ)