



Expédition

Numéro du répertoire

2026 /

Date du prononcé

3 février 2026

Numéro du rôle

2022/AB/763

Décision dont appel
tribunal du travail francophone de
Bruxelles
13 juin 2022
21/585/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail - employé
Arrêt contradictoire
Définitif

Monsieur R B, NRN
domicilié à

**partie appelante au principal,
partie intimée sur incident,**

présent en personne,
ayant pour conseil et comparaissant par Maître , avocat à

contre

La S.A. A, BCE
dont le siège est établi à

**partie intimée au principal,
partie appelante sur incident,**

ayant pour conseils Maître et Maître , avocats à , et comparaissant par Maître
, avocate.

*

*

*

1. La procédure devant la Cour du travail

1.

La Cour a pris connaissance des pièces de la procédure, en particulier :

- le jugement dont appel, prononcé le 13 juin 2022 par la 2^e chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles (RG 21/585/A),
- la requête d'appel reçue le 21 novembre 2022 au greffe de la Cour,
- les conclusions déposées par la s.a. A les 4 avril 2023, 6 novembre 2023 et 5 avril 2024,
- les conclusions déposées par Monsieur R B les 4 août 2023 et 4 janvier 2024,
- les dossiers de pièces déposés par les parties.

2.

Les parties ont comparu et été entendues à l'A ence publique du 6 janvier 2026.

Elles n'ont pas pu être conciliées.

La cause a été plaidée et ensuite prise en délibéré lors de cette A ence.

3.

La Cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

2. Les demandes originales et le jugement dont appel

2.1. Les demandes originales

4.

Par une requête déposée au greffe du Tribunal du travail francophone de Bruxelles le 17 février 2021, Monsieur R B a introduit la procédure à l'encontre de la s.a. A.

Au terme de ses conclusions additionnelles et de synthèse déposées devant le Tribunal le 20 janvier 2022, il formulait les demandes suivantes :

« Déclarer l'action du concluant recevable et fondée.

Condamner la partie défenderesse à verser au concluant la somme de 125.869,44 € équivalente à 2 ans de rémunération à titre d'indemnité de licenciement en application de l'article 10 de la loi du 20 décembre 2002, majorée des intérêts judiciaires au taux légal à compter du 27 août 2020.

Condamner la défenderesse à verser au concluant la somme de 31.347,36 € à titre d'indemnité complémentaire pour non-respect de la législation réglementant la prévention des risques psychosociaux au travail, majorée des intérêts judiciaires au taux légal à compter du 27 août 2020.

Condamner la défenderesse aux frais et dépens de l'instance liquidés comme suit :

- *Frais de requête : 20,00 €*
- *Indemnité de procédure : 6.500,00 €*

TOTAL : 6.520,00 €

Déclarer le jugement à intervenir exécutoire par provision, nonobstant tout recours ».

5.

Au terme de ses conclusions de synthèse déposées devant le Tribunal le 7 mars 2022, la s.a. A formulait le dispositif suivant :

« A titre principal

- *Déclarer les demandes de Monsieur B non fondées ;*
- *L'en débouter intégralement ;*
- *Condamner Monsieur B à l'indemnité de procédure fixée à son montant de base, soit 6.500 EUR*

A titre subsidiaire

- *Si le Tribunal de céans devait condamner la concluyente au paiement d'une quelconque somme à Monsieur B à titre d'indemnité de protection en vertu de la loi du 2 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention, quod certes non, condamner Monsieur B au paiement de dommages et intérêts d'un montant équivalent au coût patronal de toute somme à laquelle le tribunal condamnerait la concluyente, soit l'équivalent du préjudice subi par la concluyente en raison du comportement abusif de Monsieur B ;*
- *Compenser les dépens ;*
- *Ne pas accorder l'exécution provisoire*

A titre infiniment subsidiaire

Si le tribunal ne faisait pas droit à la demande de ne pas déclarer le jugement à intervenir exécutoire par provision, autoriser A à consigner à la Caisse des dépôts et consignations, conformément aux dispositions du Code judiciaire, les sommes auxquelles A serait, le cas échéant, condamnée ».

2.2. Le jugement dont appel

6.

Par jugement du 13 juin 2022, la 2^e chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles, statuant contradictoirement, a décidé ce qui suit :

« Déclare la demande principale introduite par Monsieur R B recevable et fondée,

En conséquence, condamner la SA A à lui payer la somme de 125.869,44 €, majorée des intérêts moratoires et judiciaires aux taux légaux depuis le 27 août 2020,

Déboute Monsieur R B du surplus de ses demandes,

Déclare la demande reconventionnelle de la SA A recevable et fondée,

Condamne Monsieur B à payer à la SA A des dommages et intérêts d'un montant équivalent au coût patronal de la somme de 125.869,44 € au paiement duquel la SA A a été condamnée ci-dessus en sa faveur, à majorer des intérêts moratoires et judiciaires aux taux légaux depuis la date du paiement,

Condamne chacune des parties à la moitié des dépens et les compense entre elles ».

3. Les demandes en appel

7.

Par sa requête d'appel reçue au greffe de la Cour le 21 novembre 2022, Monsieur R B demande la réformation du jugement entrepris.

Au terme de ses conclusions additionnelles d'appel déposées le 4 janvier 2024, il demande à la Cour de :

«

- *Dire l'appel recevable et fondé ;*
- *A titre principal : réformer partiellement le jugement dont appel et, émendant et faisant ce que le premier juge eut du faire :*

- *Déclarer la demande de Monsieur R B entièrement fondée ;*
 - *Ce faisant :*
 - *Confirmer la condamnation de la SA A à lui verser la somme de 125.869,44 EUR, à majorer des intérêts compensatoires au taux et judiciaires à compter du 27 août 2020, à titre d'indemnité de protection en vertu de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention ;*
 - *condamner la SA A à lui verser la somme de 31.467,36 EUR à titre d'indemnité complémentaire pour non-respect de la législation réglementant la prévention des risques psychosociaux au travail, majorée des intérêts compensatoires et judiciaires au taux légal à compter du 27 août 2020 ;*
 - *Déclarer la demande reconventionnelle de la SA A non fondée ;*
 - *L'en débouter ;*
 - *Condamner la SA A aux entiers frais et dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure au montant de base, liquidés comme suit :*
 - *Contribution au fond d'aide juridique de deuxième ligne (requête introductive d'instance) : 20 EUR ;*
 - *Indemnité de procédure devant le Tribunal du travail : 7.500 EUR ;*
 - *Indemnité de procédure devant la Cour du travail : 7.500 EUR ;*
- *A titre subsidiaire :*
- *Si par impossible, la demande reconventionnelle d'A devait être déclarée fondée, limiter, en tout état de cause, les dommages et intérêts auxquels Monsieur B serait condamné à un montant équivalent au coût net de toute somme à laquelle la Cour de céans condamnerait A ;*
 - *Compenser les dépens ».*

8.

Par ses conclusions principales d'appel déposées le 4 avril 2023, la s.a. A introduit un appel incident contre le jugement entrepris.

Au terme de ses conclusions de synthèse d'appel déposées le 5 avril 2024, la s.a. A formule le dispositif suivant :

« A titre principal

- *réformer le jugement a quo en ce qu'il a déclaré recevable et fondée la demande principale introduite par Monsieur B visant à obtenir le paiement d'une indemnité*

de protection en vertu de la loi du 2 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention ;

- *par conséquent, réformer le jugement a quo en ce qu'il a déclaré recevable et fondée la demande reconventionnelle d'A visant à obtenir le paiement de dommages et intérêts d'un montant équivalent au coût patronal de la somme à laquelle A a été condamnée ;*
- *confirmer le jugement a quo en ce qu'il a débouté Monsieur B de sa demande visant à obtenir le paiement d'une indemnité en vertu de la loi du 10 avril 2014 relative aux risques psychosociaux au travail ;*
- *par conséquent, débouter Monsieur B de l'intégralité de ses demandes ;*
- *condamner Monsieur B aux entiers frais et dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure liquidées au montant de base, soit respectivement 6.500 EUR et 7.500 EUR.*

A titre subsidiaire

- *Confirmer intégralement le jugement a quo ;*
- *Par conséquent, condamner Monsieur B au paiement de dommages et intérêts d'un montant équivalent au coût patronal de toute somme à laquelle la Cour de céans condamnerait la concluante, soit l'équivalent du préjudice subi par la concluante en raison du comportement abusif de Monsieur B ;*
- *Compenser les dépens ».*

4. Les faits

Les principaux faits *pertinents* de la cause, tels qu'ils ressortent des pièces et des écrits de procédure, ainsi que des explications données à l'A en ce du 6 janvier 2026, peuvent être résumés comme suit.

9.

Monsieur R B est entré au service de la s.a. A le 4 juin 2018 dans le cadre d'un contrat de travail d'employé à durée indéterminée, en vue d'exercer la fonction de conseiller en prévention niveau 1¹.

Les parties s'accordent pour dire que la relation de travail s'est très rapidement détériorée, dès le mois de juin 2018.

L'élément déclencheur, selon les déclarations concordantes des parties, réside dans un incident relatif à une bouteille s'apparentant à une bouteille de champagne que Monsieur P D, collègue conseiller en prévention de Monsieur R B, avait placée sur son bureau. Monsieur B a fait savoir à Monsieur D qu'il estimait que la présence de cette bouteille sur le lieu de travail était inappropriée, d'autant plus sur le bureau d'un conseiller en prévention chargé, notamment, de la prévention de l'alcool sur le lieu de travail. Monsieur D a refusé de retirer cette bouteille et a répondu en tenant des propos déplacés. Monsieur B a rapporté l'incident à son supérieur hiérarchique, Monsieur W V, qui en a ri.

Les parties ne produisent pas de pièces portant sur le déroulement des relations de travail entre juillet 2018 et juillet 2019.

Il ressort cependant de leurs écrits et explications que les relations au sein de l'équipe de prévention ont continué à se détériorer. Des mails échangés les 21 et 22 août 2019 entre Monsieur R B et Monsieur W V attestent d'une incompréhension réciproque portant notamment sur l'organisation du service de prévention, sur la formation des nouveaux collaborateurs, sur la ligne hiérarchique et sur l'emplacement du bureau de Monsieur B². Ces incompréhensions se poursuivent dans des mails échangés du 27 août au 2 septembre 2019³. Par un mail du 2 septembre 2019, Monsieur R B refuse notamment une invitation de son supérieur hiérarchique à une réunion pour discuter des problèmes⁴. Ces tensions persistent dans des mails échangés les 4 et 5 septembre 2019⁵.

¹ Pièce 1 du dossier de M. B.

² Pièces 2 à 6 du dossier de M. B.

³ Pièces 9 à 12 du dossier de M. B.

⁴ Pièce 12 du dossier de M. B.

⁵ Pièces 14 à 18 du dossier de M. B.

Au début du mois de septembre 2019, Monsieur W V rapporte à ses supérieurs les difficultés qu'il rencontre avec Monsieur R B ⁶.

Quelques jours plus tard, c'est le conseiller en prévention - médecin du travail qui rapporte des menaces de violence physique qui auraient été proférées par Monsieur R B à l'égard d'un de ses collègues⁷.

Les parties s'accordent sur le fait que, entre-temps, la bouteille de champagne litigieuse a été retirée du bureau de Monsieur D.

10.

Estimant que la détérioration des relations de travail s'étendait désormais à l'ensemble du service, Monsieur E P , directeur général des ressources humaines au sein de la s.a. A, introduit le 9 septembre 2019 une demande d'intervention psychosociale à caractère collectif auprès du service externe de prévention X⁸.

Le 11 septembre 2019, Monsieur R B introduit auprès du même service X une demande formelle d'intervention pour faits de violence, harcèlement moral ou sexuel au travail conformément à l'arrêté royal du 10 avril 2014 relatif aux risques psychosociaux au travail⁹.

Le 18 novembre 2019, Monsieur P S, conseiller en prévention aspects psychosociaux d'X, communique à la s.a. A son rapport d'intervention à la suite de la demande d'intervention à caractère collectif¹⁰. Ce rapport parle d'hyperconflit au sein du service de prévention d'A.

Des tensions sont documentées quant à la fixation d'un entretien d'évaluation au début du mois de février 2020, Monsieur R B estimant qu'il ne peut être évalué « en toute impartialité » par Monsieur W V compte tenu des procédures en cours auprès d'X¹¹.

À partir du 6 février 2020, Monsieur R B est en incapacité de travail¹².

Le 18 février 2020, Madame C M , conseillère en prévention aspects psychosociaux d'X, rend son rapport sur la demande d'intervention psychosociale formelle introduite par Monsieur R B ¹³.

⁶ Pièce 1 du dossier d'A .

⁷ Pièce 2 du dossier d'A .

⁸ Pièce 3 du dossier d'A .

⁹ Pièce 20 du dossier de M. B.

¹⁰ Pièce 3 bis du dossier d'A .

¹¹ Pièce 35 du dossier de M. B.

¹² Pièce 36 du dossier de M. B.

¹³ Pièce 40 du dossier de M. B.

11.

Par courrier recommandé du 17 mars 2020, la s.a. A notifie à Monsieur R B son intention de procéder à son licenciement, et ce conformément à la procédure prévue à l'article 5 de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention¹⁴.

Par courriers recommandés du même jour, la s.a. A porte cette intention à la connaissance de chacun des membres de son comité pour la prévention et la protection au travail¹⁵ (ci-après « CPPT »).

Le 19 mars 2020, Monsieur R B reprend le travail. Le médecin du travail préconise du télétravail jusqu'au 3 avril 2020¹⁶.

Par mail du 17 avril 2020, la s.a. A informe Monsieur R B des mesures qu'elle met en place à la suite du rapport de la conseillère en prévention aspects psychosociaux¹⁷.

Lors de sa réunion du 14 mai 2020, le CPPT ne donne pas son accord sur le licenciement de Monsieur R B¹⁸.

Des tensions apparaissent encore dans des mails adressés par Monsieur R B les 27 et 29 mai 2020¹⁹.

Le 5 juin 2020, la s.a. A adresse un avertissement à Monsieur R B²⁰.

Le 10 juin 2020, Monsieur R B envoie un mail litigieux au CEO d'A , en mettant en copie Monsieur T, conseiller désigné par le Gouvernement américain pour contrôler le respect de Compliance & Integrity dans tout le groupe Y²¹.

Le 16 juin 2020, la s.a. A adresse un nouvel avertissement à Monsieur R B²².

Du 29 juin au 17 août 2020, Monsieur R B est en incapacité de travail²³.

Entre-temps, le 6 juillet 2020, le fonctionnaire du Contrôle du bien-être au travail de la direction régionale de Bruxelles procède à la conciliation prévue par l'article 7, § 2, de la loi du 20 décembre 2002 précitée. Au terme de celle-ci, le fonctionnaire constate que

¹⁴ Pièce 42 du dossier de M. B.

¹⁵ Pièce 7 du dossier d'A .

¹⁶ Pièce 8 du dossier d'A .

¹⁷ Pièce 44 du dossier de M. B.

¹⁸ Pièce 47 du dossier de M. B.

¹⁹ Pièces 9 bis et 10 du dossier d'A .

²⁰ Pièce 11 du dossier d'A .

²¹ Pièce 12 du dossier d'A .

²² Pièce 13 du dossier d'A .

²³ Pièces 55 et 56 du dossier de M. B.

« l'ensemble du débat n'a pas pu réunir un accord unanime sur l'écartement du conseiller en prévention » et conclut :

« La majorité ne souhaitent pas l'écartement de Monsieur B de sa fonction de conseiller en prévention. Bien que les éléments recueillis lors de cette conciliation ne m'ont pas convaincu du bien-fondé de ce souhait je suis d'avis que ne pas se rallier à la majorité ne sert pas l'intérêt de la mission d'un organe de concertation »²⁴.

Par courrier recommandé du 27 août 2020, la s.a. A notifie à Monsieur R B son licenciement moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 12 semaines de rémunération. Par ce même courrier, la s.a. A indique :

« Compte tenu de votre statut en tant que conseiller en prévention, vous pouvez prétendre à une indemnité de protection correspondant à deux années de rémunération. Cette indemnité se calcule en fonction du temps que vous prestiez en tant que conseiller en prévention. Étant donné que, depuis des mois, vous n'effectuez aucune tâche en tant que conseiller en prévention, le pourcentage de votre temps de travail consacré à cette fonction est de 0 %. Par conséquent, l'indemnité de protection correspond également à 0 EUR »²⁵.

Par courrier recommandé du 28 août 2020, Monsieur R B sollicite sa réintégration « dans le cadre de la gestion de la demande d'intervention psychosociale formelle pour des faits de violence et/ou de harcèlement au travail que j'ai introduite en date du 11 septembre 2019 »²⁶.

Par courrier recommandé du 17 septembre 2020, la s.a. A refuse de faire droit à cette demande de réintégration²⁷.

Par courrier recommandé du 22 octobre 2020, le conseil de Monsieur R B réclame le paiement d'une indemnité équivalente à 2 ans et 6 mois de rémunération, sur la base de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention et de la réglementation relative à la prévention des risques psychosociaux au travail²⁸.

Par courrier du 20 novembre 2020, les conseils de la s.a. A s'opposent à cette demande²⁹.

Par requête du 17 février 2021, Monsieur R B introduit la présente procédure judiciaire auprès du Tribunal du travail francophone de Bruxelles.

²⁴ Pièce 48 du dossier de M. B et pièce 7 bis du dossier d'A .

²⁵ Pièce 49 du dossier de M. B

²⁶ Pièce 50 du dossier de M. B.

²⁷ Pièce 51 du dossier de M. B.

²⁸ Pièce 53 du dossier de M. B.

²⁹ Pièce 14 du dossier d'A .

5. L'examen de la contestation par la Cour du travail

5.1. Sur la recevabilité des appels principal et incident

12.

S'agissant de la recevabilité de l'appel principal, il ne résulte d'aucun élément du dossier que le jugement attaqué aurait été signifié, ce qui aurait fait courir le délai d'appel prévu par l'article 1051 du Code judiciaire.

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

L'appel principal est recevable.

13.

Quant à l'appel incident formé par la s.a. A dans ses premières conclusions d'appel déposées le 4 avril 2023, il répond aux conditions prescrites par l'article 1054 du Code judiciaire.

L'appel incident est recevable.

5.2. Sur le fond

5.2.1. L'indemnité de protection du conseiller en prévention

5.2.1.1. En droit : cadre légal

14.

Les articles 5 à 9 de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention organisent une procédure spéciale à suivre pour l'employeur qui entend licencier un conseiller en prévention.

Lorsque l'employeur ne respecte pas les procédures prescrites en vertu de cette loi, l'article 10 de la loi prévoit que l'employeur est tenu de payer au conseiller en prévention une indemnité en raison de la rupture du contrat de travail. L'article 10, alinéas 2 à 5, fixe le mode de calcul de cette indemnité :

« Cette indemnité est égale à la rémunération normale ou aux honoraires normaux en cours correspondant à une période de :

1° deux ans lorsque le conseiller en prévention compte moins de 15 années de prestations en cette qualité ;

2° trois ans lorsque le conseiller en prévention compte 15 années de prestations ou plus en cette qualité.

Ces années de prestation se calculent en fonction du nombre d'années civiles pendant lesquelles le conseiller en prévention a exercé sa fonction auprès de l'employeur, s'il s'agit d'un service interne pour la prévention et la protection au travail ou en fonction du nombre d'années civiles pendant lesquelles le conseiller en prévention a été attaché à un service externe pour la prévention et la protection au travail, s'il s'agit d'un tel service externe.

Si le conseiller en prévention exerce, outre cette fonction, une autre fonction auprès de l'employeur, la rémunération normale qui sert de base au calcul de l'indemnité est égale à la partie de la rémunération normale de la fonction de conseiller en prévention qui correspond à la durée pendant laquelle l'intéressé a exercé des prestations en tant que conseiller en prévention auprès de l'employeur.

L'indemnité visée à l'alinéa 2 ne peut pas être cumulée avec d'autres indemnités spécifiques de protection contre le licenciement, fixées en application d'autres lois et arrêtés relatifs à la relation de travail ».

5.2.1.2. En fait : application en l'espèce

15.

En l'espèce, la s.a. A ne conteste pas le fait qu'elle n'a pas respecté la procédure de licenciement prévue par la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention.

Concrètement, la s.a. A a entamé la procédure de licenciement légale :

- le 17 mars 2020, la s.a. A a notifié son intention de licencier à Monsieur R B et a demandé l'avis des membres du CPPT, conformément à l'article 5 de la loi du 20 décembre 2002 ;
- faute d'avis favorable au licenciement de la part du CPPT, la s.a. A a saisi le fonctionnaire chargé du contrôle du bien-être au travail, conformément à l'article 7, § 2, de la loi. Aucune conciliation n'est intervenue.

Pour des motifs qui demeurent inexpliqués, la s.a. A n'a pas poursuivi la procédure légale, qui prévoit la saisine du tribunal du travail en vue de faire reconnaître « *que les motifs invoqués par l'employeur sont étrangers à l'indépendance du conseiller en prévention ou que les motifs d'incompétence invoqués sont prouvés* »³⁰.

³⁰ Art. 9 de la loi du 20 décembre 2002.

Le 27 août 2020, la s.a. A a licencié Monsieur R B sans avoir sollicité l'autorisation préalable d'une juridiction du travail.

Ce fait n'est pas contesté.

16.

L'article 10, alinéa 1^{er}, de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention est clair et ne souffre pas d'exception : l'employeur qui ne respecte pas les procédures prescrites par la loi est tenu de payer au conseiller en prévention une indemnité en raison de la rupture du contrat de travail.

La s.a. A est consciente de son obligation de payer cette indemnité depuis le jour du licenciement puisqu'elle reconnaît d'emblée, dans la lettre de notification du congé, que, compte tenu de son statut de conseiller en prévention, Monsieur R B peut prétendre à une indemnité de protection correspondant à deux années de rémunération.

Le droit de Monsieur R B à l'indemnité de protection de deux ans n'est ni contesté ni contestable en l'espèce.

17.

Par contre, le *quantum* de l'indemnité fait l'objet du débat qui oppose les parties.

La s.a. A soutient que, au moment du licenciement, Monsieur R B n'avait plus effectué aucune tâche en tant que conseiller en prévention depuis des mois et que, par conséquent, le pourcentage de son temps de travail consacré à cette fonction est de 0 %, de sorte que l'indemnité de protection de deux ans s'élèverait à zéro euro, ce que Monsieur R B conteste.

La Cour juge que la thèse de la s.a. A ne peut être suivie pour les motifs suivants :

1) La thèse de la s.a. A n'a pas de fondement légal

Selon l'article 10, alinéa 4, de la loi du 20 décembre 2002, la rémunération qui sert de base au calcul de l'indemnité de protection est calculée proportionnellement à la durée des prestations effectuées en tant que conseiller en prévention « *si le conseiller en prévention exerce, outre cette fonction, une autre fonction auprès de l'employeur* ».

Or, en l'espèce, Monsieur R B a été engagé pour exercer une seule et unique fonction, à savoir celle de conseiller en prévention niveau 1.

La s.a. A ne soutient ni, *a fortiori*, ne prouve que Monsieur R B aurait exercé, outre sa fonction de conseiller en prévention, une autre fonction auprès de son employeur.

Ni l'article 10 ni aucune autre disposition de la loi de 2002 ne prévoient de réduction de l'indemnité de protection proportionnellement à la durée des prestations effectuées en tant que conseiller en prévention dans une autre hypothèse que celle visée par l'alinéa 4 de cette disposition.

La condition requise pour calculer l'indemnité de protection proportionnellement à la durée des prestations effectuées en tant que conseiller en prévention – à savoir l'exercice d'une autre fonction auprès de l'employeur – n'est donc pas rencontrée.

Il y a, par conséquent, lieu de s'en tenir à la règle générale énoncée à l'article 10, alinéa 2, de la loi du 20 décembre 2002 qui prévoit que l'indemnité de protection est égale à la rémunération normale correspondant à une période de deux ans lorsque le conseiller en prévention compte moins de 15 années de prestations en cette qualité.

2) La s.a. A ne prouve pas l'absence totale de prestations effectuées en tant que conseiller en prévention

En vertu de l'article 8.4, alinéa 2, du Code civil, « *celui qui se prétend libéré doit prouver les actes juridiques ou faits qui soutiennent sa prétention* ».

En l'espèce, la s.a. A ne conteste pas le droit de Monsieur R B à une indemnité de protection de deux ans, mais soutient que cette indemnité s'élèverait à zéro euro en raison de l'absence de prestations de travail effectuées par Monsieur R B .

C'est la s.a. A qui supporte la charge de prouver les actes juridiques ou faits qui soutiennent sa prétention selon laquelle Monsieur R B n'aurait plus effectué aucune prestation de travail « *depuis des mois* ».

La Cour juge que les éléments que la s.a. A fait valoir à l'appui de sa thèse sont insuffisants pour établir l'absence totale de prestations effectuées par Monsieur R B dans les mois qui ont précédé son licenciement :

- la semaine du 6 septembre 2019, Monsieur R B n'aurait « *participé qu'un seul jour à la ronde matinale du service de prévention, alors que son supérieur, Monsieur V, lui avait expressément demandé d'y consacrer du temps tous les jours* ». Ce fait est établi par le mail de Monsieur V du 6 septembre 2019³¹. Cependant, ce fait n'établit pas l'absence totale de travail puisque Monsieur R B a au moins été présent à une réunion, outre le fait que son supérieur

³¹ Pièce 1 du dossier d'A .

hiérarchique dit s'être entretenu personnellement avec lui, ce qui confirme sa présence au sein de l'équipe ;

- « *la semaine suivante, du 10 septembre 2019, Monsieur V a une nouvelle fois interpellé Monsieur B, au sujet cette fois des réunions du service auxquelles il ne se présentait pas. Il ne s'était en effet rendu qu'à une des 5 séances de la semaine précédente et avait été également absent le lundi 10 septembre 2019* »³². Ce fait est en réalité identique au premier puisqu'il vise la même semaine. En tout état de cause, il confirme que Monsieur B était présent à une réunion dans la première semaine de septembre. Il y a donc eu prestation de travail, même si elle était incomplète ou insuffisante ;
- pendant deux semaines, du 19 au 31 mars 2020, Monsieur R B n'aurait fourni aucune prestation de travail, sans justification³³. En réalité, Monsieur B a exposé ses difficultés pour faire du télétravail durant cette période. La Cour ne peut que constater que cette période de deux semaines apparaît fort brève, rapportée à la période d'un an durant laquelle il convient d'examiner si Monsieur B a travaillé ou non. En outre, la fiche de paie du mois de mars 2020 ne fait apparaître aucun jour d'absence injustifiée³⁴ ;
- enfin, les témoignages des collègues de Monsieur R B sont éloquents quant aux difficultés suscitées par le comportement de celui-ci. Ces témoins rapportent que Monsieur B « *était assis à ne rien faire* », qu'il n'apportait « *aucune valeur ajoutée* », qu'il n'assistait pas aux réunions, qu'il ne disait pas bonjour à ses collègues...³⁵. Ces témoignages sont cependant insuffisants pour établir avec certitude l'absence totale³⁶ de prestations accomplies par Monsieur B durant l'année qui a précédé son licenciement. En effet, des collègues, qui ne sont pas les supérieurs hiérarchiques de l'intéressé, qui ne donnent pas d'instructions ni ne supervisent le travail effectué, ne sont objectivement pas en mesure de pouvoir affirmer qu'un membre d'une équipe ne fait absolument rien pendant douze mois. Tout au plus peuvent-ils faire part de leurs impressions et ressentis subjectifs, qui devraient encore être objectivés et/ou corroborés par des mesures prises par la hiérarchie. Or de telles mesures sont inexistantes en l'espèce.

Sur la base des pièces produites par la s.a. A, la Cour peut constater que Monsieur R B faisait preuve d'une mauvaise volonté manifeste à participer au travail de l'équipe et à respecter

³² Pièce 4 du dossier d'A .

³³ Pièces 8 et 9 du dossier d'A .

³⁴ Pièce 54 du dossier de M. B.

³⁵ Pièces 15 à 18 du dossier d'A .

³⁶ C'est la Cour qui souligne.

les instructions de sa hiérarchie. Ces pièces ne permettent cependant pas de prouver l'absence totale de prestations de travail durant les mois qui ont précédé le licenciement.

3) D'autres indices contredisent l'allégation de la s.a. A selon laquelle Monsieur B n'aurait plus travaillé dans les mois qui ont précédé son licenciement

Plusieurs éléments du dossier contredisent la thèse de la s.a. A :

- tant les témoignages produits par la s.a. A que les déclarations concordantes des parties dans leurs écrits de procédure et à l'A en ce confirment que Monsieur R B était présent sur le lieu de travail durant les mois qui ont précédé son licenciement, à l'exception des périodes d'incapacité de travail et d'une période de deux semaines du 19 au 31 mars 2020³⁷ ;
- durant toute la durée des relations de travail, la s.a. A a payé la totalité de la rémunération de Monsieur B, sans faire état ni d'absences injustifiées ni d'absence de prestations et sans formuler aucune réserve³⁸ ;
- quant aux avertissements des 5 et 16 juin 2020, ils dénoncent des comportements inappropriés dans le chef de Monsieur B, mais ne permettent pas d'en déduire que celui-ci ne fournissait plus aucune prestation de travail depuis plusieurs mois.

De façon plus générale – et ceci est décisif dans l'appréciation faite par la Cour – la s.a. A n'a adressé aucun avertissement formel à Monsieur B avant d'entamer la procédure de licenciement en mars 2020. Au vu de la gravité des faits rapportés par l'employeur, l'absence de réaction ferme demeure inexpliquée. Si réellement Monsieur B ne fournissait plus aucune prestation de travail effective depuis le mois d'août 2019, pourquoi l'employeur n'a-t-il adressé aucun avertissement avant les deux avertissements de juin 2020 – dont l'objet principal est de dénoncer l'attitude de Monsieur B vis-à-vis de ses collègues et de sa hiérarchie, et non de mettre celui-ci en demeure de travailler – et pourquoi l'employeur a-t-il payé la totalité de la rémunération sans réserve ni injonction de travailler ?

Le défaut de réaction de la s.a. A *in tempore non suspecto* face à ce qu'elle décrit aujourd'hui comme une absence totale de prestations de travail pendant une période de douze mois, alors qu'elle a continué à rémunérer Monsieur R B durant toute cette période, prive sa thèse de crédibilité, outre le défaut de preuve certaine de ses allégations.

³⁷ La Cour relève que cette période se situe au tout début du confinement dû à la pandémie du coronavirus et que les parties n'expliquent pas quelles modalités ont été mises en place par la s.a. A pour assurer la poursuite du travail dans ce contexte exceptionnel.

³⁸ Pièce 54 du dossier de M. B.

18.

En conclusion, la Cour constate qu'il ressort des pièces produites par la s.a. A que des tensions majeures se sont installées entre Monsieur R B , d'une part, et ses collègues et supérieurs, d'autre part. L'étude attentive des pièces produites révèle que Monsieur R B a manifestement commis de nombreux manquements (mails inappropriés, absences systématiques à des réunions, rigidité quant aux tâches à effectuer, opposition irrévérencieuse vis-à-vis de la hiérarchie...). Ces manquements n'ont cependant pas donné lieu à des avertissements *in tempore non suspecto* et l'employeur n'a pris aucune mesure sérieuse pour dénoncer ces manquements et/ou tirer les conclusions qui s'imposaient quant au sort de la relation de travail. La s.a. A a en outre continué à payer la rémunération normale pendant toute la période litigieuse, sans formuler aucune réserve ni enjoindre à Monsieur B de travailler.

Au vu des tensions suscitées par le comportement et les manquements commis par Monsieur R B et si, réellement, celui-ci n'effectuait plus aucune prestation de travail depuis plusieurs mois avant son licenciement, la Cour ne peut comprendre que d'autres mesures n'aient pas été prises par la s.a. A. Cette incohérence participe au défaut de preuve de l'absence de toute prestation de travail effective.

La s.a. A prouve des manquements nombreux et répétitifs. Ceux-ci ne permettent cependant pas de constater, avec une certitude suffisante, que Monsieur R B n'aurait plus effectué aucune prestation de travail depuis plusieurs mois avant son licenciement.

C'est cette preuve qui fait défaut.

Par conséquent, l'indemnité de protection de deux ans à laquelle Monsieur R B a droit doit être calculée sur la base de la rémunération normale qu'il percevait pour exercer sa fonction de conseiller en prévention à temps plein, qui est la seule fonction pour laquelle il a été engagé par la s.a. A.

Le montant de **125.869,44 € brut** sollicité à ce titre et alloué par les premiers juges n'est pas contesté. Le jugement entrepris sera confirmé sur ce chef de demande.

5.2.2. L'indemnité pour non-respect de la législation relative à la prévention des risques psychosociaux

5.2.2.1. En droit : cadre légal

19.

L'article 32 *terdecies* de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail instaure une protection spécifique contre le licenciement au profit du travailleur qui a introduit une demande d'intervention psychosociale formelle.

L'article 32 *terdecies*, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la loi du 4 août 1996, dans sa version applicable au moment du licenciement en l'espèce, dispose :

« L'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail des travailleurs, visés au § 1^{er}/1, ni prendre une mesure préjudiciable après la cessation des relations de travail à l'égard de ces mêmes travailleurs, sauf pour des motifs étrangers à la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral au travail, à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage ».

Selon le § 2 de la même disposition, la charge de la preuve des motifs et des justifications du licenciement incombe à l'employeur lorsque la rupture de la relation de travail intervient dans les douze mois qui suivent le moment où l'employeur a eu connaissance ou a pu raisonnablement avoir eu connaissance de l'introduction de la demande d'intervention psychosociale formelle.

Lorsque l'employeur met fin à la relation de travail au mépris de ces dispositions, le travailleur peut solliciter sa réintégration.

Si le travailleur n'est pas réintégré et que le juge juge le licenciement contraire aux dispositions du § 1^{er} précité, l'employeur est tenu de payer au travailleur une indemnité de protection égale, au choix du travailleur, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par le travailleur.

20.

Le régime mis en place par l'article 32 *terdecies* de la loi du 4 août 1996 ne vise pas à interdire le licenciement d'un travailleur qui a déposé une demande d'intervention psychosociale formelle, mais bien d'empêcher que ce licenciement soit décidé en guise de représailles à la suite d'une telle demande.

S'agissant de l'appréciation des « *motifs étrangers* » à la demande d'intervention psychosociale formelle, la Cour de cassation rappelle que l'article 32 *terdecies* précité n'exclut pas que le licenciement puisse être justifié par des motifs déduits de faits qui sont repris dans la demande d'intervention formelle :

« Si cette disposition interdit à l'employeur de mettre fin à la relation de travail en raison du dépôt de la plainte, elle n'exclut pas que le licenciement puisse être justifié par des motifs déduits de faits invoqués dans cette plainte »³⁹.

³⁹ Cass., 20 janvier 2020, S.19.0019.F ; voir aussi Cass., 15 juin 2020, S.19.0041.N, www.juportal.be.

Ainsi, il n'est pas exclu que le licenciement puisse être justifié par des motifs déduits de faits invoqués dans la demande d'intervention⁴⁰ ou dans le rapport établi par le conseiller en prévention aspects psychosociaux à la suite de cette demande d'intervention.

Il a également été jugé que « *le motif étranger invoqué par l'employeur doit par ailleurs être suffisant, mais qu'il n'appartient pour autant au juge que d'opérer 'une appréciation marginale du caractère suffisant et étranger du motif du licenciement ; en d'autres termes, il vérifie si un employeur raisonnable aurait, pour le motif invoqué, procédé ou non au licenciement'* »⁴¹.

En pratique, l'employeur n'est pas tenu de démontrer que les motifs du licenciement sont étrangers aux faits évoqués dans la plainte, ce qui serait ajouter au texte de loi une exigence qui n'y figure pas⁴².

Par contre, il incombe à l'employeur de prouver les faits invoqués et de prouver que ceux-ci constituent la cause réelle du licenciement intervenu. Cette preuve peut être apportée par toutes voies de droit, en ce compris les témoignages et présomptions.

La Cour relève en outre que les motifs étrangers ne sont pas limités à ceux invoqués lors du licenciement, mais que l'employeur peut invoquer et prouver au cours de l'instance judiciaire d'éventuels autres motifs étrangers qui justifient, selon lui, sa décision de licencier.

5.2.2.2. En fait : application en l'espèce

21.

Monsieur R B a introduit une demande d'intervention psychosociale formelle le 20 septembre 2019. Le licenciement a été notifié le 27 août 2020.

Le licenciement est donc intervenu dans la période de douze mois visée à l'article 32 *terdecies*, § 2, de la loi du 4 août 1996.

Par conséquent, il incombe à la s.a. A de prouver que ce licenciement est justifié par des motifs étrangers à la demande d'intervention psychosociale formelle introduite par Monsieur R B.

⁴⁰ CT Bruxelles, 6 juin 2025, 2024/AB/330, www.terralaboris.be.

⁴¹ CT Bruxelles, 15 novembre 2024, 2021/AB/795, www.terralaboris.be, renvoyant également à CT Mons, 15 novembre 2013, *Orientations*, 2014/3, p. 22 et à TT Bruxelles, 3 septembre 2012, *JLMB*, 2014/14, p. 676.

⁴² CT Bruxelles, 20 janvier 2021, 2016/AB/778, www.terralaboris.be.

22.

La lettre de congé expose, notamment, des faits issus du rapport d'intervention rédigé par Madame C M à la suite de la demande d'intervention psychosociale formelle introduite par Monsieur R B .

Celui-ci sollicite l'écartement de ce rapport au motif que l'absence de dépôt du dossier complet sur lequel s'est fondée la conseillère en prévention porterait atteinte au droit au procès équitable en ce que, faute de production de ce dossier complet, Monsieur B se trouverait dans l'impossibilité de connaître les faits précis qui lui sont reprochés et d'exposer ses moyens de défense par rapport à ces faits.

La Cour juge qu'il ne lui revient pas de statuer sur cette contestation en l'espèce dès lors que, comme il est exposé ci-après, il ressort à suffisance des autres pièces produites par les parties que le licenciement a été décidé par la s.a. A pour des motifs étrangers à l'introduction de la demande d'intervention psychosociale formelle.

23.

La Cour a jugé plus haut que les pièces produites par la s.a. A sont insuffisantes pour établir l'absence totale de prestations effectuées par Monsieur R B dans les mois qui ont précédé son licenciement. Par contre, les mails et témoignages produits par les parties prouvent plusieurs comportements inacceptables dans le chef de Monsieur R B , en particulier :

- plusieurs mails envoyés *in tempore non suspecto* établissent les absences répétées de Monsieur R B à des réunions d'équipe, confirmant la mauvaise volonté manifeste de celui-ci à participer au travail de l'équipe⁴³ ;
- le ton des mails de Monsieur R B démontre une attitude de contestation systématique des décisions prises par ses supérieurs et/ou des points abordés lors de réunions ou d'entretiens⁴⁴ ;
- l'envoi de mails à la haute hiérarchie du groupe auquel appartient la s.a. A dénote une volonté de décrédibiliser ses supérieurs⁴⁵ ;
- les témoignages concordants de quatre collègues décrivent le climat délétère dans lequel a été plongé l'ensemble du service de prévention d'A en raison du comportement de Monsieur R B ⁴⁶.

La Cour relève en outre que le fonctionnaire du Contrôle du bien-être, dont l'avis a été sollicité en vue du licenciement de Monsieur R B , a lui-même pris le soin de préciser, dans

⁴³ Pièces 1 et 4 du dossier d'A .

⁴⁴ Pièces 4 à 6, 9 à 15, 17, 18, 45 du dossier de M. B.

⁴⁵ Pièce 9 bis du dossier d'A .

⁴⁶ Pièces 15 à 18 du dossier d'A .

son avis défavorable, qu'il arrivait à cette conclusion « *bien que les éléments recueillis lors de cette conciliation ne m'ont pas convaincu du bien-fondé de ce souhait* »⁴⁷, ce qui laisse entendre que, après avoir entendu Monsieur B et les membres du CPPT, ce fonctionnaire, chargé d'une mission de conciliation, n'était lui-même pas convaincu du bien-fondé du maintien en fonction de Monsieur B.

Enfin, le rapport déposé le 18 novembre 2019 par Monsieur P S, conseiller en prévention aspects psychosociaux d'X chargé d'instruire la demande d'intervention à caractère collectif introduite par la s.a. A – rapport dont Monsieur B ne sollicite pas l'écartement – confirme l'existence d'un hyperconflit créé au sein du service de prévention d'A et met en évidence les difficultés suscitées par le comportement de Monsieur B⁴⁸.

24.

L'ensemble de ces éléments confirment que Monsieur R B a adopté, pendant plusieurs mois, un comportement gravement problématique vis-à-vis de sa hiérarchie et de ses collègues qui a conduit à l'instauration d'une situation d'hyperconflit qui a impacté tout le service de prévention d'A. Dans ce contexte, la décision de licencier Monsieur R B apparaît justifiée par ce comportement, qui a persisté pendant les deux ans qu'a duré son occupation au service de la s.a. A.

De son côté, la s.a. A a tenté de remédier à la situation en mobilisant les outils légalement mis à sa disposition, à savoir la demande d'intervention à caractère collectif formée auprès du service externe de prévention. Nonobstant cette demande et les constatations contenues dans le rapport du conseiller en prévention aspects psychosociaux, Monsieur B ne s'est pas remis en question et a persisté dans son comportement d'opposition systématique tant vis-à-vis de sa hiérarchie que vis-à-vis de ses collègues.

Au vu de l'ensemble de ces éléments, la s.a. A prouve que le licenciement est justifié par le comportement de Monsieur R B , ce qui constitue un motif étranger à la demande d'intervention psychosociale formelle introduite par celui-ci.

La demande d'une indemnité de protection fondée sur la loi du 4 août 1996 n'est pas fondée. Le jugement entrepris sera confirmé sur ce chef de demande.

5.2.3. Les dommages et intérêts pour abus de droit

25.

A titre subsidiaire, si la Cour confirme la condamnation de la s.a. A à payer une indemnité de protection à Monsieur R B , la s.a. A demande la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il condamne Monsieur B au paiement de dommages et intérêts pour abus de droit. La s.a.

⁴⁷ Pièce 48 du dossier de M. B et pièce 7 bis du dossier d'A .

⁴⁸ Pièce 3 bis du dossier d'A .

A appuie sa demande sur la théorie de l’abus de droit, en particulier l’abus d’un droit-fonction.

Monsieur R B demande la réformation du jugement entrepris, estimant, d’une part, qu’il y a lieu de faire application du principe « *fraus omnia corrumpit* » et, d’autre part, que, en tout état de cause, aucun abus de droit ne peut lui être reproché en l’espèce.

5.2.3.1. En droit : rappel des principes

26.

La théorie de l’abus de droit repose sur l’article 1382 de l’ancien Code civil en vertu duquel :

« Tout fait quelconque de l’homme qui cause à autrui un dommage oblige celui par la faute duquel il est arrivé à le réparer ».

L’abus de droit consiste à exercer un droit d’une manière qui excède manifestement les limites de l’exercice normal de ce droit par une personne prudente et diligente. Tel est le cas spécialement lorsque le préjudice causé est sans proportion avec l’avantage recherché ou obtenu par le titulaire du droit⁴⁹.

Selon la Cour de cassation, la théorie de l’abus de droit s’applique également en présence d’un droit d’ordre public ou impératif⁵⁰.

27.

En ce qui concerne les « droits-fonction », c’est-à-dire ceux qui ont été institués pour poursuivre une finalité déterminée, la jurisprudence a affiné le critère général de l’abus de droit. Ainsi, l’exercice d’un droit-fonction dans un but autre que celui pour lequel ce droit a été créé est constitutif d’abus de droit⁵¹.

Le droit à l’indemnité de protection prévu par l’article 10 de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention est un droit-fonction, en ce qu’il a pour objet de préserver l’indépendance du conseiller en prévention vis-à-vis de son employeur.

Le mécanisme de protection contre le licenciement mis en place par la loi du 20 décembre 2002 comporte deux aspects cumulatifs :

⁴⁹ B. Dubuisson, V. Callewaert, B. De Coninck et G. Gathem, *La responsabilité civile. Chronique de jurisprudence 1996-2007. Volume 1 : Le fait générateur et le lien causal*, Larcier, 2009, p. 51.

⁵⁰ Cass., 22 septembre 2008, S.05.0102.N, www.juportal.be.

⁵¹ CT Bruxelles, 23 février 2011, 2008/AB/51412, www.stradalex.com.

- une condition de fond consistant dans la vérification du fait que les motifs invoqués par l'employeur sont étrangers à l'indépendance du conseiller en prévention ou que les motifs d'incompétence invoqués sont prouvés ;
- une condition de forme qui implique la mise en œuvre d'une procédure particulière de licenciement.

Ces deux aspects sont cumulatifs, ce qui signifie que, si l'une des deux conditions n'est pas rencontrée, le droit à l'indemnité de protection naît.

S'agissant plus particulièrement de la condition de forme visée ci-dessus, l'article 10, alinéa 1^{er}, 1^o, de la loi du 20 décembre 2002 prévoit expressément que l'indemnité de protection est due « *lorsque l'employeur ne respecte pas les procédures prescrites en vertu de la présente loi* ».

En d'autres termes, dans le cadre de la loi du 20 décembre 2002, le droit à l'indemnité de protection naît dès que la procédure de licenciement n'est pas respectée, et ce indépendamment de la vérification de la condition de fond qui a trait à l'indépendance et/ou aux compétences du conseiller en prévention.

5.2.3.2. En fait : application en l'espèce

28.

En l'espèce, la s.a. A n'a pas respecté la procédure de licenciement particulière imposée par la loi du 20 décembre 2002.

Ce fait n'est pas contesté, ni contestable. Il a été admis d'emblée par la s.a. A dans la lettre de licenciement, l'employeur déclarant lui-même que Monsieur B a droit à une indemnité de protection correspondant à deux ans de rémunération.

Dès lors que la s.a. A reconnaît elle-même, depuis le 27 août 2020, que Monsieur R B a droit à l'indemnité de protection en sa qualité de conseiller en prévention, le fait pour ce dernier de solliciter le paiement de cette indemnité en justice n'apparaît pas abusif.

29.

Au-delà de ce constat, la Cour relève que, en l'espèce, la s.a. A a posé un choix conscient et délibéré de ne pas respecter une loi d'ordre public. La conséquence de ce choix – à savoir le droit à une indemnité de protection dans le chef de Monsieur B – est en outre assumée dans la lettre de congé.

La gravité du comportement adopté par Monsieur R B pendant plusieurs mois confirme que les motifs du licenciement sont bien étrangers à sa fonction de conseiller en prévention. Ce constat ne suffit cependant pas pour conclure à l'existence d'un abus de droit dans le chef de Monsieur B lorsqu'il sollicite le paiement de l'indemnité de protection du conseiller en prévention.

En effet, il y a lieu de distinguer le comportement adopté pendant la relation de travail – et qui aurait vraisemblablement pu conduire à un licenciement selon les procédures légalement prévues – d'un éventuel abus de droit commis à l'occasion d'une demande en justice. Il ne ressort d'aucune pièce du dossier que Monsieur R B aurait manœuvré en vue d'inciter la s.a. A à ne pas respecter la procédure de licenciement prévue par la loi. Dans ce contexte, la gravité du comportement adopté par Monsieur R B pendant la relation de travail ne permet pas de considérer que la demande de paiement de l'indemnité de protection, qui est légalement due du seul fait du non-respect des procédures prescrites par la loi, serait abusive.

Concrètement, la s.a. A disposait d'autres moyens pour mettre fin à la relation de travail dans le respect de la loi. Elle a choisi de ne pas y avoir recours et a opté délibérément pour un licenciement effectué en violation flagrante d'une loi d'ordre public. En l'espèce, l'employeur connaissait l'existence de la procédure légale puisqu'il a effectué correctement les premières étapes de celle-ci. Le choix de ne pas saisir le tribunal du travail en vue de faire vérifier préalablement les motifs du licenciement a été posé consciemment et délibérément. Or, la loi de 2002 ne contient pas uniquement une condition de fond, mais aussi une condition de forme qui a été jugée à ce point essentielle par le législateur que la seule violation de cette condition de forme fait naître le droit à l'indemnité de protection.

La Cour ajoute que, en s'abstenant de respecter la procédure légale de licenciement, la s.a. A a privé Monsieur R B du droit d'obtenir une vérification des motifs du licenciement préalablement à celui-ci. Or, le concept même du droit-fonction implique un aspect de fond – les motifs étrangers à la fonction exercée – et un aspect de forme – la vérification de ces motifs étrangers, par une juridiction indépendante, préalablement au licenciement. La privation du droit au contrôle préalable des motifs du licenciement par un juge participe également à l'absence d'abus de droit dans le chef de Monsieur B lorsqu'il sollicite le paiement de l'indemnité due dans cette hypothèse.

Les décisions de jurisprudence visées par la s.a. A dans ses conclusions concernent des situations manifestement différentes de la présente cause, en ce que, en l'espèce, le non-respect de la procédure résulte d'un choix conscient et délibéré posé par la s.a. A. Rien n'empêchait celle-ci de saisir le tribunal du travail et aucune erreur invincible n'a été commise dans la procédure. De son côté, Monsieur R B n'a mis en œuvre aucune manœuvre visant à distraire son employeur de la poursuite de la procédure légale bien connue de ce dernier.

Dans ces circonstances particulières, le travailleur qui, confronté à une violation délibérée de la loi par son employeur qui décide consciemment de ne pas respecter une procédure de licenciement prescrite par une loi d'ordre public, demande le paiement de l'indemnité de protection prévue par cette loi n'abuse pas de son droit, faute de preuve de manœuvres qui auraient été faites par ce travailleur pour détourner ce droit-fonction de sa finalité.

Par conséquent, il ne peut être question d'abus de droit en l'espèce. La demande de dommages et intérêts formée par la s.a. A n'est pas fondée et le jugement entrepris sera réformé sur ce chef de demande.

5.3. Sur les dépens

30.

L'article 1017, alinéa 1^{er}, du Code judiciaire dispose :

« Tout jugement 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 jugement décrète. (...) ».

Les dépens comprennent notamment l'indemnité de procédure visée à l'article 1022 du Code judiciaire et la contribution visée à l'article 4, § 2, de la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne⁵².

La partie qui gagne en première instance mais qui succombe en degré d'appel doit être condamnée aux indemnités de procédure tant pour la première instance que pour l'instance d'appel⁵³.

Conformément à l'article 1017, alinéa 3, du Code judiciaire, l'indemnité de procédure doit être répartie entre les parties en tenant compte des demandes pour lesquelles chacune d'elles obtient gain de cause ou succombe.

En effet :

« La partie qui n'a succombé que partiellement dans une demande en justice ne peut, en règle, être condamnée à tous les dépens »⁵⁴.

⁵² Art. 1018, 6° et 8°, C.J.

⁵³ Cass., 8 mai 2013, P.13.0053.F.

⁵⁴ Cass., 25 juin 1992, *Pas.*, 1992, p. 959.

L'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire prévoit la possibilité d'une compensation des dépens :

« Les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, soit si les parties succombent respectivement sur quelque chef, soit entre conjoints, cohabitants légaux ou de fait, ascendants, frères et sœurs ou alliés au même degré ».

Lorsque le juge d'appel réforme la décision du premier juge quant à l'indemnité de procédure, il est tenu, en ce qui concerne l'indexation de l'indemnité de procédure due pour la procédure en première instance, de se placer à la date de la décision prononcée par le premier juge⁵⁵.

Par ailleurs, le juge doit déterminer d'office le montant de base correct de l'indemnité de procédure, conformément aux dispositions du tarif des indemnités de procédure. Ce faisant, il ne méconnaît pas le principe dispositif⁵⁶.

31.

En l'espèce, la valeur du litige, identique en première instance et en appel, se situe dans la fourchette entre 100.000,01 € et 250.000,00 €. Les dépens s'établissent comme suit :

- en première instance :
 - 20,00 € à titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne payée par Monsieur R B lors de l'inscription de la cause au rôle,
 - 7.000,00 € à titre d'indemnité de procédure correspondant au montant de base ;
- en appel :
 - 24,00 € à titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne payée par Monsieur R B lors de l'inscription de la cause au rôle,
 - 7.848,84 € à titre d'indemnité de procédure correspondant au montant de base compte tenu de l'indexation survenue depuis le 1^{er} mars 2025.

⁵⁵ Cass., 1^{er} mars 2019, *Pas.*, 2019, p. 469-471 ; voy. sur le sujet V. De Wulf, « Troisième indexation des indemnités de procédure », *JT*, 2021, p. 456. Plus exactement, il convient de se placer à la date de la prise en délibéré de l'affaire.

⁵⁶ Cass., 13 janvier 2023, C.22.0158.N, *JT*, 2023, p. 174 ; J.-F. Van Drooghenbroeck, « Indemnité de procédure et principe dispositif », *JT*, 2023, p. 175.

Au terme de la procédure judiciaire, Monsieur R B obtient partiellement gain de cause sur sa demande originaire et sur son appel principal. De son côté, la s.a. A succombe entièrement sur sa demande reconventionnelle originaire et sur son appel incident.

Par conséquent, il y a lieu de compenser les dépens proportionnellement à la mesure dans laquelle chacune des parties obtient gain de cause et succombe, et ce selon ce qui sera dit au dispositif du présent arrêt.

6. La décision de la Cour du travail

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare les appels principal et incident recevables,

Confirme le jugement entrepris en ce qu'il :

- **condamne la s.a. A à payer à Monsieur R B la somme de 125.869,44 € brut, majorée des intérêts calculés au taux légal à partir du 27 août 2020, sous déduction des retenues légales obligatoires, à titre d'indemnité de protection due en vertu de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention,**
- **déboute Monsieur R B du surplus de ses demandes originales,**

Réforme le jugement entrepris en ce qu'il condamne Monsieur R B à payer à la s.a. A des dommages et intérêts,

En conséquence, déclare la demande reconventionnelle originaire de la s.a. A non fondée,

Sur les dépens :

Liquide les dépens comme suit :

- **20,00 € à titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne payée par Monsieur R B lors de l'inscription de la cause au rôle en première instance,**
- **7.000,00 € à titre d'indemnité de procédure de première instance,**
- **24,00 € à titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne payée par Monsieur R B lors de l'inscription de la cause au rôle en appel,**
- **7.848,84 € à titre d'indemnité de procédure d'appel,**

Répartit les dépens ainsi liquidés comme suit :

- **condamne la s.a. A à rembourser à Monsieur R B 35,20 € à titre de contributions au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne payées par celui-ci en instance et en appel,**
- **condamne la s.a. A à payer à Monsieur R B 11.848,84 € à titre d'indemnités de procédure d'instance et d'appel,**
- **délaisse à Monsieur R B le solde des indemnités de procédure d'instance et d'appel.**

Cet arrêt est rendu et signé par :

, conseiller,
, conseiller social au titre d'employeur,
, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de , greffier,

et prononcé, à l'A ence publique de la 4^e chambre de la Cour du travail de Bruxelles,
le 3 février 2026, où étaient présents :

, conseiller,
, greffier,