

N° d'ordre

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Numéro du répertoire

2026 / 414

R.G. Trib. Trav.

23/832/A

Date du prononcé

10 mars 2026

Numéro du rôle

2025/AL/175

En cause de :

C/ [REDACTED] G [REDACTED] S.A

F [REDACTED] S [REDACTED] [REDACTED]

Cour du travail de Liège Division Liège

chambre 3-B

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

COVER 01-00004780131-0001-0015-01-01-1



*contrat de travail – indemnité de protection du conseiller en prévention (article 10 de la loi du 20 décembre 2002) – durée pendant laquelle l'intéressé a exercé des prestations en tant que conseiller en prévention

EN CAUSE :

O. G. S.A,

BCE 0407.321.014, dont le siège est établi à 4040 HERSTAL,

partie appelante, ci-après dénommée la sa O.,

ayant comparu par Maître M. C. et Maître H. D. avocat à 4000 Liège,

CONTRE :

Madame C. F. S. RRN domiciliée à

partie intimée, ci-après dénommée Madame F. ou Madame,

ayant comparu par Maître J. D. /*loco* Maître J. B. avocat à 4000 LIEGE,

•
• •

INDICATIONS DE PROCÉDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 10 février 2026, et notamment :

- le dossier de la procédure du tribunal du travail de Liège, division de Liège, reçu au greffe de la cour le 21 mars 2025 ;
- l'ordonnance rendue le 14 mai 2025 , sur pied de l'article 747§1^{er} du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 17 octobre 2025 à la chambre 3-G ;
- les conclusions, les conclusions additionnelles de la partie intimée, reçues au greffe de la cour respectivement les 16 avril 2025 et 14 août 2025 ;



- les conclusions et les conclusions annulant et remplaçant les précédentes conclusions d'appel, reçues au greffe de la cour respectivement les 11 juillet 2025 et 14 juillet 2025 ;
- l'ordonnance rectificative rendue le 18 septembre 2025, sur pied de l'article 747§1^{er} du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 10 février 2026 à la chambre 3-B ;
- le dossier de pièces de la partie intimée, reçu au greffe de la cour le 9 février 2026 ;
- les dossiers de pièces de la partie appelante, reçus au greffe de la cour respectivement les 14 juillet 2025 et 5 février 2026 ;

Les parties ont été entendues à l'audience publique du 10 février 2026 , et l'affaire a été immédiatement prise en délibéré pour qu'un arrêt soit rendu le 10 mars 2026.

I. LES FAITS

1

La sa O. est une société active dans le secteur de la vente de matériel professionnel destiné aux coiffeurs.

2

Madame F. est entrée au service de la sa O. le 16 avril 2018, dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée à temps partiel (28h50 par semaine) en qualité d'assistante achats (pièce 1 de son dossier).

Par un second contrat à durée déterminée (pièce 2 du dossier de Madame), Madame F. s'est vue confier des fonctions d'assistante achat et juridique à partir du 17 juillet 2018.

A partir du 18 octobre 2018, les parties ont été liées par un contrat à durée indéterminée (pièce 3 du dossier de Madame). Madame F. a conservé ses fonctions d'assistante achat et juridique et le temps de travail est resté fixé à 28h50 par semaine.

A partir du 1^{er} novembre 2018, Madame F. s'est vue confier la fonction de « *collaborateur juridique* » (pièce 4 du dossier de Madame).

3

A partir du 1^{er} mars 2020, le temps de travail a été augmenté à 32 heures par semaine (pièce 5 du dossier de Madame).

4

Par e-mail du 22 février 2021, la sa O. a annoncé à tout son personnel la désignation de Madame O. à la fonction de conseiller en prévention.



5

A partir du 28 juillet 2021, Madame F. a exercé ses fonctions à temps plein.

6

Par courrier du 19 septembre 2022 (pièce 6 du dossier de Madame), la sa O. a mis fin au contrat de travail moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 15 semaines.

7

Par courrier de son organisation syndicale du 19 octobre 2022 (pièce 8 du dossier de Madame), Madame F. a réclamé le paiement d'une indemnité de protection.

Par courrier du 3 novembre 2022 (pièce 9 du dossier de Madame), la sa O. a contesté la déduction d'une telle indemnité au motif que Madame F. n'aurait pas été désignée valablement à cette fonction et ne l'aurait pas exercée.

Par courrier du 4 novembre 2022, Madame F. a demandé la communication des motifs concrets de son licenciement.

Par courrier de son conseil du 3 janvier 2023 (pièce 7 du dossier de la société), la sa O. a communiqué à Madame F. les motifs concrets de son licenciement.

8

Madame F. a introduit la présente procédure par requête du 13 mars 2023.

II. LE JUGEMENT DONT APPEL

9

Par jugement du 11 juin 2024, le tribunal a déclaré la demande recevable et a ordonné la réouverture des débats.

10

Par jugement du 14 janvier 2025, le tribunal du travail de Liège (division Liège) a dit pour droit ce qui suit :

« L'action ayant été déclarée recevable.

La dit partiellement fondée.

En conséquence, condamne la sa O. à payer à Madame F. la somme de 24 319,38 EUR à titre d'indemnité de protection conformément à l'article 5 de la loi du 20 décembre 2022 portant protection des conseillers en prévention à majorer des intérêts depuis le 20 septembre 2022.

La condamne également aux dépens étant :



- *L'indemnité de procédure d'un montant de 3 000 EUR*
- *La contribution BAI de 24 EUR. »*

III. L'APPEL

11

La sa O. a interjeté appel des jugements des 11 juin 2024 et 14 janvier 2025.

Aux termes de ses dernières conclusions, la sa O. demande à la cour de déclarer la demande de Madame F. irrecevable ou non fondée et de l'en débouter. A titre subsidiaire, elle demande à la cour de limiter le montant de l'indemnité de protection à la somme de 4 053,23 EUR bruts.

Elle demande enfin la condamnation de Madame F. aux dépens des deux instances, liquidés à la somme totale de 7 063,95 EUR.

12

Madame F. demande la confirmation des deux jugements.

Elle demande également la condamnation de la sa O. aux dépens d'appel, liquidés à la somme de 3 139,53 EUR.

IV. LA RECEVABILITE DE L'APPEL

13

Il ne résulte d'aucun élément du dossier que les jugements attaqués auraient été signifiés, 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.

14

L'appel est recevable.

V. LE FONDEMENT DE L'APPEL

5.1 Indemnité de protection

5.1.1 Principes



a) Généralités**15**

La loi du 20 décembre 2002 (ci-après la loi) portant protection du conseiller en prévention a instauré un régime de protection uniforme applicable à l'ensemble des conseillers en prévention. La protection mise en place revêt deux aspects, l'un relatif à la motivation de la décision de rupture ou d'écartement (qui ne peut être fondée que sur certains motifs) et l'autre au respect d'une procédure particulière (qui empêche l'employeur de prendre seul la décision).

L'article 3 de la loi prévoit en effet que :

« L'employeur ne peut rompre le contrat du conseiller en prévention, mettre fin à l'occupation statutaire du conseiller en prévention ou l'écartier de sa fonction que pour des motifs qui sont étrangers à son indépendance ou pour des motifs qui démontrent qu'il est incompetent à exercer ses missions et pour autant que les procédures visées par la présente loi soient respectées. ».

16

Par « conseiller en prévention », il faut entendre notamment « toute personne physique, membre d'un service interne pour la prévention et la protection au travail, avec laquelle l'employeur a conclu un contrat de travail ».

Le travailleur qui exerce effectivement les tâches en matière de bien-être confiées à un conseiller en prévention bénéficie de la protection contre le licenciement prévue par la loi du 20 décembre 2002 même s'il n'y a pas été formellement désigné par l'employeur¹.

Le conseiller en prévention qui n'est chargé que d'une partie des missions de conseiller en prévention bénéficie tout autant de cette protection. C'est précisément pour cette raison que l'indemnité de protection est réduite *au prorata* de la durée minimale des prestations pour une occupation à temps partiel en tant que conseiller en prévention².

b) Motifs**17**

Comme énoncé ci-avant, une décision de licenciement ou d'écartement ne peut être fondée que sur des motifs :

- soit étrangers à l'indépendance du conseiller en prévention ;
- soit qu'il est incompetent à exercer ses missions.

¹ Cass., 18 novembre 2024, R.G. n°S.23.0005.N.

² C. trav. Bruxelles, 9 septembre 2014, *J.T.T.*, 2015, 187.



Ces conditions ne sont pas cumulatives mais alternatives³.

18

La charge de la preuve des motifs de licenciement repose sur l'employeur⁴.

19

Les juridictions du travail exercent un contrôle de pleine juridiction sur les motifs invoqués par l'employeur, ce contrôle n'est donc pas limité à une illégalité manifeste (contrôle marginal). Par contre, le juge ne peut se livrer à un contrôle d'opportunité et se substituer à l'employeur dans ses choix de gestion⁵.

c) Procédure

20

L'employeur qui envisage de mettre un terme au contrat de travail d'un conseiller en prévention doit respecter la procédure prévue à l'article 5 de la loi précitée, lequel dispose que :

« L'employeur qui envisage de rompre le contrat d'un conseiller en prévention, est tenu, simultanément :

*1° de communiquer au conseiller en prévention concerné, par lettre recommandée, les motifs pour lesquels il veut mettre fin au contrat ainsi que la preuve de ces motifs ;
2° de demander par lettre recommandée aux membres du Comité ou des Comités dont l'accord préalable sur la désignation doit être demandé, leur accord préalable quant à la résiliation du contrat et de leur communiquer une copie de la lettre qui a été envoyée au conseiller en prévention concerné. ».*

L'article 2, 3° de la loi définit la notion de « Comité » comme suit lorsqu'il s'agit d'un conseiller en prévention d'un service interne pour la prévention et la protection au travail : *« le Comité pour la prévention et la protection au travail, ou à défaut d'un comité, la délégation syndicale, ou à défaut d'une délégation syndicale, les travailleurs eux-mêmes ».*

21

En cas d'accord du Comité, l'employeur peut mettre fin au contrat du conseiller en prévention (article 6 de la loi du 20 décembre 2002).

En cas de désaccord du Comité, ou si le Comité ne s'est pas prononcé dans un délai raisonnable, l'employeur doit prendre l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance en application de l'article 80 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs, avant

³ C. trav. Mons, 24 février 2017, R.G. n°2016/AM/366, terralaboris.be.

⁴ C. trav. Mons, 24 février 2017, R.G. n°2016/AM/366, terralaboris.be.

⁵ C. trav. Bruxelles, 16 novembre 2017, R.G. n° 2017/AB/753, terralaboris.be.



de saisir le tribunal du travail (article 7, §2 de la loi) selon les modalités prévues par la loi (articles 18 à 21 de la loi).

L'employeur ne peut mettre fin au contrat que si le tribunal du travail ou la cour du travail reconnaît que les motifs invoqués par l'employeur sont étrangers à l'indépendance du conseiller en prévention ou si les motifs d'incompétence invoqués sont prouvés (articles 8 et 9 de la loi). La procédure à suivre est similaire à la procédure pour le licenciement d'un délégué du personnel ou d'un candidat délégué du personnel au Conseil d'entreprise ou au CPPT.

d) Indemnité de protection

22

En vertu de l'article 10 de la loi du 20 décembre 2002, le conseiller en prévention qui a été licencié a droit à une indemnité de protection dans les cas suivants :

- lorsque l'employeur ne respecte pas les procédures prescrites en vertu de la loi ;
- lorsque le tribunal du travail ou la cour du travail reconnaît, dans le cadre de la procédure visée à l'article 6, alinéa 2 (hypothèse où le Comité a marqué son accord pour le licenciement), qu'il a été porté atteinte à l'indépendance du conseiller en prévention ou que les motifs invoqués en ce qui concerne l'incompétence à exercer ses missions ne sont pas prouvés ;
- lorsque l'employeur met fin au contrat alors que le tribunal du travail ou la cour du travail reconnaît que les motifs invoqués par l'employeur ne sont pas étrangers à l'indépendance du conseiller en prévention ou que les motifs d'incompétence invoqués ne sont pas prouvés.

23

L'indemnité de protection s'élève à deux ans de rémunération lorsque le conseiller en prévention compte moins de 15 années d'ancienneté (article 10, al. 2 de la loi).

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 de protection 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'employeur⁶.

5.1.2 Application en l'espèce

a) Remarque préliminaire et position actuelle des parties

24

⁶ W. Van Eeckhoutte et V. Neuprez, Compendium droit social - Droit du travail contenant des annotations fiscales, Kluwer, 2023-2024, p. 1454.



La sa O. ne conteste plus la qualité de conseiller en prévention de Madame F. Elle ne conteste pas davantage le non-respect de la procédure de licenciement prévue par la loi du 20 décembre 2002. Le principe de la débiteur d'une indemnité de protection est donc acquis.

La seule question encore en litige est relative au *quantum* de cette indemnité de protection. La sa O. soutient à titre principal que Madame F. ne consacrait en réalité aucune partie de son temps de travail à l'exercice de cette activité, de sorte qu'il conviendrait de la débouter de sa demande. A titre subsidiaire, elle estime qu'une indemnité « *correspondant à 5% de son temps de travail serait pleinement satisfaisante* » (page 23 de ses conclusions).

25

Madame F. demande la confirmation du jugement dont appel, qui a estimé qu'elle affectait 30% de son temps de travail à la fonction de conseiller en prévention.

b) Evaluation du temps de travail de Madame F. consacré à la fonction de conseiller en prévention

26

Aucun document contractuel n'a fixé le temps de travail que les parties ont convenu d'affecter à ses missions de conseiller en prévention.

27

Les parties s'accordent pour exposer que Madame F. a été le premier conseiller en prévention désigné par la sa O. et que cette dernière n'avait, avant sa nomination, jamais mis en œuvre une politique effective de bien-être au travail. Il s'ensuit qu'il n'est pas pertinent de se référer à la période antérieure à l'entrée en fonction de Madame F. afin d'évaluer le temps de travail devant être consacré à l'exercice de cette mission.

La sa O. fait toutefois valoir que, peu après le licenciement de Madame F., aux environs du mois de janvier 2023, elle a engagé Madame L., notamment en vue d'exercer les fonctions de conseiller en prévention. Elle soutient que, depuis l'entrée en fonction de cette dernière, une politique structurée de bien-être au travail a pu être effectivement mise en place. À l'appui de ses allégations, la sa O. dépose plusieurs pièces, à savoir des rapports trimestriels, des attestations de formations, des inventaires ainsi que des analyses de risques (pièces 17 à 23 de son dossier), dont il ressort qu'un suivi régulier et apparemment sérieux des obligations en matière de bien-être au travail est assuré. Elle produit également une attestation du *business controller* de la société, Monsieur S., selon laquelle « *depuis que nous disposons d'un conseiller en prévention interne formé, nous constatons l'impact réel et les effets bénéfiques liés à sa présence et à ses compétences* » (pièce 14 du dossier de la sa O.).

Il ressort en outre de l'attestation établie par Madame L. que celle-ci consacre 7,4 heures par semaine à l'exercice de sa fonction de conseiller en prévention (pièce 15 du dossier de la sa O.).



La cour retient dès lors qu'au sein de la sa O., entreprise relevant du groupe C au sens de la législation relative au bien-être des travailleurs⁷, l'exercice normal et adéquat de la fonction de conseiller en prévention correspond à une journée de travail par semaine, soit 7,4 heures, équivalant à 20 % du temps de travail d'un travailleur occupé à temps plein.

28

Madame F. dépose des pièces en vue de démontrer les tâches qu'elle a effectuées en sa qualité de conseiller en prévention durant les 20 mois pendant laquelle elle a occupé ce poste (de février 2021 (désignation à cette fonction) à septembre 2022 (licenciement)). On peut résumer comme suit les différentes tâches effectuées :

- Demande d'un « *audit éclairage de secours et de sécurité avec implantation sur plans* » auprès du CESI (pièce 13 du dossier de Madame) ;
- Suivi d'une formation « *membre du service de lutte contre l'incendie* » (pièce 14 du dossier de Madame) ;
- Demande de devis pour un contrat de maintenance des installations en matière de prévention incendie (pièce 15 du dossier de Madame) ;
- Fixation d'extincteurs incendie (commande au conseiller en prévention externe d'un plan d'évacuation puis commande à un prestataire externe du placement d'extincteurs incendie) (pièce 15 du dossier de Madame) ;
- Accompagnement du conseiller en prévention externe lors de deux visites des lieux les 4 février 2021 et 17 mars 2022 (pièces 15 et 19 du dossier de Madame) ;
- Préparation d'un exercice d'évacuation en cas d'incendie intervenu le 3 août 2022 (pièce 15 du dossier de Madame) ;
- Renvoi d'un bon de commande pour un contrôle de l'installation en vue de l'obtention de certificats verts (pièce 15 du dossier de Madame) ;
- Démarches pour obtenir l'accès à la plateforme *on line* du conseiller en prévention externe (pièce 15 du dossier de Madame). A cet égard, la cour ne fait pas la même lecture que la sa O. de l'*e-mail* de Madame F. du 30 septembre 2021 (pièce 8 du dossier de la sa O.). Madame F. y explique qu'elle se chargera du « *volet juridique du rôle de conseiller en prévention* » et non du volet plus matériel comme par exemple le choix concret d'un type de chaussure ou d'un autre. La cour retient donc qu'elle a accompli adéquatement sa mission de conseiller en prévention sur ce point.
- Suivi d'un rapport de la société V [REDACTED] au sujet d'une cabine haute tension (pièce 15 du dossier de Madame) ;
- Relai des instructions communiquées par le groupe O. dans le cadre de la pandémie Covid-19 (pièce 18 du dossier de Madame) ;
- Démarches pour la mise en place de chaussures de sécurité⁸ (pièce 15 du dossier de Madame) ;

⁷ Le groupe C comprend les employeurs qui occupent moins de 200 travailleurs et qui ne figurent pas dans les groupes A et B (groupes comprenant les employeurs actifs dans un domaine industriel) (article II.1-2 du Code du bien-être au travail).

⁸ A cet égard, la cour ne peut suivre



- Mise en place d'une procédure en matière de stockage des produits inflammables (document de 2 pages, pièce 24 du dossier de Madame) ;
- Mise en place d'une procédure en matière de sécurité dans l'entrepôt de stockage (document d'un peu plus de 4 pages, pièce 25 du dossier de Madame).

Madame F. dépose également l'attestation d'un ancien collègue, Monsieur D., qui explique avoir démissionné le 2 juin 2021 notamment car la société refusait d'augmenter sa rémunération après qu'il a suivi la formation de conseiller en prévention niveau III. Monsieur D. a donc travaillé très peu de temps avec Madame F., postérieurement au mois de février 2021 (date à laquelle Madame F. a été désignée en qualité de conseiller en prévention). En plus des tâches déjà relevées, Monsieur D. évoque des interventions de Madame F. après deux accidents du travail et un avis qu'elle aurait donné sur l'organisation des lieux de travail et des postes de travail.

29

La cour rejoint la sa O. lorsqu'elle relève que ces tâches ne correspondent pas à ce que l'on peut attendre d'un conseiller en prévention en poste pendant une vingtaine de mois (certaines tâches, comme les démarches en vue de l'obtention de certificats verts ne relevant même pas des fonctions du conseiller en prévention).

Madame F. n'expose pas avoir réalisé les missions confiées par les articles II.1-4 et II.1-5 du Code du bien-être au travail au conseiller en prévention interne, comme par exemple la participation à l'analyse des risques, la participation à l'étude des facteurs ayant une influence sur la survenance des accidents, la participation à l'analyse des causes de maladies professionnelles, la participation à l'analyse des causes des risques psychosociaux, le fait de donner un avis sur l'organisation des lieux de travail, des postes de travail, les facteurs d'ambiance, ..., ou encore le fait de rendre un avis sur l'hygiène des lieux de travail.

30

Il convient toutefois d'apprécier les prestations accomplies par Madame F. au regard du contexte particulier dans lequel elles ont été réalisées.

Ainsi qu'il a déjà été relevé, lors de son entrée en fonction, Madame F. s'est trouvée confrontée à une situation dans laquelle l'essentiel, sinon la totalité, des actions relatives à la mise en œuvre d'une politique de bien-être au travail restait à initier, celle-ci étant la première personne à occuper la fonction de conseiller en prévention au sein de la société.

Il ressort par ailleurs du dossier que Madame F. n'a jamais suivi de formation spécifique de conseiller en prévention, alors qu'une telle formation est requise par le Code du bien-être au travail⁹. Cette circonstance n'est pas de nature à lui faire perdre sa qualité de conseiller en

⁹ En effet, l'article II.1-20 du Code du bien-être au travail impose que tout conseiller en prévention dispose de la connaissance suffisante de la législation en matière de bien-être au travail, notamment en ce qui concerne les techniques relatives à l'analyse des risques, la coordination des activités de prévention, les mesures relatives à l'hygiène sur les lieux de travail, l'organisation des premiers secours, missions des conseillers en



prévention, ce que la sa O. ne soutient d'ailleurs plus en degré d'appel. Elle permet toutefois d'éclairer les raisons pour lesquelles Madame F. n'a pas été en mesure de mettre en place une politique structurée et complète de bien-être au travail, contrairement à Madame L. qui, ayant suivi cette formation aux frais de la sa O. (pièce 16 du dossier de la sa O.), est parvenue à développer une telle politique.

À cet égard, les déclarations de Monsieur S., *business controller* de la société, sont particulièrement éclairantes lorsqu'il indique :

« Au vu de mon rôle (Finance et RH) et de celui de Madame S. (legal), je pense que nous avons fait notre possible pour que le bien-être au travail et la sécurité de employés deviennent une priorité. Nous n'étions pas formés et n'avons pas les connaissances nécessaires pour être [conseiller en prévention] mais nous avons petit à petit mis en place de petites améliorations même si ça a été fait parfois maladroitement. ».

En réalité, la cour constate que tant la sa O. que Madame F. ignoraient ce que recouvrait exactement la fonction de conseiller en prévention au sein d'une entreprise appartenant au groupe C au sens de la législation en matière de bien-être au travail. Les objectifs assignés par la sa O. à Madame F. dans l'exercice de cette fonction en constituent une illustration, ceux-ci se limitant essentiellement à des tâches ponctuelles et accessoires (pièces 21 et 22 du dossier de Madame). Cette absence de définition claire des attentes liées à la fonction ressort également du courrier exposant les motifs concrets du licenciement (courrier du 3 janvier 2023, pièce 7 du dossier de la société), lequel ne formule aucun grief spécifique relatif à l'exercice par Madame F. de ses missions de conseiller en prévention, que ce soit en ce qui concerne l'absence alléguée d'une politique structurée de bien-être au travail, un défaut de compétence ou un manque de proactivité.

Dans ces circonstances, les initiatives prises par Madame F. ont nécessairement requis un investissement en temps non négligeable, celle-ci ayant dû intervenir dans un contexte dépourvu de cadre structuré et sans orientation claire quant aux priorités à rencontrer.

Eu égard à l'ensemble de ces éléments, la cour estime que Madame F. a consacré 15 % de son temps de travail à l'exercice de sa fonction de conseiller en prévention durant la période de son occupation au sein de la sa O.

prévention et le mode de rédaction des rapports. Pour être jugé avoir satisfait à l'exigence des connaissances de base visées par l'article II.1-20 du Code, il convient d'avoir suivi un cours de base dans un établissement agréé (article II.4-24 du Code). Il s'agit de ce qu'on appelle communément les cours de niveau III, soit environ 40 heures de cours débouchant sur l'obtention d'un certificat en cas de réussite d'un examen.



31

Il convient donc de fixer le montant de l'indemnité de protection à la somme de 12 159,69 EUR bruts (4 053,23 EUR (montant correspondant à 5% de la rémunération de Madame F. selon le décompte non contesté de la sa O.) x 3 = 12 159,69 EUR), à majorer des intérêts.

5.2 Dépens**32**

L'article 1017 du Code judiciaire énonce ce qui suit :

« 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. Toutefois, les frais inutiles, y compris l'indemnité de procédure visée à l'article 1022, sont mis à charge, même d'office, de la partie qui les a causés fautivement.

La condamnation aux dépens est toutefois toujours prononcée, sauf en cas de demande téméraire ou vexatoire, à charge de l'autorité ou de l'organisme tenu d'appliquer les lois et règlements prévus aux articles 579, 6°, 580, 581 et 582, 1° et 2°, en ce qui concerne les demandes introduites par ou contre les assurés sociaux.

Par assurés sociaux, il faut entendre : les assurés sociaux au sens de l'article 2, 7°, de la loi du 11 avril 1995 visant à instituer la "Charte" de l'assuré social.

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

Tout jugement d'instruction réserve les dépens. ».

33

Sauf s'il existe un accord procédural sur le montant de l'indemnité de procédure ou un motif ou une demande de dérogation au montant de base de l'indemnité de procédure, il appartient au juge de déterminer d'office le montant de base correct de l'indemnité de procédure en appliquant les dispositions du barème des indemnités de procédure¹⁰, et ce, même si ce montant est supérieur ou inférieur au montant postulé¹¹.

Ce faisant, le juge ne méconnaît pas le principe dispositif, le relevé des dépens visé par l'article 1021 du Code judiciaire ne constituant pas une chose demandée ou une demande au sens de l'article 1138, 2° du même Code¹².

¹⁰ Cass. 13 janvier 2023, C.22.0158.N, www.juportal.be (traduction libre de la Cour de céans).

¹¹ Cass. 15 juin 2007, C.05.0483.N, www.juportal.be.

¹² Cass. 15 juin 2007, C.05.0483.N, www.juportal.be.



34

La sa O. étant la partie succombante, il convient de la condamner aux entiers dépens d'instance et d'appel.

Par conséquent, le jugement dont appel sera confirmé en ce qu'il statué sur les dépens d'instance.

La sa O. est par ailleurs condamnée à supporter ses propres dépens d'appel, ainsi que les dépens d'appel de Madame F., liquidés à la somme de 3 139,53 EUR.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré,

Statuant publiquement et contradictoirement,

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

Déclare l'appel recevable et partiellement fondé,

Réformant le jugement dont appel, condamne la sa O. au paiement de la somme brute de 12 159,69 EUR à titre d'indemnité de protection à majorer des intérêts au taux légal,

Confirme le jugement dont appel en ce qu'il a statué sur les dépens d'instance,

Condamne la sa O. à supporter ses propres dépens d'appel ainsi que les dépens d'appel de Madame F., liquidés à la somme de 3 139,53 EUR.

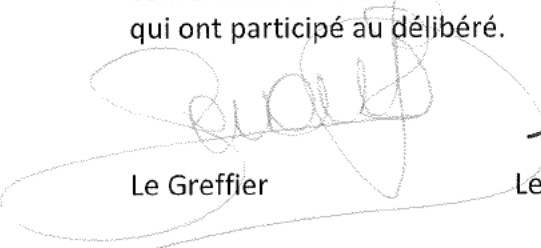
Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

A ■■■■ F ■■■■ Conseiller faisant fonction de Président,
G ■■■■ M ■■■■ conseiller social au titre d'employeur
V ■■■■ H ■■■■ Conseiller social au titre d'employé
Assistés de J ■■■■ S ■■■■ Greffier,

Madame V ■■■■ H ■■■■ Conseiller social au titre de travailleur employé, étant dans l'impossibilité de signer l'arrêt au délibéré duquel elle a participé, celui-ci est signé,



conformément à l'article 785 alinéa 1 du Code judiciaire, par les autres membres du siège qui ont participé au délibéré.



Le Greffier



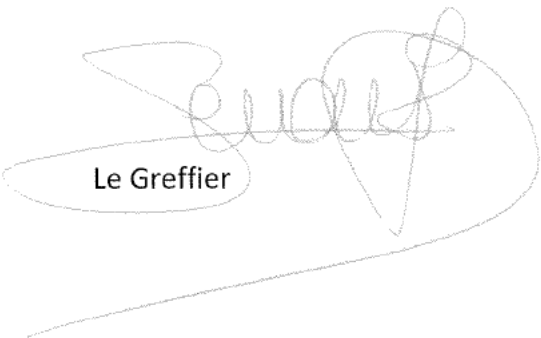
Les Conseillers sociaux



Le Président

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

A ■■■■■ f ■■■■■ Conseiller faisant fonction de Président,
Assistée de J ■■■■■ S ■■■■■ Greffier,



Le Greffier



Le Président

