



N° d'ordre

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Numéro du répertoire

2023 /

R.G. Trib. Trav.

20/68/A

Date du prononcé

16 mai 2023

Numéro du rôle

2022/AN/121

En cause de :

J H
C/
SWDE

Cour du travail de Liège

Division Namur

Chambre 6-A

Arrêt

*** DROIT DU TRAVAIL – employeur du secteur public – membre du personnel statutaire – travailleur protégé – conseiller en prévention – écartement de la fonction – indemnité de protection (non) – notamment article 17 de la loi du 20 décembre 2002**

EN CAUSE :

Monsieur H J (ci-après, « Monsieur J. »), RRN n°, domicilié à

Partie appelante, comparaisant en personne, assisté de Maître F L, Avocate, loco Maître S G, Avocat à

CONTRE :

LA SOCIETE WALLONNE DES EAUX, entreprise publique autonome ayant la forme d'une société coopérative à responsabilité limitée (ci-après, « la SWDE »), BCE n° 0230.132.005, dont le siège est établi à 4800 VERVIERS, rue de la Concorde, 41,

Partie intimée, représentée par Maître S P, Avocat, loco Maître A T, Avocat à

•
• •

I.- INDICATIONS DE PROCEDURE

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

- le jugement attaqué, prononcé contradictoirement entre parties le 16 mai 2022 par le Tribunal du travail de Liège, division Namur, 2ème Chambre (R.G. 20/68/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, remise au greffe de la Cour du travail de Liège, division Namur, le 27 juillet 2022 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 28 juillet 2022, invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 18 octobre 2022 ;

- les conclusions pour la partie intimée remises au greffe de la Cour le 14 octobre 2022 ;
- l'ordonnance rendue le 18 octobre 2022 sur pied de l'article 747, § 1^{er} du Code judiciaire fixant la cause pour plaidoiries à l'audience publique du 14 mars 2023 ;
- la notification de l'ordonnance précitée par courriers du 20 octobre 2022 ;
- les conclusions pour la partie appelante, remises au greffe de la Cour le 19 décembre 2022 ;
- les conclusions de synthèse et le dossier de pièces pour la partie intimée, remis au greffe de la Cour le 17 février 2023 ;
- le dossier de pièces de la partie intimée, remis au greffe de la Cour le 10 mars 2023 ;
- le dossier de pièces de la partie appelante, remis au greffe de la Cour le 13 mars 2023

Les parties ont comparu et ont été entendues en leurs explications lors de l'audience publique du 14 mars 2023 et la cause a été prise en délibéré.

II.- FAITS ET ANTÉCÉDENTS PERTINENTS

1.

Il ressort des documents déposés au dossier de la procédure et des explications fournies à l'audience que :

- Monsieur J. est entré au service de la SWDE en tant que contractuel, en qualité de contrôleur adjoint chimie à la direction régionale de Namur, niveau C, le 1^{er} mai 2000 ;
- en avril 2006, il a réussi le concours de recrutement d'assistant de direction SIPPT, niveau B (2); le 1^{er} juin 2006, il a été affecté au poste de conseiller en prévention niveau B (2) et a fait partie du Service Interne de Prévention et Protection au travail ;
- sa nomination statutaire est intervenue le 1^{er} juillet 2009 (sa fonction étant maintenue) ;
- le 26 septembre 2018, Monsieur J. a introduit une demande d'intervention psychosociale formelle auprès du conseiller en prévention aspects psychosociaux (MENSURA), faisant état de harcèlement moral de la part d'un sieur Jean-Michel G., désigné responsable du SIPPT le 23 décembre 2016 ;

L'avis de MENSURA a été envoyé à la SWDE le 07 février 2019 ; cet avis ne confirme pas, comme telle, la thèse d'un harcèlement subi par Monsieur J. ; il met en lumière une relation conflictuelle entre Monsieur J. et Monsieur Jean-Michel G., par rapport à laquelle il propose plusieurs mesures de prévention collectives et individuelles ;

- le procès-verbal du comité de direction de la SWDE du 28 mars 2019 précise que :

« Vu la demande d'intervention psychosociale formelle introduite par [Monsieur J.] à l'encontre de [Monsieur Jean-Michel G.] ;

Vu l'absence de demande de mesure conservatoire ;

Vu la présentation des conclusions de l'intervention réalisée en présence des parties concernées, du conseiller en prévention de la charge psychosociale, de la ligne hiérarchique et du conseiller en prévention de la charge psychosocial externe le 19 mars 2019 ;

Le Comité de direction prend acte du rapport transmis par Mensura en date du 7 février 2019 ;

Le Comité de direction prend acte de l'impossibilité de réaliser une conciliation entre les parties afin de poursuivre leur collaboration ;

Il prend acte du coaching suivi actuellement par [Monsieur Jean-Michel G.] afin d'améliorer son positionnement en tant que manager ;

Il prend acte que le parcours des cadres comporte différentes formations bien-être afin de gérer les conflits ;

Il charge le Directeur du Pôle RH, Juridique et Achats d'organiser la formation de [Monsieur J.] à une communication non violente et plus respectueuse et de lui rappeler l'importance du respect des procédures et de sa ligne hiérarchique ;

Il décide de déplacer [Monsieur J.] sous une autre ligne hiérarchique en fonction des postes actuellement à pourvoir et éventuellement des postes qui seront à pourvoir dans le cadre du plan de recrutement 2020 ; (...) »

- l'extrait précité du procès-verbal du 28 mars 2019 a été communiqué, par courriers recommandés du 26 avril 2019, à Monsieur J. et Monsieur Jean-Michel G. ;
- par courrier recommandé du 10 mai 2019, Monsieur J. a communiqué son désaccord par rapport à la volonté du comité de direction de le déplacer et a formulé une contre-proposition ;
- par courrier recommandé du 18 juin 2019, le comité de direction a précisé ne pas pouvoir retenir la contreproposition de Monsieur J., dans les termes suivants :

« (...) Des mesures collectives ont été proposées et en date du 19 mars 2019, une entrevue entre vous, [Monsieur Jean-Michel G.], la conseillère en prévention (...) et moi-même a été organisée afin de vous communiquer les conclusions de l'enquête et d'évaluer si une conciliation était encore envisageable afin de poursuivre la collaboration professionnelle avec votre supérieur hiérarchique.

Au regard de la situation constatée, à savoir l'impossibilité d'une conciliation, l'employeur a l'obligation de mettre fin aux situations comprenant des risques psychosociaux dont il est informé par une mesure qui présente un 'caractère proportionnel et raisonnable'. A cette fin, une modification des conditions de travail a été proposée, celle-ci consistait, dans le respect des conditions légales et réglementaires en la matière, en votre écartement du service SIPPT vers un poste en adéquation avec vos compétences. Ces éléments vous ont été communiqués et explicités par mes soins en date du 6 mai 2019, lors de notre entrevue.

L'analyse des postes de travail pour lesquels vous pourriez apporter votre expérience a été réalisée. Il va de soi qu'il s'agit de postes définis à l'organisation cible. Nous ne pouvons évidemment pas raisonnablement vous créer un poste sur mesure, comme vous le suggérez dans votre courrier précité. (...) »

- lors d'un entretien du 24 juin 2019, au cours duquel étaient notamment présents le responsable RH et un délégué syndical, Monsieur J. a précisé ne pas marquer son accord sur la proposition qui lui a été communiquée, d'être muté dans l'intérêt du service vers le service Facility Management en tant qu'analyste patrimoine ;
- le 08 juillet 2019, le Comité de Concertation de Base Zone Est a marqué son accord sur la mutation de Monsieur J., dans l'intérêt du service vers le service Facility Management en tant qu'analyste patrimoine (comme en atteste le procès-verbal produit en pièce 11 par la SWDE) ;
- tel que cela ressort du procès-verbal du Comité de direction de la SWDE du 11 juillet 2019, produit en pièce 12 par la SWDE, le Comité de direction a décidé de muter d'office, dans l'intérêt du service, Monsieur J. au poste d'analyste patrimoine au service Facility Management avec effet administratif au 1^{er} août 2019;

- par courrier du 1^{er} octobre 2019, Monsieur J., par le biais de son conseil, a contesté sa mutation, sollicitant sa réaffectation au sein du SIPPT, en tant que conseiller en prévention ; un rappel a été envoyé par courrier du 14 octobre 2019 ;
- par courrier du 21 octobre 2019, la SWDE a précisé maintenir sa position, motivant notamment celle-ci comme suit :

«(...) Comme nous l'avons déjà signalé à votre client en réponse à son courrier du 10 mai 2019, suite au dépôt de sa demande, le contexte global a été examiné en toute impartialité afin d'évaluer les conséquences négatives que la situation pouvait engendrer sur l'ambiance de travail, la cohésion de l'équipe et sur les différents protagonistes. L'analyse effectuée a mis en exergue une résistance au changement par plusieurs membres de l'équipe dont [Monsieur J.] fait partie suite aux changements organisationnels opérés depuis 2015. Cette résistance s'est manifestée dans le chef de votre client par une attitude négative vis-à-vis de sa hiérarchie et notamment le non-respect de certaines procédures. En aucune manière, à quel moment que ce soit, les compétences professionnelles de [Monsieur J.] n'ont été remises en cause. Néanmoins, compte tenu de l'impossibilité de poursuite de la collaboration entre [Monsieur J.] et [Monsieur Jean-Michel G.], nous étions contraints de prendre les mesures proportionnées et raisonnables permettant de mettre fin à la situation comprenant des risques psychosociaux. C'est dans ce cadre, sachant qu'il n'existe pas d'alternatives possibles appropriées qui génèrent moins d'inconvénients pour le travailleur, qu'une modification des conditions de travail de [Monsieur J.] a été décidée.

Cette modification n'est en rien interdite. En effet, nous vous rappelons que [Monsieur J.] est membre du personnel statutaire et que la loi du changement (ou principe de mutabilité) offre à l'autorité publique 'la faculté (...) d'adapter unilatéralement et à tout moment les conditions d'organisation et de fonctionnement du service public aux besoins changeants de l'intérêt général'. Une autorité peut modifier unilatéralement les conditions de travail de chaque agent et réorganiser ses services. L'agent ne dispose pas de droit acquis à ses conditions de travail.

Quant à la protection dont bénéficie [Monsieur J.] du fait de sa fonction (...) En l'espèce, les motifs sont clairement étrangers à l'indépendance de [Monsieur J.].

L'intention initiale de l'employeur n'était pas de modifier les conditions de travail, mais l'organisation d'une conciliation ainsi que la mise en place de formation et

d'accompagnement pour les deux parties prenantes. Les parties prenantes ont été entendues en vue d'une tentative de conciliation. [Monsieur J.] a également été reçu par [Madame Isabelle J.], membre du Comité de direction. Or, il s'est avéré qu'une collaboration entre les parties était impossible de telle sorte qu'en l'absence d'autres alternatives, l'autorité n'avait d'autre choix que modifier les conditions de travail de [Monsieur J.]. Cette issue est par ailleurs le fruit d'une concertation avec les organisation syndicales. (...) »

2.

Par requête remise au greffe du Tribunal du travail le 20 janvier 2020, Monsieur J. a introduit une action à l'encontre de la SWDE ; tel que précisé en termes de conclusions, il a sollicité :

- que sa demande soit déclarée recevable et fondée ; ce faisant,
- ordonner sa réintégration dans ses fonctions antérieures, à savoir conseiller en prévention de niveau B. à LOYERS ;
- condamner la SWDE au paiement d'une indemnité équivalente à 2 ans de rémunération brute, soit une somme de 94.487,28 euros bruts provisionnels conformément à l'article 10 de la loi du 20 décembre 2002, à majorer des intérêts ;
- à titre subsidiaire, avant dire droit, poser à la Cour constitutionnelle la question préjudicielle suivante : l'article 17 de la loi du 20 décembre 2002, interprété comme excluant le conseiller en prévention statutaire écarté irrégulièrement de sa fonction du bénéfice de l'indemnité de protection prévue par les articles 10 et 16 de la loi précitée, est-il incompatible avec les articles 10 et 11 de la Constitution ?
- ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir, nonobstant tout recours, sans caution et sans faculté de cantonnement ;
- quant aux dépens :
 - à titre principal : condamner la SWDE aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure, majorés des intérêts judiciaires ;
 - à titre subsidiaire : ordonner la compensation des dépens entre parties ;
 - à titre infiniment subsidiaire, réduire l'indemnité de procédure au minimum légal.

La SWDE a quant à elle sollicité que :

- la demande soit déclarée irrecevable, ou à tout le moins non fondée ;
- Monsieur J. soit débouté de ses prétentions ;
- la condamnation de Monsieur J. aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 3.600,00 euros.

III.- JUGEMENT CONTESTÉ

Par le jugement critiqué prononcé le 16 mai 2022, les premiers juges ont :

- dit que la demande ne relève pas de la compétence des juridiction judiciaires et déclaré le recours irrecevable ;
- condamné Monsieur J. aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure, liquidée à 3.600,00 euros ;
- condamné Monsieur J. à la contribution de 20,00 euros visée par la loi du 19 mars 2017.

IV.- OBJET DE L'APPEL ET POSITION DES PARTIES

1.

Par requête remise au greffe de la Cour le 27 juillet 2022, Monsieur J. a interjeté appel du jugement critiqué.

Tel que précisé en termes de conclusions, il demande à la Cour de dire son appel recevable et fondé et, par conséquent :

- de réformer le jugement critiqué en ce qu'il déclare le recours irrecevable et le déboute de l'ensemble de ses prétentions;
- de dire la demande originaire de Monsieur J. fondée en ce qu'elle tendait à la condamnation de la SWDE au paiement d'une indemnité équivalente à 2 ans de rémunération brute, soit une somme de 94.487,28 euros bruts provisionnels conformément à l'article 10 de la loi du 20 décembre 2002, à majorer des intérêts ;
- condamner la SWDE au paiement des entiers frais et dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure.

Monsieur J. fait notamment valoir que :

- c'est à tort que le Tribunal a estimé que la demande originaire était irrecevable au motif que les juridictions de l'ordre judiciaire seraient incompétentes pour en connaître ;
S'agissant de la demande tendant au paiement d'une indemnité de protection en vertu de la loi du 20 décembre 2002, les juridictions du travail sont matériellement compétentes sur pied de l'article 578, 12° du Code judiciaire et de l'article 79 de la loi du 04 août 1996 ;

Le Conseil d'Etat n'est pas matériellement compétent ; il ne peut connaître des contestations relatives à un droit subjectif de nature civile conformément à l'article 144 de la Constitution ; or en l'espèce, l'objet véritable du litige porte sur des droits subjectifs, notamment le droit au paiement d'une indemnité de protection ;

Même si l'on admet que Monsieur J. aurait pu saisir le Conseil d'Etat d'une demande d'annulation de la décision de mutation litigieuse, il reste que :

- le fait que Monsieur J. n'ait pas saisi le Conseil d'Etat ne le prive pas de la possibilité de postuler le paiement d'une indemnité de protection devant les juridictions du travail ;
 - même si Monsieur J. avait sollicité du Conseil d'Etat l'annulation de la décision litigieuse et obtenu cette annulation, ce n'est pas le Conseil d'Etat qui aurait été à même de connaître de la demande de Monsieur J. tendant au paiement d'une indemnité de protection.
- les agents statutaires bénéficient de la protection offerte par la loi du 20 décembre 2002 ;

L'employeur ne peut écarter un conseiller en prévention de sa fonction que moyennant le respect de certaines conditions et de certaines procédures, non respectées en l'espèce ;

Les agents statutaires peuvent prétendre au paiement d'une indemnité de protection en vertu de la loi du 20 décembre 2002 ;

- Monsieur J. a qualité et intérêt pour solliciter le paiement d'une indemnité de protection en vertu de la loi du 20 décembre 2002;
- s'il fallait comprendre l'article 17 de la loi précitée comme ne prévoyant pas d'indemnité de protection pour les conseillers en prévention statutaires, cela violerait le principe d'égalité et de non-discrimination visé par les articles 10 et 11 de la constitution ; à titre subsidiaire, il y a donc lieu, avant dire droit, de poser une question préjudicielle à la Cour constitutionnelle.

2.

La SWDE n'a pas introduit d'appel incident. Tel que précisé en termes de conclusions, elle sollicite concrètement :

- que l'appel soit dit si recevable, non fondé ;
- que le jugement entrepris soit confirmé en toutes ses dispositions ;

- subsidiairement, que la demande originaire soit déclarée non fondée et que Monsieur J. soit débouté de ses prétentions ;
- que Monsieur J. soit condamné aux entiers frais et dépens d'appel, en ce compris l'indemnité de procédure, liquidée à 4.500,00 euros, ainsi que les frais de contribution visés par la loi du 19 mars 2017.

La SWDE fait notamment valoir que :

- Monsieur J. ne postule plus sa réintégration dans ses fonctions antérieures ; il y a lieu de l'acter ; à défaut, il y a lieu de déclarer l'appel non fondé sur ce point ;
- la demande d'indemnités formulée par Monsieur J. doit être déclarée irrecevable à défaut d'intérêt et de qualité ; en effet, aucune indemnité de protection n'est prévue en faveur des conseillers en prévention statutaires par la loi du 20 décembre 2002 ; Monsieur J. n'a donc pas la qualité et/ou l'intérêt pour prétendre au paiement d'une indemnité ;

La décision de mutation dans l'intérêt du service était en tout état de cause régulière et conforme à la procédure applicable en vertu de la loi du 20 décembre 2002 ;

Il n'y a pas lieu de poser de question à la Cour constitutionnelle, la différence de traitement alléguée visant des situations qui ne sont pas comparables ; une telle question préjudicielle ne pourrait, du reste, qu'aboutir au constat d'une lacune, que seul le législateur pourrait combler.

V.- RECEVABILITÉ DE L'APPEL

Il ne ressort d'aucun élément que le jugement attaqué aurait été signifié, ce qui aurait fait courir le délai prévu à l'article 1051 du Code judiciaire.

La Cour constate par ailleurs que les autres conditions de l'appel sont remplies (cf. notamment l'article 1057 du Code judiciaire).

L'appel, introduit dans les formes et délais légaux, est recevable.

VI.- DISCUSSION

1. Quant à la compétence des juridictions du travail pour connaître du litige

1.

D'après la doctrine (P. BOUVIER, R. BORN, B. CUVELIER et F. PIRET, *Les juridictions de l'ordre judiciaire* dans *Eléments de droit administratif*, 2^e éd., 2013, Bruxelles, Larcier, p. 348):

« (...) La ligne de partage entre les compétences des diverses juridictions du pays qui ont à connaître des litiges entre le citoyen et l'administration paraît simple : le contentieux subjectif au pouvoir judiciaire, sauf les exceptions établies par la loi, et le contentieux objectif au Conseil d'État. Il se trouve toutefois que le recours objectif peut avoir des répercussions sur les droits subjectifs et que le contentieux subjectif peut se nouer autour d'un acte unilatéral qui pourrait être déféré au Conseil d'État. On sait que celui-ci a pris place tardivement dans les institutions juridictionnelles, aux côtés de juges attentifs au maintien de leurs compétences.

C'est dans ce contexte que la Cour de cassation a développé la théorie de l'objet véritable et direct du recours aux fins d'identifier qui du juge administratif ou du juge judiciaire est compétent pour connaître de tel litige déterminé. Ainsi, il n'appartient pas au juge judiciaire d'adresser à l'administration une injonction dont l'objet véritable reviendrait à annuler l'acte contesté. À l'inverse, s'agissant d'un recours en annulation devant le Conseil d'État, il convient de vérifier si, sous le couvert d'un procès fait à un acte de l'administration, l'action ne tend pas à l'exécution d'une obligation correspondant à la reconnaissance d'un droit subjectif dont le requérant se prétend titulaire (...) et si la cause de l'annulation n'est pas la violation par l'administration de la règle de droit qui établit cette obligation (...). La première de ces deux conditions est remplie lorsque la compétence de l'autorité administrative est liée et qu'elle ne dispose dès lors plus de pouvoir discrétionnaire pour mettre en oeuvre le comportement que la réglementation mettrait à sa charge. La théorie de l'objet véritable ne concerne que les actes individuels et non les actes réglementaires. »

En première instance, Monsieur J. formulait deux demandes distinctes :

- sa réintégration dans sa fonction de conseiller en prévention ;
- le paiement d'une indemnité de protection.

La SWDE faisait quant à elle valoir que le premier chef de demande ne relevait pas de la compétence des juridictions de l'ordre judiciaire, soulignant que cette demande revenait à postuler l'annulation de la décision de mutation du 11 juillet 2019 et relevait donc de la Compétence du Conseil d'Etat.

La Cour observe que Monsieur J. ne maintient pas sa demande de réintégration dans le cadre de l'appel. En effet, l'appel concerne uniquement la demande tendant au paiement d'une indemnité de protection.

La SWDE n'argumente pas que ce second chef de demande relèverait de la compétence du Conseil d'Etat.

A l'estime de la Cour, ce chef de demande vise un droit subjectif potentiel (celui de pouvoir prétendre au paiement d'une indemnité). Ce chef de demande relève dès lors de la compétence des juridictions de l'ordre judiciaire.

Pour le surplus, la Cour relève qu'aux termes de l'article 578, 12° du Code judiciaire, le tribunal du travail connaît *« des contestations qui trouvent leur origine dans la loi (...) portant protection des conseillers en prévention et qui concernent :*

- a) les travailleurs;*
- b) les travailleurs indépendants.*

La Cour relève que le libellé de cette disposition n'exclut pas formellement les travailleurs occupés sous statut.

Les travaux préparatoires de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention confirment que le contentieux objectif demeure l'apanage du Conseil d'Etat (Projet de loi portant protection des conseillers en prévention, Doc. Parl., Ch. Repr., 24 sept. 2002, DOC 50 n°2033/001, p. 13 - la Cour met en évidence):

*« – Lorsqu'il s'agit de mettre fin à l'occupation statutaire d'un conseiller en prévention, les procédures spécifiques relatives à l'information du conseiller en préventions et relatives à l'accord du comité compétent doivent également être appliquées. Néanmoins, **les conséquences juridiques du fait que cette procédure n'a pas été suivie ou du fait que les motifs invoqués ne sont pas corrects, seront réglées d'une autre façon. Puisque l'occupation statutaire prendra fin par un acte administratif, le conseiller en prévention concerné pourra introduire un recours auprès du Conseil d'État afin d'obtenir l'annulation de cet acte. Si elle est obtenue, il sera automatiquement rétabli dans ses fonctions, de sorte qu'il n'est pas nécessaire de prévoir une indemnité spécifique de licenciement. En effet, dans le secteur public, la réintégration est la règle, tandis qu'elle est l'exception dans le secteur privé, de sorte que dans ce secteur une compensation s'impose.***

*– La procédure relative à l'écartement d'un conseiller en prévention de ses fonctions, telle qu'elle est prévue à l'article 20 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne et à l'article 32 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service externe, est reprise dans le présent projet de loi. Cette réglementation est complétée en prévoyant la possibilité pour le conseiller en prévention d'introduire un recours devant le tribunal du travail afin d'obtenir une indemnité dans un certain nombre de cas prévus par le présent projet. **Si le conseiller en prévention est occupé en vertu de règles statutaires, l'écartement de la fonction sera irrégulier dans les cas prévus par le projet, ce qui entraînera l'annulation de la décision par la section administration du Conseil d'État.** »*

Les mêmes travaux préparatoires n'évoquent pas expressément la question des éventuels droits subjectifs des travailleurs sous statut qui découleraient de la loi. La Cour relève dans ce contexte – tel que précisé ci-après dans le cadre de l'examen du fondement de la demande – que la loi ne prévoit pas le paiement d'une indemnité de protection en faveur des travailleurs sous statut.

Il reste qu'au vu du libellé de l'article 578, 12° du Code judiciaire, il y a lieu de considérer que la demande de Monsieur J., tendant au paiement d'une indemnité de protection (qui, si son droit est reconnu, constitue un droit subjectif) relève de la compétence des juridictions du travail.

La doctrine (A. SIMON, M. FORTHOMME, I. BOUIOUKLIEV, G. MARY et C. CLESSE, *Guide social permanent*, Tome 5 - Commentaire droit du travail, Partie IV - Livre III, Titre III, Chapitre I – 10 - Partie IV - Livre III, Titre III, Chapitre I La compétence d'attribution, p. 628) précise, en ce sens, que :

« L'article 578, 12°, du Code judiciaire habilite les juridictions du travail à connaître des contestations trouvant leur origine dans la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention, qu'ils soient :

- membres de services internes et, à ce titre, dans les liens d'un contrat de travail ou d'un statut, ou*
- membres d'un service externe auquel l'employeur fait appel et, à ce titre, liés ou non par contrat avec ce service. »*

2.

Le jugement dont appel est donc réformé en ce qu'il a estimé devoir déclarer la demande relative à l'indemnité de protection irrecevable, au motif que les juridictions de l'ordre judiciaire n'étaient pas compétentes pour en connaître.

2. Quant à la recevabilité de la demande originaire d'indemnité

1.

La SWDE fait valoir que la demande d'indemnité de protection de Monsieur J. doit être déclarée irrecevable, Monsieur J. n'ayant pas la qualité et/ou l'intérêt pour prétendre au paiement d'une indemnité.

La SWDE souligne dans ce contexte que la loi du 20 décembre 2002 ne prévoit pas le paiement d'une indemnité de protection en faveur des travailleurs statutaires.

2.

En vertu de l'article 17 du Code judiciaire :

« L'action ne peut être admise si le demandeur n'a pas qualité et intérêt pour la former. (...) »

D'après la doctrine (D. MOUGENOT, Principes de droit judiciaire privé, Bruxelles, Larcier, 2009, pp. 109 et 114) :

« (...) L'intérêt requis pour l'introduction d'une demande en justice consiste en tout avantage, matériel ou moral, effectif mais non théorique que le demandeur peut retirer de la demande au moment où il la forme. »

« (...) La qualité (...) est le pouvoir en vertu duquel une personne exerce l'action en justice.

Le titulaire d'un droit subjectif a qualité pour agir. Cette notion se rapproche très fort de celle d'intérêt (intérêt personnel et direct) lorsque l'action tend à la reconnaissance d'un droit subjectif et qu'elle est exercée par le titulaire de ce droit lui-même. En droit judiciaire, cette situation est la plus fréquente : en général, une personne agit en justice pour faire valoir ses propres droits et pas ceux d'un tiers. (...) »

En l'espèce, Monsieur J. sollicite le paiement d'une indemnité de protection, à titre principal, en application de la loi du 20 décembre 2002 et, à titre subsidiaire (dans l'hypothèse où il y a lieu de considérer que la loi précitée ne prévoit pas le paiement d'une telle indemnité en faveur des membres du personnel statutaires), en vertu du principe de non-discrimination consacré par les articles 10 et 11 de la Constitution.

Ce faisant, Monsieur J. entend voir reconnaître qu'il est titulaire du droit subjectif qu'il invoque, et entend dont retirer de sa demande le bénéfice d'un avantage matériel à charge de la SWDE.

Il justifie donc d'un intérêt, et de la qualité, à agir.

3. Quant au droit de Monsieur J. à une indemnité de protection

1.

La loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention précise notamment que (c'est la Cour qui met en évidence):

- article 2, al. 2, 2°, a) :

On entend notamment par conseiller en prévention « 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 ou qui est liée à l'employeur en application d'un statut aux termes duquel sa situation juridique est réglée

unilatéralement par l'autorité publique, qui est effectivement occupée par cet employeur et remplit les missions fixées en vertu de l'article 33, § 1er, alinéa 4, et § 3, de la loi du 4 août 1996 précitée » ;

- article 3 :

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

- article 10 :

*« Dans les cas suivants, l'employeur est tenu de payer au conseiller en prévention une indemnité en raison de la **rupture du contrat** :*

1° lorsque l'employeur ne respecte pas les procédures prescrites en vertu de la présente loi;

2° lorsque le tribunal du travail ou la cour du travail reconnaît, dans le cadre de la procédure visée à l'article 6, alinéa 2, 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;

3° lorsque l'employeur met fin au contrat en violation de l'article 9.

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.

(...) 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 ».

- article 16 :

*« Lorsque l'employeur écarte le conseiller en prévention de sa fonction sans que cela entraîne la rupture **du contrat**, le conseiller en prévention peut introduire un recours contre cette décision auprès du tribunal de travail.*

L'employeur doit payer l'indemnité visée à l'article 10, au conseiller en prévention, dans les cas suivants :

- 1° s'il a écarté le conseiller en prévention de sa fonction sans respecter les règles de procédure visées à l'article 15;*
- 2° si les motifs invoqués par l'employeur ne sont pas liés à l'organisation, la composition et le fonctionnement du service interne pour la prévention et la protection au travail ou aux compétences qui doivent y être présentes;*
- 3° si les motifs invoqués par l'employeur quant à l'incompétence du conseiller en prévention à exercer ses missions ne sont pas prouvés;*
- 4° si les motifs invoqués par l'employeur portent atteinte à l'indépendance du conseiller en prévention. »*

- article 17 :

*« L'employeur qui envisage de mettre fin à **l'occupation statutaire** d'un conseiller en prévention ou qui envisage de l'écartier de sa fonction applique les dispositions de l'article 5.*

En cas d'accord du comité compétent, l'employeur peut mettre fin à l'occupation statutaire ou écartier le conseiller en prévention de sa fonction conformément aux règles fixées par le statut.

En cas de désaccord du comité compétent ou si le comité ne s'est pas prononcé dans un délai raisonnable, l'employeur applique la procédure visée à l'article 7, § 2, avant de mettre fin à l'occupation ou avant d'écartier le conseiller en prévention de sa fonction, conformément aux règles fixées par le statut.

L'écartement de la fonction sans qu'il est mis fin à l'occupation statutaire est irrégulier dans les cas visés à l'article 16, alinéa 2, 1° à 4°. »

2.

Il ressort très clairement des travaux préparatoires de la loi du 20 décembre 2022 que les conseillers en prévention statutaires ne peuvent pas prétendre à l'indemnité de protection visée par l'article 10 de la loi (Projet de loi portant protection des conseillers en prévention, Doc. Parl., Ch. Repr., 24 sept. 2002, DOC 50 n°2033/001, pp. 4 et 13 - la Cour met en évidence):

« Trois hypothèses peuvent se présenter :

- 1° Le contrat du conseiller en prévention est rompu.*

(...) Si les procédures fixées par le projet n'ont pas été appliquées ou si les motifs invoqués ne sont pas acceptés par le tribunal du travail, l'employeur ou le service externe doit payer une indemnité au conseiller en prévention.

(...) 2° Ecartement de la fonction.

Si les procédures ont été appliquées, l'employeur ou le service externe peut écarter le conseiller en prévention de sa fonction.

Le conseiller en prévention peut néanmoins attaquer cette décision devant le tribunal du travail.

Celui-ci peut condamner l'employeur au paiement de l'indemnité précitée lorsque les procédures n'ont pas été appliquées, lorsque les motifs invoqués ne sont pas prouvés ou lorsque l'écartement de la fonction n'est pas lié à l'organisation du service.

3° Occupation statutaire.

Si la procédure a été appliquée, l'employeur peut mettre fin à l'occupation statutaire du conseiller en prévention ou l'écarter de sa fonction.

Le conseiller en prévention peut demander devant le Conseil d'État l'annulation de cet acte administratif unilatéral, ce qui lui permettra d'être rétabli dans ces droits, si l'acte est illicite.

L'écartement de la fonction sans qu'il soit mis fin à l'occupation statutaire sera irrégulier si les procédures ne sont pas appliquées, si les motifs invoqués ne sont pas prouvés ou si l'écartement de la fonction n'est pas lié à l'organisation du service. L'acte administratif unilatéral peut dès lors être annulé par le Conseil d'état. »

« (...) – Lorsqu'il s'agit de mettre fin à l'occupation statutaire d'un conseiller en prévention, les procédures spécifiques relatives à l'information du conseiller en préventions et relatives à l'accord du comité compétent doivent également être appliquées. Néanmoins, les conséquences juridiques du fait que cette procédure n'a pas été suivie ou du fait que les motifs invoqués ne sont pas corrects, seront réglées d'une autre façon. Puisque l'occupation statutaire prendra fin par un acte administratif, le conseiller en prévention concerné pourra introduire un recours auprès du Conseil d'État afin d'obtenir l'annulation de cet acte. Si elle est obtenue, il sera automatiquement rétabli dans ses fonctions, de sorte qu'il n'est pas nécessaire de prévoir une indemnité spécifique de licenciement. En effet, dans le secteur public, la réintégration est la règle, tandis qu'elle est l'exception dans le secteur privé, de sorte que dans ce secteur une compensation s'impose.

– *La procédure relative à l'écartement d'un conseiller en prévention de ses fonctions, telle qu'elle est prévue à l'article 20 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne et à l'article 32 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service externe, est reprise dans le présent projet de loi. Cette réglementation est complétée en prévoyant la possibilité pour le conseiller en prévention d'introduire un recours devant le tribunal du travail afin d'obtenir une indemnité dans un certain nombre de cas prévus par le présent projet. Si le conseiller en prévention est occupé en vertu de règles statutaires, l'écartement de la fonction sera irrégulier dans les cas prévus par le projet, ce qui entraînera l'annulation de la décision par la section administration du Conseil d'État. »*

Les termes de la loi sont conformes à la volonté exprimée, à ce propos, par les travaux préparatoires.

Ainsi, l'article 10 de la loi, qui prévoit le paiement de l'indemnité de protection, figure dans le chapitre II « *Protection en cas de rupture du contrat* » (la Cour met en évidence).

L'article 17 est repris sous le chapitre V « *Protection en cas d'occupation statutaire* » (la Cour met en évidence). Il n'est pas fait référence au paiement d'une indemnité de protection dans le cadre de ce chapitre V.

Le fait que l'article 17 fasse référence aux « *cas visés à l'article 16, alinéa 2, 1° à 4°* », pour lesquels l'écartement de la fonction (sans qu'il soit mis fin à l'occupation statutaire) est considéré comme irrégulier, n'implique pas davantage l'obligation de payer l'indemnité de protection visée à l'article 10.

Monsieur J. ne puise donc aucun droit direct à une indemnité de protection dans la loi du 20 décembre 2002.

3.

Monsieur J. argumente, à titre subsidiaire, que s'il faut comprendre l'article 17 de la loi précitée comme ne prévoyant pas d'indemnité de protection pour les conseillers en prévention statutaires, cela viole le principe d'égalité et de non-discrimination visé par les articles 10 et 11 de la constitution ; il sollicite donc, avant dire droit, de poser une question préjudicielle à la Cour constitutionnelle.

La Cour de céans n'estime pas devoir poser ladite question préjudicielle, estimant que la loi du 20 décembre 2002 ne viole manifestement pas le principe d'égalité et de non-discrimination.

En effet, la Cour souligne que la vocation première de l'indemnité de protection visée par l'article 10 de la loi du 20 décembre 2002 est de garantir l'indépendance des conseillers en prévention dans le cadre de leur fonction. Les travaux préparatoires (Projet de loi portant

protection des conseillers en prévention, Doc. Parl., Ch. Repr., 24 sept. 2002, DOC 50 n°2033/001, p. 3 - la Cour met en évidence) le confirment :

« Le projet de loi qui est soumis à la délibération a pour objet d'accorder aux conseillers en prévention une protection qui leur permet d'exercer leur fonction en toute indépendance vis-à-vis de l'employeur et des travailleurs.

Cette protection concerne aussi bien les conseillers en prévention occupés par un employeur du secteur privé ou public dans un service interne pour la prévention et la protection au travail que les conseillers en prévention occupés ou pas en vertu d'un contrat de travail par un service externe pour la prévention et la protection au travail agréé.

L'employeur ou le service externe pour la prévention et la protection au travail ne peut rompre le contrat du conseiller en prévention ou l'écarter de sa fonction que pour des motifs étrangers à son indépendance ou lorsqu'il apparaît qu'il est incompetent pour exercer ses missions. En outre, l'employeur du secteur public ne peut mettre fin à l'occupation statutaire d'un conseiller en prévention que pour les mêmes motifs. »

Une différence fondamentale oppose, dans ce cadre, les travailleurs sous contrat, d'une part, et les travailleurs sous statut, d'autre part : les travailleurs statutaires qui seraient irrégulièrement écartés de leur fonction de conseiller en prévention, ont la possibilité d'obtenir leur réintégration dans la fonction (en sollicitant l'annulation de la décision administrative litigieuse auprès du Conseil d'Etat). Les travailleurs sous contrat n'ont pas cette possibilité. La doctrine (H. DECKERS, *La modification unilatérale, mais légitime, d'un élément essentiel du contrat de travail par l'employeur dans Droit du travail tous azimuts*, 1^{re} éd., 2016, Bruxelles, Larcier, p. 220 et s. – la Cour met en évidence) le confirme :

« (...) même dans le cadre de la loi du 19 mars 1991 (...), l'employeur ne peut être contraint de réintégrer le travailleur, même si celui-ci lui en a fait la demande. En ce cas, il s'expose alors à devoir lui payer les indemnités prévues par l'article 17, § 1, de la loi, de sorte que la sanction est purement indemnitaire. V. Busschaert et M. Glorieux en déduisent, fort à propos, que : « Au terme de l'examen de la Loi, il ne fait aucun doute qu'à l'heure actuelle, le droit belge ne connaît pas le droit à la réintégration des travailleurs protégés, puisque la Loi permet à l'employeur de ne pas faire droit à la demande du travailleur d'être réintégré dans l'entreprise, et ce, en payant les indemnités, lourdes, qu'elle prévoit ».

(...) l'absence de possibilité réelle de réintégration du travailleur dans son emploi découle, en droit belge, du caractère d'ordre public du droit de rupture. Il est admis qu'en matière de contrat de travail, le congé est un acte unilatéral : la volonté de rompre le contrat émane d'une seule partie et elle ne doit pas, pour sortir ses effets,

être acceptée par la partie qui subit la rupture du contrat. En raison de son caractère unilatéral, le congé sort ses effets dès sa manifestation. En conséquence, lorsqu'il est notifié par lettre recommandée à une partie au contrat, il produit ses effets juridiques de rupture au moment de son envoi par lettre recommandée à la poste, et ce même si le destinataire ne retire pas le pli. Le congé étant un acte définitif, l'auteur de la rupture ne peut revenir sur l'effet de sa décision. (...)

*(...) Il découle en conséquence des principes rappelés ci-dessus que **la seule sanction qui peut frapper l'employeur qui écarte un conseiller en prévention sans respecter la procédure prescrite par la loi du 20 décembre 2002 est indemnitaire. Le conseiller en prévention ne peut donc exiger la réintégration dans sa fonction.** »*

Il apparaît manifeste que la protection la plus efficace contre l'écartement irrégulier de la fonction du conseiller en prévention, consiste en la possibilité d'obtenir sa réintégration dans la fonction.

Constatant que cette possibilité n'existe que dans le cadre d'une occupation statutaire, le législateur a veillé à prévoir une sanction indemnitaire dans les cas où la réintégration dans la fonction ne peut être exigée (Projet de loi portant protection des conseillers en prévention, Doc. Parl., Ch. Repr., 24 sept. 2002, DOC 50 n°2033/001, pp. 5, 10 et 25-26 - la Cour met en évidence):

« 3° Occupation statutaire.

Si la procédure a été appliquée, l'employeur peut mettre fin à l'occupation statutaire du conseiller en prévention ou l'écarter de sa fonction.

Le conseiller en prévention peut demander devant le Conseil d'État l'annulation de cet acte administratif unilatéral, ce qui lui permettra d'être rétabli dans ces droits, si l'acte est illicite.

*L'écartement de la fonction sans qu'il soit mis fin à l'occupation statutaire sera irrégulier si les procédures ne sont pas appliquées, si les motifs invoqués ne sont pas prouvés ou si l'écartement de la fonction n'est pas lié à l'organisation du service. **L'acte administratif unilatéral peut dès lors être annulé par le Conseil d'état.** »*

« Les employeurs du secteur public doivent également instaurer un service interne pour la prévention et la protection au travail, composé d'un ou de plusieurs conseillers en prévention. Ces conseillers en prévention peuvent exercer leurs missions en vertu de dispositions statutaires ou en vertu d'un contrat de travail.

*Lorsqu'ils sont employés en vertu d'un contrat de travail, il faudra évidemment appliquer les mêmes règles que celles qui s'appliquent aux conseillers en prévention du secteur privé. **Lorsqu'ils sont occupés en vertu d'un statut le principe de stabilité***

d'emploi s'applique. Cela signifie qu'une telle occupation prendra plutôt fin par exception et plus particulièrement suite à une sanction disciplinaire ou une inaptitude professionnelle définitive. Cette situation juridique particulière a pour conséquence qu'il faudra élaborer un régime adapté aux fonctionnaires. »

« Le nouvel article 17 a été inséré dans le projet de loi suite à l'avis du Conseil d'État. Il a pour objectif de déterminer comment la protection du conseiller en prévention peut s'appliquer au secteur public.

Dans ce cas, il est surtout important de déterminer la procédure à suivre par l'employeur lorsqu'il veut mettre fin à l'occupation statutaire ou lorsqu'il veut écarter le conseiller en prévention de sa fonction. Cela revient à dire que la procédure d'information du conseiller en prévention et de l'accord du comité s'appliquent également aux conseillers en prévention qui sont occupés en application d'un statut en vertu duquel leur situation juridique est réglée unilatéralement par l'autorité public.

(...) Si ces procédures n'ont pas été suivies ou si l'acte administratif par lequel il est mis fin à l'occupation statutaire est contraire à l'article 4, cet acte administratif pourra, le cas échéant, être annulé par le Conseil d'État. Dans ce cas, le conseiller en prévention concerné retrouvera sa fonction, de sorte qu'il n'est pas nécessaire de prévoir une indemnité spécifique.

La procédure devant le Conseil d'État s'applique également lorsque le conseiller en prévention est écarté de sa fonction sans qu'il soit mis fin à son occupation. (...) »

A l'estime de la Cour et au vu de la différence fondamentale existant entre travailleurs statutaires et travailleurs sous contrat, la loi du 20 décembre 2022 pouvait manifestement instaurer une distinction entre ces deux catégories de travailleurs en termes d'indemnités de protection.

La demande d'indemnité de protection est, par conséquent, déclarée non fondée.

4. Quant aux frais et dépens

Il y a lieu de condamner Monsieur J. aux frais et dépens des deux instances en application de l'article 1017, al. 1^{er} du Code judiciaire. Monsieur J. doit, en effet, être considéré comme la partie succombante dans le cadre de la présente procédure judiciaire (l'indemnité de protection sollicitée ne lui étant pas accordée, fût-ce pour d'autres motifs que ceux adoptés par le premier juge).

Monsieur J. sollicite, dans l'hypothèse où il serait condamné au paiement des dépens, que l'indemnité de procédure dont il est redevable tant pour la première instance que pour

l'appel, soit limitée au montant minimal, tenant compte, notamment, de ses ressources limitées.

En application de l'article 1022, al. 3, du Code judiciaire :

« A la demande d'une des parties, éventuellement formulée sur interpellation par le juge, celui-ci peut, par décision spécialement motivée, soit réduire l'indemnité soit l'augmenter, sans pour autant dépasser les montants maxima et minima prévus par le Roi. Dans son appréciation, le juge tient compte :

- de la capacité financière de la partie succombante, pour diminuer le montant de l'indemnité;*
- de la complexité de l'affaire;*
- des indemnités contractuelles convenues pour la partie qui obtient gain de cause;*
- du caractère manifestement déraisonnable de la situation. »*

En l'espèce, tenant compte de la capacité financière limitée de Monsieur J. (*a fortiori* en comparaison par rapport à celle de la SWDE), il y a effectivement lieu de réduire l'indemnité de procédure au paiement de laquelle il est condamné à la somme de 1.500,00 euros pour la première instance et 1.500,00 euros pour l'appel.

Le jugement est réformé, dans cette mesure.

Le jugement est, par contre, confirmé en ce qu'il a laissé à charge de Monsieur J. la somme de 20,00 euros à titre de contribution visée par la loi du 19 mars 2017.

Il y a par ailleurs lieu de délaisser à Monsieur J. ses propres frais et dépens d'appel, en ce compris la contribution de 22,00 euros visée par la loi du 19 mars 2017.

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,

Reçoit l'appel,

Dans les limites de la saisine de la Cour, réforme le jugement dont appel en ce qu'il a dit que la demande tendant au paiement d'une indemnité de protection ne relève pas de la compétence des juridiction judiciaires et, dès lors, déclaré le recours irrecevable,

Emendant, dit les juridictions de l'ordre judiciaire (et en particulier les juridictions du travail) compétentes pour connaître de la demande d'indemnité de protection,

Reçoit la demande d'indemnité de protection,

Dit toutefois la demande d'indemnité de protection non fondée,

S'agissant des frais et dépens de première instance, confirme le jugement dont appel en ce qu'il a condamné Monsieur J. à ceux-ci, en ce compris la contribution de 20,00 euros visée par la loi du 19 mars 2017 ; réforme toutefois le jugement dont appel en ce qu'il a liquidé l'indemnité de procédure en faveur de la SWDE à la somme de 3.600,00 euros ; émendant, liquide ladite indemnité de procédure à la somme de 1.500,00 euros,

S'agissant des frais et dépens d'appel, condamne Monsieur J. au paiement de ceux-ci, liquidés pour la SWDE à la somme de 1.500,00 euros à titre d'indemnité de procédure ; délaisse à Monsieur J. ses propres frais et dépens d'appel, en ce compris la contribution de 22,00 euros visée par la loi du 19 mars 2017.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Marie-Noëlle BORLÉE, conseiller faisant fonction de président,
Geoffroy DOQUIRE, conseiller social au titre d'employeur, qui est dans l'impossibilité de
signer le présent arrêt au délibéré duquel il a participé (art. 785 du C.J.)
Jean-Marc GILBERT, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de Christelle DELHAISE, greffier

Christelle DELHAISE

Jean-Marc GILBERT

Marie-Noëlle BORLÉE

Et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 6-A Chambre de la Cour du
travail de Liège, division Namur, Place du Palais de Justice, 5 à 5000 NAMUR, le 16 mai 2023,
où étaient présents :

Marie-Noëlle BORLÉE, conseiller faisant fonction de président,
Christelle DELHAISE, greffier,

Christelle DELHAISE

Marie-Noëlle BORLÉE