

Copie

Délivrée à: tribunal du travail de Bruxelles
art. Autres

Exempt du droit de greffe - art. 10,2° C.Enr.

Expédition

Numéro du répertoire
2018 / 388
Date du prononcé
7 février 2018
Numéro du rôle
2015/AB/480

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00001045382-0001-0017-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Interlocutoire : Réouverture des débats

Monsieur Jean-Claude D

partie appelante,

représentée par Maître Sophie GERARD loco Maître Erwin CRABEELS , avocat à 1200 BRUXELLES,

contre

La S.A. RENAULT RETAIL GROUP BELGIUM, dont le siège social est établi à 1050 BRUXELLES,
Boulevard de la Plaine,

partie intimée,

représentée par Maître Frédéric ROBERT, avocat à 1150 BRUXELLES,

★

★ ★

I. les faits.

Monsieur Jean-Claude D est entré au service de la S.A. Renault Retail Group Belgium (ci-après dénommé Renault) le 4 août 1986 dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée, en qualité d'employé .

Le 4 novembre 2008, Monsieur Jean-Claude D est désigné comme délégué syndical effectif par le SETCA. Il n'est toutefois plus repris comme délégué dans la composition de la délégation syndicale du SETCA, communiquée par courrier du 5 décembre 2008.

Il exerce depuis 2010 à temps partiel la mission de conseiller en prévention, dirigeant le service interne de prévention et de protection au travail pour le site de Bruxelles de Renault. Il exerce cette fonction à temps plein depuis l'année 2011..

Le 22 juin 2012, monsieur Jean-Claude D adresse un e-mail à madame Lydia T responsable des ressources humaines chez Renault, avec pour objet « *Service pension* », libellé comme suit :

PAGE 01-00001045382-0002-0017-01-01-4



« Le service des pensions me fait savoir qu'à partir du 1er janvier 2013, ils me verseront ma pension de retraite mensuellement. Pourriez-vous me faire connaître la position de RRG Belgium me concernant, c-à-d est ce que je continue à travailler pour Renault ou est-ce que Renault résilie mon contrat avant fin juin 2012 ».

Le 25 juin 2012 Madame Lydia T convoque par e-mail une réunion extraordinaire du comité pour la prévention et la protection au travail pour le mercredi 27 juin 2012.

Le 27 juin 2012, le comité de prévention et de protection au travail, en présence de monsieur Jean-Claude D en sa qualité de conseiller en prévention, marque son accord préalable à la demande de monsieur Jean-Claude D le sa mise à la pension.

Le procès-verbal de cette réunion extraordinaire mentionne :

« [...] 2. Ordre du jour : Pension d'un membre Conseiller en prévention Monsieur Jean-Claude D nous a fait savoir qu'il peut bénéficier de sa pension au 1er janvier 2013. Jean-Claude D est favorable à sa mise en pension au 1er janvier 2013.

De par sa fonction de Conseiller en prévention, nous souhaitons recueillir l'avis du CPPT.

3. Avis du CPPT : Avis favorable à l'unanimité

4. Décision :

Nous enregistrons votre avis favorable ainsi que celui de Monsieur D et par conséquent Monsieur D bénéficiera de sa pension au 1er janvier 2013. Il continuera à exercer cette fonction de Conseiller en prévention jusqu'au 31 décembre 2012. ».

Ce procès-verbal est signé par Monsieur Jean-Claude D

Par lettre recommandée du 27 juin 2012, la société Renault informe monsieur Jean-Claude D qu'elle met fin à son contrat de travail avec un préavis de 6 mois, commençant à courir le 1 juillet 2012 pour se terminer le 31 décembre 2012.

Ce courrier se réfère expressément à l'article 83 § 1 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, lequel prévoyait (avant son abrogation par la loi du 26 décembre 2013) un délai de préavis de 6 mois en cas de congé donné en vue de mettre fin au contrat à partir du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'employé atteint l'âge de 65 ans (monsieur Jean-Claude D est âgé de 65 ans depuis le 19 décembre 2012).

Le 20 août 2012, le conseil de monsieur Jean-Claude D conteste la régularité de son licenciement et réclame :

- une indemnité de protection en sa qualité de conseiller en prévention égale à deux ans de rémunération, soit 149.595,64 € brut,
- une indemnité de protection en sa qualité de délégué syndical égal à un an de rémunération, soit 74.797,82 € brut.



Le 6 septembre 2012, le conseil de Renault conteste les demandes de monsieur Jean-Claude D

Le 11 décembre 2012, monsieur Jean-Claude D a introduit la procédure devant le tribunal du travail francophone de Bruxelles, qui a rendu son jugement le 26 janvier 2015.

II. Le jugement du tribunal du travail.

1.

Monsieur Jean-Claude D a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles la condamnation de Renault au paiement d'un montant de 150.586,36 € à titre d'indemnité de protection, suite à sa qualité de conseiller en prévention.

Il demande également la condamnation de Renault au paiement des dépens, en ce compris l'indemnité de procédure qu'il liquide à 11.000 EUR, ainsi qu'au paiement des frais de citation.

Il demande la condamnation de Renault à délivrer des documents sociaux modifiés.

Il demande enfin au Tribunal d'autoriser l'exécution provisoire de son jugement, même en cas de recours.

2.

Renault formule une demande reconventionnelle et demande la condamnation de monsieur Jean-Claude D à lui payer un montant à titre de dommages et intérêts de 150.586,36 € provisionnel pour un dommage qui pourrait être évalué à 238.031,86 € (hors intérêts dus à l'ONSS) pour réparation du préjudice que Renault subit du fait du comportement fautif de monsieur Jean-Claude D, à augmenter des intérêts judiciaires à dater du prononcé du jugement.

Elle demande également la condamnation de monsieur Jean-Claude D au paiement des dépens, en ce compris l'indemnité de procédure qu'elle liquide à 5.500,00 euro.

Elle demande enfin au tribunal d'autoriser l'exécution provisoire de son jugement, même en cas de recours.

3.

Par un jugement du 26 janvier 2015 le tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« Quant à la demande principale de Monsieur D

la déclare recevable et fondée,



- en conséquence, condamne RENAULT R.G.B. à payer à Monsieur C une indemnité de protection d'un montant de 150.586,36 € brut, à majorer des intérêts légaux calculés comme de droit et des intérêts judiciaires,
- déboute Monsieur D : du surplus de sa demande,

Quant à la demande reconventionnelle de RENAULT R.G.B. :

- la déclare recevable et fondée,
- en conséquence, condamne Monsieur D à payer à RENAULT R.G.B. la somme de 150.586,36 € et une somme correspondant aux intérêts légaux et judiciaires dus par RENAULT à Monsieur D en application de la condamnation précitée, à titre de dommages-intérêts,
- déboute RENAULT R.G.B. du surplus de sa demande,

Autorise la compensation entre les dettes réciproques des parties dues en exécution du présent jugement,

Compense intégralement les dépens entre parties et constate qu'aucun solde ne reste dû à ce titre."

III. La procédure devant la cour du travail.

Monsieur Jean-Claude D a fait appel le 20 mai 2015 du jugement prononcé par le tribunal du travail francophone de Bruxelles le 26 janvier 2015.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Des lors, il est recevable. En effet, le dossier ne révèle pas que le jugement a été signifié. Le délai d'appel n'a dès lors pas pris cours.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 28 octobre 2015.

L'intimé a déposé ses conclusions le 14 novembre 2017 ainsi qu'un dossier des pièces.

L'appelant a déposé ses conclusions le 14 juin 2017, ainsi qu'un dossier des pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 10 janvier 2018.

Il a été fait application de l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.



IV. L'appel

Appel principal.

Monsieur Jean-Claude D demande à la cour du travail de réformer le jugement du tribunal de travail francophone de Bruxelles du 26 janvier 2015.

Monsieur Jean-Claude D demande de :

- Déclarer sa demande originaire fondée et en conséquence condamner Renault à lui payer une indemnité de protection d'un montant de 150.586,36 euros bruts, à majorer des intérêts légaux et judiciaires.
- Déclarer la demande reconventionnelle de Renault recevable mais non fondée, à titre subsidiaire la déclarer fondée pour un montant de 15.058,64 euros et à titre plus subsidiaire la déclarer fondée pour un montant de 150.586,36 euros.
- Condamner Renault à la délivrance de documents sociaux modifiés.
- Condamner Renault aux entiers dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédures.

L'appel incident.

Renault interjette appel incident du jugement du tribunal du travail en ce qu'il l' a partiellement débouté.

Il demande à la cour de travail de déclarer la demande principale de monsieur Jean-Claude D recevable mais non fondée.

Il demande à la cour de travail de condamner monsieur Jean-Claude D à lui payer :

- à titre principal la somme de 150.586,36 euros à titre de dommages et intérêts, majorée des intérêts légaux et judiciaires sur ce montant.
- à titre subsidiaire la somme de 238.031,83 euros à titre de dommages et intérêts, majorée des intérêts légaux et judiciaires sur ce montant.
- les dépens des 2 instances, en ce compris les indemnités de procédure, fixée à 5500 € par instance.

V. Examen de la contestation.

A. Demande principale

Indemnité due en raison de la violation de l'article 5 de la loi du 20 décembre 2002.



Renault doit payer 150.586,36 euros bruts, sous déduction du montant de la retenue des cotisations de sécurité sociale, à monsieur Jean-Claude D. à titre d'indemnité de protection, due en raison de la violation de l'article 5 de la loi du 20 décembre 2002. Les débats sont rouverts pour établir un décompte.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1. Les principes relatifs aux règles applicables aux licenciement d'un conseiller en prévention et à l'indemnité due en cas de violation de ces règles.

1.

Les dispositions légales et réglementaires relatives à la protection des conseillers en prévention sont d'ordre public et protègent les intérêts généraux et non les intérêts privés.

En effet, selon l'exposé des motifs de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention, l'objectif de protection a été considéré comme essentiel : « *Afin de pouvoir exercer cette fonction de façon optimale, le conseiller en prévention ne doit pas uniquement disposer d'une formation adaptée, il doit également jouir d'une protection juridique adaptée. Le but du présent projet de loi est, dès lors, de veiller à ce que ce conseiller en prévention dispose, effectivement, de la protection juridique nécessaire qui lui permettra de travailler de manière indépendante et efficace* » (Doc. parl., Chambre, 2001-2002, DOC 50.2032/001 et 2033/001, p. 6).

D'autres extraits des travaux parlementaires consacrés à l'élaboration de la loi du 20 décembre 2002, soulignent que ladite loi « *offre la garantie au conseiller en prévention d'exercer sa mission de manière indépendante* » et que le législateur a souhaité que « *le conseiller, qui risque de subir des pressions, voire des représailles, soit protégé comme le sont jusqu'à présent les médecins du travail* ».

La matière de la rupture du contrat de travail conclu avec le conseiller en prévention est régie par la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention qui est considérée comme d'ordre public, ce qui signifie que les parties ne peuvent y déroger (P. Brasseur, « Le statut et la protection du conseiller en prévention » dans *Le bien-être des travailleurs - Les 20 ans de la loi du 4 août 1996*, Limal, Anthemis, 2016, p. 102 ; C.T. Liège, 23 novembre 2012, inédit, R.G. n° 2012/AL/22, www.juridat.be ; H. Deckers, « Le conseiller en prévention d'un service interne de prévention et de protection au travail (S.I.P.P.) : désignation, statut et protection contre le licenciement », *Ors.*, 2015/1, p. 6).

La loi du 20 décembre 2002 relative à la protection contre le licenciement du conseiller en prévention est donc d'ordre public, s'impose de manière absolue et, s'agissant d'un régime de protection dérogatoire, est de stricte interprétation.



Si le travailleur ne peut renoncer à la protection elle-même, il lui est loisible de renoncer au droit à l'indemnité, dans la mesure où celle-ci protège les intérêts privés du travailleur.

2.

L'article 3 de la loi du 20 décembre 2002 dispose que :

« l'employeur ne peut rompre le contrat 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 incompetent à exercer ses missions et pour autant que les procédures visées par la présente loi soient respectées ».

3.

L'article 4 de la loi du 20 décembre 2000 dispose que :

« Les procédures déterminées par la présente loi ne s'appliquent pas :

1° en cas de licenciement pour motif grave;

2° en cas de fermeture d'entreprise;

3° en cas d'un licenciement collectif auquel s'appliquent les procédures fixées en vertu du chapitre VIII de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi;

4° lorsque le conseiller en prévention met lui-même fin au contrat;

5° lorsque la durée pour laquelle le contrat a été conclu est arrivée à son échéance;

6° pendant la période d'essai. »

L'article 4 prévoit dès lors de manière limitative les hypothèses de rupture du contrat de travail dans lesquelles la procédure spécifique prévue dans la loi ne doit pas être suivie.

Le licenciement de commun accord ou le licenciement du conseiller en prévention qui atteint l'âge de 65 ans ne sont pas visés par cet article.

4.

Suivant l'article 5 de cette même loi :

« 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 demandée, 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 ».

Commentant la disposition légale de l'article 5 de la loi du 20 décembre 2002 alors en projet, lors de sa discussion à la Chambre le 24 septembre 2002, l'exposé des motifs souligne ce qui suit :

« Cet article prévoit l'obligation pour l'employeur de communiquer au conseiller en prévention concerné les motifs pour lesquels il est mis fin au contrat et la preuve de ces motifs. En même temps, l'employeur est tenu de demander l'accord préalable sur le fait de



mettre fin au contrat aux membres du comité ou des comités auxquels l'accord sur la désignation doit être demandé. (...) »

Ni dans les travaux préparatoires, ni dans la loi, l'envoi recommandé au conseiller en prévention et aux membres du comité des comités est prescrite à peine de nullité.

5.

Toutefois, en cas de non-respect des prescrits de l'article 5 de la loi, une indemnité de protection est due par l'employeur en raison de la rupture du contrat de travail, conformément à l'article 10, alinéa 1,1° de la loi.

L'indemnité de protection est égale à la rémunération normale en cours, correspondant à une période de deux ans, lorsque le conseiller en prévention compte moins de 15 ans de prestations en cette qualité (article 10, alinéa 2,1°, de la loi).

L'article 10, alinéa 4, de la loi dispose que :

« 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 ».

La loi précise donc que l'indemnité est due si la procédure n'est pas respectée, indépendamment de la question de savoir si le licenciement est justifié. Le non-respect de la procédure et une cause autonome de paiement de l'indemnité de protection.

6.

L'indemnité de protection visée par la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention n'est pas assujettie à la sécurité sociale.

En effet, cette indemnité est visée par l'article 19, §2, 2° de l'arrêté Royal du 28 novembre 1969, lequel dispose que sont exclus de l'assiette des cotisations de sécurité sociale les indemnités dues aux travailleurs lorsque l'employeur ne respecte pas ses obligations légales, contractuelles ou statutaires, à l'exception notamment des indemnités dues pour la rupture unilatérale du contrat de travail pour les délégués du personnel et des indemnités dues pour la cessation du contrat de travail de commun accord. (Cass, 3 février 2014, S.1.1.0103.F, WWW.luridat.be).

En revanche, un précompte professionnel doit bien être retenu sur l'indemnité de protection. Il s'agit en effet d'une indemnité de dédit, c'est-à-dire d'une somme payée au travailleur en raison ou à l'occasion de la rupture du contrat de travail. À ce titre, l'indemnité est un revenu professionnel imposable en vertu de l'article 31, alinéa 2, 3° du C.I.R. 92. (Cour du travail Bruxelles (4^e chambre), 03/12/2015, J.L.M.B. 16/239).



2. Application en l'espèce

1.

Il n'est pas contesté et il ressort des pièces du dossier que monsieur Jean-Claude D était conseiller en prévention à temps plein chez Renault au moment de son licenciement, et qu'il bénéficie dès lors de la protection des conseillers en prévention, prévue dans la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention.

2.

La lettre de licenciement du 27 juin 2012 démontre clairement que c'est l'employeur, et non le conseiller en prévention, qui a mis fin au contrat de travail.

Le conseiller en prévention n'a pas été licencié pour motif grave, pour fermeture d'entreprise ou dans le cadre d'un licenciement collectif. Le contrat du conseiller en prévention n'était pas arrivé à son échéance et il ne se trouvait pas dans une période d'essai. On ne se trouve donc pas dans une des hypothèses de rupture du contrat de travail dans lesquelles la procédure spécifique prévue dans la loi du 20 décembre 2002 ne doit pas être appliquée.

3.

Renault n'a pas communiqué au conseiller en prévention, par courrier recommandé, les motifs du licenciement envisagé.

Renault n'a pas adressé aux membres du comité pour la prévention et la protection au travail un courrier recommandé, leur demandant leur accord préalable et leur communiquant copie du courrier adressé au conseiller en prévention.

Ces formalités légales, prévues à l'article 5 de la loi du 20 décembre 2002, n'ont pas été respectées.

4.

Le non-respect de ces formalités légales n'entraîne pas la nullité du licenciement.

Par contre, en application de l'article 10, alinéa 1, 1° de la loi de la loi du 20 décembre 2002, une indemnité de protection, visée à cet article, est due.

5.

Conformément à l'article 10, alinéa 2, 1°, de la loi, l'indemnité de protection est égale à la rémunération normale en cours correspondant à une période de deux ans lorsque le conseiller en prévention compte moins de 15 ans de prestations en cette qualité.



Monsieur Jean-Claude D. , comptant moins de 15 années de prestations en sa qualité de conseiller en prévention, a droit à une indemnité égale à deux ans de rémunération.

6.

Monsieur Jean-Claude D. exerçait la fonction de conseiller en prévention à temps plein, ce qui ressort incontestablement du rapport annuel du service interne pour la prévention et la protection du travail, signée par monsieur Jean-Claude C. , mais également par Madame Lydia T. responsable du service des ressources humaines de Renault.

7.

Le montant de la rémunération à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité n'est pas contestée et est de 75.293,18 euros bruts par an.

L'indemnité de protection s'élève des lors à un montant de 75.293,18 euros bruts x (2 ans) ou un montant de 150.586,36 euros bruts.

Puisque cette indemnité de protection n'est pas assujettie à la sécurité sociale, il faut en déduire la retenue des cotisations de sécurité sociale.

La cour rouvre les débats afin de permettre aux parties de faire ce décompte.

Les modalités de cette réouverture des débats sont fixées au dispositif du présent arrêt.

B. Demande reconventionnelle.

Dommages et intérêts dus pour cause d'abus de droit.

Monsieur Jean-Claude D. doit payer à Renault des dommages et intérêts en raison d'abus de droit.

Les débats sont rouverts pour établir un décompte.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1. Les principes relatifs à l'abus de droit.

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 (Cass., 9 mars 2009, J.T., 2009, p. 392 ; Cass., 10 juin 2004, Pas, p. 996 ; Cass. 8 février 2001, C980470Nt, www.juridat.be).



Pour apprécier s'il y a abus de droit, le juge doit tenir compte de toutes les circonstances de la cause (Cass., 10 mars 2005, *Pas.*, I., p. 565.). Il doit notamment vérifier si la personne qui a violé le droit d'autrui n'a pas elle-même délibérément commis, sans se soucier du droit qu'elle doit respecter, une faute qui la priverait de la possibilité d'invoquer l'abus de droit de la part de l'autre partie (Cass., 14 novembre 1997, *Pas.*, I., p. 1191).

Le premier critère de l'abus est l'usage du droit dans l'intention exclusive de nuire (Cass. 11 avril 1958, *Pas.* 1958, I, p. 867; Cass. 29 novembre 1962, *Pas.* 1963, I, p. 406; Cass. 14 février 1992, *Pas.* 1992, I, p. 528).

Dans les droits fonctions, c'est-à-dire ceux qui sont attribués pour n'être utilisés que dans un but déterminé fixé par le législateur, abuse de son droit celui qui détourne le droit de sa finalité (Cass., 29 mars 1982, *Pas.* 1982, I, p. 890.). Le droit à une indemnité de protection pour un conseiller en prévention relève de la catégorie des « droits-fonctions », c'est-à-dire des droits qui ont été institués par le législateur dans un certain but, en l'occurrence en vue de permettre au conseiller en prévention d'exercer sa mission en toute indépendance. L'exercice d'un droit-fonction dans un but autre que celui pour lequel il a été créé peut se révéler abusif.

Un autre critère particulier de l'abus de droit est le fait pour une personne d'exercer son droit sans intérêt ou motif légitime ou sans intérêt raisonnable et suffisant, causant ainsi un dommage à autrui. Dans une telle hypothèse, il appartient au juge d'apprécier les intérêts en présence pour vérifier s'il y a effectivement un abus de droit (Cass., 17 mai 2002, *JT* 2002, p. 694; Cass., 30 janvier 2003, *R.G.D.C.*, 2004, p. 405.).

Est abusif, le fait pour le titulaire d'un droit de choisir entre différentes manières d'exercer son droit, avec la même utilité, la voie la plus préjudiciable pour autrui ou pour l'intérêt général, ou encore le fait d'exercer son droit, même avec des utilités différentes, d'une manière qui cause au titulaire du droit un avantage disproportionné par rapport aux inconvénients qui en résultent pour l'autre partie (Cass. 15 mars 2002, *JT* 2002, p. 814; Cass. 17 mai 2002, *JT* 2002, p.694.).

Dans un arrêt du 23 février 2011, la cour du travail de Bruxelles a eu recours à la théorie de l'abus de droit pour sanctionner le comportement d'un travailleur protégé en application de la loi du 19 mars 1991, lequel avait demandé à être licencié en vue de bénéficier de la prépension et avait réclamé par la suite à son employeur l'indemnité de protection. La cour du travail a condamné l'employeur au paiement de celle-ci mais le travailleur a été condamné au paiement du montant net de cette indemnité à l'employeur (C. trav. Bruxelles, 23 février 2011, *J.T.T.*, 2012, p 9).

La cour du travail de Bruxelles, autrement composée, a adopté un raisonnement similaire dans un arrêt du 22 avril 2014, à propos d'un travailleur protégé (loi du 19 mars 1991) qui avait demandé à être licencié pour bénéficier des allocations de chômage et d'une formation



et avait remis un document dans lequel il déclarait renoncer à la protection liée à sa candidature aux élections sociales (C. trav. Bruxelles, 22 avril 2014, *J.T.T.*, 2014, p. 455, note C. WANTIEZ).

2. Application en l'espèce.

1.

Il ressort de l'e-mail du 22 juin 2012 de monsieur Jean-Claude C à madame T, responsable du département des ressources humaines chez Renault, que c'est Monsieur Jean-Claude D lui-même qui a pris l'initiative d'interpeller son employeur sur le sort de son contrat de travail à partir du 1^{er} janvier 2013, date à laquelle il atteignait l'âge de 65 ans et avait droit à la pension.

2.

C'est suite à l'interpellation de monsieur Jean-Claude D que Madame T. convoque le 25 juin 2012 par e-mail une réunion extraordinaire du comité pour la prévention et la protection au travail pour le mercredi 27 juin 2012, auquel est présent monsieur Jean-Claude D en sa qualité de conseiller en prévention.

Le procès-verbal de cette réunion extraordinaire mentionne comme unique point du jour la pension de monsieur Jean-Claude D au 1^{er} janvier 2013 et mentionne que monsieur Jean-Claude D est favorable à sa mise à la pension au 1^{er} janvier 2013.

Ce procès-verbal, clair et sans équivoque quant à l'accord de monsieur Jean-Claude D de sa mise à la retraite depuis le 1^{er} janvier 2013, est signé par monsieur Jean-Claude C sans formuler la moindre réserve.

3.

Le souhait de monsieur Jean-Claude D de partir à la pension 1^{er} janvier 2013 est confirmé par les attestations de messieurs Jan S, président du comité pour la prévention et la protection au travail, Tony B, délégué employeur, Enrique D, délégué travailleur, Rachid B, délégué travailleur, Abdelhamid A, délégué travailleur et Peter G, délégué travailleur.

Monsieur Jean-Claude D dépose de son côté une attestation du 2 octobre 2012, signée par Monsieur Enrique D, Monsieur Rachid B et Madame Isabelle W.

Cette attestation est non conforme aux prescrits des articles 961/1 les suivants du code judiciaire. En outre, deux des trois signataires sont revenus ultérieurement sur leurs déclarations, pour confirmer que monsieur Jean-Claude D avait bel et bien exprimé le souhait de prendre sa retraite au 1^{er} janvier 2013.



4.

Le licenciement de monsieur Jean-Claude D est dès lors la conséquence de son propre souhait, exprimé à l'encontre de son employeur, d'accéder à la pension à partir du 1^{er} janvier 2013 et ne constitue en aucun cas une mesure de représailles de son employeur à son encontre, lié à sa fonction de conseiller en prévention.

5.

Il s'agit donc d'un licenciement pour un motif qui est étranger à son indépendance en tant que conseiller en prévention, et ce licenciement, si les formes de l'article 5 de la loi du 20 décembre 2002 avaient été respectées, n'aurait pas donné lieu à une indemnité de protection.

6.

Le droit à une indemnité de protection pour un conseiller en prévention a été institué par le législateur en vue de permettre au conseiller en prévention d'exercer sa mission en toute indépendance. Le droit à une indemnité de protection par monsieur Jean-Claude D est en l'occurrence exercé dans un but autre que celui pour lequel il a été créé, à savoir permettre aux conseillers en prévention d'exercer sa fonction en toute indépendance, puisque Monsieur Jean-Claude D était lui-même demandeur d'aller à la pension à partir de janvier 2013.

S'il est vrai que Renault a commis une faute en ne respectant pas la procédure, prévue à l'article 5 de la loi du 20 décembre 2002, force est de constater que cette faute consiste en un oubli par madame T, du département des ressources humaines, d'envoyer les lettres recommandées requises par la loi et rien ne permet de conclure que cette faute a été commise délibérément par celle-ci.

La demande d'indemnité de protection par Monsieur Jean-Claude D n'a d'autre but que de nuire à Renault, sans motif légitime.

La réclamation de l'indemnité de protection par monsieur Jean-Claude D à l'encontre de Renault constitue un abus de droit.

Il y a dès lors lieu de condamner monsieur Jean-Claude D à indemniser Renault de l'intégralité du dommage causé à Renault par l'abus de droit, qui consiste, pour Monsieur Jean-Claude D, à lui réclamer l'indemnité de protection.

La cour rouvre les débats afin de permettre aux parties de faire ce décompte.

Les modalités de cette réouverture des débats sont fixées au dispositif du présent arrêt.



Par ces motifs

la cour du travail,

statuant après avoir entendu les parties

déclare l'appel principal recevable et très partiellement fondée.

déclare l'appel incident recevable et très partiellement fondée.

Quant à l'indemnité de protection.

Confirme le jugement attaqué en ce qu'il condamne la SA Renault Retail Group Belgium au paiement d'une indemnité de protection à monsieur Jean-Claude D , mais réforme le jugement quant au calcul du montant de la condamnation.

Statuant à nouveau sur ce chef de demande,

La déclare fondée,

Condamne la SA Renault Retail Group Belgium à payer à monsieur Jean-Claude D une indemnité de protection correspondant à deux ans de rémunération, soit 150.586,36 euros brut, sous déduction du montant de la retenue pour cotisations sociales.

Rouvre les débats afin de permettre aux parties d'établir un décompte.

Quant à l'abus de droit.

Confirme le jugement attaqué en ce qu'il condamne monsieur Jean-Claude D au paiement de dommages et intérêts pour abus de droit, mais le réforme quant au calcul du montant redevable.

Statuant à nouveau sur ce chef de demande,

La déclare fondée,

Condamne Monsieur Jean-Claude D à payer à la SA Renault Retail Group Belgium des dommages et intérêts.

Rouvre les débats afin de permettre aux parties d'établir un décompte.

Quant à la réouverture des débats.

Avant dire droit plus avant, ordonne la réouverture des débats ;



Fixe date à cette fin à l'audience publique du **5 juin 2019 à 14h30** de la 4^e chambre de la cour du travail de Bruxelles, pour 40 minutes de débats ;

Dit que les parties enverront et remettront leurs conclusions et pièces comme suit :

- la partie intimée enverra et remettra ses conclusions d'appel au plus tard pour le **22 mars 2018** ;
- la partie appelante enverra et remettra ses conclusions d'appel au plus tard pour le **22 mai 2018** ;
- la partie intimée enverra et remettra ses éventuelles conclusions de synthèse d'appel au plus tard pour le **27 juillet 2018** ;

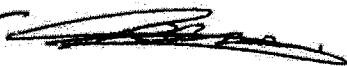
Réserve à statuer pour le surplus, notamment en ce qui concerne la demande d'intérêts capitalisés, les documents sociaux et les dépens.

Ainsi arrêté par :

A. SCHOENMAEKERS, conseiller,
J.-C. VANDERHAEGEN, conseiller social au titre d'employeur,
K. PEENE, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de J. ALTRUY, greffier délégué



J. ALTRUY,



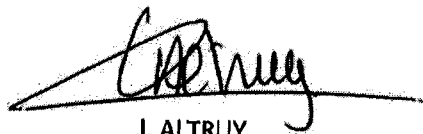
K. PEENE,



A. SCHOENMAEKERS,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 7 février 2018, où étaient présents :

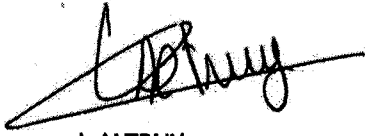
Monsieur J.-C. VANDERHAEGEN, conseiller social au titre d'employeur, qui était présent lors des débats et qui a participé au délibéré de la cause est dans l'impossibilité de signer. Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, l'arrêt est signé par Madame A. SCHOENMAEKERS, conseiller, et Madame K. PEENE, conseiller social au titre d'employé,



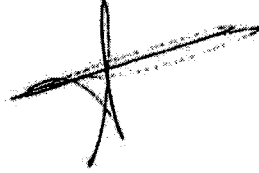
J. ALTRUY



A. SCHOENMAEKERS, conseiller,
J. ALTRUY, greffier délégué



J. ALTRUY,



A. SCHOENMAEKERS,

