



N° d'ordre

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Numéro du répertoire

2023 /

R.G. Trib. Trav.

19/1002/A

Date du prononcé

14 mars 2023

Numéro du rôle

2022/AN/16

En cause de :

L S ASBL
C/
H C

Cour du travail de Liège

Division Namur

Chambre 6A

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL – contrat de travail employé – conseiller en prévention – licenciement pour motif grave – indemnité compensatoire de préavis – principalement article 35 de la loi du 03 juillet 1978

DROIT DU TRAVAIL – contrat de travail employé – travailleur protégé – conseiller en prévention – licenciement pour motif grave – indemnité de protection – articles 2 et s. de la loi du 20 décembre 2002

EN CAUSE :

LS ASBL (ci-après, « l'ASBL »),

Partie appelante au principal,
Partie intimée sur incident,

Ayant pour conseils Maître

CONTRE :

Madame C H (ci-après, « Madame H. »),

Partie intimée au principal,
Partie appelante sur incident,

Comparaissant en personne, assistée par Maître

•
• •

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 26 octobre 2021 par le Tribunal du travail de Liège, division Namur, 2ème Chambre (R.G. 19/1002/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, remise au greffe de la Cour du travail de Liège, division Namur, le 24 janvier 2022 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 25 janvier 2022, invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 15 février 2022 ;
- l'ordonnance rendue le 15 mars 2022 sur pied de l'article 747, § 2 du Code judiciaire fixant la cause pour plaidoiries à l'audience publique du 10 janvier 2023 ;
- la notification de l'ordonnance précitée par courriers du 17 mars 2022 ;
- les conclusions pour la partie intimée (au principal) remises au greffe de la Cour le 16 mai 2022 ;
- les conclusions pour la partie appelante (au principal) remises au greffe de la Cour le 15 juillet 2022;
- les conclusions additionnelles pour la partie intimée (au principal) remises au greffe de la Cour le 14 septembre 2022 ;
- les conclusions de synthèse pour la partie appelante (au principal) remises au greffe de la Cour le 17 novembre 2022 ;
- les conclusions de synthèse d'appel pour la partie intimée (au principal) remises au greffe de la Cour le 18 décembre 2022;
- le dossier de pièces de la partie appelante (au principal) remis au greffe de la Cour le 20 décembre 2022 ;
- les conclusions de synthèse d'appel et le dossier de pièces pour la partie intimée (au principal) remis au greffe de la Cour le 03 janvier 2023 ;
- le courrier du Ministère public remis au greffe de la Cour le 10 janvier 2023, précisant avoir décidé de ne pas émettre d'avis ;
- la pièce complémentaire déposée par la partie intimée (au principal) à l'audience du 10 janvier 2023.

Les parties ont comparu et ont été entendues en leurs explications lors de l'audience publique du 10 janvier 2023.

A la même audience, les parties ont précisé ne pas contester et marquer leur accord sur les dates auxquelles les conclusions et pièces ont été déposées.

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 :

- Madame H. a été engagée par l'ASBL PROVIKMO dans les liens d'un contrat de travail d'employée, conclu à durée indéterminée, à partir du 1^{er} mai 2015, en qualité de conseiller en prévention aspects psychosociaux ;
- l'ASBL est un service externe pour la prévention et la protection au travail ; Madame H. exécutait donc des missions auprès d'autres employeurs, ayant recours à l'ASBL à titre de service externe pour la prévention et la protection au travail ;
- les parties s'accordent pour souligner que la relation contractuelle s'est en tout cas détériorée à partir de l'année 2018, année où l'ASBL PROVIKMO a fusionné avec d'autres, pour constituer l'ASBL actuelle ;
- le 29 août 2019 s'est tenu un entretien entre Madame H., d'une part, et le directeur gestion des risques (Monsieur L. B.) ainsi que la directrice RH (Madame S. L.), d'autre part ;

L'ASBL a dressé un compte-rendu de cette réunion, qu'elle qualifie d' « entretien de recentrage » ; ce compte-rendu a été envoyé à Madame H. par courrier recommandé du 05 septembre 2019 ;

Il y a précisé que cet entretien est organisé dans le cadre d'un dossier où l'employeur ayant eu recours aux services de l'ASBL s'est plaint du travail de Madame H. ; il est ajouté que ce n'est pas le contenu de ce dossier qui est discuté, mais la manière dont Madame H. a traité ce dossier, sa réaction lorsqu'elle a été remplacée et son attitude négative au sein de l'ASBL ;

S'agissant de son attitude par rapport à l'organisation, le compte-rendu précise notamment que :

« Elle voit le concept de [l'ASBL] 2.0 comme une recherche de profit financier dans le seul but de générer plus de bénéfices grâce au cross-selling. »

Ce compte rendu se clôture dans les termes suivants :

« Après un peu d'insistance, [Madame H.] a formulé les points d'action suivants :

- 1. S'engage à s'impliquer dans une collaboration multidisciplinaire, au sein du service externe et de l'ASBL au sens large ;*
- 2. S'abstiendra de tenir des propos négatifs et de créer une atmosphère négative en présence de collègues ;*
- 3. Ne fera plus de critiques ni de feedback négatif en public, mais les transmettra à son supérieur hiérarchique (A. A.).*

Ces points d'action seront suivie de près par [L. B.] et [A. A.]. Nous attendons un engagement inconditionnel de [Madame H.] pour prendre ces points d'action au sérieux et faire tous les efforts possibles immédiatement après notre entretien. (...) »

La teneur de ce compte-rendu est contestée par Madame H. ;

- l'ASBL a mis fin au contrat de travail de Madame H. avec effet immédiat pour motif grave, par courrier recommandé du 16 septembre 2019 :

« Concerne : notre contrat de travail conclu le 01/05/2015

[Madame H.],

Nous vous informons, par la présente, que nous mettons fin au contrat de travail précité, à la date du 16/09/2019 pour un motif grave, ce conformément aux dispositions de l'article 35 de la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Nous vous demandons de rapporter dans les plus brefs délais votre matériel informatique ainsi que votre GSM professionnel au bureau d'Erpent. (...) ;

- le 19 septembre 2019, l'ASBL a adressé le courrier recommandé complémentaire suivant à Madame H. :

« Chère [Madame H.],

1.

Le lundi 16 septembre 2019, nous vous avons licencié pour faute grave, après une discussion du même jour au sein du CAP. Cette décision vous a également été communiquée par téléphone (...) (via messagerie vocale, puisque vous ne répondiez pas à nos appels en ne nous rappeliez pas non plus), et par lettre recommandée du même jour.

2.

Par la présente lettre recommandée, nous vous notifions les motifs qui ont menés à votre licenciement immédiat.

Votre attitude méprisante envers votre employeur, vos superviseurs, vos collègues et les clients de votre employeur, ainsi que vos démarches totalement déloyales, ont rendu toute collaboration avec vous définitivement et immédiatement impossible. Ci-dessous, vous trouverez plus d'explications à ce sujet.

3.

A partir d'éléments qui ont été portés à notre connaissance en date du 15 septembre 2019 par [M. B.], directeur général adjoint (...), nous avons constaté de nombreux manquements graves en votre chef.

Nous avons notamment dû constater que les engagements que vous aviez pris lors d'un entretien de recentrage (...) le 29 août dernier, avaient déjà manifestement été violés en l'espace d'une semaine. De plus, ceci a été constaté après une longue période de différents incidents et d'un comportement inacceptable en votre chef (voir ci-dessous).

Lors de cet ultime entretien de recentrage du 29 août 2019, nous vous avons fait part du fait que nous n'étions pas du tout satisfait de votre comportement ni de votre attitude que nous jugeons inacceptables en tant qu'organisation. Par ailleurs, vous ne répondiez pas aux attentes de [l'ASBL] par rapport à la défense de nos valeurs (côte à côte). Finalement, votre attitude envers vos collègues, particulièrement envers [F. C.], était inappropriée et manquait de professionnalisme.

Au cours de cet entretien, vous avez indiqué à la fin de la conversation que vous ne voyiez pas où était le problème et que donc aucun point d'action ne devait en résulter. Lorsque Mr. [B.] et Mme [L.] vous ont dit que cela serait noté dans le rapport

d'entretien, vous avez soudainement admis qu'il y avait quand-même quelques points à améliorer, et vous avez dès lors formulé les engagements suivants :

- S'engage à s'impliquer dans une collaboration multidisciplinaire, au sein du service externe et de [l'ASBL] au sens large ;*
- S'abstiendra de tenir des propos négatifs et de créer une atmosphère négative en présence de collègue ;*
- Ne fera plus de critiques ni de feedback négatif en public mais les transmettre à son supérieur hiérarchique ([A. A.]).*

Cependant, le 15 septembre 2019, [M. B.] nous a appris que vous avez immédiatement enfreint ces engagements et que vous n'aviez aucune l'intention de les respecter.

Il s'agissait notamment des infractions suivantes :

- A l'occasion de la réunion du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail ('CPPT') Sud du 12 septembre 2019, il s'est avéré que vous avez interpellé un délégué en CPPT Sud et suppléant en remettant en cause l'impartialité du conseiller en prévention aspects psychosociaux ('CPAP') du Service Interne de la Prévention et de la Protection ('SIPP') [de l'ASBL].*

(...) De nouveau, vous avez ouvertement remis en question le fonctionnement de notre organisation, tout en rejetant les invitations à un entretien personnel avec la direction (voir ci-dessous).

- Lors d'une réunion de la cellule psychosociale sud portant sur l'implication des CPAP dans le développement de projets, organisée le 3 septembre 2019, vous vous êtes comportée de façon déloyale envers votre employeur : La réunion a été très difficile à tenir et marquée par un esprit très négatif et marquée par votre opposition systématique, ce qui a été confirmé par le Team Leader CPAP. Sans que cela vous ait été demandé, vous avez ensuite rédigé une longue note de synthèse de la réunion manifestement très critique qui a été envoyée aux participants le 4 septembre 2019. Dans cet e-mail, vous attaquez à nouveau la nouvelle organisation et vous déclarez que vous n'êtes pas en mesure de vous engager à y contribuer. Dans l'e-mail, vous méprisez également la compétence de vos collègues ('J'ai les compétences techniques et linguistiques (contrairement à d'autres collègues du nord ou du sud ainsi'). Une fois de plus, vous avez agi de façon inapproprié et déloyale envers notre organisation.*

- A titre marginal, vous avez également demandé de pouvoir disposer d'une Volvo à la place d'une BMW et que vous avez demandé que votre demande soit exposée au CPPT du 12 septembre 2019 car cela concerne aussi selon vous la sécurité des déplacements. Dans le passé, vous avez refusé une voiture de société, soi-disant parce que vous ne vouliez pas conduire une BMW. La déléguée en CPPT Sud [M. B.] vous a refusé de répercuter ce point en CPPT. Cependant, ceci est un nouvel exemple de votre comportement inutilement inapproprié.

En ce faisant, vous avez manifestement violé les règles internes de [l'ASBL] ainsi que vos obligations légales envers votre employeur, notamment en matière de respect ainsi qu'en matière de loyauté tant envers votre employeur qu'envers vos collègues. Vous avez également ignoré les engagements explicites que vous avez pris lors du récent entretien de recentrage du 29 août 2019. Cette entretien de recentrage avait effectivement eu lieu après des problèmes persistants concernant votre attitude et votre comportement (voir ci-dessous).

4.

Ces incidents inacceptables s'inscrivent dans une longue série d'incidents y préalables, rendant toute collaboration définitivement impossible. Vous avez effectivement fait preuve d'une insubordination manifeste et systématique en ne respectant pas les ordres ou les instructions de votre employeur, ce qui est absolument incompatible avec les valeurs de l'entreprise et les responsabilités de votre fonction.

Depuis quelques mois, vous mettez effectivement systématiquement en question l'impartialité et la stratégie de [l'ASBL] et critiquez ouvertement [l'ASBL] et son organisation. Par ailleurs, vous avez fait usage d'un langage inapproprié par rapport à vos fonctions professionnelles et enfreint à votre obligation de discrétion.

5.

Pour rappel, l'article 16 de la loi du 3 juillet 1978 prévoit en ce qui concerne les obligations des parties dans le cadre d'un contrat de travail, que l'employeur et le travailleur se doivent le respect et des égards mutuels. Ils sont tenus d'assurer et d'observer le respect des convenances et des bonnes mœurs pendant l'exécution du contrat.

Votre contrat de travail met également l'accent sur votre devoir de discrétion en son article 10. L'article 32 du règlement du travail contient également des obligations explicites en matière de confidentialité.

(...) 6.

Dans ce qui suit, nous reprenons de manière non-exhaustive les éléments clefs qui ont précédé votre licenciement du 16 septembre 2019.

- Dans une lettre du 11 juin 2019, nous vous avons fait part des soucis relevés lors de votre intervention d'analyse des risques psycho-sociaux au sein du Cpas d'Eghezée, et les plaintes y subséquentes quant à votre démarche d'analyse, le rapport qui a été produit ainsi que la communication qui s'en est suivie.

Il s'est avéré dans le cadre de ce dossier, votre impossibilité d'ouvrir un dialogue constructif ainsi qu'un mépris envers vos collègues. Entre-autre dans un mail du 24 avril 2019, vous remettez en question non seulement les décisions prises par votre employeur ('il sera indispensable pour la poursuite des activités que la direction consacre la même énergie à la rétention du personnel que la rétention des affiliés') ainsi que par vos collègues ('[M. B.] qui visiblement prend les propos de clients pour argent comptant').

- un incident similaire s'était déjà produit en 2017 chez notre client, l'Hôpital CHRV Verviers. Votre attitude inappropriée a eu pour conséquence que tant du côté des employés que du management de l'hôpital, il n'y avait plus aucune volonté de collaborer avec vous.

- Au lieu d'en prendre note et de vous engager de manière constructive, vous avez émis une lettre en réponse le 14 juin 2019, dans laquelle vous critiquez de nouveau votre employeur quant à sa nouvelle structure organisationnelle et matricielle (..) et mettez ouvertement en question le fonctionnement de [l'ASBL] en tant que SEPP, ainsi que l'indépendance du service analyse risque psychosociaux.

- Un rapport de votre collègue [F. C.], Conseiller en prévention-médecin du travail, du 2 juillet 2019 à [M. B.] démontre clairement que vous vous comportez également de manière totalement non collégiale à la suite du dossier CPAS d'Eghezée. Le contenu de cet e-mail en dit long (...).

- Vous avez de plus pris la liberté d'envoyer spontanément cette lettre à l'inspection sociale, ce qui viole manifestement l'article 32quinquiesdecies de la loi du 4 août 1996 (...).

En ce faisant, vous avez également enfreint :

- aux articles 16-17 de ma Loi sur les contrats de travail*
- à l'article 10 de votre contrat du travail (...)*
- à l'article 32 du règlement de travail de [l'ASBL].*

- lors de l'ultime entretien de recentrage du 29 août 2019 (voir ci-dessus), nous vous avons fait part du fait que nous n'étions pas satisfait de votre comportement ni de votre attitude que nous jugeons inacceptables en tant qu'organisation. Par ailleurs, vous ne répondez pas aux attentes de [l'ASBL] par rapport à la défense de nos valeurs (côte à côte). Finalement, votre attitude envers vos collègues, particulièrement envers [F. C.], est inappropriée et manque de professionnalisme.

- Votre attitude déloyale est également illustrée par le fait que vous avez refusé de renvoyer le rapport d'entretien signé pour 'lu'.

- Nous avons espéré qu'après cet entretien que cette spirale négative ferait place à une attitude constructive. Malgré les engagements pris lors de cet entretien, vous avez de nouveau fait part, en date du 4 septembre 2019 de votre refus de collaborer à de nouveaux projets et de vous déplacer à des réunions (...). Vous avez par ailleurs envoyé cet e-mail à l'entière responsabilité de l'équipe Team Psy Sud créant ainsi un atmosphère négatif et non constructif. Dans cet e-mail, vous critiquez de surcroît les compétences de certains de vos collègues et méprisez leur capacités (...).

- Nous nous référons également aux démarches susmentionnées qui ont suivi la réunion du CPPT Sud du 12 septembre 2019.

- Enfin, nous avons également pris connaissance très récemment d'un échange d'e-mails entre vous-même et votre supérieur immédiat, [A. A.]. Le contenu de ces échanges nous a une fois de plus choqué.

Dans un e-mail du 30 mars 2019, vous ridiculisez en effet la nouvelle description du poste de conseiller en prévention (en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2019 et établie en concertation avec le comité d'entreprise) : '(...) Elle ressemble à tout poil à celle d'un

conseiller commercial puisqu'il y est question de besoins de marché, saisir des opportunités

La tout dernière phrase est aussi intéressante.

Cela a le mérite d'expliquer l'incompréhension de [l'ASBL] de notre contexte de travail, ce compris le cadre juridique que nous sommes censés respecter...

Je te joins l'ancienne version et la nouvelle, on pourra faire un quizz en team meeting 'avant' vs 'après' 😊(...)'

- Dans un e-mail du 3 avril 2019, vous émettez à nouveau un avis particulièrement cassant sur l'organisation : (...) (Traduit librement : (...) Cela me fait carrément chier que dans le CPAP Sud nous soyons considérés comme des employés de deuxième classe incompetents et que le principe fondamental qui s'applique à chaque règle de droit, à savoir la présomption d'innocence, est ici balayé de la table. (...)).

- Dans un formulaire de réponse dans le cadre d'une enquête du service Business Support (vous avez envoyé ce formulaire à [A. A.] le 1^{er} août 2019 avec la description éloquente 'interview avec melissa, en mode 'brut'')

- A notre grande surprise, nous avons également pris connaissance de votre e-mail du 21 août 2019 à [A. A.] et [M. F.] : 'En effet on reste dans le flou, surtout par rapport à notre obligation en tant que CPAP de donner suite à la demande du travailleur...

Pour ma part j'ai aussi posé la question à [V. P.] du SPF pour avoir les références légales,

Espérons que la loi et la politique commerciale soient compatibles 😊

Vous critiquez tout d'abord à tort la directive interne visant à avoir deux conversations informelles avec un employé, avant que la procédure formelle soit lancée. Cette décision a été prise au sein du secteur (COPREV) et est appuyée par tous les services externes. De plus, vous semblez à nouveau avoir contacté l'SPF Emploi à ce sujet – à notre insu ! Une fois de plus, vous avez agi en violation de votre obligation de discrétion et de loyauté envers votre employeur.

Il ressort de votre dernière phrase laconique et de votre smiley que vous faite un jeu de mépriser l'organisation.

A maintes reprises, vous faites dès lors preuve d'un manque de loyauté envers notre organisation, d'un refus de coopérer de manière constructive et d'utiliser des moyens de communication appropriés.

7.

Ce manque de respect envers votre employeur se traduit également par votre refus d'assister aux réunions organisées afin de rectifier la situation (notamment les réunions organisées les 5 et 12 septembre dernier). Ce comportement est pour le moins non constructif et fait preuve d'une insubordination manifeste en ne respectant systématiquement pas les ordres ou les instructions de votre employeur, ce qui est absolument incompatible avec les valeurs de l'entreprise et les responsabilités de votre fonction.

8.

Sur base des éléments qui précèdent, nous sommes arrivés à la conclusion que toute collaboration avec vous était devenue immédiatement et définitivement impossible.

Nous considérons l'ensemble des éléments susmentionnés comme une faute grave, qui rend toute collaboration définitivement impossible.

Nous nous réservons tous les droits pour récupérer les dommages causés par vos fautes.

Nous confirmons dès lors le licenciement pour motif grave notifié le 16 septembre 2019 par téléphone et par lettre recommandée du 16 septembre 2019. (...) »

- par courrier du 02 octobre 2019, Madame H. a contesté son licenciement pour motif grave par l'entremise de son conseil ;
- par courrier du 31 octobre 2019, l'ASBL a précisé maintenir sa position par l'entremise de son conseil.

2.

Par requête remise au greffe du Tribunal du travail le 15 novembre 2019, Madame H. a introduit une action à l'encontre de l'ASBL ; tel que précisé en termes de conclusions, elle a sollicité :

- que sa demande soit déclarée recevable et fondée ; en conséquence,
- la condamnation de l'ASBL au paiement de la somme de 19.068,14 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;

- la condamnation de l'ASBL au paiement de la somme de 132.205,76 euros à titre d'indemnité de protection des conseillers en prévention ;

A titre subsidiaire, condamner l'ASBL au paiement de la somme de 33.051,44 euros à titre d'indemnité de protection conformément à l'article 32tredecies de la loi du 04 août 1996 (violation de la protection attachée au dépôt d'une plainte) ;

A titre infiniment subsidiaire, condamner l'ASBL au paiement de la somme de 21.610,56 euros (soit 17 semaines) à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable au regard de la CCT n° 109 ;

- la condamnation de l'ASBL au paiement de la somme de 16.525,72 euros à titre d'indemnisation du dommage moral pour non gestion des risques psychosociaux ;
- la condamnation de l'ASBL au paiement de la somme de 5.000,00 euros à titre d'indemnité pour abus de droit en raison des circonstances du licenciement ;
- la condamnation de l'ASBL au paiement des intérêts à devoir sur ces sommes brutes au taux légal depuis le 16 septembre 2019 ;
- la condamnation de l'ASBL au paiement des entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure, liquidée à la somme de 6.000,00 euros, majorée de l'indemnité de contribution au fond BAJ de 20,00 euros, soit la somme de 6.020,00 euros ;
- que le jugement soit dit exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution ni cantonnement.

L'ASBL a quant à elle sollicité que :

- à titre principal :
 - que les demandes de Madame H. soient déclarées non fondées et, partant, l'en débouter intégralement ;
 - que Madame H. soit condamnée aux entiers dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure (6.500,00 euros) ;

- à titre subsidiaire :
 - réduire les montants accordés comme indiqué par l'ASBL ;
 - compenser les dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure ;
 - ne pas imposer d'astreinte.

III.- JUGEMENT CONTESTÉ

Par le jugement critiqué prononcé le 26 octobre 2021, les premiers juges ont :

- dit la demande recevable, et partiellement fondée dans la mesure reprise ci-après,
- condamné l'ASBL au paiement des sommes suivantes :
 - 18.419,90 euros bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts moratoires puis judiciaires au taux légal, depuis le 16 septembre 2019 jusqu'à parfait paiement ;
 - 127.711,28 euros bruts à titre d'indemnité de protection, à majorer des intérêts moratoires puis judiciaires au taux légal, depuis le 16 septembre 2019 jusqu'à parfait paiement ;
- débouté Madame H. pour le surplus ;
- condamné l'ASBL aux frais et dépens de l'instance, liquidés pour Madame H. à la somme de 6.020,00 euros (en ce compris l'indemnité de procédure et la contribution de 20,00 euros visée par la loi du 19 mars 2017);
- déclaré le jugement exécutoire par provision nonobstant tout recours, sans caution, avec cantonnement.

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

1.

Par requête remise au greffe de la Cour le 24 janvier 2022, l'ASBL a interjeté appel du jugement critiqué.

Tel que précisé dans ses conclusions, elle demande à la Cour de dire son appel recevable et fondé et, par conséquent :

- de réformer le jugement critiqué en ce qu'il l'a condamné au paiement de :

- 18.419,90 euros bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts moratoires puis judiciaires au taux légal, depuis le 16 septembre 2019 jusqu'à parfait paiement ;
 - 127.711,28 euros bruts à titre d'indemnité de protection, à majorer des intérêts moratoires puis judiciaires au taux légal, depuis le 16 septembre 2019 jusqu'à parfait paiement ;
 - 6.020,00 euros à titre de dépens d'instance ;
- de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il déboute Madame H. de ses demandes de condamnation de l'ASBL au paiement de :
- 16.625,72 euros (16.690,21 euros en appel) à titre d'indemnisation du dommage moral pour des faits de violence morale et de non gestion des risques psychosociaux ;
 - 5.000,00 euros (1.000,00 euros en appel) à titre d'indemnité pour abus de droit en raison des circonstances du licenciement ;
- de condamner Madame H. aux dépens des deux instances, en ce compris l'indemnité de procédure, estimée à 6.000,00 euros en première instance et 7.500,00 euros en appel.

L'ASBL fait notamment valoir que :

- le licenciement pour motif grave est régulier en la forme ; il est en effet intervenu le 16 septembre 2019, soit dans les 3 jours ouvrables suivant la réunion du CPPT du 12 septembre 2019 ; c'est dans le cadre de cette réunion du CPPT que Madame H. , via une déléguée syndicale, a sollicité la désignation d'un organisme indépendant pour faire une analyse des risques psychosociaux ; elle a également exigé l'affiliation de l'ASBL à un SEPP et essayé de mettre à l'ordre du jour une demande concernant la modification de la marque des voitures de société mises à disposition par l'ASBL; ceci a donné lieu à l'envoi d'un e-mail le 15 septembre 2019 à la direction, faisant en outre référence à un autre incident impliquant Madame H. dans le cadre d'une réunion d'équipe du 03 septembre 2019 ;

Le licenciement pour motif grave est par ailleurs fondé quant aux motifs invoqués ; Madame H. a :

- fait preuve d'une attitude négative systématique, hors norme, qu'un travailleur normalement prudent et diligent n'aurait jamais adoptée ;
- émis des critiques systématiques vis-à-vis de l'ASBL et de ses collègues ;

- fait preuve de difficultés à accepter l'autorité de son employeur (absence de prise en compte des consignes) ;
- violé ses obligations légales et contractuelles de discrétion et de confidentialité ;

La fonction qu'elle exerce (de confiance) constitue une circonstance aggravante ;

Le licenciement pour motif grave est d'autant plus justifié au vu des circonstances antérieures et de l'opportunité donnée à Madame H. de se ressaisir ;

A titre subsidiaire, l'indemnité compensatoire de préavis doit être réduite à 18.565,98 euros ;

- aucune indemnité de protection des conseillers en prévention n'est due ;

Une telle indemnité n'est due, en cas de licenciement pour motif grave jugé irrégulier, que dans l'hypothèse où le motif de licenciement n'est pas étranger à l'indépendance du conseiller en prévention ou que les motifs d'incompétence évoqués ne sont pas établis ;

Or, Madame H. a été licenciée en raison de son attitude inacceptable et non pas pour des raisons liées à son indépendance ou à son incompétence à exercer ses missions ;

A titre subsidiaire, l'indemnité de protection peut tout au plus s'élever à la somme de 128.724,18 euros ;

- la demande d'indemnité de protection pour dépôt de plainte pour harcèlement moral est non fondée ; en effet, au moment du licenciement, l'ASBL n'avait pas connaissance de la plainte déposée par Madame H. ; il ne peut donc être question de représailles ;
- la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable est non fondée ; en effet, le licenciement de Madame H. est lié à sa conduite et tout employeur normal et raisonnable aurait pris la même décision dans ces circonstances ;
- la demande d'indemnisation du dommage moral et matériel pour non gestion des risques psychosociaux est non fondée ; en effet, Madame H. n'apporte pas la preuve d'un manquement de l'ASBL et Madame H. ne démontre pas avoir été victime de violences sur le lieu de travail, ni avoir subi un dommage ;
- la demande d'indemnité pour abus de droit en raison des circonstances du licenciement est non fondée ; en effet, Madame H. n'apporte pas la preuve que

l'ASBL aurait commis une faute ou aurait adopté un comportement anormal, ni la preuve d'un préjudice distinct de celui couvert par l'indemnité compensatoire de préavis.

2.

Madame H. a introduit un appel incident. Tel que précisé en termes de conclusions, elle sollicite concrètement :

- qu'il soit pris acte du fait que ses conclusions valent appel incident quant au rejet du Tribunal des demandes suivantes :
 - 1,00 euro provisionnel à titre de dommages et intérêts pour abus de droit ;
 - 16.690,00 euros à titre de dommage moral pour non gestion des risques psychosociaux ;
- qu'il soit également pris acte de l'appel incident quant aux montants retenus à titre de solde d'indemnité compensatoire de préavis et à titre d'indemnité de conseiller en prévention, lesquelles ne peuvent être limitées comme décidé par les premiers juges à la somme de 18.419,90 euros et de 127.711,28 euros ;
- dire l'appel principal diligenté par l'ASBL recevable mais non fondé ;
- dire pour droit qu'il y a bien lieu au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis compte tenu de l'invalidation du motif grave ;
- dire pour droit qu'il y a bien lieu au paiement d'une indemnité de protection des conseillers en prévention ;
- en conséquence,
 - condamner l'ASBL au paiement de la somme de 19.257,94 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
 - condamner l'ASBL au paiement de la somme de 133.521,74 euros à titre d'indemnité de protection des conseillers en prévention ;

A titre subsidiaire, condamner l'ASBL au paiement de la somme de 33.380,43 euros à titre d'indemnité de protection conformément à l'article 32tredecies de la loi du 04 août 1996 (violation de la protection attachée au dépôt d'une plainte) ;

A titre infiniment subsidiaire, condamner l'ASBL au paiement de la somme de 21.825,66 euros (soit 17 semaines) à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable au regard de la CCT n° 109 ;

- condamner l'ASBL au paiement de la somme de 16.690,21 euros à titre d'indemnisation du dommage moral pour non gestion des risques psychosociaux ;
- condamner l'ASBL au paiement de la somme de 1.000,00 euros à titre d'indemnité pour abus de droit en raison des circonstances du licenciement ;
- condamner l'ASBL au paiement des intérêts à devoir sur ces sommes brutes au taux légal depuis la date de la rupture du contrat, soit le 16 septembre 2019 ;
- condamner l'ASBL au paiement des entiers frais et dépens liquidée à la somme de 6.000,00 euros par instance, majorée de la contribution de 20,00 euros visée par la loi du 19 mars 2017 ;
- ordonner l'exécution provisoire de l'arrêt à intervenir, sans caution ni faculté de cantonnement ;
- qu'il soit dit pour droit que les frais de signification devront demeurer à charge de l'ASBL, dans la mesure où cette signification a été rendue nécessaire compte tenu de l'absence de dépôt de la requête d'appel, contrairement à ce qui avait initialement été annoncé.

Madame H. fait notamment valoir que :

- le licenciement pour motif grave est irrégulier en la forme ; en effet, l'ASBL ne démontre pas avoir eu connaissance des faits reprochés dans les trois jours ouvrables précédant le 16 septembre 2019 ;

Le licenciement pour motif grave n'est en tout état de cause pas justifié quant au fond ; en effet, certains faits évoqués sont imprécis ; d'autres ne sont pas démontrés ; les faits reprochés sont formellement contestés ;

- Madame H. peut prétendre à une indemnité de protection en sa qualité de conseiller en prévention ; en effet, la procédure préalable au licenciement n'a pas été respectée ; en tout état de cause, le licenciement a été décidé pour des motifs qui ne sont pas étrangers à l'indépendance dont devait bénéficier Madame H. ;

A titre subsidiaire, Madame H. peut prétendre à une indemnité de protection en application de l'article 32tredecies de la loi du 04 août 1996, ayant été licenciée en représailles de la plainte qu'elle a déposée ;

A titre infiniment subsidiaire, Madame H., dont le licenciement n'est lié ni à son aptitude, ni à son attitude, ni aux nécessités de fonctionnement de l'ASBL, peut prétendre au paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;

- l'ASBL a manqué à ses obligations les plus élémentaires en matière de bien-être au travail et Madame H. a été victime de faits de violence morale; il en est résulté un dommage moral pour Madame H., par rapport auquel l'ASBL doit l'indemniser ;
- les circonstances du licenciement (absence d'audition préalable, exercice du licenciement de manière légère, fautive et brutale, etc.) justifient, enfin, le paiement d'une indemnité pour abus de droit

V.- RECEVABILITÉ DE L'APPEL

1.

Il n'est pas contesté que l'appel principal a été introduit dans le respect du 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 principal, introduit dans les formes et délais légaux, est recevable.

2.

L'appel incident est également conforme aux dispositions du Code judiciaire (*cf.* notamment l'article 1054 du Code judiciaire).

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

VI.- DISCUSSION

1. **Quant à l'indemnité compensatoire de préavis**

1.1. **Rappel des principes en matière de licenciement pour motif grave**

1.

Le motif grave est défini par l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail comme étant *« toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur »*.

Aux termes de l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail : *« Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins »*.

En vertu de l'alinéa 4, *« Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé »*.

La charge de la preuve tant de la réalité des faits que du respect des délais prévus à l'article 35, alinéas 3 et 4, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail incombe à la partie qui invoque l'existence d'un motif grave (art. 35, dernier alinéa), le juge appréciant souverainement tant la gravité de la (des) faute(s) en fonction des circonstances de la cause que le respect du délai de trois jours.

2.

Dans les relations de travail, le lien de confiance est capital.

La question de la rupture dudit lien de confiance est par conséquent centrale dans l'appréciation d'un licenciement pour motif grave, comme le soulignent M. DUMONT et L. PELTZER (M. DUMONT et L. PELTZER, « Chronique de jurisprudence inédite : licenciement pour motif grave », *Chron.D.S.*, 2001, p. 231.):

« 1. La notion de motif grave »

1. Dès l'instant où l'attitude reprochée entraîne une perte de confiance de l'employeur à l'égard de son employé, elle est de nature à justifier une rupture sur l'heure (Cour Trav. Bruxelles, 4ème ch., 5 septembre 2000, R.G. n° 38.800).

2. Parce qu'elles trompent la nécessaire confiance que doit pouvoir avoir l'employeur, les fautes graves reprochées sont constitutives de motif grave (Cour Trav. Bruxelles, 4ème ch., 6 septembre 2000, R.G., n° 37.325).

3. Le comportement du travailleur était, par la gravité de la faute commise – la confiance qui doit pouvoir être placée dans tout travailleur ayant disparu – de nature à rendre impossible la poursuite des relations contractuelles (Cour Trav. Liège, 4ème ch., 30 juin 2000, R.G. n° 23.656/95).

4. L'honnêteté dans les relations de travail étant une obligation essentielle, en général tout comportement malhonnête est considéré comme un motif grave de rupture car il est de nature à miner le sentiment de confiance qui doit présider aux

relations entre parties (Cour Trav. Liège, 3ème ch., 19 juin 2000, R.G. n° 28.045/99). »

3.

Avec la Cour du travail de Mons (C.T. Mons, 26 juin 2014, inédit, R.G. 2013/AM/120), la Cour souligne notamment que (la Cour de céans met en évidence):

« (...) en cas de pluralité de motifs, l'employeur qui soutient que l'ensemble de ceux-ci constitue un motif grave unique devra prouver que le dernier fait intervenu dans le délai légal de 3 jours constitue en lui-même une faute. (...) »

1.2. Application des principes au cas d'espèce : le licenciement pour motif grave n'est pas valablement justifié

1.

Avec les premiers juges, la Cour estime que la preuve du respect du double délai de trois jours visé par l'article 35 de la loi du 03 juillet 1978 relative aux contrats de travail, est en l'espèce rapportée par l'ASBL.

En effet, la Cour relève que :

- l'élément déclencheur du licenciement pour motif grave, d'après les explications de l'ASBL, est l'e-mail suivant, adressé le 15 septembre 2019 par le président du CPPT à la direction de l'ASBL :

« (...) Vous trouverez ci-après quelques nouveaux éléments qui méritent d'être connus avant la PAC de demain lundi 16/09/19 et qui sont intervenus après l'entretien LBOE-SLEM-CHAB et malgré l'engagement écrit pris après cet entretien

- *[Madame H.] a interpellé un délégué en CPPT sud (jeudi 12/09/19) et suppléant CE en remettant en cause l'impartialité des CPAP du Sipp de [l'ASBL], en demandant l'affiliation à un autre service externe de prévention et la réalisation par un organisme indépendant d'une analyse des risques au sein de la cellule psychosociale de [l'ASBL]. Voir compte rendu inscrit au PV du CPPT :*
'Un CPAP actif au sein du Sepp de [l'ASBL] demande qu'une analyse des risques psychosociaux soit réalisée au sein de la cellule psychosociale par un organisme indépendant de [l'ASBL], met en cause l'objectivité du CPAP actuellement identifié au sein de [l'ASBL] (Voir les intervenants Sipp [...] repris pour rappel au PV du CPPT du 15/07/19) et réclame l'affiliation de [l'ASBL] à un autre Sepp.'
- *Réunion de la cellule psychosociale sud portant sur l'implication des CPAP dans le développement de projets. La réunion a été très difficile à tenir et*

marquée par un esprit très négatif marqué par l'opposition systématique de [Madame H.], ce que la TL CPAP m'a confirmé de vive voix. [Madame H.] a au terme de la réunion sans que celui lui ait été demandé rédigé une longue note de synthèse de la réunion manifestement très critique qui a été envoyée aux participants. Cette note n'est pas en ma possession et n'a pas été communiquée à ma connaissance ni à [L. B.] et ni à la TL CPAP.

- *[paragraphe noirci]*
- *A titre marginal, [Madame H.] a également demandé de pouvoir disposer d'une Volvo à la place d'une Bmw et que sa demande soit exposée en CPPT car cela concerne aussi selon elle la sécurité des déplacements. La déléguée en CPPT sud [M. B.] lui a refusé de répercuter ce point en Cppt.*

Bien à vous et bonne fin de we (...) »

- l'ASBL fait valoir qu'une réunion du comité d'avis a eu lieu le 16 septembre, au terme de laquelle il a été fait référence à la grave problématique relative à Madame H. et à la nécessité de prendre des mesures d'urgence (les membres du comité n'y voyant pas d'objection) ; la direction s'est ensuite réunie à la même date ; il a été décidé de licencier Madame H. le jour même pour motif grave (cf. notamment le courrier – dont l'envoi par recommandé n'est pas contesté – du 16 septembre 2019);

Les motifs de licenciement ont par ailleurs été notifiés par courrier – dont l'envoi par recommandé n'est pas contesté – du 19 septembre 2019.

Au vu des pièces produites et des explications fournies, le double délai de trois jours visé par l'article 35 de la loi du 03 juillet 1978 a bien été respecté.

Le licenciement pour motif grave est, au vu des constatations qui précèdent, régulier en la forme.

2.

Avec les premiers juges, la Cour estime que l'ASBL ne rapporte pas la preuve de fautes qui, même considérées dans leur ensemble, ont valablement pu aboutir à un licenciement pour motif grave.

En effet,

- s'agissant du premier grief évoqué dans l'e-mail du 15 septembre 2019 (grief tiré du procès-verbal du CPPT du 12 septembre 2019 : « *Un CPAP actif au sein du Sepp de [l'ASBL] demande qu'une analyse des risques psychosociaux soit réalisée au sein de la cellule psychosociale par un organisme indépendant de [l'ASBL], met en cause l'objectivité du CPAP actuellement identifié au sein de [l'ASBL] (Voir les intervenants Sipp [...] repris pour rappel au PV du CPPT du 15/07/19) et réclame l'affiliation de*

[l'ASBL] à un autre Sepp »), Madame H. fait valoir qu'elle a légitimement sollicité, avec ses collègues, qu'une analyse des risques soit établie, étant entendu qu'elle n'a jamais dit que l'ASBL devait s'affilier à un autre service externe (n'étant pas présente au CPPT, elle précise que ses propos ont été déformés) ;

La Cour relève que la demande d'analyse des risques psychosociaux a bien été une demande portée par l'équipe à laquelle Madame H. appartenait, et non uniquement par Madame H. seule ; en témoigne notamment, le courrier du 14 juin 2019 de Madame H. à Monsieur L. B., directeur gestion des risques (pièce III.2 de Madame H. : «*Vu tout ce qui précède, je répète la demande que l'équipe des CPAP's t'a déjà formulée lors de notre réunion du 30 avril : nous te prions avec insistance d'initier une analyse des risques psychosociaux indépendante pour les CPAP's du nord et du sud.* ») mais aussi les attestations de collègues produites en pièces VI.2, VI.3, VI.4, VI.5 et VI.6 par Madame H.) ;

Madame H. explique par ailleurs qu'aucun CPAP n'était clairement désigné pour l'UTE SUD ; elle produit dans ce cadre notamment un e-mail du CPAP désigné pour l'UTE NORD (Madame K. M. – pièce IV.6), précisant qu'elle est CPAP «*pour le groupe*», mais ajoutant que son «*français n'est pas si bien pour ça*» et qu'elle ne sait pas «*qui de vous (en sud) est le cpap. C'est quelque chose pour investiguer ☺*» (dans le même sens, voy. l'attestation de Madame K. M. produite en pièce VI.10) ; l'ASBL, qui allègue qu'un autre CPAP était désigné, ne rapporte pas la preuve que cette désignation avait été portée à la connaissance des travailleurs attachés à l'UTE SUD ;

L'ASBL n'avance pas d'argument permettant de considérer que cette demande de Madame H., relayée par un délégué lors de la réunion du CPPT, serait illégitime ou déplacée ; cette demande n'apparaît pas davantage manquer de caractère constructif, ni présenter un caractère insultant ;

- s'agissant du second grief évoqué dans l'e-mail du 15 septembre 2019 (grief tiré de l'esprit très négatif dont Madame H. aurait fait preuve lors d'une réunion du 03 septembre 2019 de la cellule psychosociale sud portant sur l'implication des CPAP dans le développement de projets et de la note de synthèse envoyée aux participants dans la foulée), il découle des pièces produites, à nouveau, que c'est l'ensemble de l'équipe qui paraît avoir mal reçu le message que la direction voulait faire passer ; en témoigne notamment l'e-mail envoyé par Madame A. A., teamleader aspects psychosociaux, à l'ensemble des membres de son équipe le 05 septembre 2019 (pièce 6b de l'ASBL) ;

« (...) je pensais apporter plutôt un aspect positif et constructif en clarifiant les modalités de développements des produits. Ce processus devait permettre justement

à chaque membre d'équipe de s'impliquer dans des projets de développement s'il le souhaite.

Mais au lieu de saisir cette occasion, tout le système a été décortiqué pour finalement aboutir à rien de constructif. Probablement, je n'ai pas cadré suffisamment la discussion. J'en tire les leçons et je vais voir comment autrement animer dorénavant nos réunions.

Sur le fond, j'ai bien entendu les arguments qui ont été avancés et je les prends avec moi. (...) »

L'e-mail du 04 septembre 2019 envoyé par Madame H. aux membres de l'équipe à la suite de cette réunion n'apparaît pas, dans ce contexte, vexatoire ni injurieux ; Madame H. met en avant la charge de travail et conclut :

« Je précise explicitement que je ne critique pas les choix stratégiques de [l'ASBL] et que je m'interroge simplement sur les ressources mises en place pour développer et structurer les services sur lesquels repose cette stratégie. »

Il découle des pièces produites par Madame H. que non seulement ses collègues ne se sont pas offusqués de ses propos, mais qu'en outre, par son e-mail, Madame H. a à nouveau relayé leurs propres points d'attention (cf. attestations produites par Madame H. en pièces VI.2, VI.4 et VI.6);

- s'agissant du troisième grief évoqué dans l'e-mail du 15 septembre 2019 (grief tiré du fait que Madame H. a demandé à pouvoir disposer d'une VOLVO en lieu et place d'une BMW et que cette demande soit exposée en CPPT - demande que le délégué interpellé a refusé de relayer), la Cour estime que cette demande, qui n'a même pas été évoquée en CPPT, n'apparaît pas en soi fautive, ni négative.

A l'estime de la Cour, les éléments précités, dont l'ASBL a eu connaissance dans le délai de trois jours précédant le licenciement, n'apparaissent pas fautifs (et encore moins gravement fautifs), ni pris isolément, ni même au regard des antécédents plus anciens évoqués dans la lettre de licenciement (parmi lesquels la réunion du 29 août 2019).

Plus fondamentalement, la Cour relève que les autres faits invoqués par l'ASBL dans son courrier de notification des motifs, même s'ils étaient intervenus dans le délai de trois jours ouvrables précédant le licenciement, n'auraient pas été de nature à justifier le licenciement pour motif grave de Madame H.

En effet, tel que développé au point suivant (« 2. Quant à l'indemnité de protection des conseillers en prévention »), la plupart des griefs invoqués se rapportant à l'attitude négative de Madame H. (telle que l'ASBL la qualifie) sont en réalité l'expression par Madame H. de craintes quant au respect de son indépendance dans le cadre de son rôle de conseiller en prévention.

Si Madame H. a émis des observations critiques par rapport à la (nouvelle) organisation mise en place par l'ASBL, elles n'apparaissent pas avoir été émises avec disproportion, et ne témoignent pas davantage d'une volonté de nuire. Celles-ci ne reflètent pas, à l'estime de la Cour, une « attitude méprisante » envers l'employeur, ni des « démarches totalement déloyales ».

Les faits dénoncés ne permettent pas davantage de considérer que Madame H. aurait trahi des engagements formellement pris moins d'un mois plus tôt (le 29 août 2019). La Cour relève dans ce contexte que Madame H. conteste formellement, du reste, la teneur du compte-rendu de cette réunion.

A défaut pour l'ASBL de rapporter la preuve de faits fautifs dans les trois jours ouvrables précédant le licenciement, et *a fortiori* de faits gravement fautifs (pris isolément ou à la lumière de faits antérieurs), il ne peut être considéré que le licenciement pour motif grave est régulier.

Avec les premiers juges, Madame H. peut prétendre à une indemnité compensatoire de préavis.

A l'estime de la Cour, la rémunération annuelle se décompose comme suit :

Rémunération ordinaire	4.345,41 euros x 12,92 =	56.142,69 euros
Prime de fin d'année		4.345,41 euros
Titres-repas	6,90 euros x 173,60 =	1.197,84 euros
écochèques		250,00 euros
assurance de groupe		2.039,93 euros
assurance hospitalisation		242,76 euros
avantage en nature GSM	20,00 euros x 12 =	240,00 euros
cadeaux de Saint Nicolas et de Noël/nouvel an	25,00 euros + 30,00 euros	55,00 euros
TOTAL		64.513,63 euros

Les cinq premières composantes ne soulèvent pas de contestation entre parties.

La Cour relève ce qui suit au sujet des autres postes rémunérateurs dont Madame H. sollicite la prise en compte :

- assurance hospitalisation :

Madame H. réclame, à ce titre, la prise en compte d'un montant provisionnel de 120,00 euros ;

La Cour observe que l'ASBL reconnaît qu'il y a lieu de retenir un montant de 242,76 euros ; Madame H. ne dépose aucune pièce permettant de contester ce montant. Il est dès lors retenu ;

- avantage en nature GSM :

Madame H. réclame, à ce titre, la prise en compte d'un montant de 360,00 euros ;

L'ASBL évoque quant à elle un montant de 144,00 euros ;

A l'estime de la Cour (et conformément à l'évaluation retenue par les premiers juges), cet avantage peut être fixé à 20,00 euros par mois, soit un avantage annuel de 240,00 euros ;

- cadeaux de Saint-Nicolas et de Noël/nouvel an :

Par sa pièce I.3bis, Madame H. démontre qu'elle pouvait prétendre à ces avantages, à concurrence respectivement de 25,00 et 30,00 euros ;

- bonus salarial :

Il ressort des pièces produites par Madame H. (notamment sa pièce II.3) que le bonus en cause était octroyé à titre d'avantage non récurrent lié aux résultats ; comme le fait observer l'ASBL, en vertu de l'article 11 de la loi du 21 décembre 2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008 (la Cour met en évidence):

*« Les avantages non récurrents liés aux résultats prévus conformément au présent chapitre, **ne confèrent**, à concurrence du plafond fixé à l'article 38, § 3 novies, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, **aucun droit à l'exception de leur paiement par l'employeur**. Une convention collective de travail peut prévoir des dispositions plus favorables pour les travailleurs, à l'exception de droits en matière de sécurité sociale ou de vacances annuelles, et ce sans que ceci ne puisse entraîner une modification des formalités administratives à remplir à l'égard de l'Office national de Sécurité sociale. (...) »*

D'après les travaux préparatoires (*Doc. parl.*, Ch. Représ., 19 décembre 2007, Proposition de loi relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008, Doc. 52-0594/001, pp. 7 et 8 - la Cour met en évidence)

« L'article 11 prévoit que les avantages non récurrents liés aux résultats ne confèrent, à concurrence du plafond fixé actuellement à 2.200 euros par an, aucun droit à l'exception de leur paiement par l'employeur. Une convention collective de travail peut prévoir des dispositions plus favorables pour les travailleurs, y compris des

avantages complétant des droits dans le domaine de la sécurité sociale ou des vacances annuelles (comme, par exemple, en matière de pensions complémentaires ou de pécule de vacances complémentaire, à payer par l'employeur ou le secteur), mais uniquement dans la mesure où ils n'entraînent pas une modification des formalités administratives à remplir envers l'Office national de Sécurité sociale ni un élargissement de droits dans les régimes légaux de sécurité sociale et de vacances annuelles.

Il résulte de cette disposition que l'avantage est une rémunération au sens strict du terme, ce qui signifie qu'il s'agit d'une somme à payer au travailleur du fait de son travail lorsque les conditions requises sont réunies, mais il n'est pas une rémunération au sens large du terme, c'est-à-dire qu'il n'ouvre aucun autre droit que ce paiement.

Cela implique concrètement qu'en principe, cet avantage ne crée ni d'effet direct (à savoir aucune conséquence sur les droits à une rémunération dérivée notamment en matière de jours fériés, de salaire garanti et de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis) ni d'effet indirect sur d'autres législations prévoyant des plafonds ou des seuils de rémunération. Il en résulte notamment que les tiers, par exemple les créanciers du travailleur, n'ont de droits que sur le paiement de l'avantage effectivement réalisé. (...) »

Il se déduit de ce qui précède qu'il n'y a pas lieu de tenir compte dudit bonus dans la base de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis ;

- droit à un véhicule de fonction :

Avec les premiers juges, la Cour relève qu'il n'est pas contesté que Madame H. avait refusé de bénéficier de la mise à disposition d'un véhicule de type BMW ou mini (marques avec laquelle l'ASBL avait conclu un accord de coopération) ; il n'est pas davantage contesté qu'elle percevait un remboursement couvrant ses déplacements professionnels ; ledit remboursement n'est pas constitutif d'un avantage privé ;

Il n'y a dès lors pas lieu d'inclure un tel avantage dans la base de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis.

Il découle des développements qui précèdent que Madame H. peut prétendre au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 15 semaines de rémunération soit 64.513,63 euros : $52 \times 15 = 18.609,70$ euros bruts.

2. Quant à l'indemnité de protection des conseillers en prévention

2.1. Rappel des principes

La loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention précise notamment que :

- article 2. 2°, b) :

On entend notamment par conseiller en prévention « toute personne physique liée par un contrat de travail ou non à un service externe agréé pour la prévention et la protection au travail, auquel un employeur fait appel, en application de l'article 33, § 2, de la loi du 4 août 1996 précitée, pour l'exercice des missions fixées en vertu de l'article 33, § 1er, alinéa 4, et § 3 de la même loi. » ;

- article 3 :

« L'employeur ne peut rompre le contrat du conseiller en prévention (...) 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 » ;

- article 4 :

« Les procédures déterminées par la présente loi ne s'appliquent pas : 1° en cas de licenciement pour motif grave (...) »

D'après les travaux préparatoires (*Doc. Parl.*, Ch. Représ., 24 septembre 2002, Projet de loi portant protection des conseillers en prévention, DOC 50-2032/001, p. 18):

« En effet, lorsqu'il existe un motif grave l'employeur doit pouvoir agir immédiatement. On peut même dire que l'application des procédures visées par le présent projet s'oppose à une application correcte du licenciement pour motif grave. »

- 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 11 :

« L'indemnité visée à l'article 10 est également due si à la suite du recours d'un conseiller en prévention devant le tribunal du travail ou la cour du travail contre le renvoi sans préavis, le tribunal ou la cour, après avoir refusé d'admettre la gravité des motifs invoqués, a reconnu que ceux-ci ne sont pas étrangers à l'indépendance du conseiller en prévention ou que les motifs invoqués d'incompétence à exercer les missions ne sont pas établis ».

En cas de licenciement pour motif grave, l'octroi de l'indemnité de protection n'est donc pas automatique en cas d'absence de reconnaissance du motif grave. Les travaux préparatoires (*Doc. Parl.*, Ch. Représ., 24 septembre 2002, Projet de loi portant protection des conseillers en prévention, DOC 50-2032/001, p. 22 – la Cour met en évidence) confirment que l'indemnité n'est due que si le juge constate soit que les motifs invoqués par l'employeur pour licencier ne sont pas étrangers à l'indépendance du conseiller en prévention, soit, lorsque l'incompétence du conseiller en prévention à exercer ses missions a été avancée comme motif du licenciement, que l'employeur n'établit pas cette incompétence :

« Les mêmes indemnités, que celles visées à l'article 10, sont dues lorsque le tribunal du travail ou la cour du travail n'admet pas le motif grave et reconnaît que ces motifs portent atteinte à l'indépendance ou que les motifs d'incompétence invoqués ne sont pas établis. »

Toujours d'après les travaux préparatoires (*Doc. Parl.*, Ch. Représ., 24 septembre 2002, Projet de loi portant protection des conseillers en prévention, DOC 50-2032/001, pp. 9-10 et 16 – la Cour met en évidence):

« Avant de préciser les lignes de force du présent projet, il est important de décrire le cadre dans lequel les conseillers en prévention remplissent leurs missions et leurs tâches.

En premier lieu, il y a des conseillers en prévention qui exercent leur fonction dans un service interne pour la prévention et la protection au travail (...).

En deuxième lieu, il s'agit de conseillers en prévention qui exercent certaines missions auprès d'un employeur, mais qui ne sont pas occupés par cet employeur. Ces conseillers en prévention exercent ces missions auprès de l'employeur, parce que celui-ci doit faire appel à un service externe pour la prévention et la protection au travail.

Ces conseillers en prévention doivent également pouvoir exercer leurs fonctions en toute indépendance vis-à-vis des employeurs et des travailleurs et vis-à-vis du service externe pour la prévention et la protection au travail. Leur indépendance pourrait, par exemple, être mise en cause si le service externe leur impose certaines obligations afin de rencontrer certaines exigences des employeurs, qui font appel à leur service, mais dont on sait qu'elles sont illicites. La problématique concernant leur protection est donc analogue à celle des conseillers en prévention qui sont occupés par un employeur qui a institué un service interne. Néanmoins, il faut tenir compte d'un certain nombre de caractéristiques qui sont liées au fait que le conseiller en prévention exerce sa mission pour le compte d'un service externe pour la prévention et la protection au travail.

La protection dans le cadre de la rupture du contrat ou de l'écartement de la fonction doit donc s'appliquer aux services externes pour la prévention et la protection au travail agréés. C'est en effet avec ce service externe que le conseiller en prévention a conclu son contrat. Dès lors, c'est à ce service externe de respecter les procédures prévues par le présent projet de loi. »

« La notion d'indépendance doit être interprétée sous l'angle de l'exercice de la fonction. Cela veut dire qu'elle a les caractéristiques suivantes :

- la liberté pour le conseiller en prévention de choisir, sur base de sa formation, les moyens nécessaires afin de pouvoir donner des avis fondés en matière de prévention ;*
- le droit de recevoir des informations ;*
- la liberté de donner des avis objectifs qui ne tiennent, dès lors, pas nécessairement compte des intérêts différents de l'employeur et des travailleurs, mais qui ont pour objectif de servir l'intérêt général, dans le cas présent, le bien-être au travail. »*

2.2. Application des principes au cas d'espèce

1.

A l'estime de la Cour, le licenciement de Madame H. n'est pas étranger à son indépendance en sa qualité de conseiller en prévention. En effet, il ressort de différentes explications et

pièces que Madame H. a notamment été perçue par l'employeur comme faisant preuve d'une attitude négative et peu constructive, notamment parce qu'elle s'interrogeait sur la possibilité, dans le cadre de la nouvelle politique menée par l'ASBL, de conserver son indépendance en qualité de conseiller en prévention ; ainsi :

- le compte le compte-rendu de la réunion du 29 août 2019, auquel la lettre notifiant les motifs de licenciement fait référence, précise notamment que :

« (...) Cet entretien est organisé dans le cadre du dossier CPAS (...) (courrier du 11/06/2019 avec la plainte du CPAS (...) et la réponse de [Madame H.] du 14/06/2019).

Le contenu proprement dit du dossier (...) n'est pas abordé dans cet entretien.

C'est la manière dont [Madame H.] a traité ce dossier, sa réaction quand elle a été remplacée chez ce client et son attitude négative au sein du service externe qui ont donné lieu à cet entretien.

(...) Elle voit le concept de [l'ASBL] 2.0 comme une recherche de profit financier dans le seul but de générer plus de bénéfices grâce au cross-selling. (...) »

- la lettre notifiant les motifs de licenciement mentionne notamment que (la Cour met en évidence):

« (...) 6.

Dans ce qui suit, nous reprenons de manière non-exhaustive les éléments clefs qui ont précédé votre licenciement du 16 septembre 2019.

- Dans une lettre du 11 juin 2019, nous vous avons fait part des soucis relevés lors de votre intervention d'analyse des risques psycho-sociaux au sein du Cpas d'Eghezée, et les plaintes y subséquentes quant à votre démarche d'analyse, le rapport qui a été produit ainsi que la communication qui s'en est suivie.

Il s'est avéré dans le cadre de ce dossier, votre impossibilité d'ouvrir un dialogue constructif ainsi qu'un mépris envers vos collègues. Entre-autre dans un mail du 24 avril 2019, vous remettez en question non seulement les décisions prises par votre employeur ('il sera indispensable pour la poursuite des activités que la direction consacre la même énergie à la rétention du personnel que la rétention des affiliés')

ainsi que par vos collègues ([M. B.] qui visiblement prend les propos de clients pour argent comptant').

- un incident similaire s'était déjà produit en 2017 chez notre client, l'Hôpital CHRV Verviers. Votre attitude inappropriée a eu pour conséquence que tant du côté des employés que du management de l'hôpital, il n'y avait plus aucune volonté de collaborer avec vous.

- Au lieu d'en prendre note et de vous engager de manière constructive, vous avez émis une lettre en réponse le 14 juin 2019, dans laquelle vous critiquez de nouveau votre employeur quant à sa nouvelle structure organisationnelle et matricielle (..) et mettez ouvertement en question le fonctionnement de [l'ASBL] en tant que SEPP, ainsi que l'indépendance du service analyse risque psychosociaux.

(...) - A notre grande surprise, nous avons également pris connaissance de votre e-mail du 21 août 2019 à [A. A.] et [M. F.] : 'En effet on reste dans le flou, surtout par rapport à notre obligation en tant que CPAP de donner suite à la demande du travailleur...

Pour ma part j'ai aussi posé la question à [V. P.] du SPF pour avoir les références légales,

Espérons que la loi et la politique commerciale soient compatibles 😊 »

La politique mise en avant par l'ASBL postérieurement à la fusion qui a donné lieu à sa structure actuelle, a manifestement posé question à Madame H., qui s'en est ouverte, la plupart du temps, auprès de ses supérieurs hiérarchiques. L'attitude négative et peu constructive reprochée à Madame H. découle manifestement de ce questionnement, exprimé par Madame H., par rapport au fait de perdre l'indépendance requise pour l'exercice de sa fonction. En attestent, outre les documents évoqués ci-dessus :

- la pièce III.1 de Madame H., étant un courrier adressé le 10 mai 2019 par Madame H. à Madame S. L., directrice RH :

« (...) Objet : Entrave à l'indépendance du Conseiller en prévention

(...) Je me tourne vers vous dans le cadre d'une décision de la direction médicale Sud/direction générale adjointe, Dr [M. B.], qui entrave de nouveau mon indépendance d'exercer le métier de Conseiller en prévention.

(...) Description de l'incident :

Pour rappel, le 9 juin 2017, j'ai fait le déplacement vers Bruges pour discuter avec vous de faits similaires qui se sont produits dans le courant du printemps 2017 au CHR [V.]. Au préalable, j'avais déjà tenté d'en discuter avec Dr [B.] et Dr [S.], hélas en vain.

Cette fois-ci, il s'agit d'un rapport d'analyse des risques psychosociaux que j'ai établi pour un autre affilié, un Centre Public d'Aide Sociale. Ce rapport a relayé des propos des travailleurs qui n'ont pas plu à la directrice générale dont le style de management a été mis en cause. J'ai envoyé le rapport le 31 janvier et il était prévu que j'en discute de vive voix avec l'employeur le 12 février (...). Finalement, cet échange a été reporté au 4 mars. [A. A.], teamleader, m'a accompagnée à ce rendez-vous. La directrice et le président du Bureau Permanent étaient présents mais ils ont tenu la [Conseillère en prévention interne] à l'écart.

Tous deux ont fait pression sur nous pour changer le contenu du rapport. Comme cela ne portait pas ses fruits, le CP médecin du travail a relayé le mécontentement de l'affilié à la direction médicale, Dr [B.]. Après avoir rencontré l'affilié, il a mis ce point à l'ordre du jour de la réunion du 26 mars de notre Codir (...) en by-passant à la fois la direction de gestion des risques, la teamleader et [A. R.], manager régionale.

Lors de cette réunion, le Codir a décidé de me relever de mes fonctions, avec effet immédiat, avant même de disposer d'une plainte écrite de la part de l'affilié, avant même de m'avoir informée des reproches formulés et bien entendu sans m'avoir entendue. Le Codir a chargé [A. A.] de trouver un CPAP de remplacement pour terminer la mission, cependant aucun de mes collègues n'a accepté. (...) »

- la pièce III.2 de Madame H., étant un courrier adressé le 14 juin 2019 par Madame H. à Monsieur L. B., directeur gestion des risques:

« (...) Quand j'observe avec le recul les modalités de traitement de la plainte du CPAS (durée, manque de réactivité interne, absence totale de concertation proactive) et finalement la réponse apportée par [l'ASBL] (éviction pure et simple de deux prestataires ainsi que le transfert de la mission de la division SEPP vers la division Talent service), je suis très intriguée. Comme l'indépendance des CPAP est déjà aujourd'hui mise sous pression, qu'en serait-il demain, dans la future organisation matricielle ? Comment s'organisera la gestion des plaintes, compte tenu des logiques différentes décrites ?

Et si au final il devait s'agir d'établir des rapports disons plus complaisants justement pour prévenir ces éventuelles plaintes, ne serait-on pas mieux avisé de confier immédiatement à Talent Services des missions qui se trouvent à la lisière de nos domaines respectifs, à savoir 'Prévention psychosociale' et Ressources humaines ? (...) »

La Cour relève enfin que la demande de Madame H., relayée en CPPT, tendant à la désignation d'un CPAP en vue de la gestion des risques psychosociaux pour l'ASBL, relève du même souci exprimé de garantie d'indépendance.

La Cour a estimé que si Madame H. s'est montrée critique vis-à-vis de son employeur, elle ne s'est pas comportée d'une manière excédant les limites du raisonnable (absence de caractère méprisant ou insultant de ses remarques et absence de volonté manifeste de nuire).

Le licenciement de Madame H. étant notamment en lien avec les remarques critiques qu'elle a formulées par rapport à son indépendance (qu'elle estimait en péril), Madame H. peut prétendre à une indemnité de protection en application de la loi du 20 décembre 2002.

Il n'est pas contesté qu'elle peut prétendre à une indemnité correspondant à deux ans de rémunération à ce titre, soit (au vu de la rémunération annuelle évoquée dans le cadre de l'indemnité compensatoire de préavis) $2 \times 64.513,63 \text{ euros} = 129.027,26 \text{ euros bruts}$.

3. Quant à l'indemnité de protection sur pied de l'article 32tredecies de la loi du 04 août 1996 et à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

Ces demandes sont formulées par Madame H. à titre subsidiaire par rapport à la demande d'indemnité de protection des conseillers en prévention.

La Cour reconnaissant le droit de Madame H. de bénéficier d'une indemnité de protection des conseillers en prévention, n'examine pas ces demandes.

4. Quant à la demande d'indemnité pour violation des obligations en matière de prévention et gestion des risques psychosociaux

1.

Madame H. fait valoir que l'ASBL a manqué à ses obligations les plus élémentaires en matière de bien-être au travail (en ne disposant pas de procédures internes conformes à la législation, en ne réalisant pas les analyses des risques requises, en ne gérant pas les risques psychosociaux, *etc.*) et peut être tenue responsable de faits de violence morale à son encontre (difficultés relationnelles, communicationnelles, mise en échec professionnel, attaque de la personne, *etc.*). Ces fautes étant en lien causal avec un dommage subi par Madame H. (dommage moral, ayant entraîné la nécessité d'un suivi psychologique), qu'elle n'est pas tenue d'établir, elle réclame le paiement d'une indemnité forfaitaire correspondant à trois mois de rémunération sur pied de l'article 32decies, § 1/1 de la loi du 04 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (lu conjointement avec l'article 1384 du Code civil).

L'ASBL conteste avoir commis le moindre manquement et, en tout état de cause, que Madame H. ait été victime de faits de violence morale sur le lieu de travail.

2.

A l'estime de la Cour, la relation contractuelle entre Madame H. et l'ASBL a été marquée par un désaccord grandissant entre parties quant à la politique poursuivie par l'ASBL, manifestement vue comme trop commerciale par Madame H. par rapport à la nécessité pour le conseiller en prévention de conserver une nécessaire indépendance.

La Cour n'aperçoit pas, dans ce contexte, d'éléments permettant de conclure à l'existence de faits de violence morale, mais plutôt une succession d'indices d'une mésentente de plus en plus profonde s'installant entre les parties et ayant finalement mené l'ASBL à procéder au licenciement de Madame H.

Le licenciement irrégulier de Madame H. pour motif grave est déjà sanctionné par l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis. Le fait que le licenciement ne soit pas étranger à l'indépendance de Madame H. est par ailleurs sanctionné par l'octroi de l'indemnité de protection pour conseiller en prévention.

L'appel incident est déclaré non fondé à ce propos et le jugement dont appel est confirmé en ce qu'il a dit ce chef de demande non fondé.

5. Quant à la demande d'indemnité pour abus de droit (circonstances du licenciement)

1.

Madame H. estime que les circonstances de son licenciement sont abusives dès lors que:

- l'ASBL a procédé à son licenciement de manière légère et fautive ;
- l'ASBL n'a pas pris la peine de l'entendre, préalablement à son licenciement ;
- le licenciement est manifestement intervenu en représailles de la demande de Madame H. tendant à ce qu'une analyse des risques soit effectuée par un CPAP indépendant ;
- la rupture a été brutale et n'a été précédée d'aucun avertissement.

Elle réclame à ce titre une indemnité évaluée *ex aequo et bono* à la somme de 1.000,00 euros.

2.

Il est admis, sur la base de la notion d'abus de droit (de licencier), qu'un travailleur – licencié dans des conditions qui dépassent manifestement les limites de l'exercice normal du droit de licencier par un employeur normalement prudent et diligent – peut réclamer des dommages et intérêts à charge de son employeur (Voy. notamment : W. VAN EECKHOUTTE,

Compendium Social '12-'13, t. 3, Waterloo, Kluwer, 2012, p. 2364 – article 1134 et 1382 de l'ancien Code civil).

L'abus de droit de licencier suppose toutefois que la réunion de plusieurs éléments soit démontrée (la charge de la preuve reposant en règle sur le travailleur qui l'invoque - Voy. notamment : W. VAN EECKHOUTTE, *Compendium Social '12-'13*, t. 3, Waterloo, Kluwer, 2012, p. 2367 et s) :

- une faute, distincte du seul non-respect des règles relatives à la rupture du contrat de travail ;
- un dommage distinct de celui causé par le licenciement lui-même ;
- un lien causal entre la faute reprochée et le dommage.

En l'espèce, si le licenciement de Madame H. n'a pu être perçu par cette dernière que comme brutal, c'est parce que l'ASBL a décidé de mettre un terme à son contrat pour motif grave.

La Cour a d'ores et déjà précisé que le motif grave invoqué n'était pas justifié, et reconnu le droit de Madame H. à bénéficier d'une indemnité compensatoire de préavis. Le fait que le licenciement ne soit pas étranger à l'indépendance de Madame H. est par ailleurs sanctionné par l'octroi de l'indemnité de protection pour conseiller en prévention.

La Cour relève par ailleurs qu'aucune disposition légale n'imposait à l'ASBL d'entendre Madame H. avant de procéder à son licenciement.

A l'estime de la Cour, Madame H. ne fait pas état d'une faute distincte ni d'un préjudice distinct de celui couvert par les indemnités précitées, déjà octroyées.

L'appel incident est déclaré non fondé à ce propos et le jugement dont appel est confirmé en ce qu'il a dit ce chef de demande non fondé.

6. Quant aux frais et dépens

1.

En application de l'article 1017, al. 1^{er} du Code judiciaire, l'ASBL doit être condamnée aux dépens des deux instances.

Il y a lieu de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a condamné l'ASBL aux frais et dépens de l'instance, liquidés pour Madame H. à la somme de 6.020,00 euros (en ce compris l'indemnité de procédure et la contribution de 20,00 euros visée par la loi du 19 mars 2017).

Il y a par ailleurs lieu, pour l'appel, de condamner l'ASBL aux frais et dépens, liquidés pour Madame H. à la somme réclamée de 6.000,00 euros à titre d'indemnité de procédure (les

dépens étant compensés pour le surplus); il y a par ailleurs lieu de délaisser à l'ASBL ses propres frais et dépens pour l'appel, en ce compris la contribution de 22,00 euros visée par la loi du 19 mars 2017 et versée lors de l'introduction de l'appel.

2.

S'agissant des frais de signification réclamés par Madame H. en termes de dispositif, la Cour estime devoir faire sien le raisonnement suivant (la Cour met en évidence):

- « *Le précédent jugement a condamné monsieur et madame R.-M. aux dépens d'instance et d'appel de madame D.L.. Celle-ci les liquide dans sa requête, en y incluant les frais de signification du jugement d'instance. Il n'y a pas lieu d'inclure dans les dépens les frais de signification de la décision du premier juge dès lors qu'il ne s'agit pas de dépens énumérés limitativement par l'article 1018 du Code judiciaire, mais bien de frais d'exécution qui, en vertu de l'article 1024 du même Code, incombent à la partie contre laquelle l'exécution est poursuivie. Or le titre qui justifie l'exécution forcée constitue une base suffisante pour récupérer les frais d'exécution, de sorte qu'il n'est exigé ni condamnation particulière, ni taxation ou liquidation ultérieure (G. de Leval, *Éléments de procédure civile*, 2ème édition, Collection de la Faculté de droit de l'Université de Liège, Larcier, 2005, n° 342, p. 460).* » (Civ. Liège, 21 décembre 2007, R.D.J.P., 2009, p. 48)
- « (...) *Il convient de condamner l'ETAT BELGE, qui succombe en ses prétentions en degré d'appel, aux dépens d'appel taxés à l'indemnité de procédure de 1.080 EUR, les frais de signification, bien qu'à charge de l'ETAT BELGE, ne constituant pas des dépens visés à l'article 1018 C.J. susceptibles d'être liquidés en application de l'article 1021 C.J.* » (Mons, 21 février 2017, inédit, R.G. 2016/RG/5, consultable sur le site juportal)

Il n'y a donc pas lieu d'inclure les frais de signification (du jugement) dans les frais et dépens.

7. Quant à l'exécution provisoire et au cantonnement

Madame H. sollicite, en termes de dispositif, que la Cour ordonne l'exécution provisoire de l'arrêt à intervenir, sans caution ni faculté de cantonnement.

La Cour ne perçoit pas l'intérêt de cette demande, en degré d'appel. En effet, avec la doctrine (D. MOUGENOT, *Principes de droit judiciaire privé*, 2009, Bruxelles, Larcier, p. 307), la Cour relève que :

« Le pourvoi en cassation n'est pas une voie de recours ordinaire. Dès lors, sauf dans les cas exceptionnels prévus par la loi, ni le pourvoi en cassation ni le délai de pourvoi n'ont un effet suspensif de la force exécutoire de la décision attaquée (C. jud., art. 1118 [...]). La partie qui a obtenu gain de cause devant le juge du fond peut donc commencer ou continuer l'exécution pendant le délai et même après le dépôt du pourvoi, sans que la Cour de cassation ait le droit d'ordonner la surséance. Le cantonnement (...) n'est pas autorisé. »

A titre surabondant, la Cour relève que l'ASBL ne sollicite pas ce type de garantie (caution et/ou cantonnement) en degré d'appel.

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 les appels (principal et incident),

Dit l'appel principal non fondé,

Dit l'appel incident très partiellement fondé dans la mesure visée ci-après,

Dans les limites de la saisine de la Cour, confirme le jugement dont appel en ce qu'il a :

- dit la demande originaire partiellement fondée dans la mesure reprise ci-après,
- condamné l'ASBL au paiement :
 - d'une indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts moratoires puis judiciaires au taux légal, depuis le 16 septembre 2019 jusqu'à parfait paiement,
 - d'une indemnité de protection, à majorer des intérêts moratoires puis judiciaires au taux légal, depuis le 16 septembre 2019 jusqu'à parfait paiement,

sous l'émendation que ces indemnités sont respectivement fixées par le présent arrêt aux sommes brutes de 18.609,70 euros et 129.027,26 euros,

- débouté Madame H. pour le surplus,

- condamné l'ASBL aux frais et dépens de l'instance, liquidés pour Madame H. à la somme de 6.020,00 euros (en ce compris l'indemnité de procédure et la contribution de 20,00 euros visée par la loi du 19 mars 2017),

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

, conseiller faisant fonction de président,
 , conseiller social au titre d'employeur,
 , conseiller social au titre d'employé,
 , greffier,

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 14 mars 2023, où étaient présents :

, conseiller faisant fonction de président,

, greffier,