



Chambre <b>1</b>
Numéro de rôle <b>2019/AM/307</b>
<b>STERIGENICS BELGIUM (FLEURUS) SA / Q. L.</b>
Numéro de répertoire <b>2020/</b>
<b>Arrêt contradictoire, définitif.</b>

# **COUR DU TRAVAIL DE MONS**

## **ARRET**

**Audience publique du  
25 septembre 2020**

DROIT DU TRAVAIL - contrat de travail d'employé – Travailleur protégé – Conseiller en prévention – Loi du 20/12/2002.

Licenciement pour motif grave d'un conseiller en prévention déclaré non fondé.

I. Réclamation de l'indemnité protectionnelle en vertu de l'article 11 de la loi du 20/12/2002.

Examen portant sur la question de savoir si les motifs de rupture du contrat de travail sont ou non étrangers (portant ou non atteinte) à son indépendance.

Éléments du dossier révélant que le licenciement pour motif grave jugé non fondé n'était pas étranger à l'indépendance du conseiller en prévention.

Octroi du bénéfice de l'indemnité protectionnelle en vertu de l'article 11 de la loi du 20/12/2002.

II. Réclamation de dommages et intérêts à la suite du comportement fautif de l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de licenciement.

Licenciement opéré notamment à titre de représailles à l'action en justice diligentée par le conseiller en prévention prétendant avoir été écarté de ses fonctions de conseiller en prévention sans respecter les règles de procédure prévues par l'article 15 de la loi du 20/12/2002.

Octroi d'une somme nette de 5.000€ évaluée ex aequo et bono réparant le préjudice moral subi distinct du dommage réparé par l'octroi de l'indemnité de rupture suite au licenciement pour motif grave déclaré non fondé.

Article 578, 12° du C.J.

**EN CAUSE DE :**

**La S.A. STERIGENICS BELGIUM (FLEURUS), .....**

**Appelante au principal,**

**Intimée sur incident,**

**Défenderesse originaire,**

comparaissant par son conseil Maître Eric CARLIER, avocat à BRUXELLES ;

**CONTRE :**

**Q. L., .....**

**Intimé au principal,**

**Appelant sur incident,**

**Demandeur originaire ,**

comparaissant par son conseil Maître Marianne PETRE, avocate à LA LOUVIERE.

\*\*\*\*\*

La Cour du travail, après en avoir délibéré, rend ce jour l'arrêt suivant :

Vu, produites en forme régulière, les pièces de la procédure légalement requises et, notamment, la copie conforme du jugement entrepris ;

Vu l'appel interjeté contre le jugement contradictoire prononcé le 18 juin 2019 par le tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, appel formé par requête reçue au greffe de la cour le 23 juillet 2019 ;

Vu l'ordonnance de mise en état judiciaire, prise sur pied de l'article 747, §2, du Code judiciaire le 7 octobre 2019, et notifiée le même jour aux parties ;

Vu, pour la S.A. STERIGENICS BELGIUM, ses conclusions additionnelles d'appel reçues au greffe le 9 avril 2020 ;

Vu, pour Monsieur Q.L., ses conclusions de synthèse reçues au greffe le 25 mai 2020 ;

Entendu les conseils des parties, en leurs dires et moyens, à l'audience publique du 26 juin 2020 ;

Vu le recours aux dispositions de l'article 769 du Code judiciaire aux fins de permettre à la S.A. STERIGENICS BELGIUM de déposer son dossier de pièces au greffe ;

Vu le dossier des parties.

\*\*\*\*\*

#### **RECEVABILITE DE L'APPEL PRINCIPAL FORME PAR LA S.A. STERIGENICS BELGIUM**

Par requête reçue au greffe de la cour le 23 juillet 2019, la S.A. STERIGENICS BELGIUM a relevé appel d'un jugement contradictoire prononcé le 18 juin 2019 en ce qu'il a alloué à Monsieur Q.L. le bénéfice d'une indemnité protectionnelle fixée à la somme imposable de 176.997,94€ sur base des dispositions de l'article 11 de la loi du 20/12/2002 portant protection des conseillers en prévention.

Elle déclare « avoir acquiescé à la décision du tribunal la condamnant à payer à Monsieur Q.L. une indemnité compensatoire de préavis » et indique partager l'avis du tribunal « qui a considéré que Monsieur Q.L. ne démontrait pas qu'à la date du 21 avril 2017 et depuis son retour d'incapacité de travail, il a effectivement été écarté de ses fonctions de conseiller en prévention ».

L'appel principal, élevé à l'encontre de ce jugement, a été introduit dans les formes et délais légaux et est, partant, recevable.

\*\*\*\*\*

**LIMITES DE LA SAISINE DE LA COUR DE CEANS DANS LE CADRE DE L'APPEL INCIDENT  
FORME PAR MONSIEUR Q.L.**

Aux termes de l'article 1068, alinéa 1, du Code judiciaire, « tout appel d'un jugement définitif ou avant-dire-droit saisi du fond du litige le juge d'appel ».

Il en résulte que l'appel dirigé contre un jugement définitif ou avant-dire-droit saisi de plein droit le juge d'appel de la totalité de la contestation, de toutes questions de fait ou de droit que le litige comporte (Cass., 17/5/1999, Pas., I, p. 692).

Ce principe dit de l'effet dévolutif de l'appel constitue une règle d'organisation judiciaire qui est, partant, d'ordre public (Cass., 5/1/2006, J.T., 2007, p. 118).

Ce principe se heurte, toutefois, à l'effet relatif de l'appel : il appartient, en effet, aux parties de déterminer, par l'appel principal ou incident, les limites dans le cadre desquelles le juge d'appel doit statuer sur les contestations tranchées par le premier juge (Cass., 25/3/1999, Pas., I, p. 1451).

Ainsi, si les parties sont libres de limiter l'objet de leur appel, cette limitation ne vaut que pour les points de droit qui ont été tranchés par le premier juge.

En l'espèce, dans le cadre de l'appel incident diligenté par Monsieur Q.L., la cour de céans est saisie exclusivement de l'examen du fondement du chef de demande originaire portant sur la réparation du dommage causé par l'attitude abusive et fautive de la S.A. STERIGENICS BELGIUM tant au cours des prestations de travail et lors du licenciement qu'après la rupture du contrat de travail de Monsieur Q.L..

En effet, Monsieur Q.L. ne querelle pas le premier jugement prononcé le 8 octobre 2018 en ce qu'il a considéré dans ses motifs décisifs que Monsieur Q.L. ne démontrait pas qu'à la date du 21 avril 2017 et depuis son retour d'incapacité de travail, il avait effectivement été écarté de ses fonctions de conseiller en prévention, constat qui a conduit le premier juge à refuser d'allouer à Monsieur Q.L. le bénéfice de l'indemnité de protection sur base des dispositions de l'article 16 de la loi du 20/12/2002 relative à la protection des conseillers en prévention.

Dès lors que Monsieur Q.L. n'a pas formé d'appel principal à l'encontre du jugement prononcé le 8 octobre 2018, la cour de céans doit tenir pour définitivement tranchés les chefs de demande portant sur l'indemnité compensatoire de préavis ainsi que sur l'indemnité protectionnelle fondée sur l'article 16 de la loi du 20/12/2002 portant protection des conseillers en prévention.

Elle ne répondra, dès lors, pas au moyen déduit de l'écartement de sa fonction de conseiller en prévention soulevé par Monsieur Q.L. et soutenu par de longs développements au sein de ses conclusions de synthèse puisque cette question a été tranchée par un jugement définitif non entrepris par aucune des parties ; la cour de céans se limitera, donc, à trancher l'appel principal de la S.A. STERIGENICS BELGIUM portant sur l'octroi de l'indemnité de protection visée par l'article 11 de la loi du 20/12/2002 et à examiner le fondement de l'appel incident de Monsieur Q.L. portant sur le refus d'octroi par le jugement dont appel des dommages et intérêts postulés en raison du comportement fautif de la S.A. STERIGENICS BELGIUM à son égard lui ayant causé un préjudice distinct de celui réparé par l'indemnité de rupture à laquelle il pouvait prétendre.

\*\*\*\*\*

## **FONDEMENT**

### **Les faits de la cause et les antécédents de la procédure**

Il appert des conclusions des parties, de leur dossier ainsi que des explications recueillies à l'audience que la S.A. STERIGENICS BELGIUM est une société belge établie à Fleurus et spécialisée dans la stérilisation de dispositifs médicaux et de produits alimentaires par ionisation. Elle est une filiale d'une multinationale américaine comprenant 44 centres de services répartis entre 11 pays.

Sur le site de Fleurus, elle soumet à des radiations des produits alimentaires et des dispositifs médicaux sous contrôle strict. Ces produits sont irradiés au moyen de cobalt radioactif. Il existe deux unités d'irradiation : Gammir I, Gammir II. Trente-sept travailleurs environ sont employés à Fleurus.

Les unités se présentent sous la forme de cellules en béton. Les radiations proviennent d'une source au cobalt placée sur un porte-charge (porte-source). En absence d'activité,

la source est plongée dans une piscine d'environ 5 mètres de profondeur afin de bloquer les radiations. En fonctionnement, le porte-source est soulevé au moyen d'un système hydraulique dans la cellule située au-dessus de la piscine. Un système automatique apporte les produits à irradier dans la cellule et les fait circuler autour de la source. Il existe deux portes : la première porte est utilisée pour introduire les produits dans la cellule et permettre aux travailleurs de rentrer dans la cellule ; la seconde porte, en béton, est utilisée pour la maintenance et pour l'introduction des produits volumineux dans la cellule.

La sécurité est assurée au sein des établissements de la S.A. STERIGENICS BELGIUM conformément à la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Dans ce cadre, et conformément à l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au Service Interne pour la Prévention et la Protection du Travail, un conseiller en prévention (CP) est nommé et est responsable pour les missions prévues à la section 2 de cet arrêté royal. Ces missions relèvent de l'application des dispositions légales et réglementaires relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et de toutes les autres mesures et activités de préventions. Elles impliquent au moins les tâches prévues à l'article 7 de l'arrêté royal du 27 mars 1998.

Ayant recours à des rayonnements ionisants dans le cadre de ses activités, la S.A. STERIGENICS BELGIUM a reçu un agrément de classe II auprès de l'Agence Fédérale du Contrôle Nucléaire (AFCN). Dans le cadre de cet agrément, le contrôle et la surveillance de la sûreté sont effectués à plusieurs niveaux par diverses instances.

Le premier niveau est celui du Service du Contrôle Physique (SCP) dont les missions sont définies à l'article 23 de l'arrêté royal du 20 juillet 2001 portant règlement général de la protection de la population, des travailleurs et de l'environnement contre le danger des rayonnements ionisants, lequel énonce que, d'une manière générale, le SCP est chargé de l'organisation et de la surveillance des mesures nécessaires pour assurer l'observation des dispositions de l'arrêté ainsi que des arrêtés et décisions de l'AFCN.

Pour pouvoir être nommé responsable du SCP, le travailleur doit obtenir l'agrément de l'AFCN délivré en application de l'article 73 de l'arrêté royal du 20 juillet 2001.

Lorsqu'une entreprise ne dispose pas en interne d'un « service de contrôle physique » alors qu'elle en a l'obligation, elle peut recevoir de l'Agence Fédérale du Contrôle Nucléaire l'autorisation de confier les tâches de celui-ci à un organisme extérieur agréé.

Dans le cas de la S.A. STERIGENICS BELGIUM, l'article 1 des conditions d'exploitation complémentaires impose que le SCP soit organisé en interne.

Le second niveau est assuré par le contrôle des organismes agréés et de Bel-V, filiale de

l'AFCN, qui exécute systématiquement et régulièrement des contrôles sous la supervision de l'AFCN.

Lors de l'embauche de Monsieur Q.L., les missions du service de contrôle physique au sein des établissements de la S.A. STERIGENICS BELGIUM étaient assurées par l'A.S.B.L. VINCOTTE CONTROLATOM.

Monsieur Q.L., né le ..... 1965, est ingénieur industriel chimiste-biochimiste, formation suivie auprès de l'I.S.I.P.H. de Charleroi et terminée en 1991.

Au-delà de cette formation de base, il a suivi plusieurs formations complémentaires, les deux formations significatives dans le cadre du présent litige étant celles de conseiller en prévention niveau 1 et d'expert en radio protection classe 2 (acquise alors qu'il était au service de la S.A. STERIGENICS BELGIUM).

Monsieur Q.L. a un parcours professionnel jalonné d'expériences acquises auprès de ses employeurs successifs : Electrabel (1993-1994), BIP Limbourg (1995-1995), Serveco-Watco (1995-1997), Destructo-Invader (1997), IBGE-BIL (1997-2000), Shell (2000-2007), Knauf Insulation (2007-2010), Yra (YPO) (2010-2012). Il a régulièrement exercé des fonctions liées à la sécurité.

A la suite d'une offre d'emploi portant sur l'engagement « d'un chef de sécurité environnement et santé et conseiller en prévention », Monsieur Q.L. est entré au service de la S.A. STERIGENICS BELGIUM le 14 janvier 2013 en qualité de Safety Manager, avec les responsabilités de conseiller en prévention (« CP ») et ce, aux termes d'un contrat de travail d'employé conclu à durée indéterminée et à temps plein le 10 décembre 2012.

Monsieur Q.L. a été engagé pour exercer cette fonction ainsi que celle de responsable du Service du Contrôle Physique (SCP).

Il n'a toutefois pu être nommé à ces dernières fonctions (SCP) immédiatement dès lors qu'il ne disposait pas de l'agrément de l'AFCN.

Comme Monsieur Q.L. s'y était engagé, il a, dès lors, suivi la formation ad hoc auprès de l'Institut supérieur industriel de Bruxelles et obtenu en juin 2014 le certificat nécessaire.

Il n'a, toutefois, reçu l'agrément de l'AFCN qu'en novembre 2014 et n'a commencé à assumer les tâches dévolues au service de contrôle physique interne qu'à partir du 1<sup>er</sup> mars 2015.

En plus de sa fonction de conseiller en prévention, Monsieur Q.L. s'est, par ailleurs, vu confier la responsabilité de l'harmonisation des standards internes de la S.A. STERIGENICS BELGIUM.

Dans un courriel du 13 juin 2014, adressé à son directeur général, il a sollicité une adaptation de sa charge de travail afin de rendre celle-ci réalisable et lui a rappelé qu'une augmentation salariale lui avait été promise dès la réussite de ses examens.

En réponse, la S.A. STERIGENICS BELGIUM a proposé d'organiser une réunion afin de discuter de la répartition des tâches et, concernant l'adaptation salariale, a rappelé à Monsieur Q.L. qu'il avait notamment pour obligation préalable de réussir les examens, ce qui permettrait à la société de réaliser des économies sur les prestations de CONTROLATOM.

Le 4 décembre 2014, Monsieur Q.L. a communiqué à la S.A. STERIGENICS BELGIUM une proposition de répartition de la charge de travail. Il a réitéré cette proposition le 14 avril 2015, insistant sur le fait qu'il était absolument impossible pour une seule personne de réaliser toutes les tâches du Conseiller en Prévention et celles de responsable du Service de Contrôle Physique (SCP).

En réponse, il lui a été confirmé, selon Monsieur Q.L., qu'il était nécessaire de se concentrer sur « l'essentiel de ses tâches et de laisser tomber l'accessoire ».

Dès le 1<sup>er</sup> juin 2015, soit 3 mois après l'entrée en fonction de Monsieur Q.L. en qualité de responsable du service SCP, la S.A. STERIGENICS BELGIUM a détaché l'un de ses collègues, monsieur J.V., au sein du département Sécurité en vue de l'assister dans toutes les actions et tâches relevant de la sécurité conventionnelle (voir pièce n° 24 du dossier de la S.A. STERIGENICS BELGIUM). Monsieur J.V. a dû suivre une formation complémentaire de conseiller en prévention de niveau 2 pour être nommé dans cette fonction de CP.

Monsieur Q.L. a été reconnu en incapacité de travail pour cause de burn-out à partir du 8 octobre 2015. Son incapacité a été successivement prolongée sans interruption jusqu'au 2 avril 2017 inclus.

Le 17 février 2016, la S.A. STERIGENICS BELGIUM a informé Monsieur Q.L. de son intention de mettre fin à son contrat de travail et lui a communiqué les motifs, ainsi que la preuve de ceux-ci, conformément à l'article 5 de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention, en ces termes :



« Monsieur Q.L.,

*Concerne : Intention de mettre fin à votre contrat de travail*

*En application de l'article 5 de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention, nous vous communiquons que nous envisageons de mettre fin à votre contrat d'emploi. Nous pensons que vous n'avez pas la compétence nécessaire pour exercer les fonctions de conseiller en prévention (CP) au vu des nombreux manquements relevés ci-après.*

*Vous avez été nommé CP de notre société en janvier 2013. Comme vous le savez, le CP a des missions importantes définies à l'article 6 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 (l' »A.R. ») et est tenu d'exécuter les tâches indiquées à l'article 7 du même arrêté.*

*De plus, notre société qui utilise du cobalt pour ses opérations de stérilisation industrielle, est soumise à des réglementations très strictes sous le contrôle de l'Agence Fédérale du Contrôle Nucléaire (« AFCN ») dans le cadre de la loi du 15 avril 1994 et de l'arrêté royal du 21 juillet 2001. Le contrôle opérationnel est assuré par la filiale de l'AFCN, Bel-V. Vous avez été agréé expert qualifié en contrôle physique (« SCP ») par l'AFCN, le 7 novembre 2014 et êtes en charge du contrôle physique interne depuis le 1<sup>er</sup> mars 2015. Etant donné cette situation très spécifique de notre entreprise, les nombreux manquements mentionnés ci-après ont surtout été relevés par Bel-V, mais concernent votre responsabilité en tant que CP. Par ailleurs, votre absence prolongée depuis le 08 octobre 2015 nous met en porte à faux par rapport à l'article 1 des conditions d'exploitation complémentaires de notre société qui nous impose d'avoir un SCP interne.*

*Nous avons dû constater les manquements graves suivants :*

- 1. 4 incidents de blocage des portes sources ont eu lieu ces dernières années dont le dernier le 16 novembre 2014. Alors, qu'en cas d'incident, l'article 7 § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, d) de l'A.R. vous impose de procéder à une enquête, vous n'avez rien fait.  
Vous vous êtes contenté de contacter le « corporate » le 21 septembre 2015 (10 mois après le dernier incident) et votre collègue vous a rappelé très justement que c'était votre responsabilité d'investiguer et de proposer une solution. Bel-V vous a également rappelé cette obligation lors des inspections de novembre 2014, du 4 mars 2015 et du 2 octobre 2015 (Annexe 2).*
- 2. La mise à jour et l'organisation des documents et informations dont vous avez la responsabilité dans le cadre de l'article 7 de l'A.R., posent un réel problème puisque, en votre absence, personne n'a accès à une partie importante de ces documents et informations (Annexe 3).*

3. *Lors d'un test trimestriel, le 7 avril 2015, le test de fermeture automatique de la porte en béton de l'irradiateur en cas de détection de radiation a révélé un problème (il restait 1 cm d'ouverture). A nouveau, en violation de l'article 7 § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, d) de l'A.R., vous n'avez mené aucune enquête (Annexe 6).*
4. *Bel-V vous a demandé d'effectuer une comparaison de caractéristiques chimiques de nos deux fournisseurs pour le 21 mai 2015. Vous n'avez pas respecté cette échéance et avez refusé d'en donner une autre, ce qui constitue une violation de l'article 7 § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup> de l'A.R., et plus particulièrement de son alinéa f) (Annexe 8).*
5. *Vous n'avez pas non plus respecté l'obligation de fréquence bimensuelle pour les analyses radiologiques de l'eau (Annexe 10).*
6. *Vous n'avez pas effectué la mise à jour du rapport de sûreté qui devait être soumise à l'AFCN pour le 31 mars 2015, malgré deux rappels de Bel-V lors des inspections du 27 avril 2015 et du 17 août 2015, ce qui constitue une violation de l'article 7 § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup> de l'A.R. (Annexes 1 et 12).*
7. *Fin mai 2015, il n'y avait toujours pas de mise à jour du registre SCP alors que celle-ci devait avoir été faite pour le 24 avril 2015, ce qui constitue à nouveau une violation de l'article 7 de l'A.R. (Annexe 7).*
8. *Le test des gammamètres n'avait été réalisé ni le 18 mai 2015 ni le 7 juillet 2015, alors que ces tests doivent être réalisés sur une base hebdomadaire, ce qui constitue à nouveau une violation de l'article 7 de l'A.R. (Annexe 9).*
9. *Un audit interne a révélé le 19 novembre 2015, outre l'absence de mise à jour du rapport de sûreté susmentionné plus haut sous 1, qu'aucun « safety drill » n'avait été effectué depuis un an, ce qui constitue à nouveau une violation de l'article 7 de l'A.R. (Annexe 12).*

*Nous savons que vous avez été absent pour cause de maladie à plusieurs occasions, mais les manquements indiqués plus haut correspondent à des périodes de présence.*

*Vous avez fait valoir une surcharge de travail mais nous vous rappelons que nous avons renforcé le département Safety plusieurs fois en 2015 : quand vous avez été chargé du contrôle physique interne en date du 1<sup>er</sup> mars 2015, nous avons demandé à Monsieur E.B. de suivre la même procédure d'agrégation et, dans l'attente de cette dernière, à Controlatom d'assurer la fonction SCP légale et d'assurer les projets spéciaux. Nous avons également en date du 1<sup>er</sup> juin 2015 mis un temps plein supplémentaire, Monsieur J.V., pour vous assister (Annexes 11 et 17).*

*Nous pensons que les motifs indiqués plus haut justifient pleinement votre licenciement et nous en apportons la preuve.*

*En application de la loi du 20 décembre 2002, et en l'absence d'une délégation syndicale ou d'un CPPT au sien de notre entreprise, en application de l'article 53 de la loi du 4 août 1996, nous allons demander l'accord préalable des membres du personnel en portant à la connaissance de ceux qui le souhaitent une copie du présent courrier. Nous suivrons la procédure prévue par les articles 2 à 11 de la loi du 20 décembre 2002.*

*Nous vous prions d'agréer, Monsieur Q.L., l'expression de nos salutations distinguées.*

*G. R.  
General Manager ».*

Le même jour, et toujours conformément à l'article 5 de la loi du 20 décembre 2002, la S.A. STERIGENICS BELGIUM a sollicité l'accord préalable sur la rupture du contrat de Monsieur Q.L. à ses autres travailleurs. Une copie de la lettre de motivation envoyée à Monsieur Q.L. a pu être consultée à titre confidentiel par tous les employés de la S.A. STERIGENICS BELGIUM qui ont souhaité en prendre connaissance.

Les travailleurs ont été invités à exprimer leur accord, ou leur désaccord, lors d'un vote à bulletin secret qui s'est terminé le mercredi 9 mars 2016.

Le résultat du vote a été le suivant :

- 4 personnes ne s'opposent pas au licenciement ;
- 6 personnes s'opposent au licenciement ;
- 26 personnes ne se prononcent pas.

Il n'y a donc pas eu d'accord de la majorité des travailleurs sur le licenciement de Monsieur Q.L..

La S.A. STERIGENICS BELGIUM a, toutefois, persisté dans son intention.

Conformément à l'article 7, § 2, de la loi du 20 décembre 2002, elle a dès lors prié les services de Contrôle du bien-être au travail d'intervenir et de tenter de concilier les positions. Ces derniers ont entendu séparément chacune des parties et ont rendu, le 27 juillet 2016, un avis négatif concernant la demande d'autorisation de licencier Monsieur Q.L., considérant pour l'essentiel que ce dernier ne disposait pas du temps nécessaire pour l'exécution des tâches liées à sa fonction de conseiller en prévention et que les manquements évoqués dans le courrier du 17 février 2016 relevaient, pour la plupart, de sa fonction relative au sein du service du Contrôle physique interne.

Les travailleurs ont été informés de cet avis en août 2016.

Par citation du 8 septembre 2016, la S.A. STERIGENICS BELGIUM a cité Monsieur Q.L. devant la présidente du tribunal du travail du Hainaut – division de Charleroi, conformément au chapitre VI de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention en vue d’entendre dire que les motifs invoqués pour licencier Monsieur Q.L. sont à la fois étrangers à son indépendance et dus à son incompétence.

Il n’est, au demeurant, pas contesté qu’en septembre 2016, la S.A. STERIGENICS BELGIUM a décidé de procéder au remplacement de Monsieur Q.L. et a nommé Monsieur E.B. en qualité de responsable du Service du Contrôle Physique (SCP) avec effet au 1<sup>er</sup> octobre 2016 (pièce 7 du dossier de Monsieur Laurent Q.L.).

Monsieur E.B. a, de facto, remplacé Monsieur Q.L. dans sa fonction de conseiller en prévention puisque le responsable du SCP doit être le conseiller en prévention de la S.A. STERIGENICS BELGIUM.

Par jugement prononcé le 18 octobre 2016, le Tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, a déclaré la demande recevable mais non fondée.

Il a dit pour droit que les motifs invoqués par la S.A. STERIGENICS BELGIUM à l’appui de sa demande de levée de la protection de conseiller en prévention de Monsieur Q.L. n’étaient ni étrangers à son indépendance, ni liés à son incompétence au sens de l’article 3 de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention.

Partant, le Tribunal n’a pas autorisé le licenciement de Monsieur Q.L. pour ces motifs.

La S.A. STERIGENICS BELGIUM a interjeté appel du jugement rendu par le tribunal du travail par requête déposée au greffe de la cour du travail de Mons le 31 octobre 2016.

Par arrêt du 24 février 2017, la cour du travail de Mons a confirmé le jugement rendu par le tribunal du travail du Hainaut (division de Charleroi) le 18 octobre 2016 et a donc considéré que les conditions imposées par la loi du 20/12/2002 pour autoriser le licenciement de Monsieur Q.L. n’étaient pas remplies.

Le 3 avril 2017, Monsieur Q.L. a repris le travail.

Ce dernier prétend que la S.A. STERIGENICS BELGIUM ne l’a pas réintégré dans ses fonctions de conseiller en prévention (ni dans les autres) malgré une demande formulée en interne auprès de la direction par le biais de son conseil.

La S.A. STERIGENICS BELGIUM développe une autre version des faits : en effet, selon sa thèse, lorsque Monsieur Q.L. s'est présenté sur son lieu de travail en manifestant son souhait d'être réintégré dans ses fonctions de conseiller en prévention et de responsable du Service de contrôle physique (SCP), M. R. lui a répondu que telle était bien l'intention de la société « mais qu'en raison de sa longue absence, il était nécessaire qu'il se remette à jour pendant 15 jours au minimum », proposition acceptée par Monsieur Q.L. qui a immédiatement réintégré l'équipe qu'il formait avec M.M. E.B. et J.V. lorsque débuta son congé de maladie.

Sur cette base, indique la S.A. STERIGENICS BELGIUM, elle a pris contact, le 10 avril 2017, avec l'Agence fédérale de contrôle nucléaire (AFCN) pour solliciter son avis sur le plan de réintégration qu'elle avait élaboré pour Monsieur Q.L..

Le 10 avril 2017, lors du contrôle de sécurité mensuel, Monsieur Q.L. est intervenu en fin de réunion pour exiger que soit mentionné dans le compte-rendu de la réunion que, suite à son retour au travail, il avait demandé à la direction d'être réintégré dans ses fonctions de conseiller en prévention et de responsable SCP. Suite à la réception du procès-verbal de la réunion, Monsieur Q.L. a demandé, par mail, à son rédacteur, M. J.V., que le contenu du procès-verbal mentionne expressément les termes employés. Monsieur Q.L. fit, à cet égard, l'objet d'un rappel à l'ordre de M. R. dès lors qu'il n'avait pas à aborder ce type de sujet lors des réunions du Comité de sécurité mensuel.

Par courrier de son conseil du 11 avril 2017, Monsieur Q.L. a mis en demeure la S.A. STERIGENICS BELGIUM de lui restituer son poste de travail, à savoir ses fonctions de conseiller en prévention et de responsable du SCP pour le 14 avril 2017 au plus tard.

Par courrier officiel du 14 avril 2017 adressé au conseil de la S.A. STERIGENICS BELGIUM, le conseil de Monsieur Q.L. mit, une nouvelle fois, en demeure la S.A. STERIGENICS BELGIUM de lui restituer son poste de travail et ce pour le 18 avril 2017 au plus tard dès lors qu' :

- « En contravention avec les dispositions de la loi du 20/12/2012, vous avez écarté Monsieur Q.L. de sa fonction de CP et vous l'avez remplacé dans celle-ci par Monsieur E.B. ;
- En contravention avec les dispositions de son contrat de travail, -vous n'avez pas permis à Monsieur Q.L. de reprendre ses fonctions de CP et de chef du SCP depuis son retour au travail le 3 avril 2017 et vous n'envisagez manifestement pas de le faire puisqu'au lieu de mettre en œuvre ce qui permet cette réintégration dans ses fonctions, vous refusez de lui faire passer la visite médicale « ad hoc » à l'IRE et au lieu d'informer l'AFCN de son retour et de sa prise de fonction vous lui demandez son « avis » (en espérant probablement que l'AFCN vous réponde qu'il ne peut pas reprendre ses fonctions...) ».

En date du 19 avril 2017, le conseil de la S.A. STERIGENICS BELGIUM répondit au conseil de Monsieur Q.L. pour contester que celui-ci ait été écarté de ses fonctions de conseiller en prévention et de responsable du SCP et rappeler la nécessité pour lui de « se remettre à niveau ».

Le conseil de la S.A. STERIGENICS BELGIUM fit valoir, également, qu'il était normal pour les responsables de la société d'interroger l'AFCN sur l'organisation du SCP et déclara, aussi, dénier tout fondement aux « considérations relatives à M. R. » à propos duquel Monsieur Q.L. avait dénoncé, par l'entremise de son conseil (courrier du 14/4/2017), « une attitude extrêmement agressive et désobligeante à son égard ».

Le 20 avril 2017, M. R. a adressé un avertissement écrit à Monsieur Q.L. rédigé en ces termes :

« Concerne : Lettre d'avertissement écrit relative à la divulgation d'informations confidentielles et/ou personnelles à d'autres membres du personnel Sterigenics Fleurus.

*Suite à votre retour au travail, en date du 03 avril 2017, il a été constaté à plusieurs reprises que vous avez divulgué des informations, à caractère confidentiel et ou personnel, et ce malgré plusieurs rappels à l'ordre oraux.*

*1.En date du 10 avril 2017, lors du Comité de sécurité mensuel, en présence d'autres employés et ouvriers, vous êtes intervenu en fin de réunion pour exiger qu'il soit rédigé dans le compte-rendu, votre retour au travail ainsi que votre demande de réintégrer votre fonction de chef du SIPPT et de SCP. Un 1<sup>er</sup> rappel oral vous a été fait, ce même jour, vous rappelant que ceci n'est pas à être abordé à cette réunion et que vous deviez clarifier ce point avec la Direction si nécessaire.*

*2.En date du 12 avril 2017, après la réunion mensuelle organisée par le Corporate EH&S « Irradiation Monthly Safety Discussion », il était prévu, en présence de deux membres du département EHS/SCP, E.B. et J.V., de faire le point sur l'état d'avancement du plan des formations de réintégration et, de nouveau, vous avez tenu à demander ce qu'il en était de votre réintégration dans vos fonctions de CP et de chef de SGP. De nouveau, je vous rappelle que ce n'est pas le lieu pour aborder des questions sur l'organisation du travail. Un 2<sup>e</sup> rappel oral a été fait.*

*3.En date du 19 avril 2017, à la fin du daily meeting, dont l'objet est de discuter des points clefs des activités journalières, vous êtes, à nouveau, intervenu pour interpeller le Management du site de Fleurus, sur le fait que vous exigez d'être réintégré dans votre fonction, en y mentionnant un certain nombre d'informations confidentielles, comme l'envoi d'un courrier de la Direction relatif à une demande d'avis à l'AFCN sur votre réintégration.*

*La Direction a pourtant fait en sorte de vous voir le 03 avril 2017, dès votre retour de maladie pour vous informer de votre parcours de réintégration qui est nécessaire au vu du poste.*

*Nous vous rappelons que ce type de comportement rend très difficile la collaboration professionnelle, étant donné le type de fonction exercée au sein de notre entreprise, (conformément à notre règlement de travail, Titre VII — article 43-3a).*

*Nous comptons donc sur vous pour vous comporter en « professionnel », en respectant la confidentialité de certains documents/informations, l'agenda des réunions auxquelles vous assistez, et d'éviter d'impliquer d'autres membres du personnel par rapport à votre situation personnelle ».*

Le vendredi 21 avril 2017, Monsieur Q.L. a déposé au greffe du tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, une requête enregistrée sous le numéro de rôle général 17/1525/A dès lors qu'il estimait avoir été écarté de ses fonctions de conseiller en prévention.

La demande, telle qu'énoncée dans les conclusions de synthèse de Monsieur Q.L., tendait à la condamnation de la S.A. STERIGENICS BELGIUM à lui verser :

- la somme brute de 128.400,00 € à titre d'indemnité de protection en vertu des articles 16 et 10 de la loi du 20 décembre 2002, représentant 2 ans de rémunération ;
- les intérêts au taux légal sur la somme précitée à dater de leur exigibilité et ce, jusqu'au parfait paiement ;
- les frais et dépens de l'instance, liquidés à la somme de 6.000,00 € à titre d'indemnité de procédure (montant de base).

Par courrier officiel du même jour, le conseil de Monsieur Q.L. écrivit au conseil de la S.A. STERIGENICS BELGIUM afin de:

- répondre au courrier du 19 avril 2017;
- exposer les raisons pour lesquelles il considère avoir été écarté de ses fonctions ;
- l'informer de l'introduction de la présente procédure.

Le lundi 24 avril 2017, à 8h30, la SA STERIGENICS BELGIUM mit un terme au contrat de travail de Monsieur Q.L. et lui fit signer « pour réception » le document suivant :

*«Monsieur*

*Concerne : fin de votre contrat de travail au sein de Sterigenics*

*Votre contrat de travail est rompu à dater de ce 24 avril 2017. Vous êtes donc libre de tout contrat de travail. (...) » .*

Eu égard à la rupture du contrat de travail de Monsieur Q.L., son conseil prit contact avec le conseil de la S.A. STERIGENICS BELGIUM le 24 avril 2017 et prit acte de la rupture du contrat de travail.

Le conseil de la S.A. STERIGENICS BELGIUM répondit le même jour ce qui suit:

*«Je suis spécialement mandaté par ma cliente pour vous confirmer que la SA Sterigenics a constaté la rupture du contrat de travail de Monsieur Q.L. à ses torts.*

*Cet acte équipollent à rupture est, si besoin en est, doublé d'une faute grave.*

*Ceci sera confirmé demain par la SA Sterigenics à Monsieur Q.L..*

*La motivation de la faute grave lui parviendra dans le délai légal ».*

Par lettre du 25 avril 2017, le conseil de Monsieur Q.L. répondit à ce courrier afin d'obtenir de plus amples explications et contester le fait que Monsieur Q.L. ait commis un acte équipollent à rupture et/ou une faute grave justifiant la rupture de son contrat de travail.

Par courrier recommandé du 26 avril 2017, la SA STERIGENICS BELGIUM notifia à Monsieur Q.L. les motifs justifiant son licenciement pour motif grave, précisant notamment ce qui suit :

*Le 21 avril 2017, à la fin du Daily meeting dont l'objet est de discuter des points clefs des activités journalières, assuré ce jour par Michel J., vous avez profité de l'absence de Monsieur R. pour interpellier le Management et prétendre, à nouveau, que la direction refusait de vous réintégrer dans vos fonctions. En outre, vous avez tenté de semer la discorde au sein du département sécurité en indiquant que Monsieur E.B. allait inévitablement perdre sa place de Responsable SCP dans la mesure où vous alliez reprendre ce poste dès l'achèvement de votre plan de formation suggéré par l'AFCN.*

*Il ne vous appartient pas de décider de la gestion du département sécurité et encore moins de décider du sort de vos collègues. Ce comportement est totalement inacceptable et a d'ailleurs recueilli des réactions outrées de plusieurs de vos collègues.*

*Nous notons par ailleurs que lors de cette réunion, vous avez signalé vous-même que l'AFCN requérait qu'il se passe une période transitoire durant laquelle il était nécessaire de vous mettre à jour pour ce qui concerne les multiples procédures.*



*Votre comportement, consistant à semer perpétuellement le trouble au sein du département EHS, en scandant haut et fort que la Direction refusait de vous réintégrer alors que celle-ci vous a informé, dès le 3 avril 2017, de votre parcours de réintégration, absolument nécessaire au vu des postes à responsabilité que vous deviez assumer, a contraint Monsieur R. à vous adresser un avertissement écrit le 20 avril 2017.*

*Nous avons, par conséquent, été très surpris et outrés de recevoir, ce vendredi 21 avril 2017, dans l'après-midi, une requête par laquelle vous demandez au Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, que STERIGENICS soit condamnée à vous payer 2 ans d'indemnité parce que vous n'auriez pas été réintégré dans vos fonctions. Il est donc manifeste que la seule raison pour laquelle vous êtes revenu était de tout mettre en œuvre pour percevoir indûment cette indemnité de protection.*

*En conclusion, en date du 21 avril 2017, il était très clair que :*

- L'ensemble de vos attributions, tant celles faisant partie de votre fonction de CP que celles de votre fonction de responsable SCP, vous ont été restituées dès le lundi 3 avril 2017, jour de votre reprise de travail, après près d'un an et demi d'incapacité de travail ininterrompue. Vous en étiez conscient puisque vous avez participé à des IRA pour des produits de PHYTOVATION et de GSK le 11 avril 2017, vous avez élaboré une nouvelle procédure de décontamination, vous avez été sollicité à de nombreuses reprises pour rendre des avis EHS (AENOVA, HAUPT PHARMA, CENEXI etc.) .*
- La seule restriction qui vous a été imposée était de ne pas accéder aux 7 zones contrôlées dans l'entreprise. Cette restriction d'ordre médical est imposée par la loi. Elle était, de surcroît, temporaire et vous l'avez acceptée.*
- La récupération de l'intégralité de vos responsabilités supposait l'accomplissement d'une période de formation transitoire, évaluée à deux semaines, sur avis rendu par l'AFCN. Vous avez vous-même relayé cette information lors de la réunion du 21 avril 2017. Vous aviez accepté de vous y soumettre. En attestent les nombreux formulaires que vous avez signés, permettant de vérifier la révision des procédures EHS par vos soins.*
- Au lieu d'exécuter loyalement votre contrat de travail, vous avez préféré clamer haut et fort, des semaines durant, que la Direction refusait de vous réintégrer dans vos fonctions, avec pour unique intention de construire un dossier de rupture de votre contrat de travail. En attestent d'ailleurs vos nombreux appels téléphoniques avec votre avocat et les nombreuses photocopies que vous avez effectuées, sans obtenir préalablement une quelconque autorisation de votre hiérarchie. C'est de façon téméraire que vous avez finalement introduit, par requête du 21 avril 2017, une procédure tendant au paiement de l'indemnité de protection prévue à l'article 10 de la*

*loi du 20 décembre 2002, en soutenant que vous aviez été écarté de votre fonction de conseiller en prévention.*

*Vos agissements malhonnêtes sont intolérables et ont immédiatement et définitivement ruiné toute confiance que nous pouvions avoir en vous.*

*Nous vous confirmons par conséquent votre licenciement pour motif grave signifié le lundi 24 avril 2017 (...) ».*

Par requête déposée au greffe du tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, le 23 avril 2018, enregistrée sous le numéro de rôle général 18/714/A, Monsieur Laurent Q.L. contesta son licenciement pour motif grave et postula la condamnation de la S.A. STERIGENICS BELGIUM à lui verser :

- la somme brute de 44.249,49 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis équivalente à 3 mois et 13 semaines de rémunération ;
- la somme nette de 10.000,00 € provisionnel à titre de « réparation du dommage causé par l'attitude abusive et fautive de la S.A. STERIGENICS BELGIUM, tant au cours de prestations de travail, que lors du licenciement, qu'après la rupture du contrat de travail (...) » ;
- la somme d' 1,00 € provisionnel à titre de toutes sommes restant dues (primes, pécules, rémunérations ou autre) que la S.A. STERIGENICS BELGIUM lui devrait du fait des relations de travail ayant existé entre les parties ou de la rupture de celles-ci ;
- les intérêts au taux légal sur les sommes précitées à dater de leur exigibilité et ce, jusqu'à parfait paiement ;
- les frais et dépens de l'instance, liquidés à la somme de 3.000,00 € à titre d'indemnité de procédure (montant de base).

A l'audience du 10 septembre 2018 tenue devant le premier juge, Monsieur Q.L. a, toutefois, précisé qu'il renonçait à sa demande de condamnation de la S.A. STERIGENICS BELGIUM à la somme de 1 € provisionnel à titre de toutes sommes restant dues du fait des relations de travail ayant existé entre les parties ou de la rupture de celles-ci.

Par jugement prononcé le 8 octobre 2018, le tribunal du travail, après avoir joint les causes portant les numéros du rôle général 17/1525/A et 18/714/A en raison de la connexité qui les unissait et reçu les demandes, déclara la demande de condamnation au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis fondée et, en conséquence, condamna la S.A. STERIGENICS BELGIUM à verser à Monsieur Q.L., sous déduction des éventuelles retenues sociales et fiscales légalement applicables, la somme brute de 44.249,49 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis équivalente à 3 mois et 13 semaines de rémunération, somme à majorer des intérêts au taux légal sur la somme précitée à dater de son exigibilité et ce jusqu'à parfait paiement.

Dans ses motifs décisifs, le premier juge a considéré que Monsieur Q.L. n'avait pas été écarté de son poste de conseiller en prévention lors de son retour au travail en avril 2017 de telle sorte qu'il a été débouté de son chef de demande portant sur le paiement d'une indemnité de protection visée à l'article 16 de la loi du 20/12/2002 relative à la protection des conseillers en prévention.

Par ailleurs, le tribunal ordonna la réouverture des débats aux fins que les parties s'expliquent sur l'application de l'article 11 de la loi du 20/12/2002 ainsi que sur la demande de dommages et intérêts formulée par Monsieur Q.L.

Par jugement prononcé le 18 juin 2019, le tribunal du travail, dans ses motifs décisifs, considéra « qu'il n'était pas démontré à suffisance que le licenciement de Monsieur Q.L. n'était pas étranger à son indépendance » et condamna, partant, dans ses motifs décisifs, la S.A. STERIGENICS BELGIUM à lui verser la somme de 176.997,94 € à titre d'indemnité de protection en vertu de l'article 11 de la loi du 20/12/2002.

La S.A. STERIGENICS BELGIUM releva appel du jugement prononcé le 18 juin 2019.

\*\*\*\*\*

#### **DISCUSSION – EN DROIT :**

#### **I. Fondement de l'appel principal diligenté par la S.A. STERIGENICS BELGIUM en ce qu'il est fait grief au jugement dont appel d'avoir accordé à Monsieur Q.L. le bénéfice d'une indemnité protectionnelle fondée sur l'article 11 de la loi du 20/12/2002 portant protection des conseillers en prévention**

##### **I. 1) Position des parties**

La S.A. STERIGENICS BELGIUM fait valoir qu'elle n'a pas invoqué de motifs d'incompétence pour licencier Monsieur Q.L. le 24 avril 2017 de telle sorte que la cour de céans doit vérifier si, en l'espèce, les faits et les motifs mis en exergue pour justifier le licenciement signifié à Monsieur Q.L. sont ou non étrangers à l'indépendance du conseiller en prévention.

Elle souligne qu'en l'espèce, Monsieur Q.L. ne démontre pas en quoi les motifs invoqués à la base de son licenciement seraient liés à son indépendance en tant que conseiller en prévention.

Selon la S.A. STERIGENICS BELGIUM, les faits tels que relatés dans la lettre de dénonciation des fautes graves constitutives de motif grave sont donc pertinents et constituent les motifs réels du licenciement de Monsieur Q.L..

Elle fait, en l'espèce, grief au jugement dont appel d'avoir manqué à la foi due aux actes, à savoir la lettre du 26 avril 2017 motivant le licenciement en donnant à celui-ci une autre motivation que les raisons réellement invoquées dans cette lettre de licenciement pour motif grave.

Selon la S.A. STERIGENICS BELGIUM, aucun élément du dossier ne démontre que Monsieur Q.L. n'aurait pas eu la liberté de choisir les moyens nécessaires afin de pouvoir donner des avis fondés en matière de prévention, ni celle de donner des avis objectifs servant l'intérêt général, ni le droit de recevoir des informations.

A titre subsidiaire, fait-elle valoir, si la cour de céans devait considérer que le licenciement de Monsieur Q.L. n'est pas étranger à son indépendance de conseiller en prévention et que l'indemnité de protection est due, cette indemnité devrait être calculée sur base de la rémunération qui correspond à la fraction de ses prestations en tant que conseiller en prévention, à savoir 50% de telle sorte que le montant brut de l'indemnité de protection réclamée par Monsieur Q.L. devrait être réduite à la somme de 88.498,97 €.

De son côté, Monsieur Q.L. soutient qu'il lui a été impossible d'assurer ses missions en « toute indépendance » dès lors :

- qu'il ne possédait pas réellement de poste de travail et, certainement, pas celui qui était le sien avant son incapacité de travail dès lors qu'il était occupé par le nouveau conseiller en prévention (M. E.B.) ayant dû physiquement s'installer à un « desk » laissé libre ;
- qu'il ne possédait pas de matériel informatique lui permettant de travailler « normalement » ;
- qu'il lui était interdit de prendre connaissance des rapports de Bel V ;
- qu'il n'était pas convié à assister aux réunions de sécurité ou ne pouvait y prendre la parole ;
- qu'il a constaté que M. E.B. avait été nommé au poste de conseiller en prévention et chef du SCP à sa place et assumait les missions de conseiller en prévention depuis mai 2016.

Il estime que lui reprocher d'avoir dénoncé son écartement de ses fonctions en y décelant un motif grave constitue un élément en lien direct avec l'indépendance de ce conseiller en prévention.

Monsieur Q.L. sollicite la condamnation de la S.A. STERIGENICS BELGIUM à lui verser deux années de salaire calculé sur base d'une rémunération à temps plein dès lors qu'il exerçait sa fonction de conseiller en prévention à temps plein, soit la somme de 176.997,94 € bruts sous déduction exclusivement des retenues fiscales.

## **I. 2) Position de la cour de céans**

### **I. 2. 1) Quant aux motifs de la rupture**

La loi du 20/12/2002 dont les dispositions sont d'ordre public (C.T. Bruxelles, 7/2/2018, RG 2015/AB/480) prévoit, en son article 11, que l'indemnité de protection 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* ».

A cet égard, les travaux préparatoires de la loi précisent que :

*«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»* (Projet de loi portant protection des conseillers en prévention, Exposé des motifs, *doc. Parl. Ch.*, sess. ord. 2001-2002, n°50-2032/001 et 50-2033/1, p.22 ).

Ainsi, en cas de licenciement pour motif grave irrégulier ou non fondé, le paiement de l'indemnité de protection n'est pas automatique. Encore convient-il que les motifs invoqués ne soient pas étrangers (/portent atteinte) à l'indépendance du conseiller en prévention ou que les motifs invoqués d'incompétence à exercer la mission ne soient pas établis.

Comme le précise la cour du travail de Gand dans un arrêt du 12/4/2013, *« le simple fait que le licenciement pour motif grave soit irrégulier ne confère pas encore le droit à l'indemnité de protection (...). L'indemnité de protection est uniquement due lorsqu'en outre, soit le motif grave invoqué par l'employeur n'est pas étranger à l'indépendance du conseiller en prévention, soit les raisons d'incompétence invoquées par l'employeur ne sont pas démontrées »* (C.T. Gand, 12/4/2013, J.T.T., 2013, p. 353).

L'indépendance dont doit bénéficier le conseiller en prévention est ainsi précisée dans les travaux préparatoires de la loi du 20/12/2002 : *« Les 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 »* (Exposé des motifs, *Doc. Parl. Ch. Repr.*, sess. Ord. 2001-2002, n° 2032/001 et 2033/001, p. 10).

*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 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 » (Exposé des motifs, Doc. Parl. Ch. Repr., sess. Ord. 2001-2002, n° 2032/001 et 2033/001, p. 16).*

La charge de la preuve de la réalité des motifs qui sont étrangers à l'indépendance du conseiller en prévention ou qui démontrent que celui-ci est incompetent à exercer ses missions incombe à l'employeur.

L'article 5, alinéa 1<sup>er</sup>, 1°, de la loi dispose en effet que l'employeur qui envisage de rompre le contrat d'un conseiller en prévention doit communiquer les motifs pour lesquels il veut mettre fin au contrat ainsi que la preuve de ces motifs.

Dans le cadre du premier jugement prononcé le 8 octobre 2018 qui, pour rappel, est définitif faute d'avoir été querellé par l'une ou l'autre des parties, le tribunal a considéré que :

- Monsieur Q.L. ne démontrait pas qu'à la date du 21 avril 2017 et depuis son retour d'incapacité de travail, il avait effectivement été écarté de ses fonctions de conseiller en prévention et, par voie de conséquence, que l'indemnité de protection prévue par l'article 16 de la loi du 20/12/2002 ne pouvait lui être due sur cette base ;
- Monsieur Q.L. n'avait pas commis un acte équipollent à rupture et dès lors rompu unilatéralement son contrat de travail ;
- La S.A. STERIGENICS BELGIUM ne démontrait aucune faute grave dans le chef de Monsieur Q.L. ;
- Compte tenu de l'absence de fondement du licenciement pour motif grave signifié à Monsieur Q.L., il s'imposait d'ordonner la réouverture des débats pour vérifier l'application éventuelle de l'article 11 de la loi du 20/12/2002.

La S.A. STERIGENICS BELGIUM reconnaît qu'elle n'invoque pas un éventuel motif d'incompétence dans le chef de Monsieur Q.L. pour justifier la rupture de son contrat de travail : elle pourrait, en effet difficilement exciper de ce motif compte tenu de l'arrêt prononcé par la cour de céans en date du 24 février 2017 entre les mêmes parties.

En réalité, les griefs reprochés à Monsieur Q.L. aux termes de la lettre de notification des fautes graves constitutives de motif grave peuvent être résumés comme suit :

- avoir intenté de façon téméraire une procédure en paiement de l'indemnité de protection prévue par l'article 16 de la loi du 20/12/2002 en se fondant sur l'allégation selon laquelle il avait été écarté de ses fonctions de conseiller en prévention ;
- avoir clamé haut et fort, des semaines durant, que la direction refusait de le réintégrer dans ses fonctions, avec pour unique intention de constituer un dossier de rupture de son contrat de travail ;
- avoir semé la discorde au sein du département sécurité en scandant que M. E.B. allait inévitablement perdre sa place de responsable du SCP dans la mesure où il allait reprendre ce poste dès l'achèvement de son plan de formation suggéré par l'AFCN.

L'unique question qui se pose à la cour est celle de savoir si les motifs de rupture du contrat de travail de Monsieur Q.L. sont ou non étrangers (portent ou non atteinte) à son indépendance.

A l'instar du premier juge et, par identité des motifs avec son raisonnement, la cour de céans considère que la décision de licencier Monsieur Q.L. pour motif grave en lui faisant, notamment, grief d'avoir diligenté de manière téméraire une procédure fondée sur l'écartement de ses fonctions de conseiller en prévention porte incontestablement atteinte à l'exercice même de ses fonctions de conseiller en prévention et à son indépendance.

Qui plus est, le contexte de l'espèce accrédite incontestablement cette thèse dès lors que, dans le cadre d'une procédure judiciaire précédente opposant les mêmes parties clôturée par un arrêt définitif de la cour de céans prononcé le 24 février 2017 (R.G. 2016/AM/366), la S.A. STERIGENICS BELGIUM a sollicité l'autorisation de licencier Monsieur Q.L. pour incompétence sans, toutefois, se voir accorder pareille autorisation.

Partant de ce constat, la S.A. STERIGENICS BELGIUM a, après le retour au travail de Monsieur Q.L. en date du 3 avril 2017, tenté de mettre fin aux relations contractuelles venues entre parties en excipant tout à la fois d'un acte équipollent à rupture posé par Monsieur Q.L. et de l'existence de fautes graves constitutives de motif grave dont il se serait rendu coupable sans, toutefois, qu'un quelconque manquement dans son chef n'ait été démontré ni reconnu comme l'a jugé de manière définitive le premier juge aux termes du premier jugement prononcé le 8 octobre 2018.

Ces constatations conduisent la cour de céans à devoir relever que la S.A. STERIGENICS BELGIUM n'expose ni ne démontre une quelconque raison légitime au licenciement de Monsieur Q.L., situation qui confère tout son fondement à la thèse soutenue par Monsieur Q.L. selon laquelle le licenciement dont il a été victime n'était pas étranger (portait atteinte) à l'indépendance avec laquelle il était en droit d'exercer ses fonctions de conseiller en prévention.

Contrairement à ce qu'allègue la S.A. STERIGENICS BELGIUM, le premier juge « n'a donc pas manqué à la foi due aux actes en donnant au licenciement une autre motivation que les raisons réellement invoquées par la société aux termes de la lettre de licenciement pour motif grave ».

La décision d'invoquer dans le chef de Monsieur Q.L. un acte équipollent à rupture et celle subséquente de le licencier pour motif grave participent d'une stratégie visant à se séparer de ses services qui trouvent son origine dans la volonté originaire de la S.A. STERIGENICS BELGIUM d'exciper des motifs d'incompétence dans le chef de Monsieur Q.L. pour solliciter des juridictions du travail l'autorisation de le licencier : or, suivant les termes mêmes de l'arrêt définitif prononcé le 24 février 2017 par la cour de céans, la S.A. STERIGENICS BELGIUM est demeurée en défaut d'établir le motif fondé sur l'incompétence de Monsieur Q.L. à exercer ses missions de conseiller en prévention.

Ce faisant, elle a tenté de construire un « double » dossier de rupture de contrat de travail en tirant argument de prétendus manquements professionnels dont la réalité n'a jamais été démontrée, comme l'a jugé définitivement le tribunal du travail aux termes de son jugement du 8 octobre 2018. En effet, la S.A. STERIGENICS BELGIUM a été mue par l'unique volonté de se séparer de Monsieur Q.L. , en sa qualité de conseiller en prévention, alors même que la volonté de ce dernier « était de tenter d'obtenir une confirmation claire selon laquelle il était réintégré dans ses fonctions de conseiller en prévention et de responsable du SCP » (p. 27 jugement définitif du 8/10/2018), « confirmation qui n'a jamais été donnée de manière claire et non équivoque par la S.A. STERIGENICS BELGIUM contrairement à ce qu'elle prétend » (p. 25 jugement définitif du 8/10/2018). Ce constat posé par le premier juge est révélateur, à lui seul, de la réalité même de cette « stratégie de la séparation » développée par la S.A. STERIGENICS BELGIUM.

Ainsi, il s'impose de confirmer les motifs décisives (à défaut de dispositif au sein du jugement dont appel) du jugement du 18 juin 2019 frappé d'appel en ce qu'ils ont précisé qu'en vertu de l'article 11 de la loi du 20/12/2002 portant protection du conseiller en prévention, la S.A. STERIGENICS BELGIUM était redevable à Monsieur Q.L. de l'indemnité visée par l'article 10 de cette même loi.

#### I. 2. 2) Détermination du montant de l'indemnité

Monsieur Q.L. sollicite le paiement d'une indemnité équivalente à 176.997,94 € imposable correspondant à deux ans de rémunération, calculée sur la base d'une rémunération annuelle à 100% de 88.498,97 € bruts (rémunération annuelle dont le tribunal a déjà constaté dans le cadre du jugement du 8 octobre 2018 qu'elle n'était pas contestée par la S.A. STERIGENICS BELGIUM).



Cette dernière, si elle ne conteste pas la durée de l'indemnité sollicitée (à savoir deux ans), estime que l'indemnité doit être calculée sur la base d'une rémunération annuelle à 50% (soit 44.249,48 €) et non à temps plein.

Elle fait notamment valoir dans ce cadre que Monsieur Q.L. exerçait à 50% la fonction de conseiller en prévention et à 50% la fonction de responsable du Service de contrôle physique (SCP).

Aux termes d'un rapport dressé par l'Inspecteur-ingénieur D. du contrôle du bien-être au travail en date du 27 juillet 2016, lequel avait été dressé conformément à l'article 7, §2, de la loi du 20/12/2002, dans le cadre d'une tentative de conciliation entre la direction de la S.A. STERIGENICS BELGIUM et les travailleurs de l'entreprise qui n'avaient pas dégagé d'accord entre eux par rapport à la volonté de la direction de procéder au licenciement de Monsieur Q.L. pour incompétence (voyez l'arrêt de la cour de céans du 24/2/2017 rendu entre les mêmes parties), il fut précisé ce qui suit :

- Monsieur Q.L. cumulait les fonctions de conseiller en prévention et de responsable du Service du Contrôle Physique (à tout le moins à partir du 1<sup>er</sup> mars 2015),
- ce cumul correspondait à l'exercice d'un temps plein et demi (la charge de travail a été fixée ainsi à la suite d'un entretien que les deux inspecteurs ont eu avec la direction de la S.A. STERIGENICS BELGIUM – voyez lettre du 27 juillet 2016 du Contrôle du bien-être),
- Monsieur Q.L. devait, au surplus, effectuer la coordination des mesures de sécurité locales avec celles du groupe STERIGENICS,
- Monsieur Q.L. ne disposait pas du temps nécessaire pour l'exécution des tâches relatives à sa fonction de conseiller en prévention et ce même si Monsieur J.V. est venu l'assister à temps plein dans cette fonction à partir du 1<sup>er</sup> juin 2015 mais Monsieur Q.L. a dû lui-même l'aider dans la traduction de la documentation rédigée en anglais pour assurer l'harmonisation des normes de sécurité entre la maison-mère américaine et sa filiale belge,
- Monsieur Q.L. avait pris ses congés annuels en août 2015 puis était rapidement tombé en incapacité de travail.

Comme l'a mentionné la cour de céans, aux termes de son arrêt du 24 février 2017, « force est de constater que la S.A. STERIGENICS BELGIUM n'a pas contredit, ni avant l'engagement de la présente procédure judiciaire, ni dans le cadre du débat judiciaire noué tant devant le premier juge que devant la cour, les constatations de ce rapport rédigé par un fonctionnaire indépendant, se limitant – seulement – à faire valoir que Monsieur Q.L. était assisté, depuis le 1<sup>er</sup> juin 2015, dans ses fonctions de conseiller en prévention par Monsieur J.V. mais omettant, singulièrement, de relever que, faute pour ce dernier de maîtriser l'anglais, Monsieur Q.L. devait lui traduire l'ensemble des normes de sécurité rédigées en anglais par la maison-mère américaine de STERIGENICS aux fins d'assurer leur harmonisation avec celles applicables sur le site de Fleurus ».

Pour le surplus, la cour de céans relève avec le premier juge que :

- Monsieur Q.L. a été engagé le 14 janvier 2013, à temps plein, en qualité de safety manager qui incluait les fonctions de conseiller en prévention. Il a été engagé pour exercer cette fonction ainsi que celle de responsable du SCP.
- Toutefois, compte tenu du fait que Monsieur Q.L. ne disposait pas de l'agrément de l'AFCN, il n'a pas été nommé à la fonction de responsable du SCP avant le 1<sup>er</sup> mars 2015.
- Ainsi, durant une période de plus de deux ans, Monsieur Q.L. a exercé à temps plein les fonctions de conseiller en prévention, sans exercer en qualité de celles de responsable SCP.

Ces éléments confortent l'avis émis par M. l'Inspecteur-ingénieur D. du contrôle du bien-être au travail selon lequel les fonctions de conseiller en prévention représentaient un temps plein : les fonctions de responsable du SCP se sont ajoutées à ce temps plein.

La S.A. STERIGENICS BELGIUM se borne à affirmer péremptoirement que « Monsieur Q.L. exerçait à 50% la fonction de conseiller en prévention et à 50% celle de SCP » mais elle reste soigneusement en défaut d'apporter le moindre élément soutenant ses allégations alors même qu'il est établi que les fonctions de conseiller en prévention telles qu'exercées par Monsieur Q.L. représentaient un temps plein.

Partant de ce constat, il convient de tenir compte de la rémunération à temps plein de Monsieur Q.L. pour déterminer la hauteur de l'indemnité de protection visée à l'article 10 de la loi du 20/12/2002 conformément à l'article 11 de ladite loi.

Il y a lieu, dès lors, de condamner la S.A. STERIGENICS BELGIUM à verser à Monsieur Q.L. la somme imposable de 176.997,94€, montant à majorer des intérêts légaux et judiciaires sur la somme due à dater de son exigibilité jusqu'à parfait paiement.

Il est à noter qu'en vertu de l'article 19, §2, 2°, de l'A.R. du 28/11/1969, cette indemnité ne constitue pas de la rémunération au sens de la loi du 12/4/1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs et n'est, dès lors, pas soumise aux cotisations ordinaires de sécurité sociale (Cass., 3/2/2014, Pas., I, p. 352).

Il s'impose de confirmer les motifs décisifs du jugement dont appel sur ce point et, partant, de déclarer l'appel principal de la S.A. STERIGENICS BELGIUM non fondé.

## **II. Fondement de l'appel incident de Monsieur Laurent Q.L. - Demande de dommages et intérêts en raison du comportement fautif de la S.A. STERIGENICS BELGIUM**

### **II. 1. Position des parties**

Monsieur Q.L. forme une demande de condamnation de la S.A. STERIGENICS BELGIUM à la somme de 10.000 € nets à titre de dommages et intérêts en raison du comportement fautif de la S.A. STERIGENICS BELGIUM à son égard qui lui a causé un préjudice distinct de celui réparé par l'indemnité de rupture à laquelle il pouvait prétendre.

Il fonde son dommage sur les éléments suivants :

- il a été victime d'une rupture de contrat sur le champ en représailles à une action judiciaire intentée par ses soins ;
- la S.A. STERIGENICS BELGIUM s'est rendue coupable d'une faute après la cessation des relations contractuelles en donnant de lui une image négative auprès d'employeurs potentiels.

De son côté, la S.A. STERIGENICS BELGIUM soutient n'avoir jamais commis de faute dès lors :

- qu'elle s'est correctement comportée durant l'exécution du contrat ;
- que le rejet du motif grave ne signifie pas qu'elle s'est comportée de manière fautive en licenciant Monsieur Q.L. sans préavis ni indemnité ;
- qu'elle n'a pas commis de faute après la fin des relations contractuelles (à tout le moins, les juridictions du travail ne sont pas compétentes pour statuer quant à ce).

En outre, observe-t-elle, le lien causal entre ce prétendu comportement fautif et un dommage n'est pas avéré.

Enfin, souligne la S.A. STERIGENICS BELGIUM, Monsieur Q.L. ne justifie pas l'étendue de son dommage.

## II. 2. Position de la cour de céans

L'article 10, in fine, de la loi du 20/12/2002 portant protection des conseillers en prévention stipule que « *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* ».

A cet égard, s'agissant du cumul entre l'indemnité de protection et des éventuels dommages et intérêts sollicités à la suite du comportement fautif de l'employeur, les travaux préparatoires de la loi précitée mentionnent notamment que :

*« Cette indemnité ne peut pas être cumulée avec d'autres indemnités spécifiques qui concernent la protection contre le licenciement et qui découlent d'autres lois et arrêtés.*

*Il s'agit plus particulièrement des protections suivantes : la protection de la maternité, le congé parental, le congé pour exercer un mandat politique, le congé éducation payé, la protection en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes, l'interruption de la carrière, le droit au travail à temps partiel, la protection lors de la modification du règlement de travail, le licenciement abusif, la protection des délégués syndicaux et des représentants des travailleurs au sein du conseil d'entreprise et du comité pour la prévention et la protection au travail.*

*Par contre, l'indemnité peut être cumulée avec l'indemnité de préavis ordinaire qui est imposée en application de la loi, d'une convention collective de travail ou le contrat de travail individuel. Une indemnité peut également être due pour des dommages matériels et moraux dont le conseiller en prévention en apporte la preuve; pour autant que ces dommages trouvent leur origine dans d'autres raisons que celles déterminées par le présent projet de loi ». (Projet de loi portant protection des conseillers en prévention, Exposé des motifs, doc. Parl. Ch., sess. ord. 2001-2002, n°50-2032/001 et 50-2033/1, pp.21-22 ).*

Comme le souligne à bon droit le premier juge, l'indemnité de protection peut donc être cumulée avec des dommages et intérêts en réparation d'un préjudice matériel ou moral trouvant son origine dans une raison autre que celle ayant donné lieu au paiement de l'indemnité de protection.

En droit belge, le droit de licencier un travailleur n'est pas soumis à l'existence d'une cause réelle et sérieuse de telle sorte qu'il est discrétionnaire. Cette caractéristique n'exclut pas, qu'en mettant fin au contrat de travail, l'employeur puisse commettre une faute sanctionnée par application de la théorie de l'abus de droit ou du principe de l'exécution de bonne foi.

La théorie de l'abus de droit entend sanctionner celui qui, en exerçant un droit, dépasse les limites de l'exercice normal du droit. Afin d'établir ces limites, le critère général de l'exercice normal ou anormal du droit est utilisé pour justifier la théorie de l'abus de droit. C'est, donc, dans ses relations à autrui que se révèle l'exercice normal ou anormal du droit. La faute constitutive d'abus de droit peut être appréciée par référence au comportement du bon père de famille, soit de l'homme normalement prudent et avisé.

Dans un arrêt de principe du 10 septembre 1971, la Cour de Cassation a consacré le critère général de l'exercice normal du droit sans ambiguïté en relevant que « *l'abus de droit peut résulter, non seulement de l'exercice d'un droit avec l'intention de nuire, mais aussi de l'exercice du droit d'une manière qui dépasse les limites de l'exercice normal par une personne prudente et diligente* » (Cass., 10/09/1971, Bull, et Pas., 1972, I, p. 28).

Dans ses conclusions, précédant cet arrêt de principe, le premier avocat général W. GANSHOF VANDER MEERSCH a fixé les contours de la théorie en relevant notamment que « *le droit de l'un cesse là où commence le droit de l'autre* ». Dans cette approche, le respect des droits d'autrui devient la pierre angulaire de la théorie de l'abus puisque la limite du droit est déterminée par le droit d'autrui.

Un des sous-critères de la théorie de l'abus de droit n'est autre que l'intention de nuire.

Dans leur recherche de l'intention de nuire, les tribunaux s'attachent à déceler les motifs réels à la base du licenciement et vérifient s'ils révèlent une intention de nuire.

Ils considèrent que le juge ne peut se contenter de relever que le motif allégué comme cause du licenciement ne correspond pas à la réalité mais il s'impose de rechercher si, derrière ce motif, l'intention de nuire est établie (C.T. Liège, 23/11/2004, RG 6887/01, inédit).

L'employeur est considéré comme ayant agi dans le but de nuire à un travailleur lorsque le congé est notifié à titre de représailles alors que le travailleur n'a commis aucune faute en réclamant le respect de ses droits.

En l'espèce et pour rappel, Monsieur Q.L. invoque deux motifs qui justifient le paiement de dommages et intérêts à la suite du comportement fautif de son ex-employeur dans l'exercice de ses prérogatives patronales à savoir :

- avoir procédé à son licenciement à titre de représailles à l'action judiciaire diligentée par ses soins pour contester l'écartement de ses fonctions de conseiller en prévention dont il avait été victime ;
- avoir donné une image négative de lui auprès d'employeurs potentiels après la rupture des relations contractuelles, comportement qui l'a empêché d'assurer son reclassement professionnel.

Comme le relève avec pertinence le premier juge, le premier grief est incontestablement établi et ne peut sérieusement être contesté par la S.A. STERIGENICS BELGIUM dès lors qu'un des motifs invoqués à l'appui du licenciement pour motif grave signifié à Monsieur Q.L. consiste à lui faire explicitement grief d'avoir introduit une action judiciaire pour s'opposer à l'écartement de ses fonctions de conseiller en prévention.

Ce comportement est incontestablement fautif, la S.A. STERIGENICS BELGIUM n'ayant pas agi comme un employeur normalement prudent et diligent placé dans les mêmes circonstances.

Cette faute a engendré un préjudice moral dans le chef de Monsieur Laurent Q.L. dès lors qu'il s'est senti injustement condamné pour n'avoir jamais qu'exercé un droit légitime reconnu à tout travailleur, celui de confier aux autorités judiciaires le soin de trancher un différend l'opposant à son employeur.

Ce dommage moral distinct de celui couvert par l'octroi de l'indemnité de rupture sera réparé par le versement à Monsieur Q.L. de la somme nette de 5.000 € évaluée ex aequo et bono.

En effet, conformément aux principes de droit commun de la responsabilité civile consacrés par l'article 1382 du Code civil, Monsieur Q.L. est en droit de prétendre à la réparation du dommage moral subi en relation causale directe avec la faute de la S.A. STERIGENICS BELGIUM.

Le juge apprécie en fait et, dès lors, souverainement l'existence et l'étendue du dommage causé par un acte illicite ainsi que le montant de l'indemnité en réparation intégrale de celui-ci (Cass., 23/9/1997, Pas., I, p. 890) dès lors que le dommage est certain et ne consiste pas en la privation d'un avantage illicite (Cass., 14/5/2003, J.L.M.B., 2003, p. 1493).

Il n'est pas requis, par ailleurs, de s'attacher à vérifier, pour apprécier l'étendue du dommage moral subi par Monsieur Q.L., si la S.A. STERIGENICS BELGIUM s'est, également, rendue coupable du second comportement fautif dénoncé par ses soins : en effet, l'étendue du préjudice subi par Monsieur Q.L. ne dépend évidemment pas de la gravité de la faute commise par son ex-employeur révélée par le nombre de comportements fautifs lui reprochés.

Il s'impose de déclarer l'appel incident de Monsieur Q.L. très largement fondé et, partant, de réformer le jugement dont appel en ce qu'il a débouté dans ses motifs décisifs Monsieur Q.L. de ce chef de demande.

\*\*\*\*\*

**PAR CES MOTIFS,**

La Cour du travail,

Statuant contradictoirement,

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24 ;

Déclare les appels principal et incident recevables ;

Déclare l'appel principal de la S.A. STERIGENICS BELGIUM non fondé ;

Déclare l'appel incident de Monsieur Q.L. très largement fondé ;

Confirme le jugement dont appel en ce qu'il a condamné, dans ses motifs décisives, la S.A. STERIGENICS BELGIUM à verser à Monsieur Q.L. la somme imposable de 176.997,94 € à titre d'indemnité de protection due en vertu de l'article 11 de la loi du 20/12/2002 portant protection des conseillers en prévention ;

Emendant et faisant ce que le premier juge eût dû faire en rédigeant un dispositif au sein de son jugement dont appel, condamne la S.A. STERIGENICS BELGIUM à verser à Monsieur Q.L. la somme imposable de 176.997,94 €, sous déduction des seuls prélèvements fiscaux, somme à majorer des intérêts légaux et judiciaires sur la somme imposable due à dater de son exigibilité jusqu'à parfait paiement ;

Réforme le jugement dont appel en ce qu'il a, dans ses motifs décisives, débouté Monsieur Q.L. du chef de demande portant sur l'octroi de dommages et intérêts à titre de réparation du comportement fautif de la S.A. STERIGENICS BELGIUM dans l'exercice de son droit de licenciement ;

Dit pour droit qu'en raison du comportement fautif dont s'est rendue coupable la S.A. STERIGENICS BELGIUM dans l'exercice de son droit de licenciement, Monsieur Laurent Q.L. a subi un préjudice moral distinct de celui réparé par l'octroi de l'indemnité de rupture qui sera adéquatement couvert par l'octroi d'une somme nette de 5.000 € évaluée ex aequo et bono ;

Condamne, de ce chef, la S.A. STERIGENICS BELGIUM à verser à Monsieur Q.L. la somme nette de 5.000 € évaluée ex aequo et bono à titre de dommages et intérêts, somme à majorer des intérêts légaux et judiciaires depuis sa date d'exigibilité jusqu'à parfait paiement ;

Condamne la S.A. STERIGENICS BELGIUM aux frais et dépens des deux instances liquidés par Monsieur Q.L. à la somme de 12.000 € se ventilant comme suit :

- indemnité de procédure de première instance : 6.000 €
- indemnité de procédure en degré d'appel : 6.000 € ;

Délaisse à la S.A. STERIGENICS BELGIUM la contribution de 20 € telle que visée par la loi du 19 mars 2017 instituant le fonds budgétaire d'aide juridique de deuxième ligne ;

**Ainsi jugé par la 1<sup>ère</sup> chambre de la Cour du travail de Mons, composée de :**

Xavier VLIEGHE, président, présidant la chambre ;  
Arnaud DELMARCHE, conseiller social au titre d'employeur ;  
Raymond AUBRY, conseiller social au titre de travailleur employé ;  
Assistés de :  
Nadine ZANEI, greffier,

qui ont signé la minute de l'arrêt avant sa prononciation.

**et prononcé en langue française, à l'audience publique du 25 septembre 2020** par Monsieur le président Xavier VLIEGHE, avec l'assistance de Madame le greffier Nadine ZANEI.