



Recueil de jurisprudence des juridictions du travail depuis 2016

Thème 2 : la protection contre les représailles article 32terdecies

*Valérie Poucet
Juriste au SPF ETCS*



SERVICE PUBLIC FEDERAL
Emploi, Travail et
Concertation sociale

emploi.belgique.be





Thèmes abordés dans le recueil



PARTIE VI : Fin de la relation de travail

Chapitre 1 : Protection contre les représailles

- 1.1. Généralités
- 1.2. Conditions de la protection
- 1.3. Point de départ
- 1.4. Durée de la protection
- 1.5. Motivation du licenciement ou de la mesure préjudiciable pendant la relation de travail
- 1.6. Modification des conditions de travail / mesures préjudiciables pendant la relation de travail
- 1.7. Influence du caractère fondé de la plainte/demande formelle sur l'indemnité de protection
- 1.8. Démission du travailleur
- 1.9. Protection des témoins
- 1.10. Pouvoir du juge
- 1.11. Cumul de l'indemnité découlant de l'article 32terdecies avec d'autres indemnités





Préalable

Matière modifiée par :

la loi du 7 avril 2023

modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, pour ce qui concerne la protection contre les mesures préjudiciables

l'arrêté royal du 1er mai 2023

modifiant le titre 3 du livre I du Code sur le bien-être au travail, concernant l'information de l'employeur relative à la protection contre les mesures préjudiciables dans le cadre de la procédure interne



1.1. Généralités

Objectif de la protection

- ≠ interdiction absolue de licencier pour l'employeur
- ≠ pouvoir du juge d'ordonner à l'employeur de ne pas licencier
- ≠ interdiction de harceler (indemnisation du dommage < HM : art. 32decies)

= éviter le licenciement ('L') d'un travailleur ('T')
à titre de mesure de représailles suite à une 'plainte' pour harcèlement
> garantir la liberté du travailleur de dénoncer des faits





1.2. Conditions de la protection

*Bénéficiaire de la protection 1° le travailleur qui a introduit une demande d'intervention psychosociale formelle ('DIF') pour faits de violence ou de harcèlement moral au travail au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe, **selon les procédures en vigueur;***

Conditions de forme

- ✓ Description précise des faits
- ✓ Demande à l'employeur de prendre des mesures appropriées
- # Questionnaire préalable à l'entretien





1.2. Conditions de la protection

Procédure

- ✓ Entretien préalable avec le CPAP
- ✓ Accusé de réception par le CPAP
- ✓ Transmission de la DIF par recommandé ou en mains propres au CPAP
- # Plainte adressée à la hiérarchie (avec ou sans CPAP)
- # Refus du CPAP
- # DIF collective – DI informelle

Autre

L'inaccessibilité de l'identité du CPAP = absence de CPAP > plainte externe directe possible



☐ Loi du 7 avril 2023

Conditions de la protection contre les représailles
du T qui dénonce des faits

- de harcèlement moral ou de violence liés à un critère de discrimination;
 - de harcèlement sexuel au travail
- définies dans les législations de lutte contre les discriminations

☐ AR du 1^{er} mai 2023

- suppression de l'obligation de transmission de la DIF VHMS par recommandé ou en mains propres





1.3. Point de départ de la protection

« A partir du moment où la plainte est introduite (2007) »

« A partir du moment où la demande est réceptionnée à la condition qu'elle ait été acceptée... (2014) »

- entre la réception et l'information de l'Empl par le CPAP-CBE-MP-Police :
- l'Empl. peut avoir connaissance de la démarche par d'autres voies
- pas d'acceptation obligatoire pour les plaintes à CBE

Loi du 7 avril 2023 - modification du point de départ (loi BE- LD fédérales):

le moment où

l'employeur a eu connaissance ou a pu raisonnablement avoir eu connaissance de la démarche protégée





1.4. Durée de la protection

Durée illimitée MAIS

Licenciement ou mesure préjudiciable

dans les 12 mois de la démarche protégée → **Empl.** doit prouver les motifs étrangers
après → **T.** doit prouver le lien

☐ Loi du 7 avril 2023 : principe inchangé





1.5. Motivation du licenciement ou de la mesure préjudiciable pendant la relation de travail

« L'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail des travailleurs, (...) **sauf pour des motifs étrangers** à la DIF pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage. » « pendant l'existence des relations de travail, l'employeur ne peut, vis-à-vis de ces mêmes travailleurs, prendre une mesure préjudiciable qui est **liée à la DIF...** »

1. Certitude quant aux motifs

- L'employeur doit apporter une preuve incontestable des motifs : aucun doute ne doit subsister
- On doit pouvoir vérifier que le L aurait tout de même été décidé si le T n'avait pas déposé sa DIF
- Tous les motifs doivent être étrangers à la démarche protégée



1.5. Motivation du licenciement ou de la mesure préjudiciable pendant la relation de travail

2. Typologie des motifs

2.1. Fautes professionnelles du travailleur

- ✓ Non respect du règlement de travail
- ✓ Absences injustifiées
- ✓ Comportement inadapté (à l'origine de la situation conflictuelle)
- ✓ Carences professionnelles (constatées avant la plainte)
 - # comportement justifiant le L était connu de longue date par empl.



1.5. Motivation du licenciement ou de la mesure préjudiciable pendant la relation de travail

2. Typologie des motifs

2.2. Licenciement en tant que solution à une situation problématique récurrente

Jurisprudence divisée:

- Situation conflictuelle
 - soit dès le début des relations contractuelles
 - soit a trainé en longueur et a pris de proportions importantes
 - L'employeur n'avait pas d'autres choix que L vu échec des tentatives de résolution
 - L ≠ représailles- en lien avec DIF
 - L = en lien avec défaut de collaboration entre les parties manifesté dès le 1^{er} jour
- Conflit persistant-comportement inapproprié de la part des deux parties
 - identification aux faits dénoncés par le T dans sa DIF > indemnité de protection



1.5. Motivation du licenciement ou de la mesure préjudiciable pendant la relation de travail

2. Typologie des motifs



2.3. Raisons économiques - organisationnelles

L'empl. doit prouver l'existence des difficultés financières ET qu'elles sont la raison du L

2.4. Procédure de licenciement antérieure au dépôt de plainte

Avant le dépôt de plainte :

- décision de L
- mise en œuvre concrète de la procédure de L (même si L notifié après)
- expression de l'intention de L
- invitation à un entretien avec la direction



1.5. Motivation du licenciement ou de la mesure préjudiciable pendant la relation de travail

2. Typologie des motifs

2.5. Empl. pas au courant du dépôt de la plainte au moment du licenciement

- La prise de connaissance de la plainte par l'Empl. peut avoir lieu d'une autre manière que l'information par CPAP, CBE, Police, Auditorat: par ex, à l'initiative du travailleur
- Le T peut prouver que l'Empl. était au courant de la plainte avant le L.



3. Controverse jurisprudentielle quant à la notion de motifs étrangers

« *L'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail des travailleurs, (...) sauf pour des motifs étrangers à la DIF pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage.* »

Position 1

= motifs étrangers à la démarche
L peut découler des faits décrits dans la plainte

Position 2

= motifs étrangers à la démarche et à son contenu



Option confirmée par le législateur

☐ Loi du 7 avril 2023 (loi BE- LD fédérales):

« *L'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail du travailleur, (...), pour des motifs liés **au dépôt ou au contenu** de la DIF pour faits de violence ou de harcèlement moral au travail, de la plainte, de l'action en justice ou du témoignage* »





1.6. Interdiction de mesures préjudiciables pendant la relation de travail

« sauf si proportionnelle et raisonnable dans le cadre de l'article 32septies »

Exemples :

- fin de mandat de directeur général
- modification importante des tâches
- non reconduction de la décision de détachement
- réaffectation dans un autre département
- mesure d'écartement avec maintien de la rémunération





1.7. Influence du caractère fondé de la plainte

La protection existe indépendamment de la question de savoir s'il y a eu HM

1.8. Démission du travailleur

Pas assimilé à L par employeur

1.9. Protection d'un témoin

1 décision



1.11. Cumul de l'indemnité de protection avec d'autres indemnités

Principe : voir législation – si \emptyset : voir si les indemnités réparent des dommages distincts

Application

✓ Loi BE n'interdit pas le cumul- 32decies (réparation du comportement) : cumul des indemnités possible

☐ [Loi du 7 avril 2023 : cumul explicité](#)

✓ Licenciement abusif :

soit : non cumul car répare le même dommage

soit : cumul possible car dommage spécifique:

- invoquer un motif ne correspondant pas à la réalité
- invoquer un motif de L fallacieux qui a porté atteinte à l'honneur et à la probité du T et créant un dommage moral
- licenciement humiliant sur le fond et sur la forme

Licenciement manifestement déraisonnable (CCT 109) : non cumul

Indemnité de protection du conseiller en prévention : non cumul



Je vous remercie pour votre attention



SERVICE PUBLIC FEDERAL
Emploi, Travail et
Concertation sociale





SERVICE PUBLIC FEDERAL
Emploi, Travail et
Concertation sociale

