

---

## La protection contre les représailles dans les relations de travail

**Auteur** : Lamand, Garance

**Promoteur(s)** : Kéfer, Fabienne

**Faculté** : Faculté de Droit, de Science Politique et de Criminologie

**Diplôme** : Master en droit, à finalité spécialisée en droit économique et social

**Année académique** : 2023-2024

**URI/URL** : <http://hdl.handle.net/2268.2/19629>

---

### *Avertissement à l'attention des usagers :*

*Tous les documents placés en accès ouvert sur le site le site MatheO sont protégés par le droit d'auteur. Conformément aux principes énoncés par la "Budapest Open Access Initiative"(BOAI, 2002), l'utilisateur du site peut lire, télécharger, copier, transmettre, imprimer, chercher ou faire un lien vers le texte intégral de ces documents, les disséquer pour les indexer, s'en servir de données pour un logiciel, ou s'en servir à toute autre fin légale (ou prévue par la réglementation relative au droit d'auteur). Toute utilisation du document à des fins commerciales est strictement interdite.*

*Par ailleurs, l'utilisateur s'engage à respecter les droits moraux de l'auteur, principalement le droit à l'intégrité de l'oeuvre et le droit de paternité et ce dans toute utilisation que l'utilisateur entreprend. Ainsi, à titre d'exemple, lorsqu'il reproduira un document par extrait ou dans son intégralité, l'utilisateur citera de manière complète les sources telles que mentionnées ci-dessus. Toute utilisation non explicitement autorisée ci-avant (telle que par exemple, la modification du document ou son résumé) nécessite l'autorisation préalable et expresse des auteurs ou de leurs ayants droit.*

---

# **La protection contre les représailles dans les relations de travail**

**Garance LAMAND**

Travail de fin d'études

Master en droit à finalité spécialisée en droit économique et social

Année académique 2023-2024

Recherche menée sous la direction de :

Madame Fabienne KÉFER,

Professeur ordinaire



## RESUME

La protection contre les représailles permet de garantir le principe de contrôle juridictionnel effectif afin que les personnes protégées ne soient pas dissuadées de défendre ou d'exercer leurs droits par peur de subir des représailles.

Cette protection se manifeste dans divers régimes dont quatre seront étudiés dans ce travail : le régime de lutte contre les discriminations, le régime axé sur le bien-être au travail et plus précisément sur les violences et le harcèlement moral au travail, le régime se concentrant sur les conditions de travail plus transparentes et plus prévisibles ainsi que le travail souple et enfin celui protégeant les lanceurs d'alertes.

Pour ces différents régimes, le cadre juridique de l'Union européenne ainsi que le cadre juridique belge seront étudiés. Le champ d'application personnel sera alors défini, visant au moins à protéger les travailleurs sous contrat de travail. D'autres personnes bénéficient également de cette protection mais celles-ci peuvent varier d'un régime à un autre. Le champ d'application matériel sera également détaillé pour chaque régime, ce qui vise à établir à quel moment les personnes protégées bénéficieront de la protection. La protection s'applique en cas de représailles prises en réaction à une plainte, une action en justice ou encore au fait de mettre en œuvre ses droits. Le contenu de la protection varie également d'un régime à un autre, mais de manière générale, le travailleur est protégé contre le licenciement ainsi que de tout traitement défavorable adopté pendant et parfois même après les relations de travail. Un renversement de la charge de la preuve, un droit à la réintégration ainsi que des indemnités de protection contre les représailles sont prévus dans les différents régimes.

La jurisprudence de l'Union européenne et du droit international exerce une influence sur la protection contre les représailles. On peut notamment citer l'arrêt *Hakelbracht* qui permet de préciser la protection des personnes de soutien dans le régime de lutte contre les discriminations. Dans cet arrêt, la Cour de justice a jugé que les personnes pouvant bénéficier de la protection contre les représailles doit être entendue de manière large, protégeant donc également les témoins, sans formalités, contrairement à ce qui était prévu auparavant par le droit belge. La jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme a, quant à elle, influencé le régime des lanceurs d'alerte en permettant de faire le lien entre la liberté d'expression et la dénonciation faites par le lanceur d'alerte.

Ces différents régimes seront finalement comparés afin de mettre en lumière les ressemblances, les contradictions et questions non-résolues. Ce travail permettra de se positionner sur la nécessité d'adopter un éventuel régime de droit commun de protection contre les représailles.



## **REMERCIEMENTS**

Mes remerciements s'adressent au professeure Kéfer pour son accompagnement tout au long de ma réflexion, pour ses conseils précieux et sa très grande disponibilité.



## TABLE DES MATIERES

<b>Introduction</b> .....	<b>4</b>
<b>Titre 1 : Principe de contrôle juridictionnel effectif</b> .....	<b>5</b>
Chapitre 1 : Généralités.....	5
Chapitre 2 : La protection contre les représailles comme garantie du principe de contrôle juridictionnel effectif.....	6
<b>Titre 2 : Quatre régimes majeurs de protection contre les représailles dans les relations de travail</b> .....	<b>7</b>
Chapitre 1 : La protection contre les mesures préjudiciables dans les législations anti-discrimination.....	8
<i>Section 1 : Cadre juridique au niveau de l'Union européenne</i> .....	8
A. Le cadre législatif européen .....	8
i. Champ d'application personnel.....	9
ii. Champ d'application matériel .....	10
iii. Contenu de la protection.....	10
B. L'importance de l'arrêt <i>Hakelbracht</i> dans la protection contre les rétorsions ..	10
<i>Section 2 : Cadre juridique belge</i> .....	12
A. Raisons d'être de la réforme d'avril 2023 modifiant le droit belge.....	12
B. La protection contre les mesures préjudiciables dans les trois lois anti-discrimination.....	13
i. Champ d'application personnel.....	14
ii. Champ d'application matériel .....	15
iii. Contenu de la protection.....	16
iv. Durée de la protection et charge de la preuve.....	16
v. Demande de réintégration .....	17
vi. Indemnité de protection contre les représailles .....	18
Chapitre 2 : La protection contre les mesures préjudiciables dans la loi Bien-être .....	18
<i>Section 1 : Champ d'application personnel</i> .....	19
<i>Section 2 : Champ d'application matériel</i> .....	20
<i>Section 3 : Contenu de la protection</i> .....	20
<i>Section 4 : Information de l'employeur</i> .....	21
Chapitre 3 : La protection contre les mesures défavorables dans le régime des conditions de travail transparentes et prévisibles et du travail souple .....	22
<i>Section 1 : Cadre juridique au niveau de l'Union européenne</i> .....	22
A. Champ d'application personnel.....	22
B. Champ d'application matériel .....	23
C. Contenu de la protection.....	24

<i>Section 2 : Cadre juridique belge</i> .....	24
A. Champ d'application personnel.....	25
B. Champ d'application matériel .....	25
C. Contenu de la protection.....	26
D. Point de départ de la protection et charge de la preuve .....	26
E. Indemnité de protection .....	27
Chapitre 4 : La protection contre les représailles dans la loi sur les lanceurs d'alerte...	28
<i>Section 1 : Cadre juridique au niveau de l'Union européenne</i> .....	29
A. Champ d'application personnel.....	30
B. Champ d'application matériel .....	31
C. Contenu de la protection.....	33
<i>Section 2 : Cadre juridique belge</i> .....	34
A. Champ d'application personnel.....	34
B. Champ d'application matériel .....	35
C. Contenu de la protection.....	36
D. Durée de la protection et charge de la preuve.....	36
E. Demande de réintégration .....	37
F. Indemnité de protection contre les représailles .....	37
<b>Titre 3 : Les différences marquantes entre les régimes</b> .....	<b>37</b>
Chapitre 1 : Comparaison du cadre juridique de l'Union européenne dans les différents régimes.....	38
<i>Section 1 : Champ d'application personnel</i> .....	38
<i>Section 2 : Champ d'application matériel</i> .....	39
<i>Section 3 : Contenu de la protection</i> .....	39
Chapitre 2 : Comparaison du cadre juridique belge dans les différents régimes.....	40
<i>Section 1 : Champ d'application personnel</i> .....	40
<i>Section 2 : Champ d'application matériel</i> .....	40
<i>Section 3 : Contenu de la protection</i> .....	41
<i>Section 4 : Durée la protection et charge de la preuve</i> .....	41
<i>Section 5 : Indemnité de protection contre les représailles</i> .....	42
Conclusion .....	44
Bibliographie .....	46



# Introduction

La protection contre les représailles dans les relations de travail se dresse comme une garantie cruciale pour les travailleurs. Mais qu'entend-on exactement par représailles ? Dans le langage courant, les représailles sont définies comme une « riposte individuelle à un mauvais procédé »<sup>1</sup> ou comme « l'action de rendre le mal qu'on a subi »<sup>2</sup>.

En raison de leur vulnérabilité économique, les travailleurs risquent de subir des représailles de la part de leurs employeurs, notamment. De façon générale, ils peuvent craindre de subir une mesure préjudiciable lorsqu'ils exercent leurs droits ou se plaignent que ceux-ci ne sont pas respectés. On peut imaginer un exemple fictif dans lequel une travailleuse qualifiée se voit refuser une promotion uniquement en raison de son genre. Elle décide d'intenter une action en justice car elle estime être discriminée. Peu de temps après, elle est licenciée. Ce licenciement pourrait être considéré comme représailles. Afin qu'aucun travailleur ne craigne d'exercer ses droits et pour assurer le principe fondamental de contrôle juridictionnel effectif, il est nécessaire que des garanties contre ses représailles soient mises en place.

Cette contribution vise à éclairer comment cette protection contre les rétorsions est mise en place tant au niveau du droit de l'Union européenne qu'au niveau du droit belge. Différents régimes seront étudiés en profondeur afin de permettre de clarifier tant la notion de représailles que le champ d'application de la protection contre celles-ci. Bien que l'interdiction de prendre des mesures préjudiciables soit le point commun à ces régimes, certaines circonstances ou conditions peuvent différer d'un régime à l'autre.

L'importance du principe de contrôle juridictionnel en tant que droit fondamental commencera par être brièvement expliqué (titre 1). Ensuite, les quatre régimes majeurs seront détaillés, permettant de donner une idée précise de la protection accordée aux travailleurs (titre 2). Ces quatre régimes sont les suivants : le régime de lutte contre les discriminations, le régime axé sur le bien-être au travail et plus précisément sur les violences et le harcèlement moral au travail, le régime se concentrant sur les conditions de travail plus transparentes et plus prévisibles ainsi que le travail souple et enfin, celui protégeant les lanceurs d'alertes. Ces différents régimes seront mis en relation afin d'envisager l'éventualité d'un régime commun de protection contre les représailles (titre 3).

---

<sup>1</sup> Définition du dictionnaire Le Robert, disponible en ligne : <https://dictionnaire.lerobert.com/>.

<sup>2</sup> Définition du dictionnaire Larousse, disponible en ligne : <https://www.larousse.fr/>.

# Titre 1 : Principe de contrôle juridictionnel effectif

1. Imaginer un système juridique où les travailleurs craignent de défendre leurs droits par peur de subir des représailles est inenvisageable. La protection contre les représailles permet de garantir le concept fondamental qu'est le principe du contrôle juridictionnel effectif. Ce présent titre abordera le principe de contrôle juridictionnel dans sa généralité (chapitre 1), avant d'établir le lien essentiel pour la suite de l'exposé entre cette notion et la protection contre les représailles (chapitre 2).

## Chapitre 1 : Généralités

2. Le principe de contrôle juridictionnel effectif est garanti par la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (ci-après C.E.D.H.). De la sorte, l'article 6 de la C.E.D.H. reconnaît le droit à un procès équitable, incluant notamment le droit d'accès au juge<sup>3</sup>. La protection juridictionnelle effective est renforcée par l'article 13 de la C.E.D.H. qui vise le droit à un recours effectif, permettant à toute personne de contester ses droits et libertés reconnus par la C.E.D.H. devant une instance nationale<sup>4</sup>.

Ce principe est désormais inscrit à l'article 47 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (ci-après la Charte) qui consacre le droit à un recours effectif<sup>56</sup>. Avant son inclusion dans la Charte, il était reconnu par la Cour de justice de l'Union européenne (ci-après Cour de justice) au titre de principe général de droit de l'Union européenne (ci-après l'Union)<sup>7</sup>. Cette protection est intrinsèque à l'État de droit<sup>8</sup> et l'Union doit garantir le contrôle juridictionnel du respect des normes de l'Union par les autorités nationales<sup>9</sup>. La jurisprudence de la Cour de justice souligne que l'article 47 de la Charte « se suffit à lui-même et ne doit pas

---

<sup>3</sup> L. FROMONT et A. VAN WAEYENBERGE, « La protection juridictionnelle effective en Europe ou l'histoire d'une procession d'Echternach », *Cah. dr. Europ.*, 2015/1, p. 129-130.

<sup>4</sup> Art. 13 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

<sup>5</sup> C.J., arrêt *Fuß c. Stadt Halle*, 14 octobre 2010, C-243/09, EU:C:2010:609, §66 ; C.J. (gde ch.), arrêt *Commission européenne c. République de Pologne*, 5 novembre 2019, C-192/18, EU:C:2019:924, §100.

<sup>6</sup> En vertu de l'article 6 §1 du Traité sur l'Union européenne (version consolidée), l'article 47 de la Charte a la même valeur que les traités.

<sup>7</sup> C.J., arrêt *Johnston c. Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary*, 15 mai 1986, C-222/84, EU:C:1986:206, §18 ; C.J., arrêt *Coote c. Granada Hospitality Ltd*, 22 septembre 1998, C-185/97, EU:C:1998:424, §21 ; C.J. (gde ch.), arrêt *Unibet (London) Ltd et Unibet (International) Ltd c. Justitiekanslern*, 13 mars 2007, C-432/05, EU:C:2007:163, §37.

<sup>8</sup> C.J. (gde ch.), arrêt *Associação Sindical dos Juizes Portugueses c. Tribunal de Conyas*, 28 février 2018, C-64/16, EU:C:2018:117, §36.

<sup>9</sup> N. de SADELEER, *Manuel de droit institutionnel et de contentieux européen*, 1<sup>e</sup> éd., Bruxelles, Bruylant, 2021, p. 107.

être précisé par des dispositions du droit de l'Union ou du droit national pour conférer aux particuliers un droit invocable en tant que tel »<sup>10</sup>.

Enfin, cet article va de pair avec l'article 19 §1<sup>er</sup> alinéa 2 du T.U.E.<sup>11</sup> qui impose que « les États membres établissent les voies de recours nécessaires pour assurer une protection juridictionnelle effective dans les domaines couverts par le droit de l'Union »<sup>12</sup>. La notion de protection juridictionnelle effective dans cet article doit être interprétée au sens de l'article 47 de la Charte<sup>13</sup>.

## **Chapitre 2 : La protection contre les représailles comme garantie du principe de contrôle juridictionnel effectif**

3. La protection contre les représailles dans les relations de travail permet d'assurer le respect du principe de contrôle juridictionnel effectif<sup>14</sup>. Cette idée a rapidement été reconnue par la Cour de justice notamment dans les arrêts *Coote*, *Fuß* et *Hakelbracht*<sup>15</sup>. La Cour a jugé que le principe de contrôle juridictionnel effectif « serait privé de l'essentiel de son efficacité si la protection qu'il confère n'incluait pas les mesures que, (...), un employeur pourrait être amené à prendre en réaction à une action en justice engagée par un salarié en vue d'assurer le respect du principe de l'égalité de traitement. En effet, la crainte de pareilles mesures contre lesquelles aucun recours juridictionnel ne serait ouvert risquerait de dissuader les travailleurs s'estimant lésés par une discrimination de faire valoir leurs droits par voie juridictionnelle et, partant, serait de nature à compromettre gravement la réalisation de l'objectif poursuivi par la directive »<sup>16</sup>.

Un raisonnement analogue s'applique aux travailleurs ayant témoigné ou pris la défense de la personne protégée de manière formelle ou non<sup>17</sup>. L'arrêt *Hakelbracht* concerne des faits de discrimination au sens de la directive 2006/54<sup>18</sup>. Selon R. Mertens, « la mobilisation du principe de protection juridictionnelle effective permet d'étendre la conclusion de la Cour à

---

<sup>10</sup> C.J., arrêt *Egenberger c. Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung eV*, 17 avril 2018, C-414/16, EU:C:2018:257, §78 ; C.J., arrêt *FMS, FNZ, SA, SA junior c. Országos Idegenrendészeti Főigazgatóság*, 14 mai 2020, C-924/19 PPU et C- 925/19 PPU, EU:C:2020:367, §289.

<sup>11</sup> J. WILDEMEERSCH, *Contentieux de la légalité des actes de l'Union européenne*, 1<sup>e</sup> éd., Bruxelles, Bruylant, 2019, p. 74.

<sup>12</sup> Art. 19 §1 alinéa 2 du Traité sur l'Union européenne (version consolidée).

<sup>13</sup> C.J. (gde ch.), arrêt *Commission européenne c. République de Pologne*, 24 juin 2019, C-619/18, EU:C :2019:531, §54 & §55 ; C.J. (gde ch.), arrêt *Associação Sindical dos Juizes Portugueses c. Tribunal de Conyas*, précité, §37 ; C.J., arrêt *Hakelbracht e.a. c. WTG Retail BVBA*, 20 juin 2019, C-404/18, EU:C:2019:523, §34.

<sup>14</sup> M.MINÉ, *Droit des discriminations dans l'emploi et le travail*, 1<sup>e</sup> éd., Bruxelles, Larcier, 2016, p. 791-792.

<sup>15</sup> C.J., arrêt *Coote c. Granada Hospitality Ltd*, précité, §24 ; C.J., arrêt *Fuß c. Stadt Halle*, précité, §66 ; C.J., arrêt *Hakelbracht e.a. c. WTG Retail BVBA*, précité, §33.

<sup>16</sup> C.J., arrêt *Coote c. Granada Hospitality Ltd*, précité, §24.

<sup>17</sup> C.J., arrêt *Hakelbracht e.a. c. WTG Retail BVBA*, précité, §34.

<sup>18</sup> Directive (CE) 2006/54 du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte).

toutes les directives en matière de lutte contre les discriminations »<sup>19</sup>. Cette idée est suivie par d'autres auteurs notamment G. Haumont et S. Ganty<sup>20</sup> ou encore M. Verhoeven<sup>21</sup>. Cette extension de la protection semble pouvoir être généralisée à l'ensemble des situations de protection contre les représailles, sous réserve de certaines nuances.

4. Le principe de protection juridictionnelle effective dépasse les règles procédurales au sens strict, étant donné qu'il permet aux individus d'exercer effectivement leurs droits<sup>22</sup>. Les États membres doivent prendre des mesures afin d'assurer que le droit de l'Union puisse être invoqué devant les juridictions nationales<sup>23</sup>. Par conséquent, les États membres doivent introduire dans leur ordre juridique interne les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs contre toutes rétorsions<sup>24,25</sup>. Pour finir, les mesures prises par les États membres doivent être efficaces, effectives, avoir un effet dissuasif réel à l'égard de l'employeur et être adéquate au préjudice subi<sup>26</sup>.

## **Titre 2 : Quatre régimes majeurs de protection contre les représailles dans les relations de travail**

5. Dans ce deuxième titre, quatre régimes majeurs de protection contre les représailles seront explorés en profondeur. La protection contre les représailles sera mise en lumière au travers des législations anti-discrimination (chapitre 1), ainsi que de loi sur le bien-être au travail (chapitre 2). Sera ensuite étudié le régime établissant des conditions de travail plus transparentes et plus prévisibles ainsi que des modalités de travail souple (chapitre 3), suivi

---

<sup>19</sup> R. MERTENS, « Arrêt « Hakelbracht » : droit de la non-discrimination et protection effective contre les mesures de rétorsion émanant de l'employeur », *J.D.E.*, 2019/10, p. 403.

<sup>20</sup> G. HAUMONT et S. GANTY, « Chroniques. Droit de l'égalité et de la non-discrimination », *J.E.D.H.*, 2021/3, p. 290-292.

<sup>21</sup> M. VERHOEVEN, « Hof van Justitie beschermt ruimere groep getuigen van discriminatie », *Juristenkrant*, 11 septembre 2019, p.1.

<sup>22</sup> C.J., arrêt *Hakelbracht e.a. c. WTG Retail BVBA*, précité, §36 ; C.J., arrêt *Pontin c. T-Comalux SA*, 29 octobre 2009, C-63/08, EU:C:2009:666, §43 ; R. MERTENS, « Arrêt « Hakelbracht » : droit de la non-discrimination et protection effective contre les mesures de rétorsion émanant de l'employeur », *op. cit.*, p. 402-404 ; C. BOULANGER, *Les congés dans les secteurs public et privé au regard du droit européen*, Waterloo, Kluwer, 2013, p.104.

<sup>23</sup> C.J., arrêt *Coote c. Granada Hospitality Ltd*, précité, §20 ; C.J., arrêt *Paquay c. Société d'architectes Hoet + Minne SPRL*, 11 octobre 2007, C-460/06, EU:C:2007:601, §43.

<sup>24</sup> M. MINÉ, *Droit des discriminations dans l'emploi et le travail*, *op. cit.*, p. 791-792.

<sup>25</sup> Voir not. Directive (CE) 2000/43 du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, art. 9.

<sup>26</sup> C.J., arrêt *Marshall c. Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority*, 2 août 1993, C-271/91, EU:C:1993:335, §22 ; C.J., arrêt *Paquay c. Société d'architectes Hoet + Minne SPRL*, précité, §45 ; C.J., arrêt *Pontin c. T-Comalux SA*, 29 octobre 2009, C-63/08, EU:C:2009:666, §42.

de celui protégeant les lanceurs d'alerte (chapitre 4). Toutefois, d'autres régimes mineurs existent, ceux-ci ne seront pas abordés dans le cadre de cette contribution<sup>27</sup>.

## **Chapitre 1 : La protection contre les mesures préjudiciables dans les législations anti-discrimination**

6. Le droit européen tout comme le droit belge protègent le travailleur qui subit une mesure de représailles à la suite de l'introduction d'une plainte ou encore d'une action en justice pour faire respecter l'égalité de traitement. Le présent chapitre débutera par l'exposé du cadre juridique de l'Union (section 1), suivi du cadre juridique belge (section 2).

### ***Section 1 : Cadre juridique au niveau de l'Union européenne***

7. Pour mieux comprendre ce cadre législatif et son application, cette première section examinera le cadre législatif européen (A) ainsi que l'importance de la jurisprudence de la Cour de justice dans la protection contre les rétorsions (B).

#### **A. Le cadre législatif européen**

8. La protection contre les représailles dans les relations de travail découle de plusieurs directives européennes :

1. La directive 2000/43/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique.
2. La directive 2000/78/CE portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.
3. La directive 2004/113/CE mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services.
4. La directive 2006/54/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte).
5. La directive 2023/970/UE visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit.

---

<sup>27</sup> Par exemple, loi du 16 mars 1972 sur le travail, art. 20bis/1, §2 & 20quater, §9 ; J. DE MAERE et K. DIEU, « Le « deal pour l'emploi » un an plus tard : le point sur les dispositions en matières de durée du travail », *J.T.T.*, 2023/27, p. 517.

Ces directives régissent de manière similaire la protection contre les rétorsions<sup>28</sup>: « Les États membres introduisent dans leur système juridique interne les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs contre tout licenciement ou tout autre traitement défavorable par l'employeur en réaction à une plainte formulée au niveau de l'entreprise ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement ».

9. Dans ce point A, le champ d'application personnel (i) et matériel (ii) ainsi que le contenu (iii) du régime de protection contre les représailles dans la lutte contre les discriminations seront développés.

### **i. Champ d'application personnel**

10. L'interdiction de prendre des mesures de rétorsions s'applique à la fois aux employeurs du secteur privé et à ceux du secteur public<sup>29</sup>. Les bénéficiaires de la protection contre les rétorsions sont les travailleurs exerçant leurs droits en matière d'égalité de traitement<sup>30</sup>. Sont considérés comme travailleurs ceux qui « ont un contrat de travail ou une relation de travail au sens du droit, des conventions collectives et/ou des pratiques en vigueur dans chaque État membre, compte tenu de la jurisprudence de la Cour de justice »<sup>31</sup>. Ensuite, la protection contre les rétorsions est également étendue aux représentants des travailleurs<sup>32</sup>. Cette notion doit être interprétée en conformité avec le droit national et/ou les pratiques nationales en vigueur dans les États membres<sup>33</sup>.

Enfin, le considérant 32 de la directive 2006/54 précise que : « Un travailleur défendant une personne protégée (...) ou témoignant en sa faveur devrait avoir droit à la même protection »<sup>34</sup>. La portée de la notion de travailleur au sens de l'article 24 de cette directive a été interprétée par la Cour de justice de manière large<sup>35</sup>. La Cour considère, en s'éclairant à l'aide de ce considérant 32<sup>36</sup>, que les travailleurs autres que la personne discriminée sont également protégés en raison du rôle qu'ils ont eu en faveur de la personne discriminée<sup>37</sup>. Selon plusieurs auteurs, cette interprétation par la Cour de justice s'applique aux autres

---

<sup>28</sup> Dir. n°2000/43, art. 9 ; Dir. n°2004/113, art. 10 ; Dir. n°2000/78, art. 11 ; Dir. n°2006/54, art. 24 ; Dir. n°2023/970, art. 25, §2.

<sup>29</sup> Dir. n°2000/43, art. 3 ; Dir. 2000/78, art. 2 ; Dir. 2023/970, art.2.

<sup>30</sup> Dir. n°2000/78, art. 11 ; Dir. n°2006/54, art. 24 ; Dir. n°2023/970, art. 25, §2.

<sup>31</sup> Dir. n°2023/970, art. 2, §2.

<sup>32</sup> Dir. n°2006/54, art. 24 ; Dir. n°2023/970, art. 25, §2.

<sup>33</sup> Dir. n°2023/970, art. 3, §1<sup>er</sup>, m).

<sup>34</sup> Dir. n°2006/54, considérant 32.

<sup>35</sup> C.J., arrêt *Hakelbracht e.a. c. WTG Retail BVBA*, précité, §27 ; M.SCHMITT, M. MOIZARD et M. FRAPARD, « Chroniques. Droit social européen », *J.D.E.*, 2020/6, p. 293.

<sup>36</sup> J. JACQMAIN, « Chroniques. Égalité de traitement », *J.D.E.*, 2019/9, p. 379.

<sup>37</sup> C.J., arrêt *Hakelbracht e.a. c. WTG Retail BVBA*, précité, §29.

directives anti-discrimination<sup>38</sup>. La directive 2023/970 rappelle, dans son considérant 58, l'enseignement de la Cour.

## ii. Champ d'application matériel

11. La protection contre les rétorsions dans le régime de lutte contre les discriminations s'applique dès qu'un travailleur formule une plainte au niveau de l'entreprise ou intente une action en justice afin de faire respecter le principe de l'égalité de traitement<sup>39</sup>. En outre, la directive 2023/970 ajoute que cette protection s'étend aux cas où une procédure administrative est engagée<sup>40</sup>.

## iii. Contenu de la protection

12. Les États membres doivent veiller à ce que le travailleur soit protégé contre le licenciement ainsi que contre tout traitement ou conséquences défavorables résultant de la plainte, de la procédure administrative ou de l'action en justice<sup>41</sup>. Une attention particulière est accordée au licenciement étant donné que celui-ci est précisément distingué des traitements défavorables dans les directives traitant de l'égalité de traitement dans les matières de l'emploi et de travail<sup>42</sup>.

Le considérant 32 de la directive 2006/54 prévoit que « les travailleurs continuent à bénéficier d'une telle protection même après la cessation de la relation donnant lieu à une violation présumée du principe de l'égalité de traitement »<sup>43</sup>. Par conséquent, la protection ne prend pas fin avec la rupture du contrat<sup>44</sup>. Cette précision découle de l'arrêt *Coote* qui a affirmé que la protection contre les représailles intervient également lorsque l'ancien employeur refuse de fournir des références à la nouvelle entreprise pour laquelle le travailleur postule<sup>45</sup>.

## B. L'importance de l'arrêt *Hakelbracht* dans la protection contre les rétorsions

13. L'arrêt *Hakelbracht* est un arrêt particulièrement significatif qui a clarifié le champ d'application personnel de la protection contre les représailles dans le régime de lutte contre les discriminations. Il vise à interpréter la notion de travailleurs protégés de manière large, en incluant également les personnes autres que celles discriminées.

---

<sup>38</sup> R. MERTENS, « Arrêt « Hakelbracht » : droit de la non-discrimination et protection effective contre les mesures de rétorsion émanant de l'employeur », *op. cit.*, p. 403 ; J.-P. LHERNOULD, « Article 11. - Protection contre les rétorsions / Victimisation », *Directive 2000/78 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail*, E. Dubout (dir.), 1<sup>e</sup> éd., Bruxelles, Bruylant, 2020, p. 282.

<sup>39</sup> Dir. n°2000/78, art. 11 ; Dir. n°2006/54, art. 24.

<sup>40</sup> Dir. n°2023/970, art. 25, §2.

<sup>41</sup> Dir. n° 2000/43, art. 9 ; Dir. n°2000/78, art. 11.

<sup>42</sup> Dir. n°2000/78, article 11 ; Dir. n°2006/54, art. 24 ; Dir. n°2023/970, art. 25, §2.

<sup>43</sup> Dir. n°2006/54, considérant 32.

<sup>44</sup> M.MINÉ, *Droit des discriminations dans l'emploi et le travail*, *op. cit.*, p. 795.

<sup>45</sup> C.J., arrêt *Coote c. Granada Hospitality Ltd*, précité, §28 ; M.MINÉ, *Droit des discriminations dans l'emploi et le travail*, *op. cit.*, p. 795

Dans cette affaire, les faits étaient les suivants<sup>46</sup> : Madame Hakelbracht postule un poste de vendeuse en indiquant être enceinte de 3 mois. L'employeur, la société WTG Retail, refuse de l'engager en raison de sa grossesse, malgré les objections de la gérante, Madame Vandenberg, qui l'informe que ce refus est contraire à la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (ci-après loi Genre). Madame Hakelbracht décide de porter plainte. La société reproche à Madame Vandenberg d'être la cause de la plainte et la licencie quelques mois plus tard. Elle invoque la protection contre les rétorsions en indiquant être intervenue en tant que témoin dans l'instruction de la plainte de Madame Hakelbracht. Toutefois, le tribunal du travail d'Anvers a estimé que Madame Vandenberg ne peut se prévaloir du statut de témoin, faute de fournir le document daté et signé requis par la loi Genre. La juridiction de fond a soumis une question préjudicielle à la Cour de justice concernant la conformité des exigences formelles du droit belge avec l'article 24 de la directive 2006/54<sup>47</sup>.

14. La Cour de justice commence par préciser que la protection contre les rétorsions doit bénéficier à un large éventail de travailleurs<sup>48</sup>. Ce qui comprend « tous les travailleurs susceptibles de faire l'objet de mesures de rétorsion prises par l'employeur en réaction à une plainte déposée au titre d'une discrimination fondée sur le sexe »<sup>49</sup>.

La Cour se rattache au considérant 32 de la directive 2006/54 prévoyant qu'un travailleur défendant ou témoignant en faveur d'une personne protégée doit jouir de la même protection que cette dernière<sup>50</sup>. La Cour conclut que les catégories de travailleurs, autres que la personne discriminée, sont également couvertes par la protection, non pas en vertu de critères formels mais en raison du rôle qu'ils ont pu jouer en soutien à la personne discriminée<sup>51</sup>. La protection va au-delà des exigences formelles requises pour la reconnaissance de certains statuts, tels que celui de témoin<sup>52</sup>. La Cour rejette l'argument de la société WTG Retail, selon lequel les exigences de l'article 22 de la loi Genre ne seraient que des simples règles procédurales ou probatoires. En effet, selon la Cour de justice, ces règles visent à cerner la catégorie de travailleurs protégés contre les mesures de rétorsions, de manière plus restrictive que ce que prévoit le droit de l'Union<sup>53</sup>.

15. La doctrine souligne toutefois le fait que la Cour n'énonce pas de critère objectif qui permettrait d'identifier quelle personne de soutien est protégée contre les mesures de

---

<sup>46</sup> C.J., arrêt *Hakelbracht e.a. c. WTG Retail BVBA*, précité, §10-22.

<sup>47</sup> R. MERTENS, « Arrêt « Hakelbracht » : droit de la non-discrimination et protection effective contre les mesures de rétorsion émanant de l'employeur », *op. cit.*, p. 402.

<sup>48</sup> C.J., arrêt *Hakelbracht e.a. c. WTG Retail BVBA*, précité, §27.

<sup>49</sup> C.J., arrêt *Hakelbracht e.a. c. WTG Retail BVBA*, précité, §27.

<sup>50</sup> J. JACQMAIN, « Chroniques. Égalité de traitement », *op. cit.*, p. 379.

<sup>51</sup> C.J., arrêt *Hakelbracht e.a. c. WTG Retail BVBA*, précité, §29, 35 & 37.

<sup>52</sup> C.J., arrêt *Hakelbracht e.a. c. WTG Retail BVBA*, précité, §28.

<sup>53</sup> C.J., arrêt *Hakelbracht e.a. c. WTG Retail BVBA*, précité, §36.

rétorsions<sup>54</sup>. Il faudra attendre de prochains arrêts de la Cour de justice pour savoir jusqu’où s’étend la protection du travailleur ayant soutenu ou défendu de manière informelle la personne discriminée.

## **Section 2 : Cadre juridique belge**

16. Le législateur belge protège les travailleurs contre les représailles au travers des trois lois anti-discrimination, en interdisant à l’employeur d’adopter des mesures préjudiciables en réaction à une plainte ou à l’introduction d’une action en justice par le travailleur. Les dispositions pertinentes sont l’article 22 de la loi Genre, l’article 15 de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie (ci-après loi Antiracisme) et enfin l’article 17 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (ci-après loi Anti-discrimination). Comme ces dispositions sont rédigées de manière presque identique dans chaque loi<sup>55</sup>, les références seront principalement faites à la loi Anti-discrimination.

La protection contre les rétorsions dans le cadre de ces trois lois a été fortement réformée en avril 2023 avec l’adoption de la loi dite « représailles »<sup>56</sup>. Dans cette deuxième section, les motifs ayant conduit à cette réforme seront exposés dans un premier temps (A). Ensuite, la protection contre les mesures préjudiciables sera étudiée dans le cadre des lois anti-discrimination (B). Les innovations introduites par la loi de 2023 seront mises en avant à chaque étape de l’analyse.

### **A. Raisons d’être de la réforme d’avril 2023 modifiant le droit belge**

17. La loi dite « représailles » a réformé la protection contre les mesures préjudiciables qui ne répondaient plus aux exigences du droit de l’Union. Lorsqu’un État membre manque à ses obligations, un avis motivé peut être émis par la Commission européenne<sup>57</sup>. En l’occurrence,

---

<sup>54</sup> G. HAUMONT et S. GANTY, « Chroniques. Droit de l’égalité et de la non-discrimination », *op. cit.*, p. 291 ; R. MERTENS, « Arrêt « Hakelbracht » : droit de la non-discrimination et protection effective contre les mesures de rétorsion émanant de l’employeur », *op. cit.*, p. 404.

<sup>55</sup> H.-F. LENAERTS, N. THOLEN, B. VANSCHOEBEKE, J.-Y. VERSLYPE, G. WILLEMS et A. WITTERS, *La rupture du contrat de travail (Chronique de jurisprudence 2016-2020)*, 1<sup>e</sup> éd., Bruxelles, Larcier, 2021, p. 676 ; A. GIELEN, H.-F. LENAERTS, B. VANSCHOEBEKE, J.-Y. VERSLYPE, G. WILLEMS et A. WITTERS, *Kroniek Ontslagrecht*, 3<sup>e</sup> éd., Bruxelles, Intersentia, 2016, p. 578-623.

<sup>56</sup> 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.

<sup>57</sup> Art. 258 T.F.U.E..

la Commission avait engagé une procédure d’infraction (n°2015/2012)<sup>5859</sup> en date du 30 avril 2015 à l’encontre de la Belgique, considérant la protection des témoins comme restrictive<sup>60</sup>. Cette protection doit être étendue aux personnes soutenant la personne discriminée, même sans formalité<sup>61</sup>.

Malgré la procédure d’infraction, la Belgique n’a pas modifié sa législation. En 2017, la Commission d’évaluation de la législation fédérale relative à la lutte contre les discriminations a recommandé l’adaptation du cadre législatif belge pour les mêmes raisons que celles de la Commission européenne<sup>62</sup>. Cette recommandation a fait l’objet de critiques de la part des organisations d’employeurs<sup>63</sup>. L’arrêt *Hakelbracht* a ensuite été rendu par la Cour de justice en 2019<sup>64</sup>. La Belgique a attendu jusqu’au 7 avril 2023 pour que le régime de protection contre les représailles soit finalement adopté, modifiant les trois lois anti-discrimination et la loi sur le Bien-être en conformité avec le droit de l’Union.

## **B. La protection contre les mesures préjudiciables dans les trois lois anti-discrimination**

18. La protection contre les mesures préjudiciables dans les trois lois anti-discrimination dépasse les exigences du droit de l’Union. Tout d’abord, l’examen portera sur le champ d’application personnel (i) et matériel (ii). Ensuite, le contenu de la protection (iii), la charge de la preuve (iv), la demande de réintégration (v) et enfin, l’indemnité de protection contre les représailles (vi) seront abordés.

19. Toutefois, trois remarques préliminaires sont à noter. Premièrement, une distinction est opérée entre la protection contre les mesures préjudiciables en dehors du cadre des relations

---

<sup>58</sup> Procédure d’infraction 2015/2012. La liste des procédures d’infraction de la Commission européenne est consultable sur le site suivant : <https://ec.europa.eu/commission/presscorner/home/FR>.

<sup>59</sup> Cette procédure d’infraction concernait la loi Genre. Un avis motivé similaire de la Commission européenne avait été adressé à la Belgique concernant la loi Anti-discrimination. Voir Procédure d’infractions n° 2007/2007.

<sup>60</sup> Projet de loi 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, *Doc., Ch., 2022-2023, n° 3021/1, p.4-5.*

<sup>61</sup> *Doc., Ch., 2022-2023, n° 3021/1, précité, p.4-5.*

<sup>62</sup> Commission d’évaluation de la législation fédérale relative à la lutte contre les discriminations, *Premier rapport d’évaluation*, février 2017, rapport final, p.84-86.

<sup>63</sup> L. FASTREZ, « Le harcèlement au prisme des lois antidiscrimination : étude d’une transposition incomplète », *Le droit contre le harcèlement au travail : les forces, les faiblesses et les enjeux*, S. Gilson et P. Nilles (dir.), Limal, Anthemis, 2023, p.108.

<sup>64</sup> C.J., arrêt *Hakelbracht e.a. c. WTG Retail BVBA*, précité.

de travail<sup>65</sup> et celles dans le cadre des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale<sup>66</sup>. Seule cette dernière sera étudiée.

Deuxièmement, en principe, les situations de violences, de harcèlement moral et de harcèlement sexuel dans les relations de travail ne relèvent pas des trois lois anti-discrimination, mais de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (ci-après loi Bien-être)<sup>67</sup>. Cependant, une exception à cette clause d'exclusion est désormais prévue pour les cas de harcèlement discriminatoire où la protection contre les représailles est régie par les dispositions des lois anti-discrimination et non plus par la loi Bien-être<sup>68</sup>.

Troisièmement, la protection contre les rétorsions ne peut avoir un usage abusif, contraire à l'intention de la loi<sup>69</sup>. Il revient au juge d'apprécier si une situation relève d'un faux signalement ou d'une fausse plainte<sup>70</sup>. Cet ajout confirme la jurisprudence constante de la Cour de justice qui prévoit que « les justiciables ne sauraient abusivement ou frauduleusement se prévaloir des normes communautaires »<sup>71</sup>.

### **i. Champ d'application personnel**

20. Les bénéficiaires de la protection sont depuis la réforme de 2023 « les personnes concernées par la violation alléguée »<sup>72</sup>. La loi vise tant le travailleur salarié que non salarié ou encore le travailleur indépendant<sup>73</sup>. La loi protège également les personnes non concernées par la violation alléguée, comme le témoin<sup>74</sup>, sans qu'aucune exigence de forme ne soit nécessaire<sup>75</sup>. De même, ceux qui signalent ou introduisent une plainte au bénéfice de la personne concernée par la violation ainsi que ceux qui la conseillent, l'aident ou l'assistent ou encore ceux qui soulèvent la question de la violation sont protégés<sup>76</sup>. L'intention du législateur était d'aller au-delà des exigences du droit de l'Union en créant un champ d'application large<sup>77</sup>. Ainsi, les travaux préparatoires précisent que la protection s'étend à « toute personne

---

<sup>65</sup> Loi Genre, art. 21 ; Loi Antiracisme, art. 14 ; Loi Anti-discrimination, art. 16.

<sup>66</sup> Loi Anti-discrimination, art. 17.

<sup>67</sup> Loi Genre, art.7, al.1 ; Loi Antiracisme, art.6, al.1 ; Loi Anti-discrimination, art. 6.

<sup>68</sup> Loi Anti-discrimination, art.6, al.2 ; Loi Bien-être, art. 32*terdecies*, §8.

<sup>69</sup> Loi anti-discrimination, art. 17 §1<sup>er</sup>, al.2.

<sup>70</sup> *Doc.*, Ch., 2022-2023, n° 3021/1, précité, p. 10.

<sup>71</sup> C.J., arrêt *Kefalas e.a. c. Elliniko Dimosio*, 12 mai 1998, C-367/96, EU:C:1998:222, §20. ; C.J., arrêt *Dionysios Diamantis c. Elliniko Dimosio*, 23 mars 2000, C-373/97, EU:C:2000:150, §33 ; C.J., arrêt *Halifax plc c. Commissioners of Customs & Excise*, 21 février 2006, C-255/02, EU:C:2006:121, §68.

<sup>72</sup> Loi Anti-discrimination, art. 17, §1 ; L. FASTREZ, « Le harcèlement au prisme des lois antidiscrimination : étude d'une transposition incomplète », *op. cit.*, p. 109.

<sup>73</sup> Loi Anti-discrimination, art. 4, 1°.

<sup>74</sup> Loi Anti-discrimination, art. 17, §7.

<sup>75</sup> C.J., arrêt *Hakelbracht e.a. c. WTG Retail BVBA*, précité ; *Doc.*, Ch., 2022-2023, n° 3021/1, précité, p.23.

<sup>76</sup> Loi Anti-discrimination, art. 17, §7.

<sup>77</sup> L. FASTREZ, « Le harcèlement au prisme des lois antidiscrimination : étude d'une transposition incomplète », *op. cit.*, p. 109.

qui invoque la violation de cette loi, même s'il n'y a pas encore de personne touchée par la violation »<sup>78</sup>. Par exemple, le travailleur qui dénonce les propos de son employeur déclarant qu'il ne recrutera jamais de travailleurs issus de l'immigration pourra bénéficier de la protection contre les rétorsions, même si personne n'a encore été touché par la violation<sup>79</sup>.

Selon l'avis du Conseil national du Travail, il semble nécessaire qu'un soutien actif soit fourni afin que l'employeur puisse savoir ou raisonnablement savoir que la personne de soutien agit pour aider la victime et bénéficie, par conséquent, de la protection<sup>80</sup>. Ne sera dès lors pas protégée, une personne qui se contente d'apprendre une situation de discrimination sans utiliser cette connaissance au profit de la victime présumée<sup>81</sup>. Il faut au moins que la personne conseille ou aide la victime présumée<sup>82</sup>.

L'interdiction de représailles s'applique aux employeurs mais également à ceux qui occupent ou assignent des tâches à des personnes dans le cadre de relations de travail<sup>83</sup>.

## ii. Champ d'application matériel

21. La protection contre les représailles s'applique en cas de plainte, signalement ou action en justice. Les signalements ou les plaintes sont multiples<sup>84</sup> : ils peuvent être faits au sein de l'entreprise ou de l'institution occupée, aux fonctionnaires chargés de la surveillance ou encore auprès d'un service de surveillance des actes administratifs, auprès du Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, auprès de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes ou auprès d'un groupement d'intérêts. Il est aussi possible de s'adresser directement à la police, au juge d'instruction via la plainte avec constitution de partie civile ou encore de notifier l'auditeur du travail. Finalement, une action en justice peut être intentée par la personne concernée par la violation elle-même, ainsi que par des organisations agissant en son nom ou en leur propre nom.

L'employeur ne peut pas prendre de mesure préjudiciable pour des motifs liés à ces démarches ou à leur contenu<sup>85</sup>. Auparavant, il était prévu que seules les mesures préjudiciables motivées par des raisons étrangères à la plainte étaient autorisées<sup>86</sup>. Cependant, une controverse existait quant à l'interprétation de cette notion de motifs

---

<sup>78</sup> *Doc.*, Ch., 2022-2023, n° 3021/1, précité, p.24.

<sup>79</sup> *Doc.*, Ch., 2022-2023, n° 3021/1, précité, p.24.

<sup>80</sup> *Doc.*, Ch., 2022-2023, n° 3021/1, précité, p.170.

<sup>81</sup> *Doc.*, Ch., 2022-2023, n° 3021/1, précité, p.24.

<sup>82</sup> Loi Anti-discrimination, art. 17, §7.

<sup>83</sup> Loi Anti-discrimination, art. 17, §9.

<sup>84</sup> Loi anti-discrimination, art. 17 §3.

<sup>85</sup> Loi Anti-discrimination, art. 17, §1.

<sup>86</sup> Loi Anti-discrimination, art. 17, §1, ancien.

étrangers<sup>87</sup>. Deux thèses s’opposaient<sup>88</sup> : La première donnant une interprétation restrictive à cette notion en considérant que les motifs devaient uniquement être étrangers au dépôt de la plainte<sup>89</sup>. La deuxième thèse considérait que la notion de motifs étrangers devait être entendue de manière extensive, prenant également en compte le contenu de la plainte<sup>90</sup>.

La Cour de cassation s’est prononcée dans deux arrêts succincts pour mettre fin à cette controverse en tranchant en faveur de l’interprétation restrictive<sup>91</sup>. La Cour considère que l’article 32terdecies « interdit à l’employeur de mettre fin à la relation de travail en raison du dépôt de la plainte »<sup>92</sup> mais « n’exclut pas que le licenciement puisse être justifié par des motifs déduits de faits invoqués dans cette plainte »<sup>93</sup>. Cette position de la Cour de cassation a réduit fortement la protection du travailleur<sup>94</sup>, la réforme de 2023 a remédié à cela en optant pour l’interprétation extensive cette fois.

### iii. Contenu de la protection

22. L’employeur ne peut pas rompre la relation de travail, modifier unilatéralement les conditions de travail ainsi que prendre une mesure préjudiciable après la rupture de la relation de travail<sup>95</sup>. La protection contre les représailles est d’ordre public<sup>96</sup>.

### iv. Durée de la protection et charge de la preuve

23. La personne concernée par la violation alléguée est protégée pour une durée indéterminée étant donné que la loi ne prévoit ni sa durée, ni sa prise de cours<sup>97</sup>. En revanche,

---

<sup>87</sup> J. CLESSE et F. KÉFER, « Examen de jurisprudence (2013-2019) – Contrat de travail », *R.C.J.B.*, 2020/3, p.445-447.

<sup>88</sup> J. CLESSE et F. KÉFER, « Examen de jurisprudence (2013-2019) – Contrat de travail », *op. cit.*, p.445-447 ; V. DANAU, « Protection contre le licenciement à la suite du dépôt d'une plainte pour harcèlement moral : une clarification nécessaire », *J.T.T.*, 2020/19, p. 363-365.

<sup>89</sup> C.T. Bruxelles, 18 janvier 2018, *J.T.T.*, 2019/15, p. 272-276 ; C.T. Bruxelles, 7 octobre 2019, R.G. n° 2017/AB/188, disponible sur [www.juridat.be](http://www.juridat.be) ; C.E., 9 mai 2017, n° 238. 118 ; H. FUNCK, « La protection en raison du dépôt d'une plainte pour harcèlement », *Chron. D.S.*, 2017, p.81-82.

<sup>90</sup> T.T. Neufchâteau, 22 juillet 2008, R.G. n°07/33211/A ; C.T. Mons, 26 avril 2019, R.G. n°2017/AM/295, disponible sur [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be) ; C.T. Liège, div. Liège, 10 septembre 2018, R.G. n°2017/AL/496, disponible sur [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be) ; M. SIMON, « Harcèlement et protection contre le licenciement : quid des motifs étrangers ? », *J.L.M.B.*, 2018, p. 1854-1857.

<sup>91</sup> Cass., 20 janvier 2020, R.G. n° S.190.019.F, *Pas.*, 2020/1, p.159-162 ; Cass., 15 juin 2020, R.G. n° S.19.0041.N, disponible sur [www.juportal.be](http://www.juportal.be).

<sup>92</sup> Cass., 20 janvier 2020, R.G. n° S.190.019.F, *Pas.*, 2020/1, p.159-162.

<sup>93</sup> *Ibidem*.

<sup>94</sup> *Doc.*, Ch., 2022-2023, n° 3021/1, précité, p. 31-32 ; V. DANAU, « Protection contre le licenciement à la suite du dépôt d'une plainte pour harcèlement moral : une clarification nécessaire », *op. cit.*, p. 366.

<sup>95</sup> Loi anti-discrimination, art. 17 §2.

<sup>96</sup> *Doc.*, Ch., 2022-2023, n° 3021/1, précité, p.19.

<sup>97</sup> H.-F. LENAERTS, N. THOELLEN, B. VANSCHOEBEKE, J.-Y. VERSLYPE, G. WILLEMS et A. WITTERS, *La rupture du contrat de travail (Chronique de jurisprudence 2016-2020)*, *op. cit.*, p. 669-670.

la période durant laquelle la charge de la preuve incombe à l'employeur est limitée. Le travailleur pour bénéficier de la protection contre les représailles doit démontrer « qu'un signalement a été fait ou qu'une plainte a été introduite ou qu'une action en justice a été intentée »<sup>98</sup> à la suite d'une violation d'une des lois anti-discrimination. La preuve peut être établie par toute voie de droit<sup>99</sup>.

En revanche, la charge de la preuve que la mesure préjudiciable n'est pas en lien avec la démarche entreprise par la personne concernée ou son contenu incombe à l'employeur dans deux hypothèses. Premièrement, lorsque la mesure est prise par l'employeur dans les douze mois suivant sa connaissance ou sa possibilité raisonnable de connaître du signalement, de la plainte ou de l'action en justice<sup>100</sup>. Auparavant, le délai débutait au dépôt de la plainte<sup>101</sup>, mais cette pratique a été modifiée lors de la réforme suite à l'avis du Conseil national du Travail<sup>102</sup>. Cette période de douze mois ne limite pas le bénéfice de la protection mais uniquement le renversement de la preuve<sup>103</sup>. Deuxièmement, lorsque la mesure est prise par l'employeur « après que l'action en justice ait été intentée et ce, jusqu'à trois mois suivant le jour où la décision judiciaire est passée en force de chose jugée »<sup>104</sup>.

#### **v. Demande de réintégration**

24. Lorsque l'employeur rompt la relation de travail ou modifie unilatéralement les conditions de travail, la personne concernée peut demander à être réintégrée dans l'entreprise où elle travaillait, sous les mêmes conditions<sup>105</sup>. Avant la réforme de 2023, le refus de réintégration était une condition préalable à l'obtention de l'indemnité forfaitaire prévue par la loi<sup>106</sup>. Toutefois, cette exigence a été modifiée, car le travailleur peut ressentir une certaine méfiance à l'idée de réintégrer le service où la discrimination a eu lieu.<sup>107</sup> Cette demande de réintégration demeure une éventualité mais n'est plus une obligation. L'employeur reste cependant obligé de prendre position sur celle-ci<sup>108</sup>.

---

<sup>98</sup> Loi anti-discrimination, art. 17, §4, al 1<sup>er</sup>.

<sup>99</sup> *Ibidem*.

<sup>100</sup> Loi anti-discrimination, art. 17 §4, al 2.

<sup>101</sup> C.T. Bruxelles, 3 octobre 2018, *J.T.T.*, 2019/7, p.97-99 ; R. DE BAERDEMAEKER, M. KOKOT, « Relations de travail et discriminations (I) », *Ors.*, 2010, liv.1. p. 8.

<sup>102</sup> *Doc.*, Ch., 2022-2023, n° 3021/1, précité, p. 173.

<sup>103</sup> C.T. Mons, 4 mars 2011, R.G. n° 2010/AM/6, *Chron. D.S.*, 2017, liv. 3, p. 90.

<sup>104</sup> Loi anti-discrimination, art. 17 §4, al 3.

<sup>105</sup> Loi anti-discrimination, art. 17 §5, al 1<sup>er</sup>.

<sup>106</sup> L. FASTREZ, « Le harcèlement au prisme des lois antidiscrimination : étude d'une transposition incomplète », *op. cit.*, p. 109.

<sup>107</sup> *Ibidem*.

<sup>108</sup> Loi anti-discrimination, art. 17 §5, al 2.

## vi. Indemnité de protection contre les représailles

25. L'employeur est tenu de verser une indemnité de protection contre les représailles à la personne concernée dans deux cas<sup>109</sup> : premièrement, s'il refuse la réintégration ou réintègre la personne à des conditions différentes de celles précédentes et que la mesure préjudiciable est contraire à la loi<sup>110</sup> ; deuxièmement, si aucune demande de réintégration n'est faite et que la mesure préjudiciable est également contraire à la loi<sup>111</sup>. Les dommages et intérêts correspondent soit à une indemnité forfaitaire équivalente à 6 mois de rémunération, soit au préjudice réellement subi dont l'étendue doit être prouvée par la personne concernée<sup>112</sup>.

26. Le cumul est possible entre l'indemnité pour violation de la protection contre les mesures préjudiciables et celle pour réparation d'une discrimination<sup>113</sup>. Par exemple, une travailleuse discriminée en raison de sa grossesse pourra obtenir des dommages et intérêts suite à la discrimination subie. Si à la suite de l'action en justice introduite son employeur la licencie, elle peut également recevoir une indemnité en raison de cette mesure préjudiciable<sup>114</sup>. De manière général, le cumul est possible lorsque les deux indemnités ont des finalités distinctes et réparent des préjudices distincts<sup>115116</sup>.

## Chapitre 2 : La protection contre les mesures préjudiciables dans la loi Bien-être

27. Le présent chapitre étudiera la protection contre les représailles de la loi Bien-être, modifiée par la loi dite « représailles »<sup>117</sup>. La loi du 28 février 2014<sup>118</sup>, complétant la loi Bien-être du 4 août 1996, a introduit la notion de risques psychosociaux au travail, définis à l'article

---

<sup>109</sup> Loi anti-discrimination, art. 17 §6.

<sup>110</sup> Loi anti-discrimination, art. 17 §6, al. 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>.

<sup>111</sup> Loi anti-discrimination, art. 17 §6, al. 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup>.

<sup>112</sup> Loi anti-discrimination, art. 17 §6, al. 2.

<sup>113</sup> Loi anti-discrimination, art. 17 §6, al. 3 ; R. CAPART et C. ASSAF, « Le cumul des indemnités liées aux motifs de licenciement », *J.L.M.B.*, 2023/37, p. 1659-1664.

<sup>114</sup> *Doc.*, Ch., 2022-2023, n° 3021/1, précité, p. 14.

<sup>115</sup> E. MARTORANA, « Projet de loi du 16 février 2023 modifiant les lois 'discrimination' et la loi relative au bien-être : quelles sont les nouveautés prévues en faveur du bien-être des travailleurs ? », *Indic. Soc.*, 2023/6, p.13-15 ; J. JACQMAIN, « La loi relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail », *Chr. D.S.*, 2003, p.63 ; O. BAUCHAU, M. MERVEILLE, « Chronique de jurisprudence sur le cumul des indemnités de fin de contrat (2015-2021) », *Ors.*, 2022, liv.3, p. 10.

<sup>116</sup> Cass., 20 février 2012, R.G. n° S.10.0048.F, *J.T.T.*, p. 210 ; T.T., Namur, 28 mars 2011, R.G. n°09/1.480/A, disponible sur [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be) ; C.T., Bruxelles, 12 juin 2017, *Chr. D.S.*, 2017, p. 117.

<sup>117</sup> Loi représailles, art. 14 & 15.

<sup>118</sup> Loi du 28 février 2014 complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

32/1 de la loi Bien-être. Cette notion ne se limite pas à la violence ou au harcèlement moral au travail. Or, l'article 32terdecies de la loi Bien-être qui légifère la protection contre les représailles s'y limite, excluant d'autres risques psychosociaux<sup>119</sup>. Ne seront dès lors pas protégés contre les représailles, les personnes estimant souffrir d'un burn-out qui mettrait en cause une des composantes des risques psychosociaux<sup>120</sup>. Toutefois, certains auteurs considèrent néanmoins que d'autres risques peuvent également être protégés quand la cause de ceux-ci permet de les qualifier comme une violence au travail (épuisement professionnel, dépression, ou syndrome du stress post-traumatique)<sup>121</sup>.

28. La protection contre les représailles dans la loi Bien-être ne concerne que des situations que ne sont pas liées à un critère de discrimination en raison de l'exception à la clause d'exclusion<sup>122</sup>. S'agissant du harcèlement sexuel dans les relations de travail, ce sont les législations de lutte contre les discriminations qui s'appliquent dans tous les cas<sup>123</sup>.

29. L'exposé de ce régime sera bref étant donné qu'il est similaire à celui des législations anti-discrimination étudié dans le premier chapitre. Seul le champ d'application personnel (section 1), matériel (section 2) et le contenu de la protection (section 3) seront examinés. Pour la charge de la preuve, la demande de réintégration, l'indemnité de protection ainsi que la clause anti-abus, les développements du régime des lois anti-discrimination s'appliquent *mutatis mutandis* dans le cadre du régime de la loi Bien-être<sup>124</sup>. L'intention du législateur est d'unifier les deux lois sur ces points<sup>125</sup>. Enfin, l'information de l'employeur quant à la protection contre les représailles sera développée (section 4).

### **Section 1 : Champ d'application personnel**

30. L'article 32terdecies §1<sup>er</sup>/1 prévoit que les travailleurs qui entreprennent certaines démarches pour des faits de violence ou de harcèlement moral sont protégés contre les représailles. La notion de travailleurs est entendue largement et ne se limite pas aux

---

<sup>119</sup> W. van EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, *Compendium Social – Droit du travail (2023-2024)*, Liège, Kluwer, 2023, p. 1565 ; K. REYNIERS, «Het nieuwe juridische kader inzake psychosociale risico's. Een adequate bescherming tegen hedendaagse professionele risico's? », *(Te) hoge werkdruk: psychosociaal risico of economische dwangmatigheid?*, A. Van Regenmortel et K. Reyniers (dir.), 1<sup>e</sup> éd., Bruxelles, Intersentia, 2015, p. 52.

<sup>120</sup> L. TIMMERMANS, *Burn-out en entreprise : aspects juridiques et prévention*, Liège, Kluwer, 2020, p. 74.

<sup>121</sup> A. ZORBAS et G. ZORBAS, *Risques psychosociaux, harcèlement et violences au travail*, 1<sup>e</sup> éd., Bruxelles, Larcier, 2016, p. 411.

<sup>122</sup> Loi Anti-discrimination, art.6, al.2 ; Loi Bien-être, art 32terdecies, §8 ; W. van EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, *Compendium Social – Droit du travail (2023-2024)*, *op. cit.*, p. 1566.

<sup>123</sup> Loi bien-être, art. 32terdecies, §8.

<sup>124</sup> Voir points 23 à 26.

<sup>125</sup> *Doc.*, Ch., 2022-2023, n° 3021/1, précité, p. 37.

travailleurs sous contrat de travail<sup>126</sup>. La protection du témoin n'est pas la même que dans les lois anti-discrimination, seul le témoin répondant aux exigences formelles est protégé<sup>127</sup>.

### **Section 2 : Champ d'application matériel**

31. Le travailleur sera protégé s'il entreprend l'une des démarches visées à l'article 32terdecies, §1<sup>er</sup>/ 1 de la loi Bien-être. Ce qui comprend notamment l'introduction d'une demande d'intervention psychosociale formelle, le dépôt d'une plainte auprès du fonctionnaire chargé de la surveillance ou auprès des services de police, du ministère public ou du juge d'instruction ou encore le fait d'intenter une action en justice<sup>128</sup>.

En revanche, le travailleur ne sera pas protégé durant la phase informelle de la demande d'intervention psychosociale<sup>129</sup>. La raison d'être de cette différence de traitement est de garantir la confidentialité de la phase informelle, vis-à-vis de l'employeur<sup>130</sup>. Cette confidentialité est incompatible avec la protection contre les représailles qui est soumise à la nécessité d'information de l'employeur<sup>131</sup>.

### **Section 3 : Contenu de la protection**

32. Tout comme dans les lois anti-discrimination, l'employeur ne peut rompre la relation de travail ou prendre des mesures préjudiciables après la fin de celle-ci pour des motifs en lien avec le dépôt ou avec le contenu de la démarche entreprise par le travailleur<sup>132133</sup>.

En outre, l'employeur ne peut pas prendre de telles mesures pendant la relation de travail, sauf lorsqu'il s'agit de mesures de prévention visant à éliminer le danger, à prévenir ou limiter le dommage<sup>134</sup>, conformément à l'article 32/2, §4 de la loi Bien-être. Néanmoins, ces mesures doivent avoir « un caractère proportionnel et raisonnable »<sup>135</sup>. Selon les travaux préparatoires, cela signifie que l'employeur doit « justifier qu'il n'était pas possible de prendre

---

<sup>126</sup> Loi bien-être, art. 2, §1, 1° ; P. BRASSEUR, « En matière de sécurité, la loi du 3 juillet 1978 est-elle encore pertinente depuis l'entrée en vigueur de la loi sur le bien-être au travail ? », *Le contrat de travail revisité à la lumière du XXI<sup>e</sup> siècle*, L. Dear et E. Plasschaert (dir.), 1<sup>e</sup> éd., Bruxelles, Larcier, 2018, p. 154.

<sup>127</sup> Loi bien-être, art. 32terdecies, §1<sup>er</sup>/1, 5°.

<sup>128</sup> Loi bien-être, art. 32terdecies, §1<sup>er</sup>/1.

<sup>129</sup> T. T., Gand, div. Courtrai, 22 décembre 2004, *Chron. D.S.*, 2005, p. 485 ; L. TIMMERMANS, Burn-out en entreprise : aspects juridiques et prévention, *op. cit.*, p. 71.

<sup>130</sup> Projet de loi complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, *Doc.*, Ch., 2013-2014, n° 3101/1, p. 50.

<sup>131</sup> *Ibidem*.

<sup>132</sup> Loi bien-être, art. 32terdecies, §1<sup>er</sup>.

<sup>133</sup> Cette notion de « motifs liés au dépôt ou au contenu » de la démarche entreprise est une modification apportée par la réforme de 2023 venant modifier l'approche de la Cour de cassation qui réduisait la protection du travailleur. Les développements du point 21 demeurent pertinents.

<sup>134</sup> Loi bien-être, art. 32terdecies, §1<sup>er</sup>, al. 2.

<sup>135</sup> Loi bien-être, art. 32terdecies, §1<sup>er</sup>, al. 2.

une autre mesure moins préjudiciable au travailleur ou qu'il n'était pas possible de prendre une autre mesure vis-à-vis d'une autre personne impliquée pour respecter ses obligations de prévention »<sup>136</sup>. Un exemple de mesure préventive est le déplacement temporaire d'un travailleur à un autre poste, le temps de remédier à une situation susceptible de constituer des faits de harcèlement<sup>137</sup>.

#### **Section 4 : Information de l'employeur**

33. L'information de l'employeur est régie par l'article 32terdecies/1 de la loi Bien-être ainsi que par les articles I.3-36 et I.3-37 du Code du bien-être au travail<sup>138</sup>. Ces dispositions s'appliquent tant aux faits de violence ou de harcèlement discriminatoires et non discriminatoires, ainsi qu'aux faits de harcèlement sexuel<sup>139</sup>.

Lorsqu'une procédure d'intervention psychosociale formelle est engagée, le conseiller en prévention informe l'employeur que le travailleur bénéficie de protection contre les mesures préjudiciables<sup>140</sup>. Pour le témoin, le conseiller en prévention informera l'employeur, uniquement si le témoin a donné son consentement<sup>141</sup>. En cas d'action en justice, le témoin et le travailleur communiquent eux-mêmes à leur employeur qu'ils bénéficient de cette protection<sup>142</sup>.

Enfin, lorsqu'une personne reçoit une plainte où le travailleur demande son intervention pour les raisons visées à l'article 32terdecies §1<sup>er</sup>/1, 2° et 3°, cette personne doit informer l'employeur du dépôt de la plainte ainsi que du bénéfice de la protection contre les représailles<sup>143</sup>. Par exemple, si l'employeur n'a pas désigné de conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail, le travailleur peut déposer une plainte et solliciter l'intervention des services de police. Dans ce cas, il reviendra au service de police d'informer l'employeur de la protection contre les représailles<sup>144</sup>.

---

<sup>136</sup> Doc., Ch., 2022-2023, n° 3021/1, précité, p. 33.

<sup>137</sup> P. BRASSEUR, « Les obligations liées à la prévention des risques psychosociaux au travail », *Guide social permanent. Tome 5 - Commentaire droit du travail*, G. van Den Avyle (dir.), Liège, Kluwer, 2023, p. 194.

<sup>138</sup> Le code bien-être a également fait l'objet d'une réforme en mai 2023. Voir Arrêté royal du 1<sup>er</sup> mai 2023 modifiant le titre 3 du livre Ier du code du 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.

<sup>139</sup> Loi bien-être, art. 32terdecies/1 ; Code du bien-être au travail, art I.3-35.

<sup>140</sup> Loi bien-être, art. 32terdecies/1, al. 1, 1° ; Code du bien-être au travail, art I.3-36, 2°.

<sup>141</sup> Loi bien-être, art. 32terdecies/1, al. 1, 2° ; Code du bien-être au travail, art I.3-37, 3°.

<sup>142</sup> Loi bien-être, art. 32terdecies/1, al. 2 et 4.

<sup>143</sup> Loi bien-être, art. 32terdecies/1, al. 3.

<sup>144</sup> W. van ECKHOUTTE et V. NEUPREZ, *Compendium Social – Droit du travail (2023-2024)*, op. cit., p. 1574.

### **Chapitre 3 : La protection contre les mesures défavorables dans le régime des conditions de travail transparentes et prévisibles et du travail souple**

34. Dans ce troisième chapitre sera étudié le régime de protection contre les représailles dans les législations sur les conditions de travail transparentes et prévisibles, ainsi que celles sur le travail souple tant au niveau de l'union européenne (section 1) qu'au niveau belge (section 2).

#### ***Section 1 : Cadre juridique au niveau de l'Union européenne***

35. Cette section concerne deux directives européennes. Tout d'abord, la directive 2019/1152 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne, introduite afin de mettre en œuvre le principe d'emploi sûr et adaptable ainsi que celui d'informations du travailleur relatives aux conditions d'emploi<sup>145</sup>. Ensuite, la directive 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants<sup>146</sup>. Elle vise à garantir l'égalité entre hommes et femmes au niveau des opportunités sur le marché et le traitement au travail<sup>147</sup> en prévoyant une exigence européenne relative au congé de paternité, parental et au congé d'aidant. Elle veille aussi à la mise en place de formules souples de travail pour le parent ou l'aidant (comme les horaires flexibles, la réduction du temps de travail, le travail à distance, *etc.*)<sup>148</sup>.

36. La protection contre les représailles est, dans ces deux directives, réglementée comme suit : « Les États membres mettent en œuvre les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs, y compris ceux qui sont des représentants des travailleurs, de tout traitement défavorable par l'employeur ou de toutes conséquences défavorables résultant d'une réclamation déposée auprès de l'employeur ou découlant de toute procédure engagée dans le but de faire respecter les droits prévus par la présente directive »<sup>149</sup>. La protection contre les représailles se manifeste également via une protection contre le licenciement prévue dans les deux directives<sup>150</sup>. Le champ d'application personnel (A) commencera par être développé, suivi du champ d'application matériel (B) et enfin du contenu de la protection (C).

#### **A. Champ d'application personnel**

37. Les bénéficiaires de la protection contre les représailles sont « les travailleurs (...) qui sont liés par un contrat de travail ou une relation de travail au sens du droit, des conventions

---

<sup>145</sup> Dir. n° 2019/1152, art. 1, §1 ; M. SCHMITT, N. MOIZARD et M. FRAPARD, « Chroniques. Droit social européen », *J.D.E.*, 2019/6, p. 266-274.

<sup>146</sup> Directive (UE) 2019/1158 du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil.

<sup>147</sup> Dir. n°2019/1158, art. 1.

<sup>148</sup> M. SCHMITT, N. MOIZARD et M. FRAPARD, « Chroniques. Droit social européen », *J.D.E.*, 2020/6, p. 286-301.

<sup>149</sup> Dir. n°2019/1152, art. 17 ; Dir. n° 2019/1158, art. 14.

<sup>150</sup> Dir. n°2019/1152, art 18, §1 ; Dir. n°2019/1158, art. 12, §1.

collectives ou de la pratique en vigueur dans chaque État membre, en tenant compte de la jurisprudence de la Cour de justice »<sup>151</sup>. L'employeur peut dès lors être du secteur privé ou du secteur public, pour autant que les travailleurs en question soient sous contrat de travail et non fonctionnaires<sup>152</sup>. Les représentants des travailleurs sont également protégés<sup>153</sup>.

La jurisprudence de la Cour de justice permet d'élargir le champ d'application pour inclure les travailleurs temporaires étant spécialement vulnérables, tels que les travailleurs intermittents, les travailleurs des plateformes, les stagiaires, *etc.*<sup>154</sup>. Seul le travailleur réellement indépendant sera exclu<sup>155</sup>. Selon certains auteurs, il en va de la liberté des États membres d'étendre la protection aux indépendants<sup>156</sup>.

La directive sur les conditions transparentes et prévisibles prévoit une exception pour les relations de travail de très courte durée. En effet, les États membres peuvent décider de ne pas inclure dans le champ d'application national les travailleurs dont le « temps de travail prédéterminé et réel est inférieur ou égal à une moyenne de trois heures par semaine au cours d'une période de référence de quatre semaines consécutives »<sup>157</sup>.

## B. Champ d'application matériel

38. Cette protection s'applique dès qu'une mesure de représailles est prise suite au dépôt d'une réclamation auprès de l'employeur<sup>158</sup>. Par exemple, un travailleur ne doit pas subir de mesures de rétorsions en raison de sa demande d'emploi aux conditions plus prévisibles et plus sûres au sens de l'article 12 de la Directive 2019/1152. Ensuite, la protection s'applique également à la suite du dépôt d'une plainte contre l'entreprise ou encore d'une procédure judiciaire entreprise afin de faire respecter les exigences de la directive<sup>159</sup>. La directive 2019/1152 prévoit une protection très étendue, couvrant les représailles découlant de « toute procédure engagée dans le but de faire respecter les droits » résultant de la directive<sup>160</sup>.

---

<sup>151</sup> Dir. n°2019/1152, art 1, §2 ; Dir. n°2019/1158, art. 2.

<sup>152</sup> C. VANDERSNICKT, « Bespreking van de wet van 7 oktober 2022 houdende gedeeltelijke omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1152 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie », *Ors.*, 2023/5, p. 181.

<sup>153</sup> Dir. n°2019/1152, art. 17 ; Dir. n° 2019/1158, art. 14.

<sup>154</sup> Dir. n° 2019/1158, considérant 17 ; Q. DETIENNE et J.-M. SERVAIS, *Droit social de l'Union européenne*, 4<sup>e</sup> éd., Bruxelles, Bruylant, 2021, p. 209.

<sup>155</sup> M. MORSA, « Directive européenne (UE) 2019/1158 du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants : vers une meilleure mise en œuvre du principe de l'égalité entre hommes et femmes afin de remédier à la sous-représentation des femmes sur le marché du travail », *Ors.*, 2023, n°3, p. 22.

<sup>156</sup> M. BELL et L. WADDINGTON, « Similar, Yet Different: The Work-life Balance Directive and the Expanding Frontiers of EU Non-Discrimination Law », *Common Market Law Review*, 2021, p. 306.

<sup>157</sup> Dir. n°2019/1152, art. 1, §3.

<sup>158</sup> Dir. n°2019/1152, art. 17.

<sup>159</sup> Dir. n°2019/1158, art. 14.

<sup>160</sup> Dir. n°2019/1152, art. 17.

Enfin, le licenciement à la suite de l'exercice des droits prévus par les directives est réglementé dans une disposition à part<sup>161</sup>. Le travailleur est notamment protégé du licenciement qui résulterait de la demande d'un des congés prévus par la directive 2019/1158 ou de la demande de modalités souples de travail<sup>162</sup>.

### **C. Contenu de la protection**

39. Les États membres doivent veiller à ce que le travailleur soit protégé contre le licenciement ainsi que contre tout traitement ou conséquences défavorables qui résulteraient de procédures ou de demandes engagées dans le but de faire respecter leurs droits prévus par les directives<sup>163</sup>.

#### ***Section 2 : Cadre juridique belge***

40. Dans cette seconde section, la transposition des deux directives en droit belge sera étudiée. Deux lois, adoptées simultanément le 7 avril 2022, sont chargées de celle-ci<sup>164</sup>. À côté de ces lois, deux conventions collectives de travail (ci-après convention collective) ont également été conclues au sein du Conseil national du Travail. Il s'agit de la convention collective n° 161<sup>165</sup> garantissant le droit de demander une forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres ainsi que la convention collective n° 162<sup>166</sup> instituant le droit de demander une formule souple de travail. Les conventions collectives légifèrent les mesures préjudiciables prises à la suite de la demande de conditions de travail plus prévisibles et plus sûres ou la demande d'une formule de travail souple.

Il faut néanmoins noter que l'article 14 de la directive 2019/1158 concernant le traitement et les conséquences défavorables prises en réaction d'une plainte ou d'une procédure en justice a été transposé dans une loi du 15 novembre 2022 modifiant la loi Genre<sup>167</sup>. Depuis cette réforme, la loi Genre, auparavant centrée sur le critère protégé du « sexe », a élargi sa

---

<sup>161</sup> Dir. n°2019/1152, art. 18 ; Dir. n°2019/1158, art. 12.

<sup>162</sup> Dir. n°2019/1152, art. 18, §1 ;Dir. n°2019/1158, art.12, § 1.

<sup>163</sup> Dir. n°2019/1152, art. 17 & 18 ; Dir. n°2019/1158, art. 12 & 14.

<sup>164</sup> Loi du 7 octobre 2022 transposant partiellement la Directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne ; Loi du 7 octobre 2022 transposant partiellement la Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil, et réglementant certains autres aspects relatifs aux congés.

<sup>165</sup> C.C.T. n°161 du 27 septembre 2022, conclue au sein du Conseil national du Travail, concernant le droit de demander une forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres, rendue obligatoire par l'arrêté-royal du 7 novembre 2022.

<sup>166</sup> C.C.T. n°162 du 27 septembre 2022, conclue au sein du Conseil national du Travail, instituant un droit à demander une formule souple de travail, rendue obligatoire par l'arrêté-royal du 7 novembre 2022.

<sup>167</sup> Loi du 15 novembre 2022 portant modification de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, et de la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

protection à onze critères protégés incluant la grossesse, la maternité ou encore les responsabilités parentales<sup>168</sup>. Lors des discussions parlementaires, il a été considéré que les mesures défavorables liées au congé ou à la formule souple de travail pour des raisons familiales sont protégées par la loi Genre, telle que modifiée<sup>169</sup>. Les développements du premier chapitre du présent titre s'appliquent pour ses mesures.

41. Dans ce qui suit sera exposé le champ d'application personnel (A) et matériel (B) des lois belges transposant les directives européennes ainsi que le champ des deux conventions collectives. Le contenu de la protection (C) ainsi que le point de départ et la charge de la preuve du régime (D) seront ensuite examinés. Pour finir, l'indemnité de protection (E) sera étudiée.

### **A. Champ d'application personnel**

42. Les bénéficiaires de cette protection sont les travailleurs liés par un contrat de travail<sup>170</sup>. Certaines précisions doivent être faites pour le régime mettant en place des conditions de travail plus prévisibles et plus transparentes : seuls les travailleurs ayant une ancienneté d'au moins six mois peuvent demander des conditions de travail plus prévisibles<sup>171172</sup>. En outre, la loi protège également les intérimaires, considérant dans ce cas l'utilisateur comme l'employeur<sup>173</sup>. Enfin, la loi étend la protection aux représentants des travailleurs dans l'entreprise, qui sont entendus comme étant « les personnes qui ont assisté et soutenu le travailleur dans le dépôt de sa plainte »<sup>174</sup>. A contrario des deux régimes étudiés dans les chapitres un et deux, la protection des témoins n'est pas explicitement prévue par la loi.

### **B. Champ d'application matériel**

43. Aucune mesure défavorable ne peut être prise à l'encontre des personnes protégées lorsqu'une plainte est introduite, sauf pour des motifs étrangers à la plainte<sup>175</sup>. Le travailleur est protégé lors de l'introduction d'une plainte auprès de son entreprise ou de son service, lors du dépôt d'une plainte auprès des services d'inspection compétents ou encore lors de

---

<sup>168</sup> Loi Genre, art. 4 ; M. DE GOLDS, « Quel est l'impact de la transposition de la directive work-life balance ? un aperçu », *Indic. Soc.*, 2023, n°3, p. 8.

<sup>169</sup> C.C.T. n° 162, art. 21 ; Projet de loi transposant partiellement la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/ UE du Conseil, et réglementant certains autres aspects relatifs aux congés, *Doc., Ch.*, 2021-2022, n° 2808/1, p131 & 267.

<sup>170</sup> Loi transposant la dir. n° 2019/1152, art. 30 ; C.C.T. n° 161, art. 3 ; Loi transposant la dir. n° 2019/1158, art. 20 ; C.C.T. n° 162, art. 2.

<sup>171</sup> Loi transposant la dir. n° 2019/1152, art. 23 ; C.C.T. n° 161, art. 6.

<sup>172</sup> Voir également C.C.T. n°161, art. 4 qui prévoit que la C.C.T. ne s'applique pas aux travailleurs travaillant une moyenne de trois heures par semaine.

<sup>173</sup> Loi transposant la dir. n° 2019/1152, art. 31, §1, al. 2.

<sup>174</sup> Loi transposant la dir. n° 2019/1152, art. 31, §2, 2°.

<sup>175</sup> Loi transposant la dir. n° 2019/1152, art. 31, §1, al.1 ; C.C.T. n° 161, art. 14 ; C.C.T. n° 162, art. 21, §1, al.2.

l'introduction d'une action en justice<sup>176</sup>. De même, il est protégé lorsque la mesure défavorable ou le licenciement est décidé par l'employeur en raison de sa demande de conditions de travail plus prévisibles et plus sûres<sup>177</sup>.

### C. Contenu de la protection

44. L'employeur ne peut pas prendre de mesures défavorables, rompre le contrat de travail, voire même préparer le licenciement du travailleur qui a introduit une plainte ou exercé ses droits<sup>178</sup>. Les conventions collectives prévoient que le non-renouvellement du contrat suite à la demande d'une forme d'emploi plus prévisible ou d'une formule de travail souple est une mesure défavorable<sup>179</sup>. En revanche, il n'y aura pas de traitement défavorable si c'est le travailleur lui-même qui demande le non-renouvellement<sup>180</sup>. Concernant la loi transposant la directive 2019/1152, les travaux préparatoires établissent une liste exemplative de mesures défavorables, incluant le passage du régime de travail à temps plein à celui à temps partiel, la rétrogradation, un changement de lieu de travail, etc.<sup>181</sup>. De plus, les partenaires sociaux ont ajouté dans le commentaire de l'article 14 de la convention collective n°161, que les mesures portant sur un changement unilatéral de poste ou des conditions d'emploi sont des mesures défavorables<sup>182</sup>. En effet, le travailleur doit maintenir son droit aux promotions et aux avancements<sup>183</sup>.

### D. Point de départ de la protection et charge de la preuve

45. Concernant la loi transposant la directive 2019/1152, la personne protégée peut, à tout moment, bénéficier de la protection. Cependant, est limitée, la période durant laquelle la charge de la preuve est renversée. Dans les douze mois suivant l'introduction de la plainte, c'est à l'employeur de prouver qu'il a adopté la mesure défavorable pour des motifs qui sont étrangers à la plainte<sup>184</sup>. En cas d'action en justice, ce délai de douze mois sera prolongé jusqu'à la fin « d'un délai de trois mois suivant la jour où la décision intervenue est passée en force de chose jugée »<sup>185</sup>. Pour ce qui est du licenciement, le renversement de la charge de la

---

<sup>176</sup> Loi transposant la dir. n° 2019/1152, art. 31, §2.

<sup>177</sup> Loi transposant la dir. n° 2019/1152, art. 32 ; C.C.T. n° 161, art. 14 & 16 ; Loi transposant la dir. n° 2019/1158, art. 28 ; C.C.T. n° 162, art. 23.

<sup>178</sup> Loi transposant la dir. n° 2019/1152, art. 31 & 32 ; C.C.T. n° 161, art. 14 & 16 ; Loi transposant la dir. n° 2019/1158, art. 28 ; C.C.T. n° 162, art. 21 & 23.

<sup>179</sup> C.C.T. n° 161, art. 15, §1 ; C.C.T. n° 162, art. 22, §1.

<sup>180</sup> C.C.T. n° 161, art. 15, §3 ; C.C.T. n° 162, art. 22, §3.

<sup>181</sup> Projet de loi transposant la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne, avis du Conseil d'État, *Doc., Ch., 2021-2022, n° 2811/1, p28.*

<sup>182</sup> E. MARTORANA et C. LEFLOT, « La C.C.T. n° 161 du C.N.T. : un instrument supplémentaire pour le bien-être au travail », *Indic. Soc.*, 2022, n°19, p. 17.

<sup>183</sup> *Ibidem.*

<sup>184</sup> Loi transposant la dir. n° 2019/1152, art. 31, §3, al.1.

<sup>185</sup> Loi transposant la dir. n° 2019/1152, art. 31, §3, al.2.

preuve ne semble pas être limité. C'est à l'employeur de prouver que le licenciement est étranger à la demande du travailleur<sup>186</sup>.

En revanche, concernant la loi transposant la directive 2019/1158, la durée de la protection contre la rupture du contrat à la suite d'une demande de travail souple est limitée. La protection débute le jour de la demande et prend fin un mois après la fin de la formule de travail souple. Si la demande n'aboutit à aucune formule de travail souple, la protection prend fin un mois après la date de début de l'exercice de la formule souple demandée par le travailleur<sup>187</sup>. La charge de la preuve incombe à l'employeur<sup>188</sup>.

En revanche, dans les conventions collectives, la protection a une durée limitée<sup>189</sup>. Elle débute le jour de la demande écrite du travailleur<sup>190</sup>. C'est à lui de démontrer que l'employeur avait connaissance ou pouvait raisonnablement avoir connaissance de l'introduction de cette demande<sup>191</sup>. Elle se termine deux mois après le début de la nouvelle forme de travail, deux mois après le refus de l'employeur ou encore, dans les autres cas, deux mois après la demande du travailleur<sup>192</sup>. Il incombe alors à l'employeur de prouver que la mesure a été prise pour des motifs étrangers à la demande<sup>193</sup>.

#### **E. Indemnité de protection**

46. Lorsque la mesure défavorable est contraire à la loi, l'employeur est tenu de verser une indemnité forfaitaire équivalente à six mois de rémunération brute<sup>194</sup>. Les conventions collectives prévoient que l'indemnité varie entre deux à trois mois de rémunération pour les mesures défavorables et de quatre à six mois pour le licenciement<sup>195</sup>. La hauteur de l'indemnité est déterminée à l'appréciation du juge, en veillant à respecter le principe de proportionnalité imposé par le droit de l'Union<sup>196</sup>. Concernant le licenciement, l'indemnité de protection prévue par la loi ou par la convention collective ne sont pas cumulables avec d'autres indemnités qui seraient dues par l'employeur en cas de licenciement<sup>197</sup>. En revanche,

---

<sup>186</sup> Loi transposant la dir. n° 2019/1152, art. 32, al.2.

<sup>187</sup> Loi transposant la dir. n° 2019/1158, art. 28, §1, al. 2.

<sup>188</sup> Loi transposant la dir. n° 2019/1158, art. 28, §1, al. 3.

<sup>189</sup> M. DAVAGLE, «La protection contre le licenciement de certains travailleurs », *Guide juridique de l'entreprise – Traité théorique et pratique*, M. Coipel & P. Wery (dir.), Liège, Kluwer, livre 65.4bis, p.62.

<sup>190</sup> C.C.T. n° 161, art. 14, §2 ; C.C.T. n° 162, art. 21, §2.

<sup>191</sup> C.C.T. n° 161, art. 14, §2 & 16, §2 ; C.C.T. n° 162, art. 21, §2 & 23, §2.

<sup>192</sup> *Ibidem*.

<sup>193</sup> C.C.T. n° 161, art. 14, §3 & 16, §3 ; C.C.T. n° 162, art. 21, §3 & 23, §3.

<sup>194</sup> Loi transposant la dir. n° 2019/1152, art. 31, §4 & 32, al. 3 ; Loi transposant la dir. n° 2019/1158, art. 28, §1, al. 4.

<sup>195</sup> C.C.T. n°161, art. 14, §4 & 16, §4 ; C.C.T. n°162, art. 21, §4 et art. 23, §4.

<sup>196</sup> Art. 5, T.U.E. ; Dir. n°2019/1152, considérant 46 ; Dir. n°2019/1158, considérant 52 ; E. MARTORANA et C. LEFLOT, « La C.C.T. n° 161 du C.N.T. : un instrument supplémentaire pour le bien-être au travail », *op. cit.*, p. 17.

<sup>197</sup> Loi transposant la dir. n° 2019/1152, art. 32, al. 4 ; C.C.T. n° 161, art. 17 ; C.C.T. n°162, art. 24.

l'interdiction ou l'autorisation de cumul n'est pas prévue par la loi dans le cas du licenciement en réaction à une demande de formule de travail souple<sup>198</sup>.

Aucune disposition n'établit de règles concernant un potentiel cumul entre l'indemnité de la loi transposant la directive 2019/1152 et celle de la convention collective n°161<sup>199</sup>. Par contre, pour le cumul de l'indemnité de protection entre la loi transposant la directive 2019/1158 et la convention collective n°162, la loi prévoit explicitement qu'elle ne s'applique pas aux travailleurs qui entrent dans le champ d'application d'une convention collective rendue obligatoire<sup>200</sup>.

## **Chapitre 4 : La protection contre les représailles dans la loi sur les lanceurs d'alerte**

47. Le concept de lanceur d'alerte est largement reconnu sur le plan international mais ne fait pas l'objet de définition générale<sup>201</sup>. En effet, une multitude de définitions coexistent au sein des différentes autorités internationales et des différents États. Selon le Rapporteur spécial des Nations Unies sur la promotion et la protection du droit à la liberté d'opinion et d'expression donne une définition large et considère le lanceur d'alerte comme « une personne qui dévoile des informations qu'elle a des motifs raisonnables de croire véridiques au moment où elle procède à leur divulgation et qui portent sur des faits dont elle juge qu'ils constituent une menace ou un préjudice pour un intérêt général (...) »<sup>202</sup>. Étant donné la confidentialité des informations divulguées par le lanceur d'alerte, ce dernier est par nature sujet à un risque de représailles<sup>203</sup>. Un régime de protection est dès lors nécessaire afin que la personne protégée n'émette aucunes réticences, vis-à-vis de son supérieur hiérarchique notamment, à dénoncer une atteinte à l'intérêt général<sup>204</sup>. Dans ce quatrième chapitre, cette protection sera étudiée au niveau du droit de l'Union (section 1) et au niveau du droit belge (section 2).

---

<sup>198</sup> Loi transposant la dir. n° 2019/1158, art. 28.

<sup>199</sup> Loi transposant la dir. n° 2019/1152, art. 30, al. 2 ; CLAEYS & ENGELS (cabinet d'avocats), *Licenciement & Démission*, Liège, Kluwer, 2023, liv.1, p. 6.

<sup>200</sup> Loi transposant la dir. n° 2019/1158, art. 20, §1, al. 2 ; CLAEYS & ENGELS (cabinet d'avocats), *Licenciement & Démission, op. cit.*, p. 8.

<sup>201</sup> N. BOULALE MAIDANE, « La nouvelle directive 2019/1937 relative à la protection des 'lanceurs d'alerte' : d'où elle vient, où elle va peut-être », *Chr. D.S.*, 2020, liv. 10, p. 459-460.

<sup>202</sup> Rapport sur la protection des sources d'information et des lanceurs d'alerte établi par le Rapporteur spécial des Nations Unies sur la promotion et la protection du droit à la liberté d'opinion et d'expression, (Rapp. D. KAYE), A/70/361, 8 septembre 2015, § 28.

<sup>203</sup> A. LACHAPPELLE, *La dénonciation à l'ère des lanceurs d'alerte fiscale*, 1<sup>e</sup> éd., Bruxelles, Larcier, 2021, p.1100.

<sup>204</sup> Dir. n°2019/1937, art. 22 §1<sup>er</sup> & considérant 36 ; K. BAUWENS, « The EU whistleblowing directive », *D.A.O.R.*, 2022, liv. 142, p.36.

## **Section 1 : Cadre juridique au niveau de l'Union européenne**

48. La protection contre les représailles des lanceurs d'alerte est régie par la directive 2019/1937 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union. Elle définit la notion de représailles comme suit : « tout acte ou omission direct ou indirect qui intervient dans un contexte professionnel, est suscité par un signalement interne ou externe ou une divulgation publique, et qui cause ou peut causer un préjudice injustifié à l'auteur de signalement »<sup>205</sup>. Par conséquent, les États membres doivent prendre les mesures de protection nécessaire afin de protéger le travailleur contre les représailles<sup>206</sup>. Ce qui comprend l'irresponsabilité de l'auteur du signalement sous réserve de certaines conditions<sup>207</sup>.

Avant d'analyser le champ d'application du régime de cette protection, deux remarques sont nécessaires. Premièrement, l'identité du lanceur d'alerte doit rester confidentielle<sup>208</sup>, afin de prévenir de manière *ex-ante* les représailles<sup>209</sup>. C'est une garantie essentielle tant prévue par la protection des données personnelles que par la directive 2019/1937<sup>210</sup>. Deux exceptions à ce principe existent<sup>211</sup> : lorsque que l'auteur du signalement décide intentionnellement de révéler son identité<sup>212</sup> ou lorsque l'identité de l'auteur est nécessaire et proportionnelle au respect du droit de l'Union ou du droit national<sup>213</sup>. Deuxièmement, le droit de l'Union s'aligne sur la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'Homme, notamment sur le principe de liberté d'expression<sup>214</sup><sup>215</sup>. Le lanceur d'alerte peut dès lors se prévaloir de ce principe même s'il n'est pas absolu<sup>216</sup> : une restriction peut être établie par la loi, si elle poursuit un but légitime et répond à la condition de proportionnalité<sup>217</sup>. De nombreux enseignements de la Cour ont inspiré la directive européenne, dont notamment trois arrêts ayant conclu à l'unanimité à une violation de l'article 10 de la CEDH<sup>218</sup>. Les arrêts *Guja c. Moldavie*<sup>219</sup>,

---

<sup>205</sup> Dir. n° 2019/1937, art 5, 11).

<sup>206</sup> Dir. n° 2019/1937, art 21.

<sup>207</sup> Dir. n° 2019/1937, art 21, §2.

<sup>208</sup> Dir. n° 2019/1937, art 16.

<sup>209</sup> Dir. n° 2019/1937, considérant 82.

<sup>210</sup> A. LACHAPPELLE, *La dénonciation à l'ère des lanceurs d'alerte fiscale*, *op. cit.*, p.1218

<sup>211</sup> K. BAUWENS, « The EU whistleblowing directive », *op. cit.*, p.42.

<sup>212</sup> Dir. n° 2019/1937, art 16, §1.

<sup>213</sup> Dir. n° 2019/1937, art 16, §2.

<sup>214</sup> Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales, art. 10.

<sup>215</sup> La liberté d'expression est également consacrée à l'article 11 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

<sup>216</sup> Art 10, §2 C.E.D.H.

<sup>217</sup> J. LAMBRECHTS, « De straf(proces)rechtelijke impact van de Europese klokkenluidersrichtlijn: pleidooi voor een parlementair debat », *R.D.C.-T.B.H.*, 2021/8, p. 980-981.

<sup>218</sup> N. BOULALE MAIDANE, « La nouvelle directive 2019/1937 relative à la protection des 'lanceurs d'alerte' : d'où elle vient, où elle va peut-être », *op. cit.*, p. 462-463.

<sup>219</sup> Cour eur. D.H. (gde ch.), arrêt *Guja c. Moldavie*, 12 février 2008.

*Heinisch c. Allemagne*<sup>220</sup> et *Bucur et Toma c. Roumanie*<sup>221</sup> sont considérés comme fondateurs. Dans l'arrêt *Guja c. Moldavie*, la Cour établit six critères d'analyse cumulatifs à remplir pour bénéficier de la protection du droit à la liberté d'expression dans un contexte de signalement<sup>222</sup>. Les enseignements pertinents de ces différents arrêts seront expliqués dans l'exposé du champ d'application du régime étudié.

Dans cette section, le champ d'application personnel (A) et matériel (B) ainsi que le contenu de la protection (C) seront développés.

## A. Champ d'application personnel

49. L'article 4 de la directive 2019/1937 définit les bénéficiaires de la protection contre les rétorsions<sup>223</sup>, en protégeant les auteurs de signalements ayant obtenu des informations sur des violations dans un contexte professionnel, sans distinction entre le secteur privé ou public<sup>224</sup>. La notion de contexte professionnel est définie de manière large<sup>225</sup>, incluant les travailleurs employés<sup>226</sup>, les fonctionnaires, les travailleurs indépendants, les actionnaires, les membres de l'organe d'administration ou encore les sous-traitants, les bénévoles et les stagiaires<sup>227</sup>. La directive s'applique aux relations de travail en cours, à celles qui n'ont pas encore commencé ou à celles qui ont pris fin<sup>228</sup>.

La protection contre les représailles est étendue aux personnes non auteurs de signalement comme les facilitateurs, les tiers et les entités juridiques en lien avec l'auteur du signalement<sup>229</sup>. Seul le chapitre sept de la directive concernant les mesures de protection s'applique à eux<sup>230</sup>. Cette extension permet de protéger contre les mesures de représailles indirectes<sup>231</sup>. Le facilitateur est la personne qui aide activement le lanceur d'alerte dans le

---

<sup>220</sup> Cour eur. D.H. (gde ch.), arrêt *Heinisch c. Allemagne*, 21 juillet 2011.

<sup>221</sup> Cour eur. D.H. (gde ch.), arrêt *Bucur et Toma c. Roumanie*, 8 janvier 2013.

<sup>222</sup> Cour eur. D.H. (gde ch.), arrêt *Halet c. Luxembourg*, 14 février 2023, §114 ; N. BOULALE MAIDANE, « La nouvelle directive 2019/1937 relative à la protection des 'lanceurs d'alerte' : d'où elle vient, où elle va peut-être », *op. cit.*, p. 463.

<sup>223</sup> Voir également Dir. n°2019/1937, art. 21, §1 qui renvoie à l'article 4 de la même directive.

<sup>224</sup> Dir. n° 2019/1937, art 4, §1.

<sup>225</sup> Dir. n° 2019/1937, art 5, 9) ; Voir également considérant 37 ; K. BAUWENS, « The EU whistleblowing directive », *op. cit.*, p.37 ; A. LACHAPPELLE, « L'encadrement juridique du lancement d'alerte au sein de l'Union européenne. Commentaire de la directive sur les lanceurs d'alerte », *R.D.T.I.*, 2020/1-2, p. 19.

<sup>226</sup> Le statut de travailleurs doit être compris au sens de l'article 45 TFUE et de son interprétation par la Cour de justice, cela comprend dès lors les travailleurs à temps partiel, les travailleurs à durée déterminée ou encore les travailleurs intérimaires (Dir. n° 2019/1937, art 4, §1, a) et considérant 38).

<sup>227</sup> Dir. n° 2019/1937, art 4, §1, a) à d).

<sup>228</sup> Dir. n° 2019/1937, art 4, §2 et §3.

<sup>229</sup> Dir. n° 2019/1937, art 4, §4.

<sup>230</sup> *Ibidem*.

<sup>231</sup> G. GOFFAUX CALLEBAUT et V. MAGNIER, « Article 4. - Champ d'application personnel », *Directive 2019/1937 sur la protection des « lanceurs d'alerte »*, V. Magnier (dir.), 1<sup>e</sup> éd., Bruxelles, Bruylant, 2023, p. 111 ; G.

signalement<sup>232</sup>. Il peut s'agir du collègue qui collabore pour le vol de données ou du représentant syndical qui conseille juridiquement le lanceur d'alerte<sup>233</sup>. Les tiers en lien avec l'auteur du signalement ne participent pas activement au signalement mais pourraient subir des représailles indirectes uniquement en raison de leurs liens avec le lanceur d'alerte (lien de parenté, amical, collègue)<sup>234</sup>. Enfin, les entités juridiques visées sont celles « appartenant aux auteurs de signalement ou pour lesquelles ils travaillent, ou encore avec lesquelles ils sont en lien dans un contexte professionnel »<sup>235</sup>. Certains auteurs considèrent qu'il y a plusieurs obstacles à la protection de l'entité juridique<sup>236</sup>. Premièrement, elle ne peut être considérée comme un facilitateur étant donné qu'il est défini comme une personne physique<sup>237</sup>. Deuxièmement, la directive ne définit pas la notion d'entité juridique, un doute plane sur le fait que cette notion englobe ou non les entités sans personnalité juridique<sup>238</sup>. Troisièmement, il est en pratique peu fréquent qu'une entité juridique soit en lien avec l'auteur du signalement<sup>239</sup>.

## B. Champ d'application matériel

50. La protection contre les représailles s'applique aux signalements internes ou externes ainsi qu'aux divulgations publiques d'informations sur des violations<sup>240</sup>. Sont définies comme des violations les actes ou les omissions qui sont, soit illicites, soit contraire à l'objet ou la finalité de règles de l'Union et qui se trouvent dans les domaines visés à l'article 2 de la directive 2019/1937<sup>241</sup>. Enfin, la notion d'informations comprend également les « soupçons raisonnables, concernant des violations effectives ou potentielles, qui se sont produites ou sont très susceptibles de se produire »<sup>242</sup>. Cette protection exclut les signalements publics pris en raison d'une obligation prévue par les actes sectoriels de l'Union (annexe II de la directive)<sup>243</sup> ou certains domaines tels que la sécurité nationale, les informations classifiées, les informations couvertes par le secret professionnel médical et celui des avocats, les

---

BUSSCHAERT, « Les lanceurs d'alerte sont maintenant protégés en Belgique. Analyse critique et points d'attention pour les praticiens du droit social », *Ors.*, 2023, liv.2, p. 9.

<sup>232</sup> Dir. n° 2019/1937, art 5, 8).

<sup>233</sup> Dir. n° 2019/1937, considérant 41 ; A. LACHAPPELLE, « L'encadrement juridique du lancement d'alerte au sein de l'Union européenne. Commentaire de la directive sur les lanceurs d'alerte », *op. cit.*, p. 22.

<sup>234</sup> A. LACHAPPELLE, « L'encadrement juridique du lancement d'alerte au sein de l'Union européenne. Commentaire de la directive sur les lanceurs d'alerte », *op. cit.*, p. 22 ; Y. MACHIELS, « Klokkenuiders op de werkvloer - omzetting van de Klokkenuidersrichtlijn naar Belgisch recht », *J.T.T.*, 2023/23, p. 437.

<sup>235</sup> Dir. n° 2019/1937, art 4, §4, c) & considérant 89.

<sup>236</sup> G. BUSSCHAERT, « Les lanceurs d'alerte sont maintenant protégés en Belgique. Analyse critique et points d'attention pour les praticiens du droit social », *op. cit.*, p. 10.

<sup>237</sup> *Ibidem.*

<sup>238</sup> *Ibidem.*

<sup>239</sup> *Ibidem.*

<sup>240</sup> Dir. n° 2019/1937, art. 5, 11) et considérant 44.

<sup>241</sup> Dir. n° 2019/1937, art. 5, 1).

<sup>242</sup> Dir. n° 2019/1937, art. 5, 2).

<sup>243</sup> Dir. n° 2019/1937, art.3, §1.

informations couvertes par le secret des délibérations judiciaires ainsi que les règles en matière de procédure pénale<sup>244</sup>.

Pour bénéficier de la protection, deux conditions doivent être remplies<sup>245</sup>. Premièrement, les personnes protégées doivent avoir eu « des motifs raisonnables de croire que les informations signalées sur les violations étaient véridiques au moment du signalement »<sup>246</sup>. Cette condition s'inspire de l'exigence de bonne foi prévue par Cour européenne des droits de l'homme. Dans l'arrêt *Guja c. Moldavie*, la Cour a jugé que pour bénéficier de la protection, la personne doit avoir « agi de bonne foi et avec la conviction que l'information était authentique »<sup>247</sup>. Cette condition est confirmée par le rapport du Rapporteur spécial des Nations Unies précité<sup>248</sup>. Ne sera dès lors pas protégée, une personne qui a volontairement signalé des informations fausses ou trompeuses<sup>249</sup>. Par contre, une simple erreur honnête n'exclura pas la protection<sup>250</sup>. Pour déterminer la bonne foi, la Cour considère la motivation comme un facteur déterminant<sup>251</sup>. L'auteur du signalement ne doit dès lors pas être motivé par « le désir de tirer un avantage personnel de son acte »<sup>252</sup>.

Deuxièmement, les canaux de signalement utilisés doivent respecter un ordre spécifique<sup>253</sup> : le signalement interne doit précéder le signalement externe<sup>254</sup> et la divulgation publique intervient après les deux premiers<sup>255</sup>. Toutefois, cet ordre n'est pas absolu ; il est possible d'y déroger en l'absence, l'inadéquation, le manque de fiabilité ou l'inefficacité des canaux internes<sup>256</sup>. En cas de risques de représailles, l'auteur du signalement peut directement opter pour le canal externe<sup>257</sup>. Le choix du canal dépend des circonstances propres à chaque cas<sup>258</sup>.

---

<sup>244</sup> Dir. n° 2019/1937, art.3, §2 et 3.

<sup>245</sup> Dir. n° 2019/1937, art. 6, §1.

<sup>246</sup> Dir. n° 2019/1937, art. 6, §1, a).

<sup>247</sup> Cour eur. D.H. (gde ch.), arrêt *Guja c. Moldavie*, 12 février 2008, §77.

<sup>248</sup> Rapport sur la protection des sources d'information et des lanceurs d'alerte établi par le Rapporteur spécial des Nations Unies sur la promotion et la protection du droit à la liberté d'opinion et d'expression, précité, §30.

<sup>249</sup> Dir. n° 2019/1937, considérant 32 ; Cour eur. D.H. (gde ch.), arrêt *Heinisch c. Allemagne*, 21 juillet 2011, §80 ; Cour eur. D.H., arrêt *Gawlik c. Liechtenstein*, 16 février 2021, §75 & 76.

<sup>250</sup> F. KAIN, « Whistleblowing and labour law: The Whistleblower Directive – development, content and obstacles », *Italian Labour Law e-journal*, 2020, vol. 13, p. 139, disponible sur : <https://doi.org/10.6092/issn.1561-8048/11720>.

<sup>251</sup> Cour eur. D.H. (gde ch.), arrêt *Guja c. Moldavie*, 12 février 2008, §77.

<sup>252</sup> Cour eur. D.H. (gde ch.), arrêt *Bucur et Toma c. Roumanie*, 8 janvier 2013, §117 ; Cour eur. D.H. (gde ch.), arrêt *Halet c. Luxembourg*, 14 février 2023, §128.

<sup>253</sup> Dir. n° 2019/1937, art. 6, §1, b).

<sup>254</sup> Dir. n° 2019/1937, art. 7, §2 & 10.

<sup>255</sup> Dir. n° 2019/1937, art. 15, §1, a).

<sup>256</sup> Cour eur. D.H. (gde ch.), arrêt *Halet c. Luxembourg*, 14 février 2023, §122.

<sup>257</sup> *Ibidem*.

<sup>258</sup> Cour eur. D.H. (gde ch.), arrêt *Halet c. Luxembourg*, 14 février 2023, §122 ; Recommandation (2014) 7, 30 avril 2014, Protection des donneurs d'alerte, Comité des Ministres du Conseil de l'Europe, p.9.

### C. Contenu de la protection

51. L'article 19 de la directive 2019/1937 interdit toute forme de représailles, y compris les menaces et les tentatives de représailles. Une liste non exhaustive est dressée<sup>259</sup>, incluant tant des mesures visant la fin de la relation de travail (tels que la suspension, le licenciement ou encore la résiliation anticipée d'un contrat)<sup>260</sup> que des mesures disciplinaires ou de disqualification professionnelle (comme le refus de promotion ou la mise sur liste noire)<sup>261</sup>. Des mesures privées peuvent également être considérées comme une mesure de représailles, la directive cite l'orientation vers un traitement médical ou psychiatrique<sup>262</sup>. Les mesures préjudiciables prises par les clients ou les collègues, sont également interdites<sup>263</sup>.

Afin de protéger les lanceurs d'alerte contre les rétorsions, la directive instaure une exonération limitée de leur responsabilité. Il n'est pas clair si cette exonération vise uniquement l'auteur du signalement ou si elle vise également le facilitateur, le tiers ou l'entité juridique en lien avec cet auteur<sup>264</sup>. Deux hypothèses sont prévues : une exonération complète et une exonération partielle<sup>265</sup>. Premièrement, l'exonération de la responsabilité est complète lorsque le lanceur d'alerte engage sa responsabilité en raison du signalement ou de la divulgation publique<sup>266</sup>. Toute forme de responsabilité est visée (responsabilité civile, pénale, administrative ou disciplinaire)<sup>267</sup>. Une fiction juridique existe étant donné que les personnes concernées sont considérées comme n'ayant commis aucune restriction à la divulgation<sup>268</sup>. Deuxièmement, l'exonération est partielle lorsque la personne engage sa responsabilité en raison de l'obtention ou de l'accès à des informations signalées ou divulguées publiquement<sup>269</sup>. Dans cette situation, si l'obtention ou l'accès constitue une infraction pénale, les personnes concernées ne seront pas exonérées<sup>270</sup>.

---

<sup>259</sup> K. BAUWENS, « The EU whistleblowing directive », *op. cit.*, p.41. ; A. LACHAPELLE, « And thus Tax Whistleblowing was born! Comment on the Directive on whistleblowers in Tax Matters », *T.F.R.*, 2020/16, p.815.

<sup>260</sup> Dir. n° 2019/1937, art. 19, a), j), m).

<sup>261</sup> Dir. n° 2019/1937, art. 19, b), l).

<sup>262</sup> Dir. n° 2019/1937, art. 19, o).

<sup>263</sup> Dir. n° 2019/1937, art. 5, 11) & considérant 87.

<sup>264</sup> S. DETRAZ, « Article 21. - Mesures de protection contre les représailles », *Directive 2019/1937 sur la protection des lanceurs d'alerte*, V. Magnier (dir.), 1<sup>e</sup> éd., Bruxelles, Bruylant, 2023, p. 312-314.

<sup>265</sup> A. LACHAPELLE, « L'encadrement juridique du lancement d'alerte au sein de l'Union européenne. Commentaire de la directive sur les lanceurs d'alerte », *op. cit.*, p. 47-50 ; G. BUSSCHAERT, « Les lanceurs d'alerte sont maintenant protégés en Belgique. Analyse critique et points d'attention pour les praticiens du droit social », *op. cit.*, p. 24.

<sup>266</sup> Dir. n° 2019/1937, art. 21, §2.

<sup>267</sup> Dir. n° 2019/1937, art. 21, §2, §7 & considérant 91.

<sup>268</sup> S. DETRAZ, « Article 21. - Mesures de protection contre les représailles », *op. cit.*, p. 323.

<sup>269</sup> Dir. n° 2019/1937, art. 21, §3.

<sup>270</sup> Dir. n° 2019/1937, art. 21, §3.

## **Section 2 : Cadre juridique belge**

52. En droit belge, la protection des lanceurs d’alerte contre les représailles est garantie à la fois dans le secteur privé et dans le secteur public par deux lois distinctes. Premièrement, la loi du 28 novembre 2022 sur la protection des personnes qui signalent des violations au droit de l'Union ou au droit national constatées au sein d'une entité juridique du secteur privé. Deuxièmement, la loi du 8 décembre 2022 relative aux canaux de signalement et à la protection des auteurs de signalement d'atteintes à l'intégrité dans les organismes du secteur public fédéral et au sein de la police intégrée.

Suite à l’adoption de la directive 2019/1937, la Belgique a dû mettre en place un cadre juridique régissant la protection des auteurs de signalement dans le secteur privé. Auparavant, seuls les lanceurs d’alerte opérant dans le secteur public bénéficiaient d’un régime juridique<sup>271</sup>. Le législateur belge a toutefois dû remplacer les normes existantes afin de les conformer au droit de l’Union<sup>272</sup>.

Dans cette section, le champ d’application personnel (A) et matériel (B) du régime de protection contre les représailles sera examiné, suivi du contenu de la protection (C), du point de départ et de la charge de la preuve (D) ainsi que de la demande de réintégration (E) et de l’indemnité de protection (F). Il convient de noter que le législateur belge a parfois transposé *in extenso* la directive, ce qui rendra l’analyse du cadre belge plus succincte.

### **A. Champ d’application personnel**

53. Le champ d’application personnel est défini à l’article 6 de la loi du 28 novembre 2022 ainsi qu’aux articles 5 et 31 de la loi du 8 décembre 2022. Contrairement au législateur européen, le législateur belge précise la notion d’entité juridique<sup>273</sup>, englobant ainsi les organisations dépourvues de personnalité juridique<sup>274</sup>. Deux exclusions sont ajoutées par le législateur belge à ce champ d’application. La protection ne s’applique pas aux informateurs, c’est-à-dire « aux personnes qui signalent des violations aux services répressifs contre récompense ou indemnisation pour autant qu'elles aient été répertoriées, sur la base de leur consentement éclairé comme informateurs ou enregistrées comme tels dans des bases de données gérées par des autorités désignées au niveau national »<sup>275</sup>. Ensuite, la loi sur le secteur publique exclut les « personnes qui signalent des atteintes à l'intégrité au sein des organes du pouvoir judiciaire (...), à l'exception du Conseil supérieur de la Justice, au sein de l'Institut de formation judiciaire, et au sein du Conseil consultatif de la magistrature »<sup>276</sup>. Ces deux exclusions ne sont

---

<sup>271</sup> N. BOULALE MAIDANE, « La nouvelle directive 2019/1937 relative à la protection des ‘lanceurs d’alerte’ : d’où elle vient, où elle va peut-être », *op. cit.*, p. 472.

<sup>272</sup> Loi du 15 septembre 2013 relative à la dénonciation d'une atteinte suspectée à l'intégrité au sein d'une autorité administrative fédérale par un membre de son personnel.

<sup>273</sup> Loi du 28 novembre 2022, art. 7, 15°.

<sup>274</sup> Loi du 28 novembre 2022, art. 6, §4, 3°.

<sup>275</sup> Loi du 28 novembre 2022, art. 6, §5 ; Loi 8 décembre 2022, art. 5, §3, 1°.

<sup>276</sup> Loi 8 décembre 2022, art. 5, §3, 2°.

pas contraires au droit de l'Union qui prévoit que les « États membres peuvent adopter ou maintenir des dispositions plus favorables »<sup>277</sup>.

Pour finir, la loi étend la protection aux auteurs de signalement qui agissent en dehors d'un contexte professionnel lorsqu'ils signalent une violation en matière de services, produits et marchés financiers ainsi que en matière de prévention du blanchiment de capitaux et du financement du terrorisme<sup>278</sup>.

## B. Champ d'application matériel

54. Pour le secteur privé, les développements de la première section s'appliquent *mutatis mutandis* au cadre législatif belge, conformément à l'article 2 de la loi du 28 novembre 2022. La directive ne faisant qu'instaurer une protection minimale, les États membres sont libres d'étendre le champ d'application. La Belgique a décidé d'étendre ce champ dans deux domaines : la lutte contre la fraude fiscale et celle contre la fraude sociale<sup>279</sup>, reconnaissant une grande importance à un signalement efficace dans ces matières<sup>280</sup>. La lutte contre la fraude sociale n'est pas définie par la loi du 28 novembre 2022, bien que certains auteurs l'interprètent au sens d'infraction au Code pénal social<sup>281</sup>. Quant à la fraude fiscale, bien qu'elle soit couverte par la directive<sup>282</sup>, le législateur belge a élargi cette protection à d'autres impôts que l'impôt sur les sociétés, en supprimant le lien avec le marché intérieur<sup>283</sup>.

Concernant le secteur public, le champ d'application est très large en raison de la clause de non-régression prévue par la directive, exigeant le maintien des régimes préexistants<sup>284</sup>. La loi du 8 décembre 2022 prévoit que « toute personne signalant une atteinte à l'intégrité dans les organismes du secteur public fédéral est protégée »<sup>285</sup>. Est une atteinte à l'intégrité, l'acte ou l'omission présentant un risque pour la vie, la santé, la sécurité des personnes, l'environnement ou témoignant d'un manquement sérieux aux obligations professionnelles ou à la gestion efficace d'un organisme du secteur public fédéral<sup>286</sup>.

---

<sup>277</sup> Dir. n° 2019/1937, art. 25.

<sup>278</sup> Loi du 28 novembre 2022, art. 6, §6.

<sup>279</sup> Loi du 28 novembre 2022, art. 2, 1°, k) & l).

<sup>280</sup> Projet de loi sur la protection des personnes qui signalent des violations au droit de l'Union ou au droit national constatées au sein d'une entité juridique du secteur privé, *Doc.*, Ch., 2022-2023, n° 2912/001, p.37 ; Y. MACHIELS, « Klokkenluiders op de werkvloer - omzetting van de Klokkenluidersrichtlijn naar Belgisch recht », *op. cit.*, p. 436.

<sup>281</sup> G. BUSSCHAERT, « Les lanceurs d'alerte sont maintenant protégés en Belgique. Analyse critique et points d'attention pour les praticiens du droit social », *op. cit.*, p. 5 ; Y. MACHIELS, « Klokkenluiders op de werkvloer - omzetting van de Klokkenluidersrichtlijn naar Belgisch recht », *op. cit.*, p. 436.

<sup>282</sup> Dir. n° 2019/1937, art. 2, §1, c).

<sup>283</sup> G. BUSSCHAERT, « Les lanceurs d'alerte sont maintenant protégés en Belgique. Analyse critique et points d'attention pour les praticiens du droit social », *op. cit.*, p. 5.

<sup>284</sup> Dir. n° 2019/1937, art. 25 ; F. COTON, « Auteur de signalement ou lanceur d'alerte ? Conditions et protections différentes d'un même phénomène », *J.L.M.B.*, 2023/24, p. 1065.

<sup>285</sup> Loi du 8 décembre 2022, art. 2, §1.

<sup>286</sup> Loi du 8 décembre 2022, art. 2, §1, 1°.

Les mêmes domaines qu'en droit de l'Union sont exclus tant dans le secteur privé que dans le secteur public<sup>287</sup>. Pour finir, concernant les conditions pour bénéficier de la protection, le législateur belge ajoute que la condition de motif raisonnable s'apprécie « au regard d'une personne placée dans une situation similaire et disposant de connaissances comparables »<sup>288</sup>. Les facilitateurs et les tiers bénéficient de la protection dès qu'« ils avaient des motifs raisonnables de croire que l'auteur de signalement tombait dans le champ de protection »<sup>289</sup> de la loi.

### C. Contenu de la protection

55. Les mesures de rétorsions sont interdites par la loi, la liste non-exhaustive de l'article 19 de la directive 2019/1937 est reproduite dans la loi belge<sup>290</sup>. Concernant les mesures de protection contre les représailles, l'exonération de la responsabilité est prévue en droit belge de manière similaire au droit de l'Union<sup>291</sup>. Une procédure extrajudiciaire est également possible, permettant au lanceur d'alerte de se plaindre auprès d'un coordinateur fédéral qui vérifie l'existence d'un soupçon de représailles<sup>292</sup>. Un recours peut également être formé devant le tribunal du travail<sup>293</sup>.

### D. Durée de la protection et charge de la preuve

56. Dans le secteur privé, la durée de la protection n'est pas spécifiée par la loi<sup>294</sup>. En revanche, pour le secteur public, il est prévu que la protection commence à courir à la date du signalement<sup>295</sup>. Lorsqu'une procédure est engagée devant une juridiction ou auprès d'une autre autorité, la charge de la preuve est renversée<sup>296</sup>. L'auteur du signalement ou d'une divulgation doit démontrer avoir subi un préjudice, ce dernier sera présumé être une mesure de représailles. L'auteur de cette mesure devra établir qu'elle est fondée sur des motifs justifiés<sup>297</sup>.

---

<sup>287</sup> Loi du 28 novembre 2022, art. 5 ; Loi du 8 décembre 2022, art. 4.

<sup>288</sup> Loi du 28 novembre 2022, art. 8, §1, al. 2 ; Loi du 8 décembre 2022, art. 7, §1, al.2.

<sup>289</sup> Loi du 28 novembre 2022, art. 9 ; Loi du 8 décembre 2022, art. 8.

<sup>290</sup> Loi du 28 novembre 2022, art. 23 ; Loi du 8 décembre 2022, art. 31.

<sup>291</sup> Loi du 28 novembre 2022, art. 27, §1 ; Loi du 8 décembre 2022, art. 34, §1.

<sup>292</sup> Loi du 28 novembre 2022, art. 26 ; Voir également loi du 8 décembre 2022, art. 33 qui prévoit une procédure extrajudiciaire auprès du canal de signalement externe.

<sup>293</sup> Loi du 28 novembre 2022, art. 28 ; Loi du 8 décembre 2022, art. 35.

<sup>294</sup> W. van ECKHOUTTE et V. NEUPREZ, *Compendium Social – Droit du travail (2023-2024)*, op. cit., p. 2933.

<sup>295</sup> Loi du 8 décembre 2022, art. 32.

<sup>296</sup> Loi du 28 novembre 2022, art. 29, al. 1 ; Loi du 8 décembre 2022, art. 36, al. 1.

<sup>297</sup> Loi du 28 novembre 2022, art. 29, al. 2 ; Loi du 8 décembre 2022, art. 36, al.2 ; W. VAN LOON, « De Europese Klokkenluidersrichtlijn: luidt de klok weldra overall hetzelfde? », *Ors.*, 2020, liv. 2, p. 63-64.

## E. Demande de réintégration

57. Seul le travailleur ayant signalé une violation dans les matières de services, produits et marchés financiers ainsi qu'en matière de blanchiment de capitaux et financement du terrorisme, peut demander sa réintégration à son employeur<sup>298</sup>. Cette possibilité de réintégration spécifique à certains domaines s'explique par le respect de la clause de non-régression<sup>299</sup>.

## F. Indemnité de protection contre les représailles

58. Les dommages et intérêts accordés à la victime de représailles correspondent à une indemnité forfaitaire fixée entre 18 et 26 semaines de salaire<sup>300</sup>. Si la victime n'est pas salariée ou n'a pas le statut de fonctionnaire, l'indemnisation sera égale au préjudice réellement subi, à condition qu'elle en apporte la preuve<sup>301</sup>. Lorsque le signalement concerne les matières de services, produits et marchés financiers ainsi qu'en matière de blanchiment de capitaux et financement du terrorisme, l'indemnité correspond soit à un montant forfaitaire de 6 mois de salaire brut, soit au préjudice réellement subi<sup>302</sup>. L'indemnité ne peut pas être cumulée avec l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable prévue par la convention collective n°109<sup>303</sup>. Il est dès lors plus avantageux pour le travailleur licencié d'invoquer l'indemnité de la convention collective car le montant de l'indemnité est plus important<sup>304</sup>.

# Titre 3 : Les différences marquantes entre les régimes

59. Ce dernier titre vise à comparer les différents régimes étudiés afin de mettre en évidence leurs divergences. La comparaison sera d'abord faite entre les différents cadres juridiques de l'Union (chapitre 1) et ensuite entre ceux propres à la Belgique (chapitre 2).

---

<sup>298</sup> Loi du 28 novembre 2022, art. 27, §3.

<sup>299</sup> *Doc.*, Ch., 2022-2023, n° 2912/001, précité, p.105.

<sup>300</sup> Loi du 28 novembre 2022, art. 27, §2 ; Loi du 8 décembre 2022, art. 34, §2.

<sup>301</sup> *Ibidem*.

<sup>302</sup> Loi du 28 novembre 2022, art. 27, §3.

<sup>303</sup> Convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014, conclue au sein du Conseil national du Travail, concernant la motivation du licenciement, rendue obligatoire par l'arrêté-royal du 9 mars 2014, art. 9, §3 ; Loi du 28 novembre 2022, art. 27, §4 ; Loi du 8 décembre 2022, art. 34, §3.

<sup>304</sup> G. BUSSCHAERT, « Les lanceurs d'alerte sont maintenant protégés en Belgique. Analyse critique et points d'attention pour les praticiens du droit social », *op. cit.*, p. 26.

## Chapitre 1 : Comparaison du cadre juridique de l'Union européenne dans les différents régimes

60. Le premier chapitre se concentrera sur les régimes relevant du droit de l'Union, à savoir celui concernant la lutte contre les discriminations<sup>305</sup>, celui établissant des conditions de travail transparentes et des modalités de travail souple<sup>306</sup>, ainsi que le régime des lanceurs d'alerte<sup>307</sup>. Le législateur de l'Union n'a pas opté pour l'uniformité totale des régimes. Des divergences sont observables au niveau du champ d'application personnel (section 1), du champ d'application matériel (section 2) et enfin au niveau du contenu de la protection (section 3).

### *Section 1 : Champ d'application personnel*

61. En ce qui concerne le champ d'application personnel, le droit de l'union n'est pas uniforme. Dans les trois régimes étudiés, la protection s'applique au moins aux travailleurs sous contrat de travail, notion entendue largement par la jurisprudence de la Cour de justice<sup>308</sup>. Sont également protégés dans les trois directives, les représentants des travailleurs<sup>309</sup>. Le régime des lanceurs d'alerte est celui offrant la protection la plus étendue, définissant la portée de la protection en fonction du contexte professionnel, incluant ainsi les indépendants et les sous-traitants<sup>310</sup>.

Pour finir, des personnes autres que la personne directement concernée par la violation du droit de l'Union peuvent bénéficier de la protection. L'arrêt *Hakelbracht* confirme que la catégorie de travailleurs protégés doit être interprétée de manière large<sup>311</sup>, incluant les témoins ou les personnes soutenant et conseillant la personne concernée par la violation, sans exigences de formes particulières<sup>312</sup>. Cette interprétation pourrait avoir vocation à s'étendre en dehors du régime de la lutte contre les discriminations, bien que la Cour de justice n'ait pas encore été amenée à statuer en ce sens. Il ne semble dès lors pas exclu que ces personnes de soutien soient également protégées dans le régime établissant des conditions de travail transparentes et des modalités de travail souple. Le régime des lanceurs d'alerte, quant à lui, protège les personnes non auteurs du signalement de manière très large en visant les facilitateurs, les tiers et même les entités juridiques ayant un lien avec l'auteur du signalement<sup>313</sup>.

---

<sup>305</sup> Voir Titre 2, Chapitre 1<sup>er</sup>, section 1.

<sup>306</sup> Voir Titre 2, Chapitre 3, section 1.

<sup>307</sup> Voir Titre 2, Chapitre 4, section 1.

<sup>308</sup> Dir. n°2006/54, art. 24 ; Dir. n°2019/1152, art 1, §2 ; Dir. n°2019/1158, art. 2 ; Dir. n° 2019/1937, art 4, §1, a).

<sup>309</sup> Dir. n°2006/54, art. 24 ; Dir. n°2019/1152, art 17 ; Dir. n°2019/1158, art. 14.

<sup>310</sup> Dir. n° 2019/1937, art 4, §1, b) à d).

<sup>311</sup> C.J., arrêt *Hakelbracht e.a. c. WTG Retail BVBA*, précité, §27.

<sup>312</sup> C.J., arrêt *Hakelbracht e.a. c. WTG Retail BVBA*, précité, §35.

<sup>313</sup> Dir. n° 2019/1937, art 4, §4.

## **Section 2 : Champ d'application matériel**

62. Les trois régimes entrent en jeu lorsque les représailles sont prises à la suite de démarches entreprises par la personne protégée pour faire respecter ses droits. Les procédures varient en fonction des différents régimes. Tout d'abord, le régime de lutte contre les discriminations ainsi que celui établissant des conditions de travail transparentes et des modalités de travail souple s'appliquent en cas de plainte introduite ou d'action en justice intentée par la personne protégée, afin de faire respecter ses droits<sup>314</sup>. Le deuxième régime s'applique également lors de représailles prises à la suite d'une demande de conditions de travail plus transparentes ou de modalités souples de travail<sup>315</sup>. En revanche, le régime des lanceurs d'alerte est très différent des deux autres, la protection s'applique en cas de signalement interne ou externe ainsi qu'en cas de divulgation publique d'informations sur des violations<sup>316</sup>. De plus, pour bénéficier de la protection, les personnes concernées doivent répondre à deux conditions<sup>317</sup>.

## **Section 3 : Contenu de la protection**

63. Dans le régime de lutte contre les discriminations et celui établissant des conditions de travail transparentes et des modalités de travail souple, les personnes concernées sont protégées contre tout licenciement, tout traitement défavorable ou toutes conséquences défavorables pris à son encontre<sup>318</sup>. Le licenciement semble être une mesure de représailles qui se distingue des autres. En effet, dans le premier régime, les dispositions prévoient la protection contre « tout licenciement ou tout autre traitement défavorable », différenciant ainsi le traitement défavorable du licenciement<sup>319</sup>. Dans le second régime, la protection contre le licenciement se trouve dans une disposition diverse de celle traitant la protection contre le traitement ou les conséquences défavorables<sup>320</sup>. Concernant le régime des lanceurs d'alerte, toute forme de représailles est interdite par la directive 2019/1937, ce qui vise un spectre très large de mesures<sup>321</sup>. Le régime des lanceurs d'alerte, en plus de l'interdiction de représailles, met en place une exonération de la responsabilité<sup>322</sup>.

La protection contre les représailles s'applique également après la cessation de la relation de travail. Cela découle de l'arrêt *Coote* pour le régime de lutte contre les discriminations<sup>323</sup> et de l'article 4 §2 de la directive 2019/1937 pour le régime des lanceurs d'alerte. La Cour de justice n'a pas encore été amenée à trancher sur la question pour le régime restant.

---

<sup>314</sup> Dir. n°2000/78, art. 11 ; Dir. n°2006/54, art. 24 ; Dir. n°2019/1152, art 17 & 18 ; Dir. n°2019/1158, art. 12 & 14.

<sup>315</sup> Dir. n°2019/1152, art 17 et 18 ; Dir. n°2019/1158, art.12.

<sup>316</sup> Dir. n° 2019/1937, art 5, 11) & considérant 44.

<sup>317</sup> Dir. n° 2019/1937, art. 6, §1.

<sup>318</sup> Dir. n°2006/54, article 24 ; Dir. n°2019/1152, art 17 & 18 ; Dir. n°2019/1158, art. 14

<sup>319</sup> Dir. n°2006/54, article 24.

<sup>320</sup> Dir. n°2019/1152, art 17 & 18.

<sup>321</sup> Dir. n° 2019/1937, art. 19.

<sup>322</sup> Dir. n° 2019/1937, art. 21.

<sup>323</sup> C.J.C.E, arrêt *Coote c. Granada Hospitality Ltd*, précité, §28.

## Chapitre 2 : Comparaison du cadre juridique belge dans les différents régimes

64. Ce deuxième chapitre se concentrera sur le cadre juridique belge des régimes étudiés précédemment. En comparant les différentes lois applicables, certaines différences peuvent être remarquées au niveau du champ d'application personnel (section 1) et matériel (section 2), du contenu de la protection (section 3) mais également du point de départ de la protection et de la charge de la preuve (section 4), ainsi que de l'indemnité de protection contre les représailles (section 5).

### **Section 1 : Champ d'application personnel**

65. Les quatre régimes protègent les travailleurs contre les mesures préjudiciables, en interprétant cette notion de manière plus ou moins large en fonction des régimes. Seul le régime établissant des conditions de travail transparentes et des modalités de travail souple ne protège que les travailleurs sous contrat de travail<sup>324</sup>. Les autres régimes ne se limitent pas aux travailleurs sous contrat de travail<sup>325</sup>.

Concernant la protection des personnes de soutien, celle-ci varie selon les régimes. Dans le régime de lutte contre les discriminations, la protection est très large en raison de l'arrêt *Hakelbracht*. Sont protégés, entre autres le témoin sans qu'une exigence de formalité ne soit requise<sup>326</sup>. En revanche, dans le régime de la loi Bien-être, seuls les témoins répondant aux exigences formelles sont protégés<sup>327</sup>, sans qu'il semble y avoir de justification pertinente permettant le maintien de cette différence. Dans le régime sur les conditions transparentes et le travail souple, les personnes de soutien ne sont pas explicitement protégées. Ce régime protège néanmoins les représentants des travailleurs, qui sont définis comme étant « les personnes qui ont assisté et soutenu le travailleur dans le dépôt de sa plainte »<sup>328</sup>. Enfin, dans le régime des lanceurs d'alerte, la portée de la protection aux personnes non auteurs du signalement est très étendue, incluant les facilitateurs, les tiers et même les entités juridiques en lien avec l'auteur du signalement<sup>329</sup>.

### **Section 2 : Champ d'application matériel**

66. Les trois premiers régimes s'appliquent lorsque les travailleurs entreprennent des démarches spécifiques telles que le dépôt d'une plainte, l'introduction d'une action en justice ou encore la demande de conditions de travail transparentes ou d'une forme de travail

---

<sup>324</sup> Loi transposant la dir. n° 2019/1152, art. 30 ; C.C.T. n° 161, art. 3 ; Loi transposant la dir. n° 2019/1158, art. 20 ; C.C.T. n° 162, art. 2.

<sup>325</sup> Loi Anti-discrimination, art. 4, 1° ; Loi bien-être, art. 2, §1, 1° ; Dir. n° 2019/1937, art 4, §1, a) à d).

<sup>326</sup> Loi anti-discrimination, art. 17, §5.

<sup>327</sup> Loi bien-être, art. 32terdecies §1<sup>er</sup>/1, 5°.

<sup>328</sup> Loi transposant la dir. n° 2019/1152, art. 31, §2, 2°.

<sup>329</sup> Loi du 28 novembre 2022, art. 6, §4 ; Loi 8 décembre 2022, art. 5, §2.

souple<sup>330</sup>. Il y a une différence notable entre ces régimes. Le régime de lutte contre les discriminations ainsi que celui de la loi Bien-être prévoient qu'un employeur ne peut pas prendre de mesure préjudiciable pour des « motifs liés » aux démarches entreprises par le travailleur ou à leur contenu<sup>331</sup>. La loi sur les conditions de travail transparentes n'a toutefois pas suivi la réforme de 2023, alors que les discussions parlementaires avaient lieu en parallèle. Dans cette loi, c'est la notion de « motifs étrangers » uniquement aux démarches entreprises par le travailleur et non au contenu qui s'applique<sup>332</sup>. Pour ce qui est du régime des modalités de travail souple, il y a une divergence des notions au sein même du régime. En effet, pour les mesures de représailles prises en réaction à une plainte ou une action en justice, c'est la loi Genre qui s'applique et donc la notion de « motifs liés »<sup>333</sup>. En revanche, pour les représailles prises en réaction à la demande d'une formule de travail souple, c'est la notion de « motifs étrangers » qui s'applique<sup>334</sup>. Il semble nécessaire qu'une uniformisation soit faite sur ce point. Enfin, il faut rappeler que le régime des lanceurs d'alerte est très différent, l'exposé du point 62 s'applique également à cette présente section.

### **Section 3 : Contenu de la protection**

67. Dans les différents régimes, la protection est assez large<sup>335</sup>. Les mesures préjudiciables prises pendant ou après la fin de la relation de travail sont interdites<sup>336</sup>. Toutefois, dans le régime de la loi Bien-être, l'interdiction de représailles pendant la relation de travail est tempérée en vue de prévenir les risques psychosociaux<sup>337</sup>. En outre, concernant le lanceur d'alerte, la même liste non-exhaustive prévue par la directive est reproduite dans les législations belges<sup>338</sup>. L'exonération de la responsabilité est également envisagée en droit belge de manière similaire au droit de l'Union<sup>339</sup>.

### **Section 4 : Durée de la protection et charge de la preuve**

68. En général, la durée de la protection est indéterminée. Cependant, la protection contre les mesures de représailles prises en réaction à la demande de conditions de travail plus

---

<sup>330</sup> Loi anti-discrimination, art. 17 §3 ; Loi bien-être, art. 32terdecies, §1<sup>er</sup>/1 ; Loi transposant la dir. n° 2019/1152, art. 31, §1 & §2 ; C.C.T. n° 161, art. 14, §1 ; C.C.T. n° 162, art. 21, §1, al. 2.

<sup>331</sup> Loi anti-discrimination, art. 17 §1 ; Loi bien-être, art. 32terdecies §1.

<sup>332</sup> Loi transposant la dir. n° 2019/1152, art. 31, §1.

<sup>333</sup> Doc., Ch., 2021-2022, n° 2808/1, précité, p131 et 267 ; C.C.T. n° 162, art. 21.

<sup>334</sup> Loi transposant la dir. n° 2019/1158, art. 28 ; C.C.T. n° 162, art. 21, §1, al. 2.

<sup>335</sup> Loi anti-discrimination, art. 17 §2 ; Loi bien-être, art. 32terdecies, §1 ; Loi transposant la dir. n° 2019/1152, art. 31 et 32 ; C.C.T. n° 161, art. 14, §1 et 16, §1.

<sup>336</sup> Loi anti-discrimination, art. 17 §2 ; Loi bien-être, art. 32terdecies, §1 ; Loi transposant la dir. n° 2019/1152, art. 31 et 32 ; C.C.T. n° 161, art. 14 et 16 ; Loi transposant la dir. n° 2019/1158, art. 28 ; C.C.T. n° 162, art. 21.

<sup>337</sup> Loi bien-être, art. 32terdecies, §1<sup>er</sup>, al. 2.

<sup>338</sup> Loi du 28 novembre 2022, art. 23 ; Loi du 8 décembre 2022, art. 31.

<sup>339</sup> Loi du 28 novembre 2022, art. 27, §1 ; Loi du 8 décembre 2022, art. 34, §1.

transparentes ou de modalités de travail souples est quant à elle limitée<sup>340</sup>. Concernant le régime des lanceurs d’alerte, la durée de la protection n’est pas précisée, mais pour le secteur public, le début de la prise de cours de la protection est prévu par la loi<sup>341</sup>.

Dans tous les régimes, l’auteur de la mesure doit prouver qu’il ne s’agit pas de représailles<sup>342</sup>, mais le renversement de la charge de la preuve n’opère pas de la même manière. Pour les lanceurs d’alerte, la personne victime de la mesure doit démontrer un préjudice, présumé être une représailles<sup>343</sup>, tandis que l’auteur de cette mesure doit démontrer qu’elle est fondée sur des motifs justifiés<sup>344</sup>. Pour les trois autres régimes, la loi prévoit deux situations où la charge de la preuve est renversée<sup>345</sup>. D’abord, elle est renversée lorsque l’employeur prend une mesure dans les douze mois « après avoir eu connaissance (...) ou après avoir pu raisonnablement avoir eu connaissance »<sup>346</sup> des démarches entreprises par la personne concernée<sup>347</sup>. Dans la loi sur les conditions transparentes, le point de départ de ce délai est resté le dépôt de la plainte<sup>348</sup>, malgré l’avis du Conseil d’État qui était d’avis d’uniformiser les différents projets de loi en cours<sup>349</sup>. Ensuite, lorsque la mesure est prise après qu’une action en justice ai été intentée, la charge de la preuve est renversée pendant les trois mois suivant le jour où la décision est passée en force de chose jugée<sup>350</sup>. Dans la loi sur les conditions transparentes, cette deuxième situation diffère légèrement, car l’action en justice ne fait que prolonger le délai initial de trois mois<sup>351</sup>.

### **Section 5 : Indemnité de protection contre les représailles**

69. Dans tous les régimes, l’auteur de la mesure préjudiciable doit verser des dommages et intérêts à la personne concernée<sup>352</sup>, mais le montant de ceux-ci varie en fonction des régimes.

---

<sup>340</sup> Loi transposant la dir. n° 2019/1158, art. 28, §1, al. 2. ; C.C.T. n° 161, art. 14, §2 et art. 16, §2 ; C.C.T. n° 162, art. 21, §2 et 23, §2.

<sup>341</sup> Loi du 8 décembre 2022, art. 32.

<sup>342</sup> Loi anti-discrimination, art. 17, §4 ; Loi bien-être, art. 32*terdecies*, §2 ; Loi transposant la dir. n° 2019/1152, art. 31, §3 ; Loi transposant la dir. n° 2019/1152, art. 28, §1, al. 3 ; C.C.T. n° 161, art. 14, §3 et art. 16, §3 ; C.C.T. n° 162, art. 21, §3 et art. 23, §3 ; Loi du 28 novembre 2022, art. 29 ; Loi du 8 décembre 2022, art. 36.

<sup>343</sup> Loi du 28 novembre 2022, art. 29, al. 1 ; Loi du 8 décembre 2022, art. 36, al. 1.

<sup>344</sup> Loi du 28 novembre 2022, art. 29, al. 2 ; Loi du 8 décembre 2022, art. 36, al.2.

<sup>345</sup> Loi anti-discrimination, art. 17, §4 ; Loi bien-être, art. 32*terdecies*, §2 ; Loi transposant la dir. n° 2019/1152, art. 31, §3.

<sup>346</sup> Loi anti-discrimination, art. 17, §4, al. 2 ; Loi bien-être, art. 32*terdecies*, §2, al. 1.

<sup>347</sup> *Ibidem*.

<sup>348</sup> Loi transposant la dir. n° 2019/1152, art. 31, §3, al. 1.

<sup>349</sup> Avis du Conseil d’État, *Doc.*, Ch., 2021-2022, n° 2811/1, précité, p. 84.

<sup>350</sup> Loi anti-discrimination, art. 17 §4, al 3 ; Loi bien-être, art. 32*terdecies*, §2, al. 2.

<sup>351</sup> Loi transposant la dir. n° 2019/1152, art. 31, §3, al.2.

<sup>352</sup> Loi anti-discrimination, art. 17 §6 ; Loi bien-être, art. 32*terdecies*, §4 ; Loi transposant la dir. n° 2019/1152, art. 31, §4 et art. 32, al.3 ; C.C.T. n°161, art. 14, §4 et art. 16, §4 ; Loi transposant la dir. n° 2019/1158, art. 28, §1, al. 4 ; C.C.T. n°162, art. 21, §4 et art. 23, §4 ; Loi du 28 novembre 2022, art. 27, §2 ; Loi du 8 décembre 2022, art. 34, §2.

Le cumul entre les différentes indemnités est également réglementé : en principe, il est autorisé sauf disposition légale contraire et sauf si les deux indemnités ont la même finalité et réparent le même dommage<sup>353</sup>. Dans le régime de lutte contre les discriminations et celui du Bien-être au travail, aucune interdiction de cumul n'est prévue. Le cumul entre l'indemnité de protection contre les représailles et l'indemnité de réparation en cas de discrimination, ou en cas de violence ou de harcèlement au travail, est même expressément autorisé par la loi<sup>354</sup>. Par contre, dans le régime des conditions transparentes et des modalités souples de travail, l'indemnité ne peut pas être cumulée avec d'autres indemnités dues en cas de licenciement<sup>355</sup>. Enfin, pour les lanceurs d'alertes, l'indemnité ne peut pas être cumulée avec celle pour licenciement manifestement déraisonnable<sup>356</sup>.

---

<sup>353</sup> Cass., 20 février 2012, R.G. n° S.10.0048.F, *J.T.T.*, p.210.

<sup>354</sup> Loi anti-discrimination, art. 17 §6 ; Loi bien-être, art. 32*terdecies*, §6.

<sup>355</sup> Loi transposant la dir. n° 2019/1152, art. 32, al. 4 ; C.C.T. n° 161, art. 17 ; C.C.T. n°162, art. 24.

<sup>356</sup> Convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014, conclue au sein du Conseil national du Travail, concernant la motivation du licenciement, rendue obligatoire par l'arrêté-royal du 9 mars 2014, art. 9, §3 ; Loi du 28 novembre 2022, art. 27, §4 ; Loi du 8 décembre 2022, art. 34, §3.

## Conclusion

L'interdiction de prendre des mesures de rétorsions dans les relations de travail permet de garantir aux personnes concernées l'exercice de leurs droits ainsi que le respect de ceux-ci. Ce qui vise à répondre à l'objectif de la protection contre les représailles qui est d'assurer le respect du principe fondamental du contrôle juridictionnel effectif. Dans ce travail, cette protection a été décrite au travers de quatre régimes majeurs permettant de donner une vue globale de la protection. Pour certains de ces régimes, la protection émane d'une impulsion européenne.

Deux éléments crucialement marquants sont à retenir de cette protection. Le premier est l'étendue de celui-ci. Bien que la portée de la protection varie d'un régime à l'autre, on peut noter que les différents régimes visent à protéger un large champ de personnes d'un grand nombre de mesures préjudiciables. Ensuite, on ne peut pas parler de représailles dans les relations de travail, sans mentionner l'arrêt *Hakelbracht*, qui a été fondateur du champ d'application personnel connu aujourd'hui.

En outre, l'analyse comparative établie dans cette contribution permet d'envisager l'éventualité d'un régime commun de protection contre les représailles. En effet, certaines différences ne semblent pas nécessairement justifier le maintien de plusieurs régimes distincts. Par exemple, la notion de « motifs liés » au signalement et au contenu pourrait remplacer celle de « motifs étrangers », tout comme le point de départ du renversement de la charge de la preuve dans les trois premiers régimes pourrait être unifié. Cependant, certaines différences méritent d'être maintenues, notamment celles concernant le montant des indemnités propres à chaque régime. Un cadre commun de protection contre les représailles (ou à tout le moins une base commune) semble être envisageable en conservant certaines dispositions spécifiques dans les différentes lois. Il est essentiel de noter que le régime des lanceurs d'alerte doit rester un régime à part entière en raison de sa spécificité. Ce régime offre une protection très vaste qui va bien au-delà de celle des autres régimes. Il est difficilement comparable aux autres en raison des circonstances des représailles, partant d'une dénonciation d'une violation de l'intérêt général. Certaines garanties sont propres à ce régime comme l'exonération de la responsabilité. Ainsi, le régime du lanceur d'alerte constituerait déjà une exception majeure à ce régime de droit commun.

En conclusion, bien que les différents régimes offrent une protection complète, des questions demeurent en suspens. Des contradictions et des interrogations non résolues persistent, telles que l'établissement de critères clairs pour définir qui peut bénéficier de la protection en tant que personnes de soutien<sup>357</sup>.

---

<sup>357</sup> G. HAUMONT et S. GANTY, « Chroniques. Droit de l'égalité et de la non-discrimination », *op. cit.*, p. 291 ; R. MERTENS, « Arrêt « Hakelbracht » : droit de la non-discrimination et protection effective contre les mesures de rétorsion émanant de l'employeur », *op. cit.*, p. 404.



# BIBLIOGRAPHIE

## LEGISLATION

### *Législation internationale*

Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, articles 6, 10 et 13.

Traité sur l'Union européenne, articles 5, 6 et 19.

Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, article 258.

Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, article 47.

Directive (CE) 2000/43 du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique.

Directive (CE) 2000/78 du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

Directive (CE) 2004/113 du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services.

Directive (CE) 2006/54 du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte).

Directive (UE) 2019/1152 du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

Directive (UE) 2019/1158 du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil.

Directive (UE) 2019/1937 du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union.

Directive (UE) 2023/970 du 10 mai 2023 visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit (Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE).

### *Législation nationale*

Code du bien-être au travail, articles I.3-35 à I.3-37.

Loi du 16 mars 1972 sur le travail.

Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.

Loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie.

Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Loi du 15 septembre 2013 relative à la dénonciation d'une atteinte suspectée à l'intégrité au sein d'une autorité administrative fédérale par un membre de son personnel.

Loi du 28 février 2014 complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

Loi du 7 octobre 2022 transposant partiellement la Directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

Loi du 7 octobre 2022 transposant partiellement la Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil, et réglant certains autres aspects relatifs aux congés.

Loi du 15 novembre 2022 portant modification de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, et de la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Loi du 28 novembre 2022 sur la protection des personnes qui signalent des violations au droit de l'Union ou au droit national constatées au sein d'une entité juridique du secteur privé.

Loi du 8 décembre 2022 relatif aux canaux de signalement et à la protection des auteurs de signalement d'atteintes à l'intégrité dans les organismes du secteur public fédéral et au sein de la police intégrée.

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.

Arrêté royal du 1<sup>er</sup> mai 2023 modifiant le titre 3 du livre 1<sup>er</sup> du code du 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.

Convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014, conclue au sein du Conseil national du Travail, concernant la motivation du licenciement, rendue obligatoire par l'arrêté-royal du 9 mars 2014.

Convention collective de travail n°161 du 27 septembre 2022, conclue au sein du Conseil national du Travail, concernant le droit de demander une forme d'emploi comportant

des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres, rendue obligatoire par l'arrêté-royal du 7 novembre 2022.

Convention collective de travail n°162 du 27 septembre 2022, conclue au sein du Conseil national du Travail, instituant un droit à demander une formule souple de travail, rendue obligatoire par l'arrêté-royal du 7 novembre 2022.

## **TRAVAUX PARLEMENTAIRES**

Projet de loi complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, *Doc., Ch., 2013-2014, n° 3101/1.*

Projet de loi transposant partiellement la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/ UE du Conseil, et réglementant certains autres aspects relatifs aux congés, *Doc., Ch., 2021-2022, n° 2808/1.*

Projet de loi transposant la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne, *Doc., Ch., 2021-2022, n° 2811/1.*

Projet de loi sur la protection des personnes qui signalent des violations au droit de l'Union ou au droit national constatées au sein d'une entité juridique du secteur privé, *Doc., Ch., 2022-2023, n° 2912/001.*

Projet de loi 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, *Doc., Ch., 2022-2023, n° 3021/1.*

## JURISPRUDENCE

### *Jurisprudence internationale*

Cour européenne des droits de l'Homme

Cour eur. D.H. (gde ch.), arrêt *Guja c. Moldavie*, 12 février 2008.

Cour eur. D.H. (gde ch.), arrêt *Heinisch c. Allemagne*, 21 juillet 2011.

Cour eur. D.H. (gde ch.), arrêt *Bucur et Toma c. Roumanie*, 8 janvier 2013.

Cour eur. D.H., arrêt *Gawlik c. Liechtenstein*, 16 février 2021.

Cour eur. D.H. (gde ch.), arrêt *Halet c. Luxembourg*, 14 février 2023.

Cour de justice de l'Union européenne

C.J., arrêt *Johnston c. Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary*, 15 mai 1986, C-222/84, EU:C:1986:206.

C.J., arrêt *Marshall c. Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority*, 2 août 1993, C-271/91, EU:C:1993:335.

C.J., arrêt *Kefalas e.a. c. Elliniko Dimosio*, 12 mai 1998, C-367/96, EU:C:1998:222.

C.J., arrêt *Coote c. Granada Hospitality Ltd*, 22 septembre 1998, C-185/97, EU:C:1998:424.

C.J., arrêt *Dionysios Diamantis c. Elliniko Dimosio*, 23 mars 2000, C-373/97, EU:C:2000:150.

C.J., arrêt *Halifax plc c. Commissioners of Customs & Excise*, 21 février 2006, C-255/02, EU:C:2006:121.

C.J. (gde ch.), arrêt *Unibet (London) Ltd et Unibet (International) Ltd c. Justitiekanslern*, 13 mars 2007, C-432/05, EU:C:2007:163.

C.J., arrêt *Paquay c. Société d'architectes Hoet + Minne SPRL*, 11 octobre 2007, C-460/06, EU:C:2007:601.

C.J., arrêt *Pontin c. T-Comalux SA*, 29 octobre 2009, C-63/08, EU:C:2009:666.

C.J., arrêt *Fuß c. Stadt Halle*, 14 octobre 2010, C-243/09, EU:C:2010:609.

C.J. (gde ch.), arrêt *Associação Sindical dos Juizes Portugueses c. Tribunal de Conyas*, 28 février 2018, C-64/16, EU:C:2018:117.

C.J., arrêt *Egenberger c. Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung eV*, 17 avril 2018, C-414/16, EU:C:2018:257.

C.J., arrêt *Hakelbracht e.a. c. WTG Retail BVBA*, 20 juin 2019, C-404/18, EU:C:2019:523.

C.J. (gde ch.), arrêt *Commission européenne c. République de Pologne*, 24 juin 2019, C-619/18, EU:C:2019:531.

C.J. (gde ch.), arrêt *Commission européenne c. République de Pologne*, 5 novembre 2019, C-192/18, EU:C:2019:924.

C.J., arrêt *FMS, FNZ, SA, SA junior c. Országos Idegenrendészeti Főigazgatóság*, 14 mai 2020, C-924/19 PPU et C- 925/19 PPU, EU:C:2020:367.

### ***Jurisprudence nationale***

Cour de Cassation

Cass., 20 février 2012, R.G. n° S.10.0048.F, *J.T.T.*, p.210.

Cass., 20 janvier 2020, R.G. n° S.190.019.F, *Pas.*, 2020/1, p.159-162.

Cass., 15 juin 2020, R.G. n° S.19.0041.N, disponible sur [www.juportal.be](http://www.juportal.be).

Conseil d'État

C.E., 9 mai 2017, n° 238. 118.

Cours et tribunaux du travail

C.T. Mons, 4 mars 2011, R.G. n° 2010/AM/6, *Chron. D.S.*, 2017, liv. 3, p. 90.

C.T., Bruxelles, 12 juin 2017, *Chr. D.S.*, 2017, p.117.

C.T. Bruxelles, 18 janvier 2018, *J.T.T.*, 2019/15, p. 272-276.

C.T. Liège, div. Liège, 10 septembre 2018, R.G. n°2017/AL/496, disponible sur [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be).

C.T. Bruxelles, 3 octobre 2018, *J.T.T.*, 2019/7, p.97-99.

C.T. Mons, 26 avril 2019, R.G. n°2017/AM/295, disponible sur [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be).

C.T. Bruxelles, 7 octobre 2019, R.G. n° 2017/AB/188, disponible sur [www.juridat.be](http://www.juridat.be).

T. T., Gand, div. Courtrai, 22 décembre 2004, *Chron. D.S.*, 2005, p.485.

T.T. Neufchâteau, 22 juillet 2008, R.G. n°07/33211/A.

T.T., Namur, 28 mars 2011, R.G. n°09/1.480/A, disponible sur [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be).

## Doctrine

- BAUCHAU, O., MERVEILLE, M., « Chronique de jurisprudence sur le cumul des indemnités de fin de contrat (2015-2021) », *Ors.*, 2022, liv.3, p. 9-23.
- BAUWENS, K., « The EU whistleblowing directive », *D.A.O.R.*, 2022, liv. 142, p.36-41.
- BELL, M. et WADDINGTON, L., « Similar, Yet Different: The Work-life Balance Directive and the Expanding Frontiers of EU Non-Discrimination Law », *Common Market Law Review*, 2021, p. 306.
- BOULALE MAIDANE, N., « La nouvelle directive 2019/1937 relative à la protection des 'lanceurs d'alerte' : d'où elle vient, où elle va peut-être », *Chr. D.S.*, 2020, liv. 10, pp. 459-472.
- BOULANGER, C., *Les congés dans les secteurs public et privé au regard du droit européen*, Waterloo, Kluwer, 2013, p.104.
- BRASSEUR, P., « En matière de sécurité, la loi du 3 juillet 1978 est-elle encore pertinente depuis l'entrée en vigueur de la loi sur le bien-être au travail ? », *Le contrat de travail revisité à la lumière du XXI<sup>e</sup> siècle*, L. Dear et E. Plasschaert (dir.), 1<sup>e</sup> éd., Bruxelles, Larcier, 2018, p. 154.
- BRASSEUR, P., « Les obligations liées à la prévention des risques psychosociaux au travail », *Guide social permanent. Tome 5 - Commentaire droit du travail*, G. Van Den Avyle (dir.), Liège, Kluwer, 2023, p. 192-198.
- BUSSCHAERT, G., « Les lanceurs d'alerte sont maintenant protégés en Belgique. Analyse critique et points d'attention pour les praticiens du droit social », *Ors.*, 2023, liv.2, p. 5-24.
- CAPART, R. et ASSAF, C., « Le cumul des indemnités liées aux motifs de licenciement », *J.L.M.B.*, 2023/37, p. 1659-1664.
- CLAEYS & ENGELS (cabinet d'avocats), *Licenciement & Démission*, Liège, Kluwer, 2023, liv.1, p.1-8.
- CLESSE, J. et KÉFER, F., « Examen de jurisprudence (2013-2019) – Contrat de travail », *R.C.J.B.*, 2020/3, p.445-447.
- COTON, F., « Auteur de signalement ou lanceur d'alerte ? Conditions et protections différentes d'un même phénomène », *J.L.M.B.*, 2023/24, p. 1065.
- DAVAGLE, M., « La protection contre le licenciement de certains travailleurs », *Guide juridique de l'entreprise – Traité théorique et pratique*, M. Coipel & P. Wery (dir.), Liège, Kluwer, livre 65.4bis, p.62.
- DANAU, V., « Protection contre le licenciement à la suite du dépôt d'une plainte pour harcèlement moral : une clarification nécessaire », *J.T.T.*, 2020/19, p. 361-366.
- DETIENNE, Q. et SERVAIS, J.-M., *Droit social de l'Union européenne*, 4e éd., Bruxelles, Bruylant, 2021, p. 209.

- DETRAZ, S., « Article 21. - Mesures de protection contre les représailles », *Directive 2019/1937 sur la protection des « lanceurs d'alerte »*, V. Magnier (dir.), 1<sup>e</sup> éd., Bruxelles, Bruylant, 2023, pp. 312-323.
- DE BAERDEMAEKER, R., KOKOT, M., « Relations de travail et discriminations (I) », *Ors.*, 2010, liv.1. p. 1-12.
- DE GOLS, M., « Quel est l'impact de la transposition de la directive work-life balance ? un aperçu », *Indic. Soc.*, 2023, n°3, p. 2-8.
- DE MAERE, J. et DIEU, K., « Le « deal pour l'emploi » un an plus tard : le point sur les dispositions en matières de durée du travail », *J.T.T.*, 2023/27, p. 517.
- DE SADELEER, N., *Manuel de droit institutionnel et de contentieux européen*, 1<sup>e</sup> éd., Bruxelles, Bruylant, 2021, p. 106-107.
- FASTREZ, L., « Le harcèlement au prisme des lois antidiscrimination : étude d'une transposition incomplète », *Le droit contre le harcèlement au travail : les forces, les faiblesses et les enjeux*, S. Gilson et P.Nilles (dir.), Limal, Anthemis, 2023, p.106-110.
- FROMONT, L. et VAN WAEYENBERGE, A., « La protection juridictionnelle effective en Europe ou l'histoire d'une procession d'Echternach », *Cah. dr. Europ.*, 2015/1, p. 113-150.
- FUNCK, H., « La protection en raison du dépôt d'une plainte pour harcèlement », *Chron. D.S.*, 2017, p.81-82.
- GIELEN, A., LENAERTS, H.-F., VANSCHOEBEKE, B., VERSLYPE, J.-Y., WILLEMS, G. et WITTERS, A., *Kroniek Ontslagrecht*, 3<sup>e</sup> éd., Bruxelles, Intersentia, 2016, p. 578-623.
- GOFFAUX CALLEBAUT, G. et MAGNIER, V., « Article 4. - Champ d'application personnel », *Directive 2019/1937 sur la protection des « lanceurs d'alerte »*, V. Magnier (dir.), 1<sup>e</sup> éd., Bruxelles, Bruylant, 2023, p. 111
- HAUMONT, G. et GANTY, S., « Chroniques. Droit de l'égalité et de la non-discrimination », *J.E.D.H.*, 2021/3, p. 290-292.
- JACQMAIN, J., « La loi relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail », *Chr. D.S.*, 2003, p.63.
- JACQMAIN, J., « Chroniques. Égalité de traitement », *J.D.E.*, 2019/9, p. 378-387.
- KAIN, F., « Whistleblowing and labour law: The Whistleblower Directive – development, content and obstacles », *Italian Labour Law e-journal*, 2020, vol. 13, p. 139, disponible sur : <https://doi.org/10.6092/issn.1561-8048/11720>.
- LACHAPELLE, A., « L'encadrement juridique du lancement d'alerte au sein de l'Union européenne. Commentaire de la directive sur les lanceurs d'alerte », *R.D.T.I.*, 2020/1-2, p. 19-50.
- LACHAPELLE, A., « And thus Tax Whistleblowing was born! Comment on the Directive on whistleblowers in Tax Matters », *T.F.R.*, 2020/16, p.815.
- LACHAPELLE, A., *La dénonciation à l'ère des lanceurs d'alerte fiscale*, 1<sup>e</sup> éd., Bruxelles, Larcier, 2021, p.1100-1218.

- LAMBRECHTS, J., « De straf(proces)rechtelijke impact van de Europese klokkenluidersrichtlijn: pleidooi voor een parlementair debat », *R.D.C.-T.B.H.*, 2021/8, p. 980-981.
- LENAERTS, H.-F., THOELLEN, N., VANSCHOEBEKE, B., VERSLYPE, J.-Y., WILLEMS, G. et WITTERS, A., *La rupture du contrat de travail (Chronique de jurisprudence 2016-2020)*, 1<sup>e</sup> éd., Bruxelles, Larcier, 2021, p. 657- 727.
- LHERNOULD, J.-P., « Article 11. - Protection contre les rétorsions / Victimisation », *Directive 2000/78 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail*, E. Dubout (dir.), 1<sup>e</sup> éd., Bruxelles, Bruylant, 2020, p. 277-290.
- MACHIELS, Y., « Klokkenluiders op de werkvloer - omzetting van de Klokkenluidersrichtlijn naar Belgisch recht », *J.T.T.*, 2023/23, p. 436-437.
- MARTORANA, E. et LEFLOT, C., « La C.C.T. n° 161 du C.N.T. : un instrument supplémentaire pour le bien-être au travail », *Indic. Soc.*, 2022, n°19, p. 17.
- MARTORANA, E., « Projet de loi du 16 février 2023 modifiant les lois 'discrimination' et la loi relative au bien-être : quelles sont les nouveautés prévues en faveur du bien-être des travailleurs ? », *Indic. Soc.*, 2023/6, p.13-15.
- MERTENS, R., « Arrêt « Hakelbracht » : droit de la non-discrimination et protection effective contre les mesures de rétorsion émanant de l'employeur », *J.D.E.*, 2019/10, p. 402-404.
- MINÉ, M., *Droit des discriminations dans l'emploi et le travail*, 1<sup>e</sup> éd., Bruxelles, Larcier, 2016, p. 791-796.
- MORSA, M., « Directive européenne (UE) 2019/1158 du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants : vers une meilleure mise en œuvre du principe de l'égalité entre hommes et femmes afin de remédier à la sous-représentation des femmes sur le marché du travail », *Ors.*, 2023, n°3, p.22.
- REYNIERS, K., « Het nieuwe juridische kader inzake psychosociale risico's. Een adequate bescherming tegen hedendaagse professionele risico's ? », *(Te) hoge werkdruk: psychosociaal risico of economische dwangmatigheid?*, A. van Regenmortel et K. Reyniers (dir.), 1<sup>e</sup> éd., Bruxelles, Intersentia, 2015, p. 52-54.
- SCHMITT, M., MOIZARD, N. et FRAPARD, M., « Chroniques. Droit social européen », *J.D.E.*, 2019/6, n°260, p. 266-274.
- SCHMITT, M., MOIZARD, N. et FRAPARD, M., « Chroniques. Droit social européen », *J.D.E.*, 2020/6, p. 286-301.
- SIMON, M., « Harcèlement et protection contre le licenciement : quid des motifs étrangers ? », *J.L.M.B.*, 2018, p. 1854-1857.
- TIMMERMANS, L., *Burn-out en entreprise : aspects juridiques et prévention*, Liège, Kluwer, 2020, p. 71-74.
- VANDERSNICKT, C., « Bespreking van de wet van 7 oktober 2022 houdende gedeeltelijke omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1152 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie », *Ors.*, 2023/5, p. 162-183.

- VERHOEVEN, M., « Hof van Justitie beschermt ruimere groep getuigen van discriminatie », *Juristenkrant*, 11 septembre 2019, p.1.
- VAN EECKHOUTTE, W et NEUPREZ, V., *Compendium Social – Droit du travail (2023-2024)*, Liège, Kluwer, 2023, p.1565-2933.
- VAN LOON, W., « De Europese Klokkenluidersrichtlijn: luidt de klok weldra overal hetzelfde ? », *Ors.*, 2020, liv. 2, p. 63-64.
- WILDEMEERSCH, J., *Contentieux de la légalité des actes de l'Union européenne*, 1<sup>e</sup> éd., Bruxelles, Bruylant, 2019, p. 74.
- ZORBAS, A. et ZORBAS, G., *Risques psychosociaux, harcèlement et violences au travail*, 1<sup>e</sup> éd., Bruxelles, Larcier, 2016, p. 411.

## **Autres sources**

Rapport sur la protection des sources d'information et des lanceurs d'alerte établi par le Rapporteur spécial des Nations Unies sur la promotion et la protection du droit à la liberté d'opinion et d'expression, (Rapp. D. KAYE), A/70/361, 8 septembre 2015.

Recommandation (2014) 7, 30 avril 2014, Protection des donneurs d'alerte, Comité des Ministres du Conseil de l'Europe, p.9.

La liste des procédures d'infraction de la Commission européenne est consultable sur ce site : <https://ec.europa.eu/commission/presscorner/home/FR> : Procédure d'infractions n° 2007/2007 et n° 2015/2012.

Commission d'évaluation de la législation fédérale relative à la lutte contre les discriminations, *Premier rapport d'évaluation*, février 2017, rapport final.

## Sources utilisées mais non citées

- BAILLEUX, A. et RIZCALLAH, C., « Chroniques. Les droits fondamentaux dans l'ordre juridique de l'Union européenne », *J.D.E.*, 2018/9, p. 353-361.
- BLUMANN, C., *Droit institutionnel de l'Union européenne*, 8<sup>e</sup> éd., Paris, LexisNexis, 2023, p. 675.
- DERAEVE, K., « Nouveau régime pour les lanceurs d'alerte en Belgique », *Indic. Soc.*, 2023, liv 4., p. 14-20.
- DEVLOO, K., DEGUELDRE, M., « [La flexibilité structurelle] Flexibilité et volume de travail », *La flexibilité du travail*, O. RIJCKAERT (dir.), Liège, Kluwer, p.39-88.
- LAMBRECHTS, J., « Europese Richtlijn ter bescherming van klokkenluiders. Analyse van een (r)evolutie », *N.J.W.* , 2021, p.46-61.
- MARTORANA, E., « Arrêt de la Cour européenne des droits de l'Homme du 14 février 2023 : protection clarifiée des lanceurs d'alerte », *Indic. Soc.*, 2023, liv.9, p.21-23.
- RIDEAU, J., *Droit institutionnel de l'Union européenne*, 6<sup>e</sup> éd. Paris, *L.G.D.J.*, 2010, p. 991-992.
- VERBRUGGE, F., « Formules souples de travail et CCT n° 162. Quelques applications concrètes », *Ors.* , 2023, p.16-38.
- VAN EECKHOUTTE, W. et NEUPREZ, V., *Compendium social – Droit du travail contenant des annotations fiscales (2022-2023)*, Liège, Kluwer, 2022, p. 1457-1460.
- VAN BRAECKEL, C., « C.C.T. n° 162 : le droit d'un travailleur de demander une formule souple de travail », *Indic. Soc.*, 2022, liv.9, p.10-14.
- VAN OLDENEEL, C., « Protection des lanceurs d'alerte. Nouvelle loi », *Bull. ass.*, 2022, liv. 4, p. 550-552.