

N° D'ORDRE
Rép. :1978

CONTRAT DE TRAVAIL – LICENCIEMENT POUR MOTIF GRAVE (LOI 03/07/1978 ART 35)
– CONDUITE D'UN VÉHICULE EN ETAT D'INTOXICATION ALCOOLIQUE – FAIT DE LA
VIE PRIVEE SANS EFFET DANS LA SPHERE DE LA RELATION DE TRAVAIL –
CLAUDE D'ESSAI – NULLITE D'UN AVENANT PROLONGEANT LA DUREE DE L'ESSAI AU
DELA DU MAXIMUM LEGAL (LOI 03/07/1978 ART 67)
CONSEILLER EN PREVENTION – REGIME DE L'A.R. DU 27/03/1998 – IMPOSSIBILITE DE
RESPECTER LA PROCEDURE DE CONSULTATION PREALABLE DU COMITE EN CAS
DE LICENCIEMENT POUR MOTIF GRAVE (ART 20) – ABSENCE D'ABUS DE DROIT SI
AUCUNE ATTEINTE N'EST PORTEE PAR LE LICENCIEMENT A L'INDEPENDANCE DU
CONSEILLER EN PREVENTION

AH/SC

COUR DU TRAVAIL DE LIEGE

ARRÊT

Audience publique du 21 décembre 2005

R.G. : 33.011/05

5^{ème} Chambre

EN CAUSE :

I. Luc, T.
APPELANT

comparaissant par Maître LECLERCQ substituant Maître P.CRAHAY,
avocat,

CONTRE :

S.A. BERNARD CONSTRUCTION,

INTIMEE
comparaissant par Maître V.COLSON, avocat.

ET ENCORE

R.G.33.014/05

I. Luc, T.
APPELANT

comparaissant par Maître LECLERCQ substituant Maître P.CRAHAY,
avocat,

CONTRE :

S.A. BERNARD CONSTRUCTION,

INTIMEE
comparaissant par Maître V.COLSON, avocat.

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 22 novembre 2005, notamment :

- le jugement rendu entre parties le 15 novembre 2004 par le Tribunal du travail de Huy, 3ème chambre (R.G. :57.753) ainsi que le dossier constitué par cette juridiction;

- la requête de l'appelant, déposée le 24 janvier 2005 au greffe de la Cour de céans et notifiée le 25 janvier 2005 à l'intimée en exécution de l'article 1056, 2°, du Code judiciaire;

- la requête de l'appelant, déposée le 25 janvier 2005 au greffe de la Cour de céans et notifiée le 26 janvier 2005 à l'intimée en exécution de l'article 1056, 2°, du Code judiciaire;

- l'ordonnance rendue par la présente chambre de la Cour sur base de l'article 747§ 2 le 25 mai 2005 fixant date pour l'audience de plaidoiries au 16 novembre 2005,

- les conclusions de l'intimée déposées au greffe de la Cour le 15 septembre 2005,

- les conclusions de l'appelant déposées au greffe de la Cour le 20 octobre 2005,

- le dossier de la partie appelante déposé à l'audience du 16 novembre 2005;

- le dossier de la partie intimée déposé au greffe le 17 novembre 2005, les débats étant clos après le dépôt du dossier au greffe,

Entendu à l'audience du 16 novembre 2005 les conseils des parties en leurs dires et moyens;

°
° °

I.- RECEVABILITÉ DE L'APPEL

Il n'apparaît d'aucune pièce portée à la connaissance de la Cour que le jugement dont appel, prononcé le 15/11/2004, ait fait l'objet d'une signification.

Les requêtes d'appel ont été déposées au greffe de la Cour les 24 et 25 janvier 2005.

Les appels, réguliers en la forme et introduits dans le délai légal, sont recevables.

Il y a lieu de joindre les causes inscrites sous les n° de rôle général 33.011/05 et 33.014/05, s'agissant d'un seul et même appel dirigé contre un seul et même jugement, la seconde requête visant uniquement à réparer une erreur de plume qui figure dans la première laquelle mentionne le jugement dont appel comme étant celui prononcé entre parties par le Tribunal du Travail de HUY mais sans préciser la date de ce prononcé.

II.- LES FAITS

Monsieur Luc I. a été engagé par la S.A. en qualité de conducteur de chantier dans les liens d'un contrat de travail d'employé à durée indéterminée prenant cours le 16/01/2002 selon une convention écrite datée du 08/01/2002.

Lors de la réunion du 29/01/2002 du comité de sécurité et d'hygiène de l'entreprise dirigée par la SA. Monsieur Luc I. a été présenté en qualité de conseiller en prévention à partir du mois de février 2002.

Le 14/01/2003 la S.A. a adressé à Monsieur Luc I. la lettre recommandée suivante :

« Je vous confirme notre entretien de ce mardi 14 janvier 2003 au cours duquel je vous ai signifié la rupture de votre contrat d'emploi pour faute grave.

Il me paraît important de retracer les faits qui m'ont conduit à cette décision.

Le 2 janvier 2003 vers 13h20, vous m'avez appelé pour m'informer que vous aviez eu un accident le 30/12/2002 en soirée avec la voiture de fonction de la société. Vous m'avez dit que la voiture était fortement abîmée mais que ce n'était pas grave car vous étiez entièrement dans votre droit. Je vous ai demandé si vous n'étiez pas blessé et si le constat d'accident avait été fait en bonne et due forme. Vous m'avez répondu que tout était en ordre. Je vous ai alors dit de vous arranger avec le responsable de la logistique dès la rentrée le 6 janvier 2003 pour mettre à votre disposition un véhicule provisoire.

Je n'ai plus entendu parler de cet accident à la rentrée et je ne m'en suis plus préoccupé, pensant que tout était en ordre et sachant que le véhicule provisoire avait été mis à votre disposition.

Le vendredi 10 janvier, je reçois une lettre recommandée de l'ALE à propos de votre accident et qui me signale qu'un poteau tubulaire d'éclairage public a été heurté et endommagé par votre voiture de société et que « selon les premiers éléments de l'enquête, il paraît résulter que votre responsabilité serait engagée ». Selon une première estimation, les dégâts du poteau s'élèveraient à environ 2.000 €.

Fort de notre bon droit et pour répondre à cette lettre, je demande à voir le dossier. Notre courtier Allaert et Williget nous signale alors qu'il y a quand même un problème lié à l'alcool au volant (?!).

Notre courtier nous envoie ce 10/01/2003 à 11h21 la feuille d'audition de la police de Liège (PV n°LI81LA310420/2002) dans lequel je lis que l'accident a eu lieu le 30/12/2002 à 21h35 rue d'Ans et que vous avez été seulement auditionné le lendemain 31/12/2002 à 1h58 et que vous y déclarez que... Malgré le fait que je sois en imprégnation alcoolique, j'estime que si le véhicule adverse était resté sur sa bande de circulation, il n'y aurait pas eu d'accident »...

Vous avez tronqué la vérité en ne remettant pas copie de cette feuille d'audition à notre responsable logistique et en ne m'informant pas complètement des faits.

De plus, en tant que chef de sécurité, je ne puis admettre que vous preniez le volant « en imprégnation alcoolique », votre crédibilité vis-à-vis du personnel et la confiance que j'avais en vous sont totalement réduites à zéro.

C'est pourquoi je vous fais part de ma décision de rompre immédiatement pour faute grave le contrat qui nous liait. En conséquence je vous ai notifié le congé sur -le-champ et sans indemnité, ni préavis. »

Le 06/11/2003 le Tribunal de Police de LIEGE, statuant en cause de Monsieur Luc I. et de l'autre conducteur impliqué dans l'accident de roulage survenu le 30/12/2002 a dit établies les préventions reprochées à l'autre conducteur et relatives à l'origine de l'accident et a dit non établies ces mêmes préventions reprochées à Monsieur Luc I., ne retenant comme établie vis à vis de celui-ci que la prévention d'avoir circulé au volant d'un véhicule alors que l'analyse d'haleine mesure une concentration d'alcool d'au moins 0,35 mg par litre d'air alvéolaire expiré.

Par citation du 27/03/2003, Monsieur Luc I. sollicite la condamnation de la S.A. à lui payer la somme de 10.614,73 € équivalente à 4 mois de rémunération à titre d'indemnité compensatoire de préavis et la somme de 25.000 € à titre de dommages et intérêts pour non respect de la procédure visée à l'article 20 de l'A.R. du 27/03/1998 relative à l'accord préalable à obtenir en vue de l'écartement d'un conseiller en prévention.

III.- LE JUGEMENT DONT APPEL

Le premier juge dit l'action recevable mais non fondée et en déboute Monsieur Luc I.

Le premier juge retient les documents d'entreprise qui insistent sur les normes de sécurité et notamment sur le fait de ne pas absorber d'alcool lorsque l'on conduit pour considérer qu'il est compréhensible que

l'employeur ait considéré la faute comme grave, notamment en regard de la fonction exercée par Monsieur Luc I.

Le premier juge retient le fait que Monsieur Luc I. a effectivement dissimulé à son employeur les circonstances de l'accident quant à son état d'alcoolémie, notamment qu'il était resté au poste de police jusqu'à 2hr42 le 31/12/2002 et qu'il a de même dissimulé cette circonstance au courtier d'assurance de la SA.

Le premier juge estime en conclusion que le licenciement pour motif grave de Monsieur Luc I. est légal et qu'il ne se justifie pas d'examiner l'application des dispositions de l'art 20 de l'AR du 27/03/1998 qui doit être écarté dans la mesure où il entre en conflit avec l'article 35 de la loi du 03/07/1978.

IV.- CRITIQUES ET MOYENS DES PARTIES

Monsieur Luc I. estime que le premier juge n'a pas répondu à ses arguments qui établissaient l'absence de faute grave et le caractère discriminatoire du licenciement, considérant qu'il a été licencié « pour l'exemple » en raison de sa qualité de conseiller en prévention.

Monsieur Luc I. rappelle qu'il faisait valoir que l'accident litigieux est intervenu en dehors de l'exécution du contrat, sans responsabilité de sa part et que l'alcoolémie n'avait joué aucun rôle dans la survenance de l'accident.

Il rappelle qu'il a fait valoir n'avoir jamais été en état d'imprégnation alcoolique au travail, que son bilan de conseiller en prévention était irréprochable et que sa crédibilité ne pouvait être anéantie par le seul fait de cet accident.

Monsieur Luc I. articule qu'il n'a rien caché puisqu'il a faxé au courtier le PV d'audition qui mentionne qu'il était en état d'imprégnation alcoolique. Il estime qu'il n'était pas tenu de communiquer cette information à son employeur.

Enfin il invoque un comportement contradictoire de la S.A. qui quelques jours avant l'accident organisait une fête du personnel au cours de laquelle des boissons alcoolisées furent servies.

Monsieur Luc I. estime qu'un préavis de 4 mois aurait dû lui être notifié et chiffre sur cette base l'indemnité qu'il réclame ; il conteste le fait de s'être encore trouvé en période d'essai au moment de son licenciement.

Monsieur Luc I. reproche à la S.A. de n'avoir pas observé les règles de la procédure préalable à l'écartement d'un conseiller en prévention et ce faisant d'avoir commis un abus de droit.

La S.A. reprend les éléments qui confèrent à son estime le caractère de motif grave au comportement de Monsieur Luc I., d'une part le fait qu'il a dissimulé son état d'intoxication alcoolique à son employeur lors de sa narration de l'accident et d'autre part le fait que, compte tenu de sa fonction de conseiller en prévention et de l'accent tout particulier mis par la S.A. sur la sécurité et spécialement la non consommation d'alcool au volant, la circonstance de l'accident qui se produit alors que Monsieur Luc I. est en état d'imprégnation alcoolique discrédite totalement la politique de l'entreprise.

La S.A. articule que le contrat de travail comportait une clause d'essai dont les effets n'avaient pas pris fin lors du licenciement, en raison d'un avenant au contrat de travail qui a prolongé la durée de l'essai, de sorte que s'il y avait matière à l'octroi d'une indemnité de rupture, celle-ci ne pourrait excéder la valeur de la rémunération de 7 jours.

La S.A. considère que l'écartement du conseiller en prévention devait, à l'époque des faits, être précédé d'un avis du comité de sécurité et d'hygiène et estime que cette procédure d'avis préalable est inapplicable lorsqu'il y a licenciement pour motif grave du travailleur qui exerce la fonction de conseiller en prévention.

La S.A. invoque par ailleurs, se fondant sur l'arrêt prononcé le 05/10/1992 par la Cour de Cassation que dès lors que la procédure d'avis préalable n'avait pas été mise en œuvre pour la désignation du conseiller en prévention, elle n'avait pas non plus à l'être pour son écartement.

La S.A. invoque encore le fait que Monsieur Luc I. ne démontre pas l'existence d'un dommage distinct qui résulterait pour lui de son écartement en tant que conseiller en prévention. Elle conteste le montant réclamé de ce chef par Monsieur Luc I.

V.- DISCUSSION

5.1. Quant au licenciement pour motif grave.

Conformément aux dispositions de l'article 35 de la loi du 03/07/1978 il incombe à la SA qui invoque le motif grave d'établir la réalité de celui-ci qui ne peut consister que dans ce qui a été notifié par lettre recommandée dans les trois jours ouvrables suivant le licenciement.

Les éléments du motif grave tels qu'ils apparaissent des termes de la lettre recommandée de notification du 14/01/2003 sont les suivants :

- Monsieur Luc I. a eu un accident alors qu'il conduisait la voiture de fonction de la société le 31/12/2002 en soirée
- Le 02/01/2003 Monsieur Luc I. a informé l'administrateur délégué de la SA de cet accident sans préciser qu'au moment des faits il était en état d'intoxication alcoolique.
- Monsieur Luc I. n'a pas remis au responsable logistique de la SA son procès-verbal d'audition relatif à cet accident.
- Il ne peut être admis, en sa qualité de chef de sécurité qu'il prenne le volant en état d'intoxication alcoolique.
- Cette qualité et les circonstances de l'accident ruine sa crédibilité vis à vis du personnel et la confiance que peut lui faire son employeur.

Les circonstances de fait sont prouvées à suffisance par les pièces produites et par ailleurs non contredites par Monsieur Luc I.

Conformément à l'article 35 de la loi du 03/07/1978 le juge apprécie le motif grave invoqué et notifié, en regard de la définition du motif grave contenue dans cet article soit une faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre travailleur et employeur.

Deux aspects sont en conséquence à prendre en considération, d'une part un aspect objectif, l'existence d'une faute qui peut être qualifiée de grave, ce qui implique un caractère intrinsèquement significatif de la faute et d'autre part un aspect subjectif, l'impossibilité du maintien d'une collaboration professionnelle, laquelle doit être qualifiée d'immédiate d'une part et de définitive d'autre part, le motif grave exigeant la réunion de ces deux aspects.

Pour réaliser son appréciation du motif grave le juge doit prendre en considération toutes les circonstances invoquées qui sont de nature à attribuer aux faits reprochés la qualification de motif grave.

Le fait de conduire un véhicule en état d'imprégnation alcoolique ou d'intoxication alcoolique, situation différente de l'ivresse puisqu'elle implique uniquement la présence d'alcool dans l'organisme au delà d'un certain seuil, est incontestablement une faute.

En l'espèce il n'est pas contesté que lorsque survient l'accident dans lequel est impliqué Monsieur Luc I. celui-ci se trouve en vacances de sorte que la survenance de cet accident et les circonstances dans lequel il survient relèvent exclusivement de la vie privée de Monsieur Luc I., même si celui-ci conduit un véhicule de fonction appartenant à la société dès lors que contractuellement il s'est vu conférer un usage privé de ce véhicule comme en atteste les feuilles de paies qu'il dépose lesquelles reprennent

cet usage privé du véhicule de société comme un élément de sa rémunération.

Il est incontestable qu'une faute commise dans le cadre de la vie privée peut constituer un motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 03/07/1978 pour autant qu'elle soit susceptible d'avoir un effet à l'intérieur de la sphère contractuelle où se situe la relation entre le travailleur et l'entreprise qui l'emploie.

Il est définitivement jugé que Monsieur Luc I. n'est pas responsable de l'accident survenu le 31/12/2002 lequel ne résulte que de la faute du conducteur circulant en sens inverse ; aucune faute ne peut être retenue à charge de Monsieur Luc I. quant à la survenance de cet accident.

On notera au passage que rien n'indique dans les pièces déposées que Monsieur Luc I. ait été privé de son permis de conduire par l'autorité verbalisante, ce qu'habituellement mentionnent les procès-verbaux dans ce cas.

Dès lors que l'état d'imprégnation alcoolique de Monsieur Luc I. au moment où survient l'accident est sans aucune relation causale avec celui-ci, comme cela résulte du jugement prononcé par le Tribunal de Police, il ne s'imposait pas que Monsieur Luc I. fasse état du fait qu'il avait été contrôlé en état d'imprégnation alcoolique lorsqu'il relatait la survenue de l'accident à l'administrateur de la S.A. le 02/01/2003 vers 13h20.

Il ne peut lui être reproché d'avoir « tronqué la vérité » en ne révélant pas le fait de son état d'imprégnation alcoolique à l'administrateur délégué. L'accident d'une part et la conduite sous influence d'alcool d'autre part sont deux faits totalement distincts et seul l'accident intéresse la sphère de la relation entre Monsieur Luc I. et l'entreprise qui l'emploie : si indépendamment de tout accident Monsieur Luc I. avait, par exemple lors d'un contrôle routier opéré durant ses activités de loisir, été trouvé conduisant sous influence d'alcool, il n'aurait bien évidemment aucune raison ni obligation de signaler ce fait à son employeur.

Il n'est pas établi que le fait de n'avoir pas remis au responsable de la logistique la feuille d'audition dressée par la police relatant l'accident constitue une faute dans le chef de Monsieur Luc I., dès lors qu'il n'est ni prouvé ni offert à preuve que les consignes internes à l'entreprise étaient d'agir de la sorte en cas d'accident de roulage plutôt que d'agir comme l'a fait Monsieur Luc I. en adressant cette feuille d'audition par fax le 31/12/2002 au courtier d'assurance de la S.A. ; à défaut que soient prouvées de telles consignes, la démarche de Monsieur Luc I. apparaît comme logique et cohérente qui consiste à informer la personne qui est spécialement en charge des relations de la société avec son assureur de responsabilité, soit le courtier d'assurance.

En transmettant, dès le lendemain des faits, cette feuille d'audition qui comporte la mention d'un état d'imprégnation alcoolique au moment de la survenance de l'accident, Monsieur Luc I. ne dissimule rien des

circonstances dudit accident, notamment l'état dans lequel il se trouvait ; le fait de ne pas communiquer au courtier la seconde feuille d'audition qui est relative au taux estimé de son intoxication alcoolique ne constitue pas une dissimulation, dès lors que cette information est sans utilité en regard de ce qui intéresse et le courtier et sa cliente la SA, à savoir le détail des circonstances de l'accident.

La circonstance que Monsieur Luc I. exerce au sein de la SA. la fonction de conseiller en prévention n'a pas d'influence en ce qui concerne l'appréciation de la faute qu'il commet en circulant au volant d'un véhicule en état d'imprégnation alcoolique, dès lors que ce fait se situe totalement en dehors de la sphère de la relation de travail et dans des circonstances qui relèvent de la seule vie privée.

Cette faute, qui n'est ni discutable, ni excusable, est la même pour tous et sanctionnée pénalement ; dès lors qu'elle se commet en dehors de la sphère de la relation de travail et sans effet au sein de celle-ci elle n'est par contre pas susceptible d'être sanctionnée au plan contractuel.

Il est incontestable que la S.A. développe une politique de sécurité remarquable au sein de l'entreprise qu'elle exploite, notamment en préconisant l'abstinence d'alcool au travail et ce fait mérite certainement d'être salué ; toutefois si cette circonstance permet de caractériser une faute telle que celle reprochée à Monsieur Luc I. dans l'hypothèse où elle se produirait dans la sphère du vécu professionnel, il n'en va pas de même lorsque la faute en question est commise dans le strict domaine de la vie privée. Les impératifs de sécurité justement développés par la SA. n'ont pas effet, pour les travailleurs qu'elle emploie, 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 dès lors qu'ils sont en dehors de la relation de travail.

La S.A. articule que la crédibilité de Monsieur Luc I. vis-à-vis du personnel est réduite à zéro mais n'en justifie pas. S'il est incontestable que le personnel de l'entreprise devait être au courant de l'accident par la seule vue du véhicule accidenté ou la disparition de celui-ci, rien ne permet de penser que ce même personnel devait être au courant de la circonstance que l'accident était survenu alors que Monsieur Luc I. était en état d'imprégnation alcoolique, sauf bien sûr si l'une des rares personnes informées rendait ce fait public.

Dès lors que ces quelques personnes informées, l'administrateur délégué, le courtier et Monsieur Luc I. lui-même, ainsi que peut-être le responsable de la logistique, respectaient une discrétion de bon aloi, il n'existe aucun motif pour que la crédibilité de Monsieur Luc I. vis-à-vis du personnel soit mise en cause. Cette discrétion se justifiait précisément d'autant plus en l'espèce en raison de l'accent mis tout particulièrement sur la politique de sécurité au sein de l'entreprise afin de ne pas porter atteinte à celle-ci.

La crédibilité de Monsieur Luc I. en regard de la politique de sécurité pratiquée par l'entreprise aurait-elle été mise en cause que la mesure adéquate apparaît à la Cour comme étant alors la mise en œuvre une

procédure d'écartement de Monsieur Luc I. de sa fonction de conseiller en prévention.

La Cour considère en conclusion que la faute reprochée à Monsieur Luc I. telle que notifiée et telle que retenue par la Cour ne peut être qualifiée de faute grave au sens de l'article 35 de la loi du 03/07/1978 ; partant c'est à tort que la SA a licencié Monsieur Luc I. en invoquant un motif grave et elle est dès lors redevable d'une indemnité compensatoire de préavis.

5.2. De l'indemnité compensatoire de préavis

Le contrat intervenu entre parties le 08/01/2002 pour prendre cours le 16/01/2002 comportait une clause d'essai d'une durée de 6 mois. La rémunération déterminée au contrat était de 75.000 BEF par mois soit 1.038.750 BEF par an de sorte que la durée maximale de l'essai autorisée conformément à l'article 67 § 2 de la loi du 03/07/1978 ne pouvait être supérieure à 6 mois, la rémunération brute annuelle étant inférieure à 30.301 € ou 1.222.339 BEF.

Le 26/06/2002 est intervenu un avenant au contrat d'emploi qui comporte la mention suivante :

« Les parties conviennent de renouveler le contrat d'emploi avec clause d'essai pour une période de 6 mois à dater du 15/08/2002 aux mêmes conditions de rémunération. »

Cette disposition de l'avenant qui a pour objet de prolonger la période d'essai est nulle pour violation de l'article 67 § 1^{er} de la loi du 03/07/1978 qui mentionne que la clause d'essai doit être constatée par écrit au plus tard au moment de l'entrée en service du travailleur.

Si l'article 67 § 3 autorise la prolongation de la période d'essai à due concurrence des périodes de suspension du contrat, il n'est pas permis aux parties, même de commune volonté, de prolonger la durée de l'essai au-delà de ce qu'autorise l'article 67 § 2, une telle stipulation étant nulle conformément à l'article 6 de la loi du 03/07/1978 dès lors qu'elle vise à aggraver les obligations du travailleur.

Par ailleurs si une nouvelle période d'essai peut se concevoir lorsqu'un nouveau contrat succède à un précédent, ce qui n'est pas le cas en l'espèce, s'agissant d'un simple avenant, ce n'est qu'à l'expresse condition que des fonctions d'une nature totalement nouvelle exercées par le travailleur justifient de la nécessité de tester ses aptitudes à la dite nouvelle fonction.

Au moment du licenciement de Monsieur Luc I. le 14/01/2003 la période d'essai était incontestablement terminée.

Au moment du licenciement de Monsieur Luc I. sa rémunération était selon les parties de 31.844,18 l'an ; cette rémunération étant supérieure au montant annuel de 25.921 € son préavis, qui devait être d'au moins 3 mois, peut être supérieur à cette durée et fixé par le juge conformément à l'article 82 § 3 de la loi du 31/07/1978.

En l'espèce, compte tenu de la difficulté pour Monsieur Luc I. de retrouver rapidement un emploi adéquat, compte tenu de son âge, 29 ans et 11 mois pour être né le 09/02/1973, et tout particulièrement en l'espèce de sa faible ancienneté qui n'atteint pas même un an, la Cour estime que la durée du préavis devait être de 3 mois ; l'indemnité compensatoire de préavis se chiffre en conséquence à 7.961 €.

5.3. Quant aux dommages et intérêts réclamés a raison du non respect de la procédure d'écartement du conseiller en prévention.

L'article 20 de l'A.R. du 27/03/1998 dispose :

§ 1er. L'employeur désigne les conseillers en préventions ou leurs remplaçants temporaires, les remplace ou les écarte de leur fonction, après accord préalable du Comité.

Lorsqu'il s'agit du conseiller en prévention chargé de la direction d'un service interne composé de différentes sections ainsi que des conseillers en prévention qui l'assistent, l'accord préalable de tous les Comités est requis.

Lorsqu'il s'agit d'un conseiller en prévention qui est occupé dans un service interne qui n'est pas composé de sections, l'accord préalable du Comité est requis.

Lorsqu'il s'agit du conseiller en prévention occupé dans une section, l'accord préalable du Comité compétent pour l'unité technique d'exploitation pour laquelle la section a été créée est requis.

§ 2. Si aucun accord n'est obtenu au sein d'un ou de plusieurs Comités, l'employeur demande l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance.

Ce fonctionnaire entend les parties concernées et tente de concilier les positions de chacun.

En l'absence de conciliation, le fonctionnaire chargé de la surveillance donne un avis qui est notifié à l'employeur par pli recommandé.

L'employeur informe le Comité de l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance dans un délai de trente jours à dater de la notification, avant de prendre la décision.

La notification est présumée être reçue le troisième jour ouvrable à partir de la remise de la lettre à la poste. »

Monsieur Luc I. articule une demande de dommages et intérêts fondée sur le non respect de la procédure d'accord préalable.

La S.A. articule que l'accord préalable dont il est question est un simple avis qui n'a pas de caractère coercitif ; s'il est exact que même s'il n'y a

pas d'accord, sous le régime de l'A.R. du 27/03/1998 l'employeur peut néanmoins prendre la décision d'écarter le conseiller en prévention, encore cela ne le dispense t'il pas de solliciter cet accord, le fait de s'en abstenir constituant une faute dans son chef, faute susceptible d'être sanctionnée.

La S.A. articule par ailleurs que la procédure d'accord préalable qui lui est imposée par l'article 20 précité est inapplicable lorsqu'il y a licenciement pour motif grave du conseiller en prévention, cette procédure étant par nature inapplicable sans violer les dispositions de l'article 35 de la loi du 03/07/1978.

Cette assertion est exacte.

L'article 4 de la loi du 20/12/2002, qui n'était pas en vigueur au moment du licenciement de Monsieur Luc I., précise que les dispositions de la loi qui vise à protéger le conseiller en prévention contre le licenciement ne s'appliquent pas en cas de licenciement pour motif grave.

Le fondement des dispositions de la loi du 20/12/2002 est le même que celui qui préside à la rédaction de l'article 20 de l'A.R. du 27/03/1998 : il s'agit de protéger l'indépendance du conseiller en prévention vis-à-vis de l'employeur. Les dispositions de la loi du 20/12/2002 renforcent cette protection en imposant à l'employeur de communiquer les motifs du licenciement envisagé qui sont susceptibles d'être soumis à la censure de la juridiction du travail, une indemnité spéciale pouvant sanctionner un licenciement qui porte atteinte à l'indépendance du conseiller en prévention.

Sous le régime de l'A.R. du 27/03/1998, bien qu'une disposition semblable à celle de l'article 4 précité n'ait pas été prévue, il est manifestement impossible à l'employeur qui estime devoir licencier pour motif grave un travailleur qui a la qualité de conseiller en prévention de respecter la procédure d'accord préalable et de consultation éventuelle du fonctionnaire chargé de la surveillance dès lors que l'article 35 de la loi du 03/07/1978 lui impose d'opérer le licenciement dans les 3 jours ouvrables à dater du moment où il a connaissance des faits invoqués à titre de motifs grave.

Le conflit de normes existant en l'espèce entre l'article 35 de la loi du 03/07/1978 et l'article 20 de l'A.R. du 27/03/1998 se résout en faveur de l'application de l'article 35 de la loi du 03/07/1978 en application des dispositions de l'article 51 de la loi du 05/12/1968.

L'article 20 de l'A.R. du 27/03/1998 ne peut recevoir application en l'espèce dès lors que le licenciement a été décidé pour motif grave par l'employeur.

Si l'on se réfère à la raison d'être de la disposition de l'article 20 précité on observera en outre qu'il n'apparaît pas en l'espèce que le licenciement ait

été opéré afin de porter atteinte à l'indépendance du conseiller en prévention. Le licenciement dans ce cas ne présente aucun caractère abusif en regard des fonctions de conseiller en prévention de Monsieur Luc I.

Dès lors qu'aucune faute n'a été commise par la S.A. à l'occasion du licenciement de Monsieur Luc I. en regard de la fonction de conseiller en prévention que celui-ci occupait, il n'est pas fondé à obtenir des dommages et intérêts.

VI.- DECISION DE LA COUR

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment son article 24,

LA COUR, après en avoir délibéré et statuant contradictoirement :

Ordonne la jonction des causes inscrites sous les numéros 33.011/05 et 33.014/05 du rôle général,

Déclare l'appel recevable,

Le dit partiellement fondé,

Réforme le jugement dont appel,

Condamne la S.A.BERNARD CONSTRUCTION à payer à Monsieur Luc I. à titre d'indemnité compensatoire de préavis la somme de 7.961 € sous déduction des retenues sociales et fiscales, le solde étant majoré des intérêts au taux légal depuis le 14/01/2003.

Déboute Monsieur Luc I. pour le surplus de sa demande.

Condamne la S.A. BERNARD CONSTRUCTION aux dépens liquidés pour à Monsieur Luc I. à 653,29 €.

Ainsi délibéré et jugé par :

M. Albert HAVENITH, Conseiller faisant fonction de Président,
M.R.DENIS, Conseiller social au titre d'employeur,
M. J.P.BOUILLE, Conseiller social au titre d'employé,

qui ont assisté aux débats de la cause,

et prononcé en langue française à l'audience publique de la **CINQUIEME** Chambre de la Cour du travail de Liège, section de Liège, en l'annexe du Palais de Justice de Liège, rue Saint-Gilles n° 90 c, 2^{ème} étage , le **VINGT ET UN DECEMBRE DEUX MILLE CINQ** , par le même siège,

assisté de Mme Simone COMPERE, Greffier .

Suivi de la signature du siège ci-dessus