



N° d'ordre

### Expédition

Numéro du répertoire <b>2016 /</b>
Date du prononcé <b>22 janvier 2016</b>
Numéro du rôle <b>2015/AL/215</b>
En cause de :  T C/ <b>ART &amp; VOLTIGE SPRL</b>

Délivrée à Pour la partie
le
€
JGR

# Cour du travail de Liège

## Division Liège

Troisième chambre

## Arrêt

\* DROIT DU TRAVAIL - CONSEILLER EN PREVENTION - procédure préalable au licenciement - double notification recommandée des motifs - modalités d'obtention de l'accord préalable des travailleurs dans une entreprise ne comportant pas de comité pour la prévention et la protection au travail et pas de délégation syndicale - motifs étrangers à l'indépendance du conseiller en prévention.

Appel du jugement du 4 mars 2015 de la 1<sup>ère</sup> chambre du tribunal du travail de Liège-division de Verviers (R.G.n°14/41/A).

**EN CAUSE DE :**

**Monsieur T**, ayant fait élection de domicile chez son conseil Maître Hervé DECKERS, dont l'étude est sise à 4020 LIEGE, Square des Conduites d'Eau, 9-10, partie appelante, comparaisant par son conseil précité,

**CONTRE :**

**LA SPRL ART & VOLTIGE**, dont le siège social est établi à 4970 FRANCORCHAMPS, rue Albert Counson, 86A, inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le numéro 0476.182.403, représentée par Madame Fabienne BALHAN, Monsieur Michaël MATHIEU et Monsieur Pierre MATHIEU, gérants de la SPRL, assistés par Maître Pierre HENRY, avocat à 4800 VERVIERS, rue du Palais, 64.

•  
• •

**I. LA RECEVABILITÉ DE L'APPEL.**

Il ne ressort d'aucun des dossiers produits aux débats que le jugement dont appel aurait été signifié, de sorte que l'appel formé par requête déposée au greffe le 2 avril 2015, régulier en la forme, doit être déclaré recevable.

**II. L'OBJET DU LITIGE – EN SYNTHÈSE.**

- 1. Monsieur T** (ci-après: « l'appelant » ou « l'intéressé » ou encore « Monsieur T. ») poursuit la condamnation de son ex-employeur, **la SPRL ART & VOLTIGE** (ci-après: « l'intimée » ou « l'employeur » ou encore « la société A&V ») au paiement de l'indemnité de protection afférente à la fonction de conseiller en prévention qu'il exerçait en son sein, indemnité à laquelle il prétend en raison de l'irrégularité de son licenciement intervenu en date du 18 novembre 2013.

Il soutient, d'une part, que cette décision a été adoptée sans qu'ait été préalablement respectée la procédure consistant, à défaut de comité pour la prévention et la protection au travail et de délégation syndicale dans cette entreprise, à recueillir l'accord des travailleurs selon les formes prévues par la loi du 20 décembre 2002 et son arrêté royal d'exécution du 3 mai 1999, et, d'autre part, qu'il a été mis fin à ses fonctions pour des motifs qui portent atteinte à son indépendance ou qui ne démontrent pas son incompétence à exercer ses missions de conseiller en prévention.

2. La société A&V soutient en revanche avoir parfaitement respecté la procédure légale en informant préalablement par recommandé l'intéressé de son intention de le licencier avec communication des motifs justifiant cette décision et en adressant copie de ce courrier, par la voie recommandée et par courrier simple, à chacun des travailleurs de l'entreprise, lesquels ont confirmé leur adhésion unanime en signant pour accord le double de cette lettre lors d'une visite que la direction a effectuée, avant la notification du licenciement projeté, sur les différents chantiers auxquels ils étaient affectés.

L'intimée fait par ailleurs valoir que les griefs invoqués dans ce courrier, liés aux difficultés relationnelles de l'intéressé avec la clientèle et le personnel, sont étrangers à l'indépendance de la fonction de conseiller en prévention que Monsieur T. occupait en son sein.

3. Les premiers juges ayant confirmé la régularité formelle et le bien-fondé du licenciement de l'intéressé, ce dernier a saisi la cour de l'appel de ce jugement.

Le litige qui oppose les parties porte, d'une part, sur l'étendue et les modalités des obligations d'information préalable devant être respectées par une petite et moyenne entreprise ne disposant ni d'un comité pour la prévention et la protection au travail, ni d'une délégation syndicale, lorsqu'elle entend mettre fin aux fonctions du conseiller en prévention et d'autre part, sur l'appréciation du lien qu'entretiennent les motifs invoqués en l'espèce avec l'exercice indépendant de cette fonction, que garantit la loi du 20 décembre 2002.

### **III. LA CHRONOLOGIE DES FAITS.**

1. La société A&V est une entreprise active dans le créneau très spécialisé de l'exécution de travaux en altitude à l'occasion desquels le vide ou la difficulté d'accès représente un obstacle et où, par voie de conséquence, la sécurité des travailleurs constitue un enjeu primordial.

Elle occupe moins de 50 travailleurs et n'est dès lors pas soumise à l'obligation d'instituer en son sein un comité pour la prévention et la protection au travail. Elle ne comporte pas non plus de délégation syndicale.

2. Monsieur T. a été engagé par cette société dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée à compter du 1<sup>er</sup> mars 2007 en qualité de conseiller technique en travaux acrobatiques et de chargé de consultance.

- 3.** A partir d'une date qui n'a pas été précisée par les parties, il a été investi des fonctions de conseiller en prévention, mission dont il est acquis aux débats qu'il l'accomplissait à mi-temps.
- 4.** Les relations professionnelles paraissent s'être déroulées sans heurt notable jusqu'au 12 février 2012, date à laquelle Monsieur T. adressa un courriel en forme d'appel à l'aide aux gérants de la société A&V.

Il y fait part de son épuisement professionnel, du manque de soutien de son employeur qui lui adresserait des demandes contradictoires, privilégiant tantôt les dispositions techniques, tantôt les dispositions commerciales.

Il y décrit son engagement personnel total dans l'exercice de ses fonctions mais aussi la position inconfortable dans laquelle elle le place vis-à-vis des travailleurs auxquels les impératifs de sécurité l'amènent à faire des remarques qui ont pour conséquence qu'on lui reproche qu'ils ont peur de lui.

Il se plaint d'une surcharge de travail comme conseiller technique, et, depuis quelques temps conseiller en prévention et du manque de temps qui lui est imparti pour suivre des formations.
- 5.** L'intéressé soutient que ses demandes n'ont été suivies d'aucun effet auprès de son employeur.

Ce dernier le conteste en faisant valoir qu'en raison de tensions qui s'étaient manifestées au sein de l'entreprise en lien avec le comportement autoritaire de Monsieur T. engendrant des problèmes relationnels avec le personnel, la direction de l'entreprise avait fait appel, dès 2011, pour résoudre ces problèmes, à un coach en la personne de Madame E. L'intervention de ce coach a été suivie de celle d'un consultant, Monsieur V.M.
- 5.1.** Dans un rapport que celui-ci établira ultérieurement (le 12 décembre 2014) pour rendre compte de sa mission, ce consultant soulignera que le point fort de Monsieur T. est assurément la sécurité, mais qu'en revanche, son point faible est la relation avec autrui.
- 5.2.** Ce que confirme également le coach, Madame E., qui relatera que celui-ci imposait ses diktats de manière peu complaisante, son comportement relationnel engendrant des tensions dans l'entreprise auprès de ses différents collègues, de sa hiérarchie et des clients.

6. De nombreuses attestations – sur le contenu desquelles il sera revenu plus amplement *infra* – émanant tant de collègues que de clients ou d'intervenants externes à l'entreprise abondent en ce sens.

Le jugement dont appel, sans être critiqué par l'appelant sur cet aspect strictement factuel du litige, épingle plusieurs exemples qui se produisirent durant l'année 2012, qui sont extraits du dossier de la société A&V. Sont notamment reprochés à l'intéressé:

- un travail stéréotypé par l'entreprise SOGEBO le 11 avril 2012;
- une réaction inadaptée à l'égard du contremaître d'Electrabel le 10 octobre 2012;
- des propos diffamatoires tenus à l'égard d'un responsable technique d'une société Vertical Works (Monsieur S.), partenaire de l'intimée sur certains chantiers, dont celui d'Electrabel, lesquels feront l'objet d'une plainte auprès de la direction de l'entreprise le 29 octobre 2012;
- l'absence de suivi du dossier de la société AEDIFICA, le 5 décembre 2012, ayant entraîné une plainte de ce client auprès de la société A&V.

7. Les gérants de la société A&V rencontreront ensuite Monsieur T. à plusieurs reprises et auront avec lui plusieurs discussions dont une en date du 10 avril 2013 qui donnera lieu, le lendemain, à un courrier de mise au point par lequel la direction fait part à l'intéressé d'un allègement de ses tâches pour lui permettre de mieux se concentrer sur ses points forts, à savoir l'expertise sécurité et les formations.

Le descriptif des tâches confiées à l'intéressé se décrit comme suit :

« Expertise sécurité

- A la demande du responsable de chantier ;
  - Établit les normes de sécurité technique pour les activités sur chantier de l'entreprise.
  - Vérifie et atteste les installations de sécurité pour les chantiers.
- Établit les plans de sécurité des chantiers à la demande du responsable de chantier ou du commercial.
- Interface avec les organismes de réception d'installations en cas de besoin.
- Sous la responsabilité du conseiller en prévention :
  - Analyse les systèmes de protections individuelles et collectifs nécessaires et propose, le cas échéant, leur acquisition.
  - Gère les EPI et tous les systèmes de sécurité.
  - Établit les instructions d'utilisation du matériel de sécurité.

- Établit et utilise les systèmes de collecte d'incidents sécuritaires ou d'accidents du travail.
- Analyse les causes en cas d'incidents ou d'accidents et propose les mesures afin de diminuer les risques.

### Formation

- Établit les programmes de formation.
- Anime les programmes de formation.
- Forme tout le personnel ouvrier à la sécurité.
- Évalue le niveau de compétence des apprenants (avant la formation et à la fin de la formation).
- Participe à des programmes de formation dans les entreprises.
- Coordonne les formations dispensées par des sous-traitants.
- Fait agréer les programmes de formation.
- Fait le débriefing de la formation vers le commercial.
- Archive les identités et coordonnées des apprenants.
- Produit les attestations de suivi des formations dans le respect des instructions de la Direction.
- Produit pour la Direction les relevés ou statistiques demandés.

Ce courrier conjoint des gérants se concluait par les observations suivantes :

« Au niveau des affaires en cours, nous insistons sur l'importance que tu informes parfaitement Alain qui reprendra en charge les tâches qui ne t'incomberont plus. Dans le même esprit, nous insistons sur l'esprit d'équipe et la nécessaire collaboration entre tous les membres du personnel de notre société.

Grâce à ces aménagements, au temps ainsi libéré, nous espérons que tu auras l'occasion d'élever la qualité de tes prestations ainsi que d'augmenter le nombre de prestations de formation. Nous organiserons régulièrement des entrevues nous permettant d'évaluer ensemble l'évolution de ton travail et des activités qui y sont liées. »

- 8.** Monsieur T. répond à cette lettre de mise au point et de recentrage de ses fonctions sur son expertise sécurité et les formations par un courriel du 18 avril 2013 en reconnaissant ses manquements antérieurs et en faisant part de sa satisfaction de constater que les tâches qui lui avaient été initialement attribuées seront en partie redistribuées vers d'autres collaborateurs. Il souligne que sa position d'intermédiaire, le manque de temps et la diversification des tâches omniprésentes dans cette entreprise en croissance ne lui avaient plus permis de garantir la qualité de travail et la rigueur dont il avait fait preuve par le passé. Il s'étonne toutefois de ne plus remplir la fonction de conseiller en prévention et réitère son engagement à cet effet.

**9.** Il sera ultérieurement soutenu, en cours de procédure judiciaire, que par le courrier du 11 avril 2013, les gérants de la société A&V ont en réalité, dès cette date, déchargé l'intéressé de sa mission de conseiller en prévention.

Ceux-ci le contestent en faisant notamment valoir les éléments suivants :

**9. 1.** Le 26 avril 2013, Monsieur T. participait à une réunion de l'ensemble du personnel de la société où il intervenait sur le thème de la sécurité.

L'organigramme de la société présenté à cette occasion mentionne ses fonctions d'expertise sécurité et de formation.

Il apparaît d'ailleurs au centre d'une photo de l'ensemble des travailleurs exécutant des travaux de voltige, qui a été prise lors de cette réunion.

**9. 2.** Trois semaines à peine après cet échange de correspondances ayant redéfini les contours de sa mission, Monsieur T. signait, en qualité de conseiller en prévention, le plan de sécurité et de santé sous-traitants destiné à l'exécution d'un chantier à Marcinelle.

**9. 3.** Son intervention comme conseiller en prévention est également mentionnée dans une offre émise en août 2013 pour un chantier à Pont de Loup.

**10.** Un nouvel échange de courriels a lieu au tout début du mois de septembre 2013.

**10. 1.** Par un mail du 3 septembre 2013, Monsieur T. attire l'attention de la direction sur une série de points techniques posant des problèmes en lien avec la sécurité du personnel, notamment du fait que la compréhension des impératifs de la sécurité n'est plus suffisante. Il souligne que de nouveaux travailleurs arrivent sur chantier et craint qu'ils soient parachutés chef d'équipe trop rapidement par manque de personnel et de changement des équipes. Il épingle de mauvaises habitudes et des techniques mal assimilées. Il insiste sur la nécessité de formation des travailleurs et des cordistes, sur la formation des chefs d'équipe et se plaint de ce qu'il n'effectue plus aucune visite de chantier dont il ne vit les réalités que par des informations obsolètes et peu fiables. Il suggère donc de pouvoir effectuer des visites de sécurité aux fins de proposer des améliorations concernant les problèmes constatés.

**10. 2.** Les gérants de la société A&V lui répondent point par point par courriel du 4 septembre 2013 en l'invitant à proposer des solutions concrètes pour chacun des problèmes invoqués par exemple, en préparant un résumé du niveau de formation, en proposant des dates et des contenus de formation, en complétant le support écrit de cordistes, que celui-ci décrivait comme rempli d'erreurs. Une réunion est également proposée pour en discuter de vive voix.

**11.** Les plaintes concernant le comportement de l'intéressé vont cependant se multiplier durant les mois de septembre et octobre 2013.

Elles seront énoncées comme suit dans le courrier du 12 novembre 2013 qu'adressera la direction, par la voie recommandée, à l'intéressé lui-même ainsi qu'à l'ensemble des membres du personnel pour notifier son intention de licencier le conseiller en prévention :

- « Le 17 septembre 2013, votre absence de réponse dans un délai raisonnable concernant une demande de renseignements nous a été signalée ;
- le 28 septembre 2013, notre employé commercial, Monsieur D., nous a répercuté de nouvelles attitudes inadéquates tant vis-à-vis de la clientèle que de notre personnel ;
- le 29 septembre 2013, notre magasinier, Monsieur R., nous a décrit et confirmé des fautes relationnelles graves à son égard et à l'égard d'autres membres plus jeunes de notre personnel ;
- le 7 octobre 2013, le représentant de notre fournisseur pour la marque P. a dû constater que vous aviez procédé à une modification de ses produits sans autorisation particulière, ce qui entraînerait qu'en cas d'accident aucun recours ne serait possible envers le fabricant au seul motif d'avoir modifié le produit ;
- le 8 octobre 2013 un client nous a confirmé ne plus faire appel à nos services suite au fait que vous n'aviez pas trouvé de terrain d'entente avec les techniciens de la firme autrichienne mandatée et que tout au contraire, une tension s'était installée dans le chantier, entraînant l'arrêt de la collaboration avant la fin de celui-ci ;
- le 10 octobre 2013, un autre de vos collègues, Monsieur B., chef d'équipe, nous a confirmé les difficultés relationnelles dénoncées ainsi qu'une attitude jugée méprisante de votre part, provoquant des conflits ;
- le 21 octobre 2013, notre secrétaire, Madame A., nous a encore décrit une attitude jugée problématique dans votre chef et déstabilisante pour d'autres membres du personnel. »

**12.** Ce courrier fait suite à une lettre de mise en demeure adressée quelques jours auparavant, le 7 novembre 2013, par l'avocat de l'intéressé, faisant état de ce que la direction aurait, par son courrier précité du 11 avril 2013, fait part de sa décision de l'écartier de sa fonction de conseiller en prévention et aurait ensuite refusé de faire droit à ses prétentions légitimes, notamment par l'e-mail du début du mois de septembre 2013 s'opposant aux diverses recommandations formulées par ce dernier portant sur la gestion de la sécurité des chantiers et la formation des travailleurs.

Il y est également fait mention de ce qu'en date du 29 octobre 2013, Monsieur T. aurait été oralement avisé de la décision de la direction de rompre les relations contractuelles et aurait, depuis lors, été empêché d'exercer encore sa fonction.

**13.** Le contenu de ce courrier sera contesté dès le lendemain par les gérants de la société A&V confirmant que l'intéressé occupait toujours le poste de conseiller en prévention et qu'il était attendu de lui qu'il respecte ses obligations de présence effective au travail mais qu'en raison des difficultés importantes apparues, notamment sur le plan relationnel tant avec la clientèle qu'avec le personnel, difficultés totalement étrangères à son rôle de conseiller en prévention, les parties s'étaient rencontrées à plusieurs reprises pour tenter de trouver ensemble une solution.

**14.** Le courrier recommandé du 12 novembre 2013 notifiant l'intention de l'employeur de rompre le contrat de travail du conseiller en prévention, qui a été adressé à l'intéressé et, en copie, par recommandé et par courrier simple, à l'ensemble des membres du personnel de l'entreprise, énumère la liste des griefs en joignant les pièces les étayant et invite ses destinataires à formuler pour le 22 novembre 2013 au plus tard leur accord préalable éventuel, un refus ou une absence d'avis quant à la résiliation envisagée du contrat.

**15.** Sans attendre l'expiration de ce délai, la direction de l'entreprise notifiait à l'intéressé, le 18 novembre 2013, sa décision de mettre fin à son contrat avec effet immédiat moyennant paiement d'une indemnité compensatoire correspondant un préavis convenable de six mois, étant précisé que cette décision avait obtenu l'adhésion, à l'unanimité, des membres du personnel.

Ce courrier croisait celui qu'adressait le même jour le conseil de l'intéressé à l'employeur maintenant que celui-ci avait été écarté de sa fonction de conseiller en prévention depuis le 11 avril 2013 ou, à tout le moins depuis le 29 octobre 2013, date depuis laquelle il avait été empêché d'exercer ses fonctions.

- 16.** Par lettre du 28 novembre 2013, l'avocat de Monsieur T. contestait tant la régularité que le bien fondé du licenciement.

Il y est soutenu, d'une part, que la justification n'est pas apportée de ce que l'ensemble des membres du personnel aurait marqué leur accord sur cette décision, l'intéressé lui-même ayant en outre fait part de son désaccord sur ce point ; d'autre part, il y est fait état de ce qu'il n'est pas établi que ce licenciement serait lié à des motifs étrangers à l'indépendance du conseiller en prévention étant donné que les faits invoqués sont largement antérieurs à la date de notification de rupture des relations contractuelles et que la plupart des éléments avancés ont été établis pour les seuls besoins de la cause et jamais portés à la connaissance du principal intéressé qui avait fait valoir qu'il ne disposait pas du temps et des moyens suffisants pour lui permettre de mener à bien sa fonction.

En conséquence, l'employeur était sommé de procéder au paiement des indemnités légales : une indemnité compensatoire de préavis équivalente à un préavis convenable de huit mois et l'indemnité de protection correspondant à deux années de rémunération calculée à concurrence d'un mi-temps, postulée à hauteur de la somme de 56.994,43 €.

- 17.** En réponse à ce courrier, le conseil de la société A&V adressait, le 6 décembre 2013, les documents écrits attestant l'accord préalable des travailleurs, sous la forme de 21 annexes constituées par les copies du courrier du 12 novembre 2013 revêtues de la signature de chacun des membres du personnel sous la mention « pour accord ».

Ultérieurement, en cours de procédure, l'ex-employeur de l'intéressé produisit une attestation de chacun des travailleurs établie sur le modèle conforme à l'article 961/1 du Code judiciaire par laquelle il est déclaré que l'employeur s'est présenté, le 14 novembre 2013, sur le chantier ou le lieu de travail de chacun d'entre eux, pour expliquer que « la direction souhaitait licencier Monsieur T., le conseiller en prévention » et leur « a présenté le courrier du 12 novembre 2013 ainsi que ses annexes jointes à la présente attestation ».

Chacun des signataires de ces attestations certifie avoir signé pour accord au moment même, ainsi que les autres membres du personnel présents sur les lieux du travail à cette date.

- 18.** L'intéressé a saisi, par requête du 8 janvier 2014, le tribunal du travail de Liège-division de Verviers de son action en paiement des indemnités légales précitées, majorées d'une demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif à hauteur de la somme de 10.000 €.

**IV. LE JUGEMENT DONT APPEL.**

1. Les premiers juges ont fait partiellement droit à la demande d'indemnité complémentaire de préavis en fixant la hauteur de l'indemnité compensatoire de préavis en fonction d'un préavis convenable de sept mois.

Ce chef de demande n'a pas fait l'objet d'un appel incident.

2. Le jugement dont appel n'a pas fait droit à la demande d'indemnité spéciale de protection du conseiller en prévention et ce, au terme d'une motivation qui peut être synthétisée comme suit.

L'employeur démontre avoir respecté les formalités procédurales de licenciement visées par l'article 5 de la loi du 20 décembre 2002, d'une part, en ayant adressé à Monsieur T. une lettre recommandée notifiant son intention de le licencier et les motifs et preuves la justifiant et, d'autre part, en en réservant copie, par courrier recommandé et par courrier simple, à chacun des travailleurs et en sollicitant leur accord préalable.

Les premiers juges constatent que cette disposition légale n'impose pas que soit jointe à la lettre recommandée adressée aux travailleurs la preuve des motifs invoqués et ne requiert pas davantage leur accord *unanime*. Ils en ont déduit que celui du conseiller en prévention lui-même, fût-il par ailleurs également travailleur à temps partiel au sein de l'entreprise, n'est pas requis.

Ils ont estimé que l'exigence formulée par le conseil de l'intéressé consistant en ce que le courrier recommandé notifiant l'intention de licenciement soit épinglé sur un tableau d'affichage et que l'avis des travailleurs soit émis sur un registre particulier relève d'un formalisme excessif, à la lecture des dispositions légales et réglementaires applicables, alors qu'il ressort des éléments du dossier que le but de la loi a été atteint en l'espèce.

Se penchant ensuite sur l'analyse des motifs invoqués pour justifier le licenciement, les premiers juges ont considéré ceux-ci établis par les documents produits en annexes au courrier de notification de l'intention de rupture, motifs qu'ils considèrent comme étant pour la plupart étrangers non seulement à l'indépendance du conseiller en prévention mais également à sa fonction même, du fait qu'ils ressortent majoritairement de plaintes de personnes étrangères à l'entreprise.

En conclusion, le jugement dont appel a estimé que les difficultés relationnelles évoquées par l'employeur, par ailleurs reconnues par Monsieur T., justifiaient le licenciement de ce conseiller en prévention.

3. L'intéressé se voit également débouté de sa demande d'indemnité du chef de licenciement d'abusif à défaut de preuve d'une faute distincte ayant causé un préjudice distinct de celui réparé par l'indemnité de préavis.

**V. L'APPEL.**

1. Par le dispositif des conclusions d'appel additionnelles et de synthèse de son conseil, l'appelant demande à la cour de réformer ce jugement et de condamner par conséquent l'intimée au paiement de l'indemnité de protection contre le licenciement des conseillers en prévention, à hauteur de la somme de 56.994,43 € dont à déduire les seules cotisations fiscales, ainsi qu'au paiement de la somme de 10.000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, lesdites sommes étant majorées des intérêts à dater de la rupture des relations contractuelles et des dépens, les indemnités de procédure étant liquidées pour chacune d'entre elles à la somme de 3.300 €.
2. Par le dispositif des conclusions additionnelles d'appel de son conseil, l'intimée demande à la cour, à titre principal, de déclarer l'appel recevable mais non fondé et, à titre subsidiaire, de l'autoriser à rapporter la preuve par toutes voies de droit y compris l'enquête, des faits suivants :
  2. 1. « Les travailleurs de l'entreprise ont pris connaissance du courrier du 12 novembre 2013 avant de marquer leur accord – par apposition des termes «pour accord» sur le courrier – quant au licenciement de l'appelant. »
  2. 2. « L'appelant avait un comportement inadapté et des problèmes relationnels (tant envers la clientèle que vis-à-vis de ses collègues et de la direction). »

**VI. LA DÉCISION DE LA COUR.****1. Les dispositions légales et réglementaires applicables.****1. 1. L'obligation de créer un service interne de prévention.**

L'article 33, §1<sup>er</sup>, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail fait obligation, à chaque employeur, de créer un service interne de prévention et de protection au travail et de disposer à cet effet d'au moins un conseiller en prévention, qui assiste l'employeur et les travailleurs lors de l'application des mesures visées aux articles 4 à 32 de cette loi, en ce qu'elles ont trait au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Dans les entreprises de moins de 20 travailleurs, cette fonction peut être occupée par l'employeur.

Cette obligation est sanctionnée pénalement, depuis l'entrée en vigueur, le 1<sup>er</sup> juillet 2011, du Code pénal social, par une sanction de niveau 3.

Il n'est nullement contesté en l'espèce que l'intimée a bien respecté ses obligations en la matière en désignant l'appelant à cette fonction, qu'il exerçait effectivement au sein de l'entreprise, de sorte que la qualification de conseiller en prévention lui est reconnue par l'employeur.

**1. 2. Les dispositions protectrices de la fonction de conseiller en prévention.**

**1. 2. 1.** L'article 3 de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention dispose ce qui suit :

« L'employeur ne peut rompre le contrat du conseiller en prévention, mettre fin à l'occupation statutaire du conseiller en prévention ou l'écarter de sa fonction que pour des motifs qui sont étrangers à son indépendance *ou* pour des motifs qui démontrent qu'il est incompetent à exercer ses missions *et* pour autant que les procédures visées par la présente loi soient respectées. »

**1. 2.** L'article 5 de cette même loi détermine comme suit la procédure préalable au licenciement du conseiller en prévention :

« L'employeur qui envisage de rompre le contrat d'un conseiller en prévention est tenu, simultanément :

1° de communiquer au conseiller en prévention concerné, par lettre recommandée, les motifs pour lesquels il veut mettre fin au contrat ainsi que la preuve de ces motifs ;

2° de demander par lettre recommandée aux membres du comité ou des comités dont l'accord préalable sur la désignation doit être demandé, leur accord préalable quant à la résiliation du contrat et de leur communiquer une copie de la lettre qui a été envoyée au conseiller en prévention concerné. »

**1. 3.** Le législateur a entendu étendre cette protection aux conseillers en prévention désignés au sein d'entreprises dans lesquelles il n'existe, comme c'est le cas dans le présent litige, pas de comité pour la prévention et la protection au travail ou de délégation syndicale.

**1. 3. 1.** L'article 53 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dispose que, dans ces entreprises, « les travailleurs mêmes participent directement au traitement des questions relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail » et délègue au Roi le pouvoir de fixer les modalités de cette participation par le biais d'un arrêté délibéré en Conseil des Ministres.

**1. 3. 2.** Le Roi a fait usage de ces pouvoirs par arrêté royal du 3 mai 1999 relatif aux missions et au fonctionnement des comités pour la prévention et la protection au travail, dont l'article 1<sup>er</sup> a été modifié par un arrêté royal du 10 août 2001 destiné à transposer les dispositions de la directive 89/391/CEE concernant la mise en œuvre des mesures visant à promouvoir la sécurité et la santé des travailleurs.<sup>1</sup>

1

La Commission européenne avait en effet considéré que l'article 53 de la loi du 4 août 1996 constituait une transposition insuffisante de la directive précitée du fait que l'arrêté d'exécution fixant les modalités de cette participation directe n'avait pas encore été établi.

**1. 4.** Cet arrêté royal du 10 août 2001 complète l'article 1<sup>er</sup> de celui du 3 mai 1999 par un alinéa qui précise que « pour l'application de la section *Vbis* on entend par participation directe : la participation directe des travailleurs eux-mêmes, conformément aux dispositions de l'article 53 de la loi. »

**1. 5.** Ces modalités de participation directe des travailleurs sont précisées comme suit aux articles 31*bis* à *quater* dudit arrêté royal, qui distinguent diverses hypothèses envisagées ci-après (points 1.5.1. à 1.5.3.) :

**1. 5. 1.** Au sujet tout d'abord de « toute question touchant au bien-être des travailleurs » :

« L'employeur consulte lui-même directement ses travailleurs sur *toute question* touchant au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail pour laquelle la participation directe de ceux-ci est requise. » (article 31 bis, §1<sup>er</sup>).

« *Sans préjudice des dispositions de l'article 20<sup>2</sup>*, l'employeur, dans le cadre de la participation directe des travailleurs visés au §1<sup>er</sup>, met à la disposition de ses travailleurs les moyens suivants :

- 1° un registre dans lesquels les travailleurs peuvent inscrire, en toute discrétion, leurs propositions, remarques ou avis ;
- 2° un panneau sur lequel peuvent être affichés des avis *ou autre moyen de communication approprié* permettant de joindre tous les travailleurs, tel que le courrier électronique. Ces moyens se trouvent en permanence en un endroit facilement accessible pour les travailleurs.

Toutes les informations et avis prévus dans le présent article sont donnés par le moyen de communication visée à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 2°. (...) » (article 31 bis, § 2)

L'article 20 de l'arrêté royal du 3 mai 1999 dispose que « dans le cadre de son obligation d'information, [l'employeur] met également à la disposition du comité un panneau d'affichage ou *un autre moyen de communication adapté permettant d'atteindre tous les travailleurs.* »

C'est sur le champ d'application et la portée de ces dispositions réglementaires que se cristallise le débat entre parties relatif à la régularité de la procédure préalable au licenciement de l'appelant dont le conseil soutient que l'accord préalable des travailleurs sur le principe de son licenciement aurait dû, pour être valablement rapporté, être impérativement consigné dans le registre visé par l'article 31*bis*, § 1<sup>er</sup>, 1°, ce que conteste l'intimée.

<sup>2</sup> les passages mis ici et infra en exergue en lettres italiques le sont par la cour.

**1. 5. 2.** Concernant cette fois les propositions qui sont émises par l'employeur après consultation de son service interne conformément à l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail.

L'article 31*bis*, § 3, de l'arrêté royal du 3 mai 1999 tel que modifié par celui du 10 août 2001 dispose qu'« après consultation de son service interne ou externe conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail, l'employeur communique aux travailleurs sa proposition en même temps que l'avis du service consulté. » Est prévu par cette disposition réglementaire un double délai de 15 jours permettant aux travailleurs d'inscrire les remarques ou avis dans le registre et au service externe ou interne de prévention de les communiquer à l'employeur en respectant leur anonymat, l'absence de remarques ou avis de la part des travailleurs équivalant à un accord avec une proposition de l'employeur en lien avec une des questions visées par le bien-être et la sécurité au travail, *auxquelles s'applique l'arrêté royal précité.*

**1. 5. 3.** Un dispositif analogue est prévu par l'article 31*ter*, § 1<sup>er</sup> et 2, concernant les remarques, propositions ou avis des travailleurs, l'article 31*quater* précisant que « les travailleurs qui formulent, en application de la présente section, des propositions, des remarques ou des avis, ne peuvent en subir un préjudice. »

**2. L'interprétation de la portée de ces dispositions légales et réglementaires.**

**2. 1.** Trouvent à s'appliquer au présent litige l'article 5 de la loi du 20 décembre 2002 et l'article 31*bis*, §§ 1 et 2, de l'arrêté royal du 3 mai 1999 en ce que ses deux premiers paragraphes visent, de manière générale, « toute question » touchant au bien-être des travailleurs. En revanche, le §3 de cette disposition réglementaire concerne quant à lui les questions spécifiques liées aux impératifs de bien-être et de sécurité au travail visées par l'arrêté royal du 27 mars 1998 et est donc étranger à la question de la procédure préalable au licenciement du conseiller en prévention, laquelle constitue assurément une garantie fondamentale de l'exercice indépendant de sa fonction.

**2. 2.** Selon l'exposé des motifs de la loi<sup>3</sup>, cet objectif de protection a été considéré comme essentiel : « afin de pouvoir exercer cette fonction de façon optimale, le conseiller en prévention ne doit pas uniquement disposer d'une formation adaptée, il doit également jouir d'une protection juridique adaptée. »

**2. 2. 1.** Le but du projet de loi est, dès lors, « de veiller à ce que ce conseiller en prévention dispose, effectivement, de la protection juridique nécessaire qui lui permettra de travailler de manière indépendante et efficace. »

<sup>3</sup> Doc.Parl. Chambre, 2001-2002, DOC 50 2032/001 et 2033/001, page 6.

**2. 2. 2.** Commentant la disposition légale de l'article 5 de la loi du 20 décembre 2002 alors en projet, lors de sa discussion à la Chambre le 24 septembre 2002, l'exposé des motifs souligne ce qui suit :

« Cet article prévoit l'obligation pour l'employeur de communiquer au conseiller en prévention concerné les motifs pour lesquels il est mis fin au contrat et la preuve de ces motifs. En même temps, l'employeur est tenu de demander l'accord préalable sur le fait de mettre fin au contrat aux membres du comité ou des comités auxquels l'accord sur la désignation doit être demandé. (...) »

**2. 3.** Il se déduit de l'article 31bis, §1<sup>er</sup>, de l'arrêté royal du 3 mai 1999 tel que modifié par celui du 10 août 2001 que, dans les entreprises ne comportant pas de comité pour la prévention et la protection au travail ou pas de délégation syndicale, l'employeur a l'obligation de consulter directement les travailleurs pour la désignation, l'écartement, et le remplacement du conseiller en prévention du service interne, ces décisions relevant à n'en point douter d'une question touchant au bien-être des travailleurs.

**2. 4.** C'est à juste titre que le conseil de l'appelant souligne le caractère d'ordre public de ces dispositions légales et réglementaires en rappelant d'autres extraits des travaux parlementaires consacrés à l'élaboration de la loi du 20 décembre 2002, lesquels soulignent que ladite loi « offre la garantie au conseiller en prévention d'exercer sa mission de manière indépendante » et que le législateur a souhaité que « le conseiller, qui risque de subir des pressions, voire des représailles, soit protégé comme le sont jusqu'à présent les médecins du travail. » L'appelant en déduit très logiquement que ces dispositions sont de stricte interprétation et rappelle à ce propos l'opinion doctrinale du Professeur Vannes qui écrit ce qui suit :

« La distinction entre les lois impératives qui protègent des intérêts privés et les lois impératives d'ordre public qui protègent des intérêts généraux est essentielle en raison des effets et des sanctions différentes que l'une et l'autre produisent. La caractéristique essentielle de la disposition d'ordre public est celle de son caractère contraignant. De stricte interprétation, il ne peut y être dérogé, même dans un sens plus favorable aux intéressés. Elle s'impose de manière absolue et son interprétation est restrictive. La violation d'une disposition d'ordre public donne lieu à une nullité absolue, ce qui signifie que sa violation doit être soulevée d'office par le juge et que la partie protégée ne peut renoncer à l'invoquer, elle se prescrit par 30 ans. »<sup>4</sup>

Le conseil de l'appelant cite à ce propos un arrêt rendu le 23 novembre 2012 par la présente chambre de notre cour, de même que plusieurs jugements des tribunaux du travail de Bruxelles et Charleroi.<sup>5</sup>

<sup>4</sup> V. VANNES, « Le conseil d'entreprise au comité de sécurité d'hygiène conventionnelle – protection des travailleurs – ordre public » JTT, 1995, 488)

<sup>5</sup> C.trav.Liège, 23 novembre 2012, 6<sup>ème</sup> chambre R.G.n° 2012/AL/22, juridat ; trib. trav. Bruxelles, 31 janvier 2013, R.G.n° 11/10.297/A, terralaboris.be ; trib. trav. Charleroi, 5<sup>ème</sup> chambre, 28 avril 2006, Ch.Dr.soc., 2007, 310 ; trib. trav. Charleroi, section Binche, 26 septembre 2006, Ch.Dr.soc., 2007, 313.

**3. L'application au présent litige de ces dispositions légales et réglementaires édictant la procédure préalable au licenciement du conseiller en prévention.**

**3. 1.** Le conseil de l'appelant plaide qu'avant même qu'ait été mise en œuvre cette procédure par les courriers du 12 novembre 2013, Monsieur T. avait déjà, dans les faits, été écarté de ses fonctions de conseiller en prévention, si ce n'est à partir du 11 avril 2013, à tout le moins dès le 29 octobre 2013, et ce, sans qu'aucune des formalités procédurales dont question ci-dessus eût été respectée.

Cet écartement allégué des fonctions de l'intéressé n'est pas démontré par les éléments objectifs du dossier.

**3. 1. 1.** En effet, s'agissant de la redéfinition du descriptif de fonctions dessiné par le courrier du 11 avril 2013, il ressort des correspondances antérieures et de la réponse que donnera à ce courrier Monsieur T. lui-même dans son courriel du 18 avril 2013, que ce réaménagement de l'étendue de ses tâches correspondait bien à son vœu de pouvoir disposer de plus de temps pour se consacrer à ses missions de formation et de sécurité. Celles qui sont décrites dans l'énumération des tâches qui lui sont confiées correspondent par ailleurs toutes à celles qui doivent être confiées à un conseiller en prévention et que vise l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au Service interne pour la Prévention et la Protection au Travail.

La circonstance que la formulation quelque peu maladroite dans ce document selon laquelle certaines tâches de l'expertise sécurité sont confiées à l'intéressé "sous la responsabilité du conseiller en prévention" ne permet pas, comme le souligne à juste titre le jugement dont appel, d'en inférer que l'intéressé aurait été écarté de ses fonctions au profit d'un autre conseiller en prévention qui aurait été désigné en ses lieu et place.

Le fait que Monsieur T. ait, peu de temps après, signé des documents sous la mention de sa qualité de conseiller en prévention et ait participé, en cette qualité, à une réunion de l'ensemble du personnel consacrée aux questions de sécurité quinze jours à peine après cet échange de courriers des 11 et 18 avril 2013 vient en effet confirmer qu'il a bien poursuivi l'exercice de ses fonctions.

C'est d'ailleurs encore en cette qualité qu'il a adressé, le 3 septembre 2013, une série de suggestions à son employeur, destinées à promouvoir et améliorer la sécurité des travailleurs au sein de l'entreprise.

**3. 1. 2.** Il ne démontre pas davantage avoir été empêché d'exercer ses fonctions à compter du 29 octobre 2013, aucune preuve de ses affirmations à cet égard n'étant produite aux débats, l'employeur ayant au contraire insisté pour qu'il continue à respecter ses obligations de présence effective dans l'entreprise.

**3. 2.** Le conseil de l'appelant soutient ensuite qu'en ne communiquant pas aux travailleurs, par son envoi recommandé du 12 novembre 2013, *la preuve des motifs invoqués* pour justifier son intention de licenciement du conseiller en prévention et en ne les invitant pas à faire part, *dans le registre visé par l'article 31bis, §1<sup>er</sup>, 1° et 2°, de l'arrêté royal précité du 3 mai 1999 modifié par celui du 10 août 2010*, de leur accord, de leur refus, ou de leur absence d'avis par rapport à cette proposition, l'intimée n'a pas satisfait aux strictes conditions posées par la procédure préalable au licenciement édictée aux fins de protéger l'exercice de cette fonction et n'a pas rapporté la preuve de ce que sa décision avait recueilli l'accord de tous les travailleurs avant qu'elle soit mise à exécution, par le courrier du 18 novembre 2013.

Il est plaidé qu'en rencontrant individuellement les travailleurs sur leur lieu de travail, comme il soutient l'avoir fait pour les informer des motifs justifiant son intention de licencier le conseiller en prévention, l'employeur a contourné les dispositions réglementaires applicables précitées permettant, seules, d'assurer la discrétion et l'anonymat des travailleurs appelés à marquer leur accord sur cette décision.

Il est enfin invoqué que l'employeur reste en défaut de rapporter la preuve, par les documents qu'il produit aux débats, de ce que l'accord dont il se prévaut dans le chef de tous les travailleurs de l'entreprise a été recueilli par ses soins avant qu'il ne procède, le 18 novembre 2013, à la notification de la rupture du contrat à l'intéressé. Le conseil de l'appelant relève à ce sujet que les envois recommandés adressés à 9 des travailleurs n'ont été réceptionnés par ces derniers qu'après qu'il ait été procédé au licenciement.

Il est ajouté que les travailleurs de l'entreprise n'ont pu valablement donner leur accord sur le licenciement de l'intéressé sans avoir été mis en possession des preuves des motifs le justifiant, lesquelles leur ont été adressées par la voie recommandée, mais ne leur sont parvenues, pour la plupart d'entre eux, qu'après que la décision de licenciement eut été notifiée à l'intéressé.

De surcroît, à cette date, Monsieur T., également travailleur de l'entreprise, n'avait pas encore donné sa réponse au courrier recommandé qu'il avait reçu, de sorte que, contrairement à ce qu'elle prétend, l'intimée ne peut se prévaloir de l'accord unanime de son personnel.

**3. 3.** Le conseil de l'appelant déduit de l'ensemble de ces circonstances que le formalisme procédural d'ordre public prescrit par les dispositions légales et réglementaires précitées n'a pas été respecté et que les attestations produites en cours d'instance destinées à tenter d'établir l'antériorité de l'accord des travailleurs par rapport à la notification de la décision de licenciement ne peuvent pallier cette irrégularité.

**3. 4.** La cour ne peut suivre l'argumentation de l'appelant sur ce point et ce, pour les motifs suivants.

Si ces dispositions légales et réglementaires revêtent incontestablement un caractère d'ordre public, celui-ci ne s'attache qu'aux formes et conditions qu'elles prescrivent expressément.

**3. 4. 1.** Or, la double obligation d'information préalable des intentions de licenciement d'un conseiller en prévention se limite aux seules obligations spécifiquement visées par l'article 5 de la loi du 20 décembre 2002, lu, dans le cas d'une entreprise n'ayant pas institué de comité pour la prévention et la protection au travail et ne comportant pas de délégation syndicale, en combinaison avec l'article 31bis, §1<sup>er</sup>, 1° et 2°, de l'arrêté royal du 3 mai 1999 destiné à garantir la participation des travailleurs eux-mêmes dans ce processus de décision.

Il s'agit concrètement :

**3. 4. 1. 1.** D'une part, de l'obligation, pour l'employeur, d'adresser au conseiller en prévention concerné, par la voie recommandée, une lettre lui communiquant *les motifs* pour lesquels il veut mettre fin au contrat *ainsi que la preuve de ces motifs*. (voir l'article 5, 1°, de la loi du 20 décembre 2002).

Il n'est ni contestable, ni contesté, que cette obligation a bien été respectée.

**3. 4. 1. 2.** D'autre part, de l'obligation, pour l'employeur, d'adresser à chacun des travailleurs de l'entreprise, par la voie recommandée, une copie de la lettre qui a été envoyée au conseiller en prévention concerné et leur demandant leur accord préalable quant à la résiliation du contrat (voir l'article 5, 2°, de la loi du 20 décembre 2002 lu en concordance avec l'article 53 de la loi du 4 août 1996 et l'article 31bis, §1<sup>er</sup> de l'arrêté royal du 3 mai 1999).

On observera ici que ces dispositions n'imposent nullement, contrairement à à l'obligation inscrite à l'article 5, 1°, de la loi du 20 décembre 2002, que cette communication soit, en outre, assortie de la preuve des motifs invoqués.

Dès lors, en soutenant que la lettre recommandée adressée par l'intimée aux travailleurs devait également, comme celle adressée au conseiller en prévention, comporter les annexes contenant les preuves des motifs invoqués à son encontre, l'appelant ajoute à la loi une condition qu'elle n'impose pas.

Le jugement dont appel doit par conséquent être confirmé sur ce point, lorsqu'il souligne, en page 4, *in medio*, que la communication, aux travailleurs de l'entreprise, de la preuve des motifs n'est pas requise par la loi.

**3. 4. 2.** En ce qui concerne cette fois le canal par le truchement duquel les travailleurs doivent donner leur accord, l'arrêt du 23 novembre 2012 de notre cour qu'invoque le conseil de l'appelant a été prononcé dans un contexte fondamentalement différent tenant à la circonstance que, dans le cas d'espèce alors soumis à notre appréciation, l'employeur contestait la qualité même de conseiller en prévention au travailleur concerné, du fait qu'il n'avait pas été désigné à cette fonction dans les formes légales prescrites, et avait procédé à son licenciement sans même avoir veillé au préalable à l'envoi des lettres recommandées visées par l'article 5 de la loi du 20 décembre 2002.

Or, si la consultation des travailleurs par voie d'affichage et le recueil de l'accord des travailleurs par le truchement du registre visé par l'article 31bis, §1<sup>er</sup>, 1° et 2°, de l'arrêté royal du 3 mai 1999 constitue *l'un* des moyens consacrés par le législateur pour assurer la participation directe des travailleurs sur toute question concernant leur bien-être au travail et donc sur celle concernant le projet de licenciement du conseiller en prévention, il n'est assurément pas le seul auquel l'employeur peut avoir recours à cet effet, puisque le législateur a expressément réservé, par la mention «*Sans préjudice des dispositions de l'article 20*» inscrite à l'entame de cette disposition réglementaire, la possibilité d'atteindre cet objectif par «*un autre moyen de communication adapté permettant d'atteindre tous les travailleurs.*»

Dans une étude consacrée à la protection du conseiller en prévention, L. ELIAERTS<sup>6</sup>, étudiant la première phase de la procédure de licenciement de ces travailleurs protégés, confirme tout à la fois le caractère d'ordre public de celle-ci et la possibilité, sous certaines conditions, de recourir à des formes équivalentes pour autant qu'elles atteignent le but poursuivi par la loi :

**3. 4. 2. 1.** « Les deux notifications doivent intervenir par lettre recommandée.

Quoiqu'aucune nullité explicite ne soit prévue, il doit être considéré que pour autant que la protection légale du conseiller en prévention touche à l'ordre public ou soit à tout le moins impérative, une dérogation à celle-ci consistant en ce que la notification soit effectuée par un autre biais que la lettre recommandée est sanctionnée par une nullité absolue, ou relative, sans que celle-ci ait été expressément prévue par la loi.

En outre, l'indemnité spéciale de protection est due au conseiller en prévention lorsque l'employeur ne respecte pas les procédures prévues par la loi, procédure dont la notification par lettre recommandée peut être considérée comme en faisant partie intégrante. »

---

<sup>6</sup> L.ELIAERTS, « De bescherming van de preventieadviseur », Ch.Dr.soc., 2004, n° 47, p. 185, selon la traduction libre qu'en fait la cour.

- 3. 4. 2. 2.** « En revanche, poursuit l'auteur précité, il peut être argumenté qu'il n'y a pas de place pour une nullité ou une quelconque autre sanction, lorsque l'objectif légal est atteint, par exemple par le fait que l'employeur a effectué la notification aux membres individuels du comité par la délivrance d'une lettre, dont ceux-ci ont signé le double pour réception. »
- 3. 4. 3.** En l'espèce, force est de constater que l'employeur a, quant à lui, bien procédé, préalablement au licenciement, aux deux envois recommandés prescrits par l'article 5 de la loi du 20 décembre 2002 et a donc rempli cette double obligation d'information.
- Il a, en outre, assorti l'exécution de cette formalité légale par un envoi par pli simple de la lettre de notification des motifs de rupture du conseiller en prévention, qu'il a adressé à chacun des travailleurs de l'entreprise.
- Il doit être observé ici que ce dispositif légal, que complète l'article 31*bis* de l'arrêté royal du 3 mai 1999 pour en assurer l'application dans les entreprises où s'applique la participation directe des travailleurs en l'absence de comité pour la prévention et la protection au travail ou de délégation syndicale, ne précise pas sous quelle forme, dans quel délai, avec quel quorum et quel pourcentage de voix l'accord des travailleurs doit être obtenu, étant seulement exigé que cet accord soit obtenu préalablement au licenciement.
- La doctrine est d'avis, mais pour ce qui est de la consultation du comité pour la prévention et la protection au travail, que l'accord que celui-ci est amené à donner doit, en principe, être émis de façon unanime<sup>7</sup>, étant précisé que, conformément à l'article 31, 8°, de l'arrêté royal précité du 3 mai 1999, le règlement d'ordre intérieur peut prévoir les modalités concernant le quorum de présence exigé afin de pouvoir se réunir valablement ainsi que les modes de constatation qu'un accord a été obtenu.<sup>8</sup>
- 3. 4. 4.** Rien de tel n'est toutefois prévu en ce qui concerne les modalités de participation directe des travailleurs appelés à donner leur consentement sur la proposition de licenciement du conseiller en prévention de l'entreprise.
- 3. 4. 4. 1.** Il ne peut dès lors être fait grief à l'intimée d'avoir recueilli l'accord de chacun des travailleurs salariés de l'entreprise, dûment informés par la voie recommandée, mais également par pli simple, en effectuant une démarche individuelle auprès d'eux, sur leurs lieux respectifs de travail, pour leur demander de mentionner leur accord, leur refus ou leur absence d'avis au pied de la copie dudit envoi. Aucune des dispositions précitées n'impose que leur accord soit recueilli par le biais d'un scrutin secret.

<sup>7</sup> P.BRASSEUR, "Tous les conseillers en prévention enfin protégés!", Orientations, n°12, décembre 2013, page 16

<sup>8</sup> O.VAN ACHTER, Manuel pour le conseiller en prévention, Kluwer, 1.D/58, cité en note 3 de la page 16 de l'étude précitée de P.BRASSEUR.

**3.4.4.2.** L'intimée fait à juste titre observer à ce propos que les travailleurs de l'entreprise résident pour la plupart à une grande distance du siège social de l'entreprise où ils ne se rendent dès lors que de façon occasionnelle, de sorte que le fait d'assurer, outre par la voie des recommandés prévus par l'article 5 de la loi du 20 décembre 2002, la communication de l'information des motifs de licenciement du conseiller en prévention en se rendant personnellement sur les chantiers où ils étaient effectivement occupés constituait, pour ce type d'entreprise, le moyen le plus approprié de garantir la participation directe de l'ensemble des travailleurs à ce processus décisionnel.

Ce procédé constitue, dans le contexte spécifique de cette petite et moyenne entreprise, un moyen de communication adapté permettant d'atteindre tous les travailleurs au sens de l'article 20 de l'arrêté royal du 3 mai 1999.

La circonstance que l'intimée a complété cet envoi par une démarche consistant à rencontrer les travailleurs sur leurs lieux de travail respectifs le 14 novembre pour donner oralement l'information préalable requise par la loi n'a pu que contribuer à rencontrer l'objectif poursuivi par le législateur.

A cet égard, les modalités qu'entend faire prévaloir l'appelant lorsqu'il soutient que cet accord individuel des travailleurs ne pouvait se faire que par la confirmation donnée par chacun d'entre eux dans le registre prévu par l'article 31bis, 1°, de l'arrêté royal du 3 mai 1999 ne garantissent pas mieux que le procédé auquel a eu recours l'intimée la date certaine qui pourrait être attachée à cette mention, dès lors que cette disposition réglementaire ne prescrit nullement que ce registre doit être daté et ne prévoit aucun mode de certification de la date à laquelle y sont apposées les avis, remarques, suggestions et propositions des travailleurs.

Par ailleurs, le fait, pour les travailleurs de confirmer leur accord, leur rejet ou leur absence d'avis sur la proposition de licenciement par un écrit apposé dans ce registre ne protège pas davantage leur anonymat – garantie sur laquelle insiste le conseil de l'appelant en plaidoiries – puisque par définition cet accord doit être nominatif et signé pour que l'on puisse vérifier si les travailleurs ont, ou non, marqué leur adhésion à la question qui leur était posée.

**3.4.4.3.** L'article 5 de la loi du 20 décembre 2002 impose *la notification* par la voie recommandée de l'information à donner aux travailleurs.

**3.4.4.3.1.** Cette disposition ne fait pas dépendre en revanche la régularité de la procédure de la preuve de la *réception* dudit envoi par les travailleurs, ce qui soumettrait la bonne exécution de l'obligation d'information pesant sur l'employeur à un aléa qu'il ne maîtrise pas, du fait que certains travailleurs sont susceptibles de ne pas retirer l'envoi qui leur est destiné.

**3.4.4.3.2.** L'appelant fait valoir à ce sujet, pour contester l'accord donné à son licenciement par Madame M.-P.A., faisant partie du personnel de secrétariat, un courriel que celle-ci lui adressera plusieurs mois plus tard, le 26 mars 2014, en soutenant n'avoir jamais pu prendre connaissance du dossier contenant les preuves des motifs justifiant la proposition de licenciement, dossier dont elle confirme qu'il a bien été envoyé par recommandé à tous les membres du personnel, mais qu'elle admet ne pas être allée retirer à la poste.

Ceci confirme, si besoin en est, la pertinence de la démarche de l'employeur ayant veillé à doubler cet envoi recommandé par un courrier simple et une démarche individuelle auprès des travailleurs, également effectuée auprès d'elle, cette personne ayant, elle aussi, signé pour accord le double de la lettre qui lui était adressée pour l'informer de la proposition de licenciement de l'intéressé.

**3.4.4.4.** Aucun délai n'est par ailleurs imparti par la loi et l'arrêté royal précités dans lequel l'accord des travailleurs devrait être recueilli à dater de l'information qui leur a été donnée par la voie recommandée des intentions de l'employeur de procéder au licenciement du conseiller en prévention.

Il ne peut donc être fait grief à l'intimée de n'avoir pas attendu d'avoir la certitude que chacun des travailleurs avait effectivement reçu *l'envoi recommandé* pour les consulter, d'autant qu'elle a pris soin d'assortir cet envoi recommandé d'un *pli simple*, et d'une démarche individuelle sur le lieu du travail, à l'occasion de laquelle elle a expliqué sa position.

**3.4.5.** La loi et l'arrêté royal ne prescrivant pas la forme sous laquelle l'accord des travailleurs devrait impérativement être recueilli, la preuve de ce que celui-ci a été obtenu avant la notification de la décision de son licenciement au conseiller en prévention peut donc être établie par toutes voies de droit.

**3.4.5.1.** En l'espèce, le courrier du 12 novembre 2013 adressé par la voie recommandée et sous pli simple à chacun des travailleurs de l'entreprise pour les informer des intentions de l'employeur de licencier le conseiller en prévention et des motifs invoqués à cet effet portait la mention suivante:

" Nous devons également vous demander de bien vouloir nous transmettre pour le 22 novembre 2013 votre accord préalable, votre refus ou votre absence d'avis quant à la résiliation du contrat de travail de Monsieur T.

Vous pouvez si vous le souhaitez nous retourner la présente avec une réponse manuscrite de votre part en bas de page."

- 3. 4. 5. 2.** La loi du 20 décembre 2002 et l'arrêté royal du 3 mai 1999 n'imposent pas par ailleurs que les documents établissant la preuve de l'accord préalable des travailleurs sur la proposition de licenciement soient joints à la lettre par laquelle l'employeur met fin au contrat du conseiller en prévention, condition procédurale qui aurait le mérite, si elle avait été prévue, de couper court aux contestations quant à l'antériorité dudit accord.

En l'espèce, en l'absence de pareille exigence légale, les documents visés ci-dessus, datés du 14 novembre 2013 et sur lesquels les travailleurs ont confirmé manuscritement leur accord sur la proposition de licenciement, ont été communiqués au conseil de l'appelant dans les 8 jours du courrier par lequel il a élevé sa contestation sur ce point et ont donc été produits *in tempore non suspecto* plus d'un mois avant l'introduction de la procédure judiciaire. C'est donc sans fondement qu'il est aujourd'hui soutenu qu'ils auraient été établis *a posteriori* pour les besoins de la cause.

- 3. 4. 5. 3.** Enfin, comme l'ont constaté à bon droit les premiers juges, il ne peut être raisonnablement soutenu que l'appelant lui-même devait être appelé à donner son consentement sur propre licenciement, et ce quand bien même était-il par ailleurs également un travailleur non protégé à temps partiel au sein de l'entreprise, dès lors que la thèse soutenue en ce sens aboutirait à conférer au conseiller en prévention à temps partiel une protection dont ne bénéficierait pas celui exerçant cette même fonction, mais à temps plein.

- 3. 4. 6.** En conclusion sur ce premier aspect du litige opposant les parties quant à la régularité formelle du licenciement de l'intéressé, il doit être constaté que si le législateur a veillé, par l'arrêté royal du 10 août 2001, à garantir le principe de la participation directe des travailleurs au processus décisionnel préalable au licenciement du conseiller en prévention d'une entreprise ne comportant ni CPPT ni délégation syndicale, il n'a pas décrit de façon précise la procédure selon laquelle l'adhésion de ceux-ci devait être obtenue, que ce soit en termes de délais, de modalités de récolte de leur avis ou de garantie d'anonymat, comme par exemple par le biais d'un scrutin secret.

Les dispositions légales et réglementaires précitées se limitent à garantir une phase d'information préalable des travailleurs assurée par le truchement de l'un des canaux visés par l'article 31*bis*, §1<sup>er</sup>, 1° et 2°, en ce inclus tout moyen de communication approprié et à exiger que l'accord donné par ceux-ci sur la proposition de licenciement soit préalable à sa mise à exécution.

Ces formalités procédurales d'ordre public ont, en l'espèce, été respectées et c'est dès lors à bon droit que le jugement dont appel a confirmé la validité formelle du licenciement de l'intéressé après avoir constaté que les obligations d'information pesant sur l'employeur ont été remplies et que l'accord préalable des travailleurs est établi par le dossier versé aux débats.

**4. L'examen du bien-fondé des motifs de licenciement.**

**4. 1.** La disposition légale qui consacre les critères retenus par le législateur à cet effet, à savoir l'article 3 de la loi du 20 décembre 2002, a déjà été reproduite plus haut.

Le législateur a, par cette disposition, visé deux critères alternatifs et non cumulatifs, susceptibles de justifier le bien-fondé du licenciement d'un conseiller en prévention, le libellé, par ledit article 3, des deux motifs admis par la loi recourant non à la conjonction de coordination "et", mais bien à la conjonction de coordination "ou", de sorte qu'ils s'énoncent comme suit:

- d'une part, lorsque l'employeur établit que cette décision de licenciement ou d'écartement de sa fonction repose sur des motifs qui sont étrangers à son indépendance;
- *ou*, d'autre part, lorsque l'employeur établit des motifs qui démontrent qu'il est incompetent à exercer ses missions.

**4. 2.** En l'espèce, l'intimée se prévaut uniquement du premier de ces motifs et n'invoque nullement l'incompétence de Monsieur T. à remplir ses fonctions de conseiller en prévention.

Non seulement pareil motif n'est pas repris dans la longue lettre énumérant les quelques 14 griefs qui lui sont faits, mais encore il ressort des pièces produites aux débats par l'employeur que les compétences techniques de l'intéressé comme conseiller en prévention étaient et sont aujourd'hui encore reconnues par l'intimée.

Le rapport précité du consultant V.M. le souligne expressément, lorsqu'il met en exergue que le point fort de l'intéressé, c'est la sécurité, ce que confirme l'attestation également produite aux débats par l'intimée, émanant d'un collaborateur indépendant de l'entreprise, Monsieur G.F., qui déclare que «Monsieur T. est une personne compétente dans notre domaine d'activité.»

Ce motif d'incompétence n'étant pas invoqué, c'est à tort que le conseil de l'appelant soutient<sup>9</sup> que l'employeur reste en défaut de démontrer une quelconque incompétence de l'intéressé dans l'accomplissement de sa fonction de conseiller en prévention.

**4. 3.** Ce motif n'étant pas invoqué par l'intimée – le voudrait-elle même qu'elle ne le pourrait plus, étant définitivement liée par celui énoncé dans le courrier d'information préalable adressé à l'intéressé et aux travailleurs – il incombe exclusivement à l'employeur de démontrer l'absence de lien entre les griefs qu'il a invoqués et l'indépendance de la fonction du conseiller en prévention.

<sup>9</sup> au point 1 de la page 18 de ses conclusions de synthèse, de même que, sous le point 2, *in fine*, de la page 19 de ces conclusions

**4. 4.** L'employeur fait valoir, pour démontrer cette absence de lien avec le respect dû à l'indépendance de la fonction du conseiller en prévention que les 14 griefs qui sont énumérés à l'encontre de Monsieur T. dans la lettre lui notifiant son intention de le licencier ont trait exclusivement à son comportement inadapté, empreint d'agressivité voire, à l'occasion, de mépris envers ses interlocuteurs, qui a été constaté de manière répétée dans ses relations avec ses collègues, la hiérarchie, la clientèle et les partenaires de l'entreprise.

**4. 4. 1.** L'intimée ajoute que la plupart des reproches émis à l'encontre de l'appelant sont étrangers à l'exercice même de sa fonction de conseiller en prévention, les faits visés s'étant produits dans le cadre de celles de conseiller technique.

Sont, à l'estime de la cour, révélateurs de pareil comportement, sans que cette liste soit exhaustive, les incidents suivants ayant opposé l'intéressé à des intervenants extérieurs à l'entreprise:

- le différend dont se fait l'écho Monsieur D.L., exploitant d'une entreprise tierce à propos de l'incident s'étant produit en octobre 2012 sur un chantier Electrabel entre Monsieur T. et le contremaître de cette société distributrice, le rédacteur de l'attestation faisant état du ton sec avec lequel le premier s'en était pris au second pour lui manifester son refus d'effectuer certains travaux;
- les propos rapportés une dizaine de jours plus tard par le responsable technique de l'entreprise V.W., Monsieur S., que l'intéressé a dénigré auprès du responsable d'Electrabel en mettant ouvertement en question ses compétences par des propos diffamatoires;
- le manque de suivi, par l'intéressé, d'un chantier, dont s'est plaint l'architecte M. auprès de la direction de l'intimée en décembre 2012;
- les faits évoqués par l'attestation de Monsieur P.D., collaborateur du service commercial de la société A&V, qui, fin septembre 2013, fait état de ce que "plusieurs clients pour lesquels nous travaillons en sous-traitance [lui] ont demandé d'accompagner systématiquement Monsieur T. lors de ses visites chez les clients finaux afin de le contrôler", ces demandes étant apparues après plusieurs incidents, ayant été également constaté que l'intéressé distribuait à ces clients sa carte de visite personnelle;
- les explications fournies par l'attestation du 8 octobre 2013 du coordinateur technique de la société P., dont le siège est situé à La Panne, sur le motif pour lequel cette société a décidé de ne plus faire appel aux services de la société A&V, à savoir le fait que Monsieur T., intervenant en sa qualité de conseiller technique sur un chantier n'est pas parvenu à un terrain d'entente avec les conseillers techniques d'une firme autrichienne, une tension s'étant installée sur le chantier.

**4. 4. 2.** D'autres comportements de même nature sont par ailleurs épinglés par l'employeur, dont se sont plaints cette fois des membres du personnel salarié de l'entreprise:

- Monsieur M.R., qui décrit l'intéressé, exemples concrets à l'appui, comme un personnage manipulateur et déstabilisant par des propos humiliants prononcés en présence des autres travailleurs;
- attitude que confirme Monsieur O.B. décrivant son attitude méprisante et des réactions telles que "ton avis m'importe peu" ou "j'ai le savoir donc j'ai le pouvoir", rendant la communication avec lui "extrêmement compliquée, voire impossible."
- l'attestation circonstanciée émise par Madame M.-P. A., – celle-là même qui soutiendra ultérieurement n'avoir pas eu connaissance des preuves des motifs justifiant le licenciement de l'intéressé (!) –, décrivant en des termes choisis son attitude machiste lorsqu'il lui refuse l'aide qu'elle lui demande pour porter un colis et sa propension à faire porter par les autres les conséquences de ses erreurs, au point qu'elle le surnomme "le parapluie".

**4. 5.** Il est significatif de constater que la matérialité des faits décrits ci-dessus et relatés de façon circonstanciée par ceux qui en ont été les témoins ou en ont fait l'objet n'est pas contestée par l'appelant.

Ce comportement étant répété dans le temps durant une période pratiquement ininterrompue d'un an, l'argument opposé par le conseil de l'appelant selon lequel un grand nombre d'entre eux seraient largement antérieurs à la rupture des relations contractuelles est contredit par l'énumération qu'en fait l'intimée et les attestations qu'elle produit au dossier.

Au vu des faits relatés, l'invocation de ceux-ci au titre de motifs du licenciement de l'intéressé ne relève pas de faits de nature à mettre en cause l'exercice indépendant de sa mission, mais bien plutôt des égards que se doivent mutuellement les parties au contrat de travail, conformément à l'article 16 de la loi du 3 juillet 1978.

Contrairement à ce que soutient Monsieur T., il a bien été mis en garde, en avril 2013, contre ses écarts de caractère et s'est d'ailleurs, à l'époque, déclaré conscient de ses manquements.

Cet avertissement n'a cependant pas permis d'éviter la réitération de ce comportement relationnel inadéquat, justifiant qu'il fût mis fin au contrat, moyennant respect du préavis légal ou de l'indemnité en tenant lieu.

- 4. 6.** Le conseil de l'appelant épingle deux griefs qui sont certes en lien avec l'exercice de sa mission de conseiller en prévention, mais qui ne sont pas, pour autant, de nature à entraver son exercice indépendant.
- 4. 6. 1.** Est tout d'abord citée la plainte d'un client – reprise au titre du 2<sup>ème</sup> grief listé par la lettre du 12 novembre 2013 – relative à l'absence d'analyse correcte sur le travail à réaliser. La lecture de ce courriel du 12 avril 2012 révèle que le modus operandi qui a été soumis à ce client constitue le copié-collé d'un autre chantier (parlant de trafic de péniches alors que le chantier en question concerne la gare de Ath.)
- Monsieur T. ne livre pas sa version des faits au sujet de ce grief, mais n'en conteste pas la matérialité.
- Il est difficile de voir dans la formulation de ce grief une quelconque atteinte à son indépendance d'exercice de sa mission de conseiller en prévention.
- 4. 6. 2.** Est également visé par l'appelant le reproche qui lui est fait d'avoir omis de répondre, le 17 septembre 2013 (8<sup>ème</sup> grief de l'énumération visée par la lettre du 12 novembre 2013), à une demande de renseignements concernant une formation de cordiste.
- La lecture des courriels produits à ce sujet indique qu'il s'agit d'une demande d'un Monsieur K., extérieur à l'entreprise et souhaitant obtenir des informations concernant des possibilités de stage et de formation au métier de cordiste. Après une demande d'information complémentaire formulée par Monsieur T. auprès de cette personne, qui avait livré les renseignements sollicités, l'appelant l'aurait ensuite laissée sans réponse pendant une vingtaine de jours.
- La cour n'aperçoit pas en quoi, l'invocation de ce grief – tout à fait mineur par rapport aux autres reproches formulés à l'intéressé – aurait un quelconque lien avec l'indépendance dont doit jouir le conseiller en prévention dans l'exercice de ses fonctions et serait de nature à y porter atteinte à d'une quelconque manière.
- 4. 7.** De façon plus générale, Monsieur T. se plaint du manque de soutien dont il a bénéficié de la part de son employeur et des entraves que celui-ci aurait apportées à l'exercice de sa mission.
- 4. 7. 1.** Il se fonde pour ce faire tout d'abord sur le courrier du 11 avril 2013 déjà commenté plus haut, que lui a adressé son employeur et qu'il interprète comme la manifestation implicite de l'employeur de l'écarter de ses fonctions.

**4.7.1.1.** La lecture qu'en fait la cour est bien plutôt que, conscients des difficultés que rencontrait Monsieur T. dans l'accomplissement de sa mission – difficultés et manquements que lui-même a admis quelques jours plus tard dans son courriel du 18 avril et qui sont en partie liées à la forte croissance que connaissait la société A&V ayant entraîné une multiplication des tâches qui lui étaient imparties – les gérants ont fait le choix de l'inviter à se centrer sur l'essentiel de celles-ci en favorisant ses points forts, à savoir son expertise largement reconnue dans le domaine de la sécurité et la formation, tâches dont on conviendra qu'elles font partie intégrante de la mission d'un conseiller en prévention.

**4.7.1.2.** Cette appréciation de la portée de ce courriel trouve appui dans le rapport que fera le consultant V.M. auquel la société A&V avait fait appel pour l'aider à résoudre les problèmes liés à sa croissance.

Après avoir rappelé que le point fort de l'intéressé est la sécurité, mais que son point faible est la relation avec autrui, ce consultant souligne son caractère volontaire, entier, rationnellement intelligent mais ayant tendance à sous-estimer la dimension humaine dans ses relations avec autrui.

Ce rapport se conclut par le constat suivant :

« [Monsieur T] ayant décidé de suivre à ses frais une formation de coordinateur de sécurité de niveau 2, la direction y a vu une opportunité pour étendre sa présence sur son marché en instituant l'intéressé comme coordinateur de sécurité de chantier et/ou technique pour les clients tout en diminuant ses contacts avec le reste du personnel afin d'apaiser les conflits interpersonnels. Dans ce contexte, la direction a accepté(...) de prendre en charge les frais de formation. Pour nous, c'était la solution idéale, qui capitalisait sur ses points forts et qui devait diminuer drastiquement les conséquences de ses points faibles. »

**4.7.2.** Monsieur T. voit ensuite dans le courriel que lui a adressé la direction de l'entreprise le 3 septembre 2013 un rejet systématique des suggestions et observations qu'il avait émises la veille en sa qualité de conseiller en prévention soucieux d'améliorer la sécurité des travailleurs au sein de l'entreprise.

Une fois encore, la cour ne peut partager cette lecture, à l'examen de cet échange de correspondances.

**4.7.2.1.** Dans son courriel du 3 septembre, Monsieur T. exprime ses craintes quant à une baisse de vigilance des travailleurs par rapport aux impératifs de sécurité, quant à la nécessité d'améliorer la formation des cordistes et des chefs d'équipe, autant de thèmes de préoccupation qui relèvent assurément de sa mission de conseiller en prévention.

**4.7.2.2.** Dans sa réponse du lendemain, l'employeur ne nie nullement l'importance des problèmes évoqués, mais invite l'intéressé à préciser les solutions qu'il préconise d'y apporter et à concrétiser leur mise en œuvre.

Il ajoute, ce qui paraît marqué au coin du bon sens pour assurer une réelle communication sur des questions aussi complexes, que « pour avancer rapidement et sereinement, il n'est pas besoin de répondre par mail, on en discute quand on se voit et fixons une date pour en parler en détail. »

On peine à voir, dans cette réponse, une quelconque tentative de l'employeur de porter atteinte à l'indépendance des fonctions du conseiller en prévention qu'elle a désigné en son sein.

**4. 8.** En conclusion de cette analyse des motifs ayant présidé au licenciement de l'intéressé, il doit être constaté, à la lumière de l'ensemble des pièces du dossier, que les gérants de cette petite et moyenne entreprise, confrontés à une forte croissance de son activité ont, après avoir pris des avis extérieurs pour résoudre les difficultés internes inhérentes à ce développement, donné leur appui au conseiller en prévention, en le déchargeant, à sa demande, de certaines tâches pour lui permettre de se concentrer sur celles constituant l'essence de sa mission, ont pris en charge ses frais de formation et ont veillé à répondre aux observations qu'il leur faisait en sa qualité de conseiller en prévention chargé de veiller au bien-être et à la sécurité des travailleurs.

S'ils ont dû finalement se résoudre à se séparer de lui, c'est pour des motifs dont l'analyse des griefs énoncés dans la lettre l'informant de cette intention révèle qu'ils sont soit sans lien avec l'exercice même de sa mission de conseiller en prévention, soit dépourvus d'un lien quelconque avec l'indépendance attachée à cette fonction, que la loi du 20 décembre 2002 a pour objectif de consacrer et de garantir contre toute atteinte.

Il s'ensuit que le jugement dont appel doit être confirmé en ce qu'il a constaté qu'était établi par l'intimée le motif du licenciement étranger à l'indépendance de la fonction de conseiller en prévention occupée par l'appelant et que, partant, l'indemnité de protection à laquelle il prétend ne lui est pas due.

## **5. L'absence de caractère abusif du licenciement.**

**5.1.** L'appelant soutient encore qu'en le licenciant alors qu'il avait formulé des revendications légitimes dans le cadre de l'accomplissement de sa fonction de conseiller en prévention, l'intimée a commis une faute en n'agissant pas comme un employeur normalement prudent et diligent.

- 5. 2.** Il a été démontré ci-dessus que, contrairement à ce que prétend l'intéressé, l'intimée a cherché à répondre aux préoccupations qu'il formulait en matière de sécurité, tout en l'invitant à proposer des solutions concrètes, celle-ci relevant de l'accomplissement de sa mission.

L'intéressé fait par ailleurs l'impasse sur son propre comportement et les griefs que celui-ci a continué à générer tant auprès des clients que du personnel et qui se trouve, seul, invoqué pour justifier son licenciement.

- 5. 3.** La faute qu'il invoque à charge de l'intimée n'est donc pas établie, de sorte qu'il ne peut prétendre à l'indemnité qu'il postule du chef de licenciement abusif, abus de droit dont il supporte la charge de la preuve.

Le jugement dont appel a, à ce sujet, relevé à bon droit que les démarches de l'intimée pour tenter de résoudre les problèmes relationnels présentés par l'intéressé se sont révélées vaines, alors même qu'elle s'était montrée ouverte à la discussion.

- 5. 4.** Il convient donc de confirmer également le jugement dont appel sur ce chef de demande.

<b>6. Les dépens.</b>
-----------------------

Il y a lieu de faire droit à la thèse subsidiaire de l'appelant et de réduire les indemnités de procédure d'instance et d'appel au montant minimal de 1.100€ par instance.

•  
• •

<b>INDICATIONS DE PROCÉDURE</b>
---------------------------------

Les pièces du dossier de la procédure comportent notamment :

- le jugement, rendu entre parties le 4 mars 2015 par le tribunal du travail de Liège, division de Verviers, 1<sup>ère</sup> chambre (R.G. RG14/41/A) ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
- la requête de l'appelant, déposée le 2 avril 2015 au greffe de la cour et notifiée le 3 avril 2015 à la partie intimée en exécution de l'article 1056, 2°, du Code judiciaire ;
- l'ordonnance du 6 mai 2015 rendue sur pied de l'article 747 du Code judiciaire fixant un calendrier procédural et une date pour plaidoiries ;
- les conclusions de la partie intimée reçues par télécopie au greffe le 2 juin 2015 ;
- les conclusions de la partie appelante reçues au greffe le 8 juillet 2015 ;
- les conclusions de la partie intimée reçues au greffe le 11 août 2015 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie appelante reçues au greffe le 8 septembre 2015 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie intimée reçues au greffe le 6 octobre 2015 ;
- le dossier du conseil de la partie appelante reçu au greffe le 9 octobre 2015 ;
- le dossier du conseil de la partie intimée, déposé à l'audience publique du 20 novembre 2015 à laquelle toutes les parties ont été entendues en leurs dires et moyens ;
- le règlement particulier de la cour du 30 novembre 2015, publié au Moniteur belge le 8 décembre 2015, entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

**Dispositif**

**PAR CES MOTIFS,**

**LA COUR,**

après en avoir délibéré,

statuant publiquement et contradictoirement,

vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

Déclare l'appel recevable mais non fondé sauf en ce qu'il y a lieu de réformer la condamnation de l'appelant aux dépens quant à leur montant, que la cour fixe aux indemnités de procédure d'instance et d'appel liquidées pour chacune d'entre elles à la somme de 1.100 €.

•  
• •

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

M. Pierre LAMBILLON, Conseiller faisant fonction de Président,  
Mme Coralie VERELLEN, Conseiller social au titre d'employeur,  
M. Paolo BASSI, Conseiller social au titre d'employé,  
qui ont assisté aux débats de la cause et délibéré conformément au prescrit légal,  
assistés de M. Lionel DESCAMPS, Greffier.

Le Greffier

les Conseillers sociaux

le Président

L. DESCAMPS

C.VERELLEN & P. BASSI

P. LAMBILLON

et prononcé en langue française à l'audience publique de la 3<sup>ème</sup> chambre de la cour du travail de Liège, division de Liège, en l'aile sud du Palais de Justice de Liège, place Saint-Lambert, 30, **le vendredi 22 janvier 2016** par le Président, assisté de M. Lionel DESCAMPS, Greffier.

Le Greffier

Le Président

L. DESCAMPS

P. LAMBILLON