



N° d'ordre

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Numéro du répertoire

2021 /

R.G. Trib. Trav.

18/39/A

Date du prononcé

18 mars 2021

Numéro du rôle

2020/AL/75

En cause de :

F. D.
C/
CENTRE SCOLAIRE SAINT-BENOIT
SAINT-SERVAIS ASBL

Cour du travail de Liège

Division Liège

CHAMBRE 3-D

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Définitif

+ conseiller en prévention – formation de base - désignation valable - augmentation du nombre des travailleurs dépassant le seuil de 200 – formation de niveau II requise – pas de force majeure mettant fin à la protection – procédure d'écartement pour incompétence prévue par l'article 5 de la loi du 22.12.2002 – disposition d'ordre public – procédure pas respectée – droit à l'indemnité en vertu de l'article 10 de la loi – disposition impérative : possibilité d'y renoncer après l'écartement – pas de renonciation – art 2, 3, 5, 10, 15 et 16 de la loi du 22.12.2002 sur la protection des conseillers en prévention

EN CAUSE :

Monsieur F. D.,

partie appelante au principal, intimée sur incident

ayant pour conseil Maître Vincent NEUPREZ, avocat à 4000 LIEGE, Quai de Rome 2
et ayant comparu par Maître Zoé STAS

CONTRE :

CENTRE SCOLAIRE SAINT-BENOIT SAINT-SERVAIS ASBL, inscrite à la banque carrefour des entreprises sous le numéro 0411.614.451, dont le siège social est établi à 4000 LIEGE, Rue Lambert-le-Bègue 44,

partie intimée au principal, appelante sur incident

ayant comparu par son conseil, Maître Hervé DECKERS, avocat à 4460 GRACE-HOLLOGNE, Liège Airport - Rue Saint-Exupéry, 17/11

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 4 mars 2021, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 28 juin 2019 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 7ème Chambre (R.G. 18/39/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, remise au greffe de la Cour du travail de Liège, division Liège, le 12 février 2020 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 13.2.2020 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 25.3.2020 ;
- le dossier de la procédure du tribunal du travail de Liège, division de Liège, reçu au greffe de la Cour le 14.2.2020 ;
- l'ordonnance rendue le 25.3.2020, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 4.3.2021 ;
- l'ordonnance du 17.3.2020 pour situation de force majeure liée à la pandémie en cours ;
- les conclusions, les conclusions additionnelles ainsi que les secondes conclusions additionnelles valant conclusions de synthèse de la partie intimée, reçues au greffe de la Cour respectivement les 27.5.2020, 28.9.2020 et 1.2.2021 ;
- les conclusions et conclusions de synthèse de la partie appelante, reçues au greffe de la Cour respectivement les 30.7.2020 et 30.11.2020 ;
- le dossier de pièces de la partie intimée, reçu au greffe de la Cour le 12.2.2021 et déposé à nouveau lors de l'audience publique du 4.3.2021 ;
- le dossier de pièces de la partie appelante, reçu au greffe de la Cour le 18.2.2021 ;

Les conseils des parties ont plaidé lors de l'audience publique du 4 mars 2021 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

I.- ANTÉCÉDENTS PERTINENTS

L'ASBL CENTRE SCOLAIRE SAINT-BENOIT - SAINT-SERVAIS, l'intimée appelée par la suite CENTRE SCOLAIRE, organise un enseignement fondamental et secondaire regroupant près de 2.000 élèves.

Monsieur D., l'appelant, a été engagé par le CENTRE SCOLAIRE suivant contrat de travail d'employé à durée indéterminée et à temps plein signé le 31.8.2012 et prenant cours le 1.9.2012.

L'article 1 définissait comme suit les tâches qui lui étaient assignées:

« Dépannage des systèmes informatiques, adjoint à la gestion des infrastructures, conseiller en prévention, gestion des festivités ». (Soulignement par la cour)

Il n'est pas contesté que le CENTRE SCOLAIRE comptait à ce moment moins de 200 travailleurs et que la formation de conseiller en prévention de base (ou de niveau III) de Monsieur D était ainsi suffisant.

D'après le rapport annuel du service interne pour la prévention et la protection au travail pour l'exercice 2014 concernant le CENTRE SCOLAIRE, la durée totale des prestations de Monsieur D en tant que conseiller en prévention prenait 22% d'un temps plein.

Le CENTRE SCOLAIRE produit dans son dossier de pièces des rapports selon lesquels Monsieur D ne donnait pas satisfaction dans l'exercice de ses fonctions (de gestion) et que déjà en mars 2015 il fut envisagé de mettre fin à la collaboration.

Il n'est pas contesté que Monsieur D a entamé des formations de conseiller en prévention de niveau II mais n'a jamais rédigé son travail de fin d'études gardant ainsi le niveau de base (ou de niveau III).

A l'occasion des élections sociales tenues dans le courant de l'année 2016, le nombre moyen de travailleurs pris en compte au sein du CENTRE SCOLAIRE a été fixé à 205,60.

En conséquence, vu le dépassement du seuil de 200 travailleurs occupés, il appartenait légalement au CENTRE SCOLAIRE de recourir aux services d'un conseiller en prévention pouvant justifier d'une formation de niveau II ce qui a suscité la réaction du CENTRE SCOLAIRE :

L'annexe au rapport du CPPT tenu le 29.8.2016 mentionne notamment ce qui suit :

« Le CESI expose qu'en raison du nombre de membres du personnel (225 effectifs), un CP de niveau II est requis. Monsieur D. n'a pas le niveau II ; il n'est donc pas aux normes et ne peut pas exercer la fonction de CP. Il n'a pas terminé la formation de niveau II (pas de TFE rendu).

(...).

Il a demandé à pouvoir suivre à nouveau la formation l'année suivante sur ses heures de travail. La direction a accepté de participer aux frais de cette formation, à condition que Monsieur D. y participe en-dehors de son horaire de travail, mais cela n'a pas été fait.

(...).

Proposition de la direction :

- *Monsieur D. serait relevé de sa fonction de conseiller en prévention. Son contrat d'emploi est un contrat unique à temps plein, sans séparation entre les heures de CP et d'adjoint à la direction des infrastructures. Son occupation serait donc affectée à temps plein en tant qu'adjoint au directeur des infrastructures.*

- *Pour la phase de transition, entre la recherche d'un employé (8h/semaine) (selon l'exemplaire produit par le CENTRE SCOLAIRE : nombre d'heures/semaine à déterminer) qui aurait le titre requis (CP niveau II) et son engagement, la direction ferait appel au CESI 4 heures/mois pour commencer et réajusterait l'horaire en fonction des besoins.*

Légalement, l'école doit avoir un conseiller en prévention 4 heures/ mois.

La direction demande aux membres du CPPT de voter (vote écrit) pour ou contre la solution proposée: le remplacement de Monsieur D. en tant que conseiller en prévention et l'engagement d'un CP du CESI à 4 heures/semaine durant la période de recrutement.

Les résultats du vote sont les suivants : 8 voix pour la proposition de la direction et 1 voix contre cette solution.

A la majorité des voix, le CPPT vote le remplacement de l'actuel conseiller en prévention (Monsieur D.) par un CP de niveau II en utilisant les UP du CESI ».

Le procès-verbal définitif de la réunion du CPPT du 29.8.2016 indique que:

« (...) Présentation par le CESI de la problématique du conseiller en prévention et des suites à donner :

Madame M du CESI présente la nouvelle réglementation concernant la facturation des SEPP envers les entreprises. La présentation a été envoyée préalablement à la direction. Celle-ci la transfèrera au membre du CPPT et sera mise en annexe du PV de réunion.

Suite à la présentation, la direction demande au Conseiller en Prévention s'il n'a rien à ajouter, puis de quitter la salle.

Le secrétariat est repris par Mme S.D. Voir procès-verbal en annexe.

Retour du Conseiller en Prévention.

(...)

La direction notifie au Conseiller en Prévention que les membres du CPPT présents ont effectué un vote portant sur le remplacement du conseiller en prévention. À partir de ce jour, Monsieur D. est écarté de sa fonction de conseiller en prévention. Il y aura redéfinition de ses missions et il devient à temps plein l'adjoint du directeur des infrastructures. » (Soulignement par la cour) Ce P-V porte la double signature de Monsieur D. en tant que participant et en bas de page, plus que probablement comme secrétaire étant donné que pendant son absence le secrétariat a été repris par Madame S.D. et que c'est lui qui a rédigé le rapport)

Il n'est pas contesté qu'à la suite de la décision qui précède, Monsieur D. n'a plus exercé la fonction de conseiller en prévention au sein du CENTRE SCOLAIRE.

Le CENTRE SCOLAIRE a conclu avec le Service externe de prévention et de protection CESI une convention relative à la « mise à disposition d'un conseiller en prévention de niveau II », et cela dès le mois de septembre 2016. Par contrat du 3.10.2017, le CENTRE SCOLAIRE a engagé un nouveau conseiller en prévention de niveau II. Celui-ci preste à raison de 4 heures par semaine.

Le CENTRE SCOLAIRE prétend que Monsieur D n'aurait pas contesté la décision adoptée par le CPPT avant son courrier du 22.12.2016 (cfr supra)

Monsieur D produit cependant dans son dossier de pièces un projet de convention qu'on lui aurait soumis à signature le 16.9.2016. Ce projet (non signé) stipule, notamment, que :

« Dans la mesure où l'employé ne remplissait plus les conditions pour exercer la fonction de conseiller en prévention, il reconnaît et accepte qu'il ne pouvait se prévaloir de l'ensemble des règles régissant le statut de conseiller en prévention, et, notamment, de celles prévues par la loi du 20 septembre 2002 portant protection contre le licenciement des conseillers en prévention.

En conséquence, et pour autant que de besoin, il renonce à toute réclamation qui serait liée au statut de conseiller en prévention et, notamment, à toute protection contre le licenciement et/ou toute indemnité contre le licenciement qui aurait pu découler de ce statut. »

Les conclusions du CENTRE SCOLAIRE sont muettes sur cette pièce.

Monsieur D produit également un courriel du 20.9.2015, qu'il a écrit à Maître C.F. (dont on peut supposer qu'il s'agit du conseil d'époque du CENTRE SCOLAIRE (cfr supra):

« Je m'interroge sur la pression que je viens de subir ce lundi.

En effet, comme vous devez le savoir, j'ai été demis de ma fonction de conseiller en prévention ce 29/08/2016. Ce 16/09/2016, la directrice m'a remis un courriel d'avocat (Maitre Deckers) en me demandant de le signer pour ce lundi.

Ayant repéré une erreur dans le courrier, lisant que l'on me demande d'abandonner toute indemnité sans condition et que l'argument invoqué n'est pas prouvé. Vous comprendrez que je me suis permis de le communiquer à mon conseil ce lundi matin.

Cet après-midi, alors que nous devons avoir une réunion, celle-ci est annulée car je n'ai pas le document signé. Sous l'insistance de Ph. R., celle-ci sera maintenue.

Suite à cette réunion, la directrice me demande de manière pressante de lui fournir le document signé pour ce mardi matin. Vous comprendrez qu'il est difficile pour

mon conseil de répondre endéans la journée, alors que celui-ci a été étudié par vous et votre avocat durant trois semaines.

Je n'ai jamais refusé pour ma part de négociation raisonnable mais je ne peux admettre de le faire sous la pression alors que rien ne l'exige ».

Par courriel du 21.9.2016, Maître C.F. répond que Monsieur D n'avait pas été démis mais déchargé de sa fonction de conseiller en prévention puisqu'il s'était avéré qu'il n'était plus légalement habilité à l'exercer au sein de l'institution étant donné qu'il n'avait pas une formation du niveau II requis. *« Agir autrement n'aurait pas manqué, me semble-t-il, d'engager la responsabilité de l'institution et la vôtre également, dans l'hypothèse de la survenance d'un quelconque incident. »*

Les conclusions du CENTRE SCOLAIRE sont muettes quant à cet échange de courriel ...

Le 22.12.2016, Monsieur D envoie le courrier suivant au CENTRE SCOLAIRE :

« (...)

Étant donné le non-respect de l'article 5 de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention;

Étant donné que je n'ai pas marqué mon accord sur la rupture de mon contrat, et que les motifs invoqués en ce qui concerne mon incompétence à exercer mes missions ne sont pas prouvés ;

Je vous demande de respecter dans les plus brefs délais l'article 10 de cette même loi en versant l'indemnité due. Le versement de celle-ci ne vaut pas renonciation à l'introduction éventuelle du présent litige devant les juridictions compétentes. »

Le CENTRE SCOLAIRE y a répondu par courrier du 28 décembre 2016.

« (...)

Vous dites ensuite que vous n'avez pas marqué votre accord sur la rupture de votre contrat. Je suppose que vous entendez par là le fait que vous ayez été déchargé de votre mission de conseiller en prévention après consultation et vote des membres du Comité de Prévention et de Protection au Travail. En effet, il n'y a pas eu rupture de votre contrat d'engagement, mais uniquement une adaptation de vos missions puisqu'à ce jour vous êtes toujours engagé à temps plein en tant que membre du personnel sur fond propre de l'asbl Centre Scolaire Saint-Benoît Saint-Servais.

Je tiens à vous rappeler dans quelles conditions cette redéfinition de vos missions a été effectuée:

** Lors d'un entretien que j'ai personnellement eu avec vous dans la cour du bâtiment Saint-Gilles, le 19 août 2016, soit plus d'une semaine avant la réunion du CPPT du 29 août, je vous ai fait part de la venue à cette réunion de Madame W., conseillère du*

Cesi. Par égard envers vous et pour ne pas vous mettre mal à l'aise en réunion, je voulais en effet vous avertir du contenu de la présentation que Mme W. allait faire aux membres du CPPT. Cette présentation concernait notamment le fait que vous n'aviez pas les qualifications requises pour exercer la fonction de conseiller en prévention dans notre établissement. Je vous ai clairement expliqué les raisons pour lesquelles le CPPT serait amené à se prononcer sur la question de vous décharger de votre fonction, vous notifiant par avance certains des arguments qui ont été par la suite présentés aux autres membres du Comité. C'est d'ailleurs suite à cette rencontre que vous avez pu écrire dès le lundi 22 la convocation à la réunion du 28 août, et mettre à l'ordre du jour, sous la forme rédigée par vos soins, le point:

« Présentation de la problématique du conseiller en prévention et des suites à donner ».

** Lors de la réunion du CPPT du 29 août 2016, après la présentation faite par Mme W., je vous ai personnellement demandé si vous n'aviez rien à ajouter. Vous avez dit que non avant de quitter temporairement la salle du conseil. Le rapport de réunion que, pour rappel, vous avez- vous-même écrit (puis signé, j'y reviendrai) en fait foi.*

** Après le vote effectué par les membres du conseil, je vous ai informé du résultat de celui-ci, du fait que vous étiez déchargé de votre mission de conseiller en prévention, que vous seriez remplacé, qu'il y aurait redéfinition de vos missions et que vous deveniez à temps plein l'adjoint du directeur des infrastructures. Vous n'avez à aucun moment marqué votre désapprobation. Le rapport de réunion en fait également foi.*

** Durant ces derniers mois, vous avez largement été informé du choix (à 8 voix contre 1) des membres du CPPT de vous décharger de votre mission de conseiller en prévention. En effet, vous avez reçu par un mail de Madame D, qui vous a été adressé le 29 août, l'annexe reprenant le détail des débats ayant mené au vote. Vous avez également écrit vous-même le rapport provisoire de la réunion du 29 août 2016. Suite à des circonstances fortuites, ce rapport de réunion n'a été approuvé (sans changements) que lors de la réunion du 28 octobre 2016. N'avez-vous pas eu le temps, au cours de ces deux mois, de vous insurger contre une décision qui ne vous aurait pas convenu ? Non seulement vous ne l'avez pas fait, mais en outre, vous avez-vous-même signé, en deux endroits différents, le rapport définitif de la réunion actant la décharge de votre mission. Ceci vaut largement accord.*

- Vous prétendez enfin que les motifs invoqués en ce qui concerne votre incompétence à exercer vos missions ne sont pas prouvés. Je tiens à vous rappeler que vous ne possédez pas les qualifications de conseiller en prévention de niveau 2, niveau impérativement requis par la loi pour exercer cette mission dans un établissement de la taille du nôtre (225 ETP). Sans invoquer d'autres considérations, ce seul fait indique à suffisance que vous ne possédez pas les compétences requises. Je vous rappelle également que vous maintenir en tant que conseiller en prévention aurait pu nuire gravement non seulement à l'institution, mais à vous également en cas d'incident.

Pour résumer, votre contrat d'engagement n'a pas été rompu. Les motifs de la redéfinition de vos missions au sein de l'établissement vous ont été personnellement communiqués ainsi qu'aux membres du Comité de Prévention et de Protection au Travail. Les motifs invoqués sont étrangers à votre indépendance de conseiller en prévention. Les motifs d'incompétence invoqués sont établis.

Les membres du CPPT ont voté en séance pour que vous soyez déchargé de votre mission de conseiller en prévention. Vos signatures en deux endroits différents du rapport de CPPT actant votre décharge de mission valent accord de cette décision. En conséquence de ceci, je tiens donc à vous informer, Monsieur D., que vos griefs n'ont pas lieu d'être et que vos prétentions à une quelconque indemnité sont tout à fait infondées. »
(Soulignement par la cour)

Par courrier du 20.1.2017, le CENTRE SCOLAIRE a licencié Monsieur D. avec effet immédiat et moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à un délai de 3 mois et 13 semaines.

Le courrier notifiant la rupture des relations contractuelles entre parties reprenait, en annexe, une note établie par la Directrice générale du CENTRE SCOLAIRE le 23 décembre 2016 et pointant les éléments justifiant la rupture des relations contractuelles entre parties.

Le dossier de pièces du CENTRE SCOLAIRE contient différents documents sociaux, dont un formulaire de chômage C4, qui ont été imprimés le 23.1.2017.

Par courrier du 25.8.2017, et par l'entremise de ses conseils, Monsieur D. réclame le paiement de l'indemnité de protection visée à l'article 10 de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention (30% de 2 x 46.486,18 €), et la délivrance du formulaire C4. Il se réserve le droit d'examiner le calcul de l'indemnité de rupture.

Un échange infructueux a suivi sauf en ce qui concerne le formulaire C4 qui a (après rappel) été transmis le 9.10.2017.

Par requête du 27.12.2017, étendue par voie de conclusions Monsieur D a demandé au tribunal de :

A titre principal,

Condamner le CENTRE SCOLAIRE au paiement des sommes suivantes :

- 30.019,89 € bruts au paiement de l'indemnité de protection visée à l'article 10 de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 29 août 2016,
- 330,01 € bruts au titre de solde d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 20 janvier 2017,
- 2.197,05 € bruts au titre de réparation du-préjudice subi en raison de la remise tardive de son C4, (cette demande a été introduite par voie de conclusions, déposées le 25.4.2019)

A titre subsidiaire:

À défaut de condamnation au paiement de l'indemnité de protection visée à l'article 10 de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention, condamner le CENTRE SCOLAIRE au paiement de 16.356,98 € au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 20 janvier 2017.

II.- JUGEMENT CONTESTÉ

Par le jugement critiqué du 28.6.2019, les premiers juges ont dit l'action partiellement fondée en condamnant le CENTRE SCOLAIRE au paiement d'un montant de 10.941,29 € à titre d'indemnité de protection, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 29 août 2016 ainsi qu'aux dépens (2.400 € indemnité de procédure).

Monsieur D a été débouté pour le surplus.

Il ne ressort pas des pièces du dossier que le jugement aurait été signifié.

III.- APPEL

Par requête reçue au greffe de la cour en date du 12.2.2020, explicitée par voie de conclusions, **Monsieur D, appellant**, demande à la cour de réformer le jugement critiqué et de

- Confirmer le jugement entrepris en ce qu'il constate que la procédure pour l'écartement du conseiller en prévention n'a pas été respectée,
- Pour le surplus, réformer le jugement entrepris et condamner la partie intimée au paiement des sommes suivantes :
 - 30.019,89 € bruts au paiement de l'indemnité de protection visée à l'article 10 de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 29 août 2016,
 - 330,01 € bruts au titre de solde d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 20 janvier 2017,
 - 2.197,05 € bruts au titre de réparation du préjudice subi en raison de la remise tardive de son C4,
 - Les dépens de la procédure, liquidés comme suit :
 - o Indemnité de procédure : 4.800,00 € (première instance) ;
 - o Indemnité de procédure : 4.800,00 € (deuxième instance)

A titre subsidiaire :

- à défaut de condamnation au paiement de l'indemnité de protection visée à l'article 10 de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention, condamner le Collège au paiement de 16.356,98 € au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 20 janvier 2017,

La partie intimée, l'ASBL CENTRE SCOLAIRE SAINT-BENOIT, demande

Statuant sur l'appel principal de Monsieur D.

De déclarer l'appel irrecevable ou à tout le moins non fondée et en débouter Monsieur D.

Statuant sur l'appel incident de l'ASBL CENTRE SCOLAIRE SAINT-BENOIT – SAINT-SERVAIS,

- Le déclarer recevable et fondé et réformer le jugement entrepris en déchargeant l'ASBL CENTRE SCOLAIRE SAINT-BENOIT - SAINT-SERVAIS de toute condamnation, en ce compris celle tendant au paiement de l'indemnité de protection prévue par la loi du 20 décembre 2002 portant protection contre le licenciement des conseillers en prévention.

- Débouter Monsieur D. de l'ensemble de ses demandes originales.

- A titre subsidiaire, autoriser l'ASBL CENTRE SCOLAIRE SAINT-BENOIT SAINT- SERVAIS à pouvoir rapporter par toutes voies de droit, témoignages compris, la preuve du fait suivant :

« A la date du 1^{er} juillet 2016, l'ASBL CENTRE SCOLAIRE SAINT-BENOIT SAINT-SERVAIS comptabilisait un total de plus de 200 travailleurs et relevait en conséquence des entreprises de catégorie B, devant faire appel à un conseiller en prévention de niveau II »

Les dépens sont liquidés à 3.000 €, (indemnité de procédure) par instance.

IV.- RECEVABILITÉ DE L'APPEL

Les appels, introduits dans les formes et délais légaux, sont recevables.

V.- APPRÉCIATION

A. L'indemnité de protection

Les textes et principes

La loi du 22.12.2002 sur la protection du conseiller en prévention dispose en son :

Article 2 que :

« Pour l'application de la présente loi, il faut entendre par :

(...)

2° le conseiller en prévention :

a) toute personne physique, membre d'un service interne pour la prévention et la protection au travail, avec laquelle l'employeur a conclu un contrat de travail (...), qui est effectivement occupée par cet employeur et remplit les missions fixées en vertu de l'article 33, § 1er, alinéa 4, et § 3, de la loi du 4 août 1996 (...); »

Article 3 que :

« L'employeur ne peut (...) écarter (le conseiller en prévention) 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. »

Article 15 que :

« L'employeur qui envisage d'écarter le conseiller en prévention de sa fonction, sans que cela entraîne la rupture du contrat, applique les dispositions de l'article 5. (...) »

Article 5 que :

« 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. »

Article 16 que :

« L'employeur doit payer l'indemnité visée à l'article 10, au conseiller en prévention, dans les cas suivants :

1° s'il a écarté le conseiller en prévention de sa fonction sans respecter les règles de procédure visées à l'article 15;

(...) »

Article 10 que :

« (...)

Cette indemnité est égale à la rémunération normale ou aux honoraires normaux en cours correspondant à une période de :

1° deux ans lorsque le conseiller en prévention compte moins de 15 années de prestations en cette qualité;

(...)

Si le conseiller en prévention exerce, outre cette fonction, une autre fonction auprès de l'employeur, la rémunération normale qui sert de base au calcul de l'indemnité est égale à la partie de la rémunération normale de la fonction de conseiller en prévention qui correspond à la durée pendant laquelle l'intéressé a exercé des prestations en tant que conseiller en prévention auprès de l'employeur. »

Distinction entre des dispositions d'ordre public et impératives¹.

« La disposition d'Ordre public interne est celle qui touche aux intérêts essentiels de l'État ou de la collectivité ou qui fixe, dans le droit privé, les bases juridiques sur lesquelles repose l'ordre économique ou moral de la société »².

L'ordre public repose sur l'idée que l'intérêt général ne peut être compromis par des intérêts particuliers. L'intérêt général est supérieur à l'intérêt particulier. Il relève de l'ordre public tandis que l'intérêt particulier relève de la loi impérative.

La caractéristique essentielle de la disposition d'ordre public est son caractère absolu. Elle exclut toute dérogation individuelle. Ainsi que l'exige l'article 6 du Code civil : *« on ne peut déroger par des conventions particulières, aux lois qui intéressent l'ordre public... »*.

Les lois impératives sont les dispositions légales qui entendent protéger des intérêts individuels et qui, en raison de leur caractère impératif, interdisent les

¹ V. Vannes, Le caractère d'ordre public de la loi du 19 mars 1991 et ses effets, in « La protection des représentants du personnel » Anthemis 2011, p 49 - 94

² Voir concl. de Mr le Proc. gén. GANSHOF VAN DER MEERSCH précédant Cass., 25 juin 1971, Pas., 1971, I, p. 1029. Cette définition était celle donnée par H. De PAGE, Traité élémentaire de droit civil belge, t. I, Bruxelles, Bruylant, 1962, n° 91.

conventions individuelles dérogatoires. Ces règles ne touchent pas aux intérêts essentiels de la collectivité comme les lois d'ordre public mais aux intérêts des particuliers.

La différence entre les dispositions d'ordre public et les dispositions impératives réside dans la nature différente des sanctions et dans les éventuelles possibilités de dérogations.

Il découle du **caractère d'ordre public** d'une réglementation les conséquences suivantes :

- La disposition s'impose de manière absolue. Il est interdit ou impossible d'y déroger.
- La violation de la disposition est frappée de nullité absolue. La nullité peut être soulevée par n'importe qui, et ce pendant un délai de trente ans.
- Il ne peut y être dérogé, même dans un sens plus favorable au travailleur.
- La nullité peut être opposée à tous ceux qui s'en prévalent ou qui sont susceptibles de s'en prévaloir

Il découle du **caractère impératif** d'une réglementation les conséquences suivantes :

- La disposition s'impose de manière relative.
- La violation de la disposition impérative est sanctionnée de la nullité relative. Elle ne peut être soulevée que par la personne qu'elle a pour objet de protéger.
- Si une personne ne peut renoncer à l'avance à la protection que lui assure la loi impérative, elle peut cependant renoncer à cette protection au moment où elle cesse de bénéficier du système légal impératif.

Comme le rappelle judicieusement V Vannes³, l'ensemble de la matière qui concerne les organes sociaux de l'entreprise est d'ordre public. Qu'il s'agisse d'organiser leur institution, leur fonctionnement ou la protection contre le licenciement des personnes qui y siègent. Il en est ainsi parce que le conseil d'entreprise et le comité pour la protection et la prévention au travail constituent, en Belgique, des éléments fondamentaux sur lesquels repose l'ordre social belge.

La loi du 22.12.2002 sur la protection du conseiller en prévention est ainsi d'ordre public en ce qui concerne la protection du conseiller en prévention qui ne peut y renoncer. En effet, selon l'exposé des motifs de la loi⁴, 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.* » Le but du projet de loi est, dès lors, «

³ Op. cité, pg 53

⁴ Doc.Parl. Chambre, 2001-2002, DOC 50 2032/001 et 2033/001, page 6.

*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. »*⁵

Par contre, les dispositions concernant le paiement des indemnités sont impératives, elles concernent des intérêts particuliers et non les intérêts essentiels de l'Etat ou de la collectivité. Le conseiller en prévention peut renoncer à tout ou partie de l'indemnité spéciale après l'écartement (ou le congé).

Conformément aux règles générales de la renonciation en droit, elle doit également être claire, certaine et non équivoque. Une renonciation ne se présume pas et doit se déduire de faits qui ne sont pas susceptibles d'interprétation.

En l'espèce :

Monsieur D a valablement été désigné en 2012 conseiller en prévention au sens de l'article 2 de la loi du 22.12.2002 sur la protection du conseiller dont il remplissait toutes les conditions (ce qui n'est pas contesté) et rien dans le dossier ne laisse supposer qu'il n'aurait plus occupé cette fonction jusqu'à son écartement le 29.8.2016, du contraire :

- Le P-V de la réunion du CPPT du 29.8.2016 acte : « À partir de ce jour, Monsieur D. est écarté de sa fonction de conseiller en prévention. »,
- Monsieur D a signé le P-V avec « *conseiller en prévention* »
- Le CENTRE SCOLAIRE écrit dans ses conclusions de synthèse (pg 5) : « Il est constant qu'à la suite de la décision qui précède (du 29.8.2016), Monsieur D n'a plus exercé la fonction de conseiller en prévention au sein de l'ASBL CENTRE SCOLAIRE SAINT-BENOIT - SAINT-SERVAIS » (Soulignement par la cour).

- ...

Le fait qu'en 2016 le seuil du nombre de 200 travailleurs au CENTRE SCOLAIRE ait été dépassé (la réalité du nombre des travailleurs est à suffisance établie par les documents ayant servi dans le cadre des élections sociales de 2016) et que Monsieur D aurait alors dû être titulaire d'une formation supérieure de niveau II n'y change rien. Raisonner autrement reviendrait à permettre à un employeur d'augmenter artificiellement ou temporairement le nombre de ses travailleurs avec comme seul but de se débarrasser d'un conseiller en prévention ou de faire pression sur lui alors que les règles protégeant l'indépendance du conseiller en prévention sont d'ordre public.

En cas d'incompétence, et le fait de ne pas être titulaire de la formation II est clairement invoquée comme tel par le CENTRE SCOLAIRE « *Je tiens à vous rappeler que vous ne possédez pas les qualifications de conseiller en prévention de niveau 2, niveau impérativement requis par la loi pour exercer cette mission dans un établissement de la taille du nôtre (225 ETP). Sans invoquer d'autres considérations, ce seul fait indique à suffisance que vous ne possédez pas les compétences requises* » (lettre du 28.12.2016, soulignement

⁵ Dans le même sens : [C. trav. Liège \(div. Liège\), 22 janvier 2016, R.G. 2015/AL/215, www.terralaboris.be](#)

par la cour) l'employeur avait la possibilité d'écarter le conseiller en prévention mais en respectant les règles de procédure de la loi du 22.12.2002 spécialement instaurées pour des cas d'incompétence. Il ne s'agit nullement d'un cas de force majeure.

En l'espèce, lesdites règles de procédure d'écartement prévues dans l'article 15 et 5 de la loi n'ont pas été respectées : aucune lettre recommandée contenant les motifs de l'écartement envisagé ainsi que la preuve de ces motifs n'a été envoyée à Monsieur D et aucune lettre recommandée n'a été envoyée aux membres du comité en demandant leur accord préalable quant à l'écartement et leur communiquant (forcément) une copie de la lettre envoyée au conseiller en prévention. Outre qu'il s'agit de règles d'ordre public auxquelles Monsieur D ne pouvait pas renoncer, ses droits de défense ont été violés.

Monsieur D a ainsi droit à l'indemnité prévue par l'article 10 de la loi.

Après son écartement, Monsieur D pouvait renoncer à cette indemnité. Est-ce qu'il l'a fait ?

Sa double signature sur le P-V de la réunion du CPPT n'implique pas une telle renonciation. Premièrement parce que ce P-V n'aborde même pas une telle indemnité, deuxièmement même s'il le faisait, une première simple signature de Monsieur D, en tant que membre de cette réunion et une seconde simple signature en bas de page (plus que probablement comme secrétaire de cette réunion et en tout cas) sans autre précision n'implique pas une renonciation à l'indemnité et même pas un accord sur l'écartement mais uniquement une prise de connaissance de la décision.

Monsieur D produit dans son dossier de pièce un projet de convention que, selon ses dires, le CENTRE SCOLAIRE lui a soumis pour signature le 16.9.2015 et selon lequel il « *renonce à toute réclamation qui serait liée au statut de conseiller en prévention et, notamment, à toute protection contre le licenciement et/ou toute indemnité contre le licenciement qui aurait pu découler de ce statut.* » Monsieur D n'a pas signé cette convention.

Les conclusions du CENTRE SCOLAIRE sont muettes quant à cette pièce
...

Le 20.9.2015, Monsieur D écrit à Maître C.F. (dont on peut supposer qu'il s'agit de l'avocat d'époque du CENTRE SCOLAIRE cfr ci-dessous) qu'il refuse, tout au moins avant l'avis de son avocat la « *demande d'abandonner toute indemnité sans condition* » et « *Je n'ai jamais refusé pour ma part de négociation raisonnable mais je ne peux admettre de le faire sous la pression alors que rien ne l'exige* ».

Par courriel du 21.9.2016, Maître C.F. répond que Monsieur D n'avait pas été démis mais déchargé de sa fonction de conseiller en prévention puisqu'il s'était avéré qu'il n'était plus légalement habilité à l'exercer au sein de l'institution étant donné qu'il n'avait pas la formation du niveau II requis. « *Agir autrement n'aurait pas manqué, me semble-t-il, d'engager la responsabilité de l'institution et la vôtre également, dans l'hypothèse de la survenance d'un quelconque incident.* »

A nouveau, les conclusions du CENTRE SCOLAIRE sont muettes quant à cet échange de courriel ...

La cour relève toutefois qu'en réponse du 28.12.2016 à la réclamation de l'indemnité de protection du 22.12.2016 par Monsieur D, le CENTRE SCOLAIRE répond, notamment que : « *Je vous rappelle également que vous maintenir en tant que conseiller en prévention aurait pu nuire gravement non seulement à l'institution, mais à vous également en cas d'incident.* (Soulignement par la cour) » reprenant ainsi quasi textuellement le passage de Maître C.F. ce qui suffit à la cour pour conclure à ce que le CENTRE SCOLAIRE était tout au moins informé dudit échange. De plus, il peut être exclu que l'avocat ait agi sans mandat ...

Sur base des éléments du dossier la cour déduit que, non seulement une renonciation claire, certaine et non équivoque à l'indemnité protection n'est pas établie mais qu'une telle renonciation a été carrément refusée.

Monsieur D peut ainsi prétendre à l'indemnité légale prévue par l'article 10, précité.

Compte tenu son ancienneté, cette indemnité correspond à 2 années de rémunération normale de la fonction de conseiller en prévention.

Monsieur D prétend que sa fonction de conseiller en prévention prenait 30% d'un temps plein sans pour autant le prouver.

D'après le rapport annuel du service interne pour la prévention et la protection au travail pour l'exercice 2014 concernant le CENTRE SCOLAIRE, la durée totale des prestations de Monsieur D en tant que conseiller en prévention prenait 22% d'un temps plein.

La cour retient ces 22% comme base du calcul.

Le nombre d'heures que le successeur de Monsieur D consacra à la fonction de conseiller en prévention (4 h/semaine) est sans incidence sur la situation de Monsieur D.

La rémunération mensuelle totale fixe non contestée de Monsieur D est de 3.546,92 €. Il en est de même d'un montant de 25 €/ mois à titre d'avantage GSM.

Par contre, Monsieur D ne précise pas ce qu'il entend par « *Consommation* « *privé* » » qu'il évalue à 30 €/mois. Ce poste ne peut ainsi être retenu.

Ce qui donne :

- Rémunération fixe :	3.546,92 € x 13,92 =	49.373,13 €
- GSM : 25,00 € X 12 =		<u>300,00 €</u>
		49.673,13 €

L'indemnité à laquelle Monsieur D. a droit s'élève ainsi à 49.673,13 € x 2 (années) x 22% = **21.856,18 €**.

L'appel principal est partiellement fondé et l'appel incident est non fondé sur ce point.

Ceci étant, il n'y pas lieu de se pencher sur la demande subsidiaire d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

B. Complément d'indemnité de rupture

Monsieur D a droit à une indemnité de rupture de 24.836,56 €
(49.673,13 € / 12 x 3) + (49.673,13 € / 52 x 13)

L'indemnité de préavis payée à Monsieur D s'élève à 24.686,56 €.

Aucun solde ne lui reste ainsi dû.

L'appel n'est pas fondé.

C. Indemnité en raison de la remise tardive du C4

Monsieur D affirme qu'il n'a reçu le formulaire C4 qu'en date du 9.10.2017 et que de ce fait il n'avait pu rentrer son dossier chômage que tardivement ce qui avait entraîné qu'il n'a pas perçu l'entièreté des allocations de chômage auxquelles il aurait pu prétendre (dommage de 1.309,24 €) et qu'en conséquence, qu'il a également dû payer des cotisations d'indépendant d'un montant de 887,81 €.

Il conclut à une faute du CENTRE SCOLAIRE lui ayant causé un préjudice de 2.197,05 € dont il demande l'indemnisation pour la première fois en termes de

conclusions déposées le 25.4.2019, soit en dehors du délai d'un an prescrit par l'article 15 de la loi sur les contrats de travail. Cette demande ne se fonde pas, même pas virtuellement, sur un fait ou un acte invoqué dans l'acte introductif d'instance. La demande est prescrite.

Surabondamment :

Le formulaire C4 produit au dossier a été imprimé le 23.1.2017. Le CENTRE SCOLAIRE n'avait aucune raison de ne pas l'envoyer au sieur D. Ce dernier n'a jamais prétendu, avant sa lettre du 25.8.2017, soit 7 mois après son licenciement, de ne l'avoir pas reçu. Il se peut ainsi très bien que ce soit Monsieur D qui ait égaré ce formulaire.

A supposer même que le CENTRE SCOLAIRE n'aurait pas envoyé le formulaire C4, la cour constate que Monsieur D ne produit ni les documents par rapport avec l'introduction de son dossier chômage, (la cour renvoie ici aux passages du jugement dont appel expliquant parfaitement la procédure administrative que Monsieur D aurait pu suivre en cas d'introduction de dossier incomplet et les possibilités pour lui de le compléter en cours de procédure) ni la décision de l'ONEm qui lui aurait refusé des allocations de chômage pour introduction tardive du dossier.

Monsieur D produit comme seule preuve une attestation de la C.G.S.L.B mais cette attestation

- n'est pas signée.
- fait état de ce que Monsieur D a bien reçu des allocations de chômage mais pas d'un montant maximum ce qui rime mal avec un refus d'allocation pour introduction tardive du dossier
- inclut les mois postérieurs à la délivrance (de la copie) du formulaire C4
- et surtout explique que « Si Monsieur D. avait bien renouvelé son inscription au Forem et si le dossier avait été complet et introduit dans les délais, Monsieur D. aurait pu percevoir un maximum de 1.309,24 € en plus. » (Soulignement par la cour)

Le non-paiement des allocations de chômage avait ainsi également une raison dépendant de Monsieur D lui-même et qui justifie, à elle seule, ledit non-paiement..

Outre que Monsieur D ne prouve pas de faute dans le chef du CENTRE SCOLAIRE il ne prouve pas de préjudice qui serait la conséquence d'une telle faute.

L'appel n'est pas fondé.

D. Les dépens

Monsieur D fixe la base de l'indemnité de procédure qu'il réclame à 2.400 €.

Il demande une majoration de cette indemnité au maximum de 4.800 € par instance, vu la complexité de l'affaire (longueur des conclusions, recherches, ...) et le caractère déraisonnable de la situation (non spécifié).

La cour estime que l'affaire n'est pas d'une complexité telle qu'elle justifierait une application d'une majoration de l'indemnité de procédure. Il en est de même du prétendu caractère déraisonnable de la situation d'ailleurs non précisée.

C'est à juste titre que le tribunal a condamné le CENTRE SCOLAIRE à l'indemnité de procédure de 2.400 €.

Vu que l'appel principal n'est que partiellement fondé et l'appel incident est non fondé, les dépens d'appel sont compensés.

PAR CES MOTIFS, et ceux, non contraires des premiers juges,

LA COUR,

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement ;

Vu les dispositions de la loi du 15.6.1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré ;

Donnant acte aux parties, de leurs dires, dénégations ou réserves et rejetant comme non fondées, toutes conclusions, autres, plus amples ou contraires ;

Reçoit les appels.

Dit l'appel principal partiellement fondé et l'appel incident non fondé.

Confirme le jugement dont appel avec comme seule modification que le montant de l'indemnité de protection est de **21.856,18 €**.

Compense les dépens d'appel.

Condamne L'ASBL CENTRE SCOLAIRE SAINT-BENOIT - SAINT-SERVAIS à la contribution due au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, liquidée

par la cour à la somme de 20,00 €, avancée par l'appelant (article 4 et 5 de la loi du 19.3.2017 et article 2 de l'arrêté royal d'exécution du 26.4.2017).

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Heiner BARTH, président,
Ioannis GILTIDIS, conseiller social au titre d'employeur
Silvana BASAROCCO ESPOSTO, conseiller social au titre d'employé
Assistés par Nicolas PROFETA, greffier,

Ioannis GILTIDIS,

Silvana BASAROCCO ESPOSTO,

Heiner BARTH,

Nicolas PROFETA,

et prononcé anticipativement, en langue française à l'audience publique de la chambre 3-D de la Cour du travail de Liège, division Liège, à l'Extension Sud, Place Saint-Lambert 30 à 4000 Liège, le **jeudi 18 mars 2021**, par :

Heiner BARTH, président,
assisté par Nicolas PROFETA, greffier,

Heiner BARTH,

Nicolas PROFETA.