



Chambre 1
Numéro de rôle 2016/AM/366
STERIGENICS BELGIUM SA / Q. L.
Numéro de répertoire 2017/
Arrêt contradictoire, définitif.

COUR DU TRAVAIL DE MONS

ARRET

**Audience publique du
24 février 2017**

Droit du travail.

Contrat de travail d'employé.

Travailleur protégé – Conseiller en prévention.

Loi du 20.12.2002.

Demande d'autorisation de licenciement pour des motifs étrangers à son indépendance (absence pour maladie de longue durée empêchant l'exercice de ses missions de conseiller en prévention) et pour des motifs liés à son incompétence.

1. Faits soumis à la Cour démontrant le remplacement assuré par l'employeur du conseiller en prévention en état d'incapacité de travail.
2. Motifs liés à l'incompétence du conseiller en prévention devant être matériellement établis par l'employeur et imputables au conseiller en prévention dans l'exercice de sa mission accomplie en cette qualité.

Employeur restant en défaut de prouver l'incompétence du conseiller en prévention à exercer ses fonctions.

Article 578, 12° C.J.

Arrêt contradictoire, définitif.

EN CAUSE DE :

La **S.A. S. BELGIUM**, inscrite à la B.C.E.

Partie appelante, partie demanderesse originaire,
comparaissant par ses conseils maître Eric CARLIER et maître
Hervé COGELS, avocats à Bruxelles ;

CONTRE :

Monsieur **L. Q.**, domicilié

Partie intimée, partie défenderesse originaire, comparaissant
en personne et assistée de maître Marianne PETRE, avocate à La
Louvrière ;

La cour du travail, après en avoir délibéré, rend ce jour, l'arrêt suivant :

Vu, produites en forme régulière, les pièces de la procédure légalement requises et, notamment, la copie conforme du jugement entrepris ;

Vu l'appel interjeté contre le jugement contradictoire prononcé le 18 octobre 2016 par le Tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, appel formé par requête reçue au greffe de la Cour le 31 octobre 2016 ;

Vu l'ordonnance de mise en état consensuelle, prise sur pied de l'article 21, § 2, alinéas 2 et 3, de la loi du 20 décembre 2002, le 18 novembre 2016, et notifiée le même jour aux parties ;

Vu, pour la S.A. S. BELGIUM, les conclusions d'appel additionnelles et de synthèse reçues au greffe de la Cour le 10 janvier 2017 ;

Vu, pour monsieur Q., les conclusions ultimes d'appel – conclusions de synthèse reçues au greffe de la Cour le 20 janvier 2017 ;

Entendu les conseils des parties, en leurs dires et moyens, à l'audience publique du 27 janvier 2017 ;

Vu le dossier des parties ;

RECEVABILITE DE LA REQUETE D'APPEL :

Par requête reçue au greffe le 31 octobre 2016, la S.A. S. BELGIUM a relevé appel d'un jugement contradictoire prononcé le 18 octobre 2016 par le Tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi.

Monsieur Q. soutient que la requête d'appel est à la fois nulle et irrecevable sur base de la double considération suivante :

- L'article 1057 du Code judiciaire énonce ce que contient à peine de nullité l'acte d'appel et l'article 21, § 1, de la loi du 20 décembre 2002 portant protection du conseiller en prévention et y ajoute une « mention » supplémentaire à savoir l'énumération des moyens. Ces mentions sont donc prescrites à peine de nullité puisqu'elles le sont par un texte de loi (application de l'article 860 du Code judiciaire).

D'autre part, la nullité de l'acte d'appel résulte du grief qui lui a été causé dès lors qu'à défaut d'énoncer ses moyens d'appel dans sa requête d'appel, la S.A. S. BELGIUM l'a empêché de répondre adéquatement à des moyens et, donc, d'exercer correctement ses droits de la défense,

- La requête d'appel est également irrecevable car elle ne contient aucun moyen d'appel clairement énoncé comme l'exige, sous peine d'irrecevabilité, l'article 21, § 1, de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention.

De son côté, la S.A. S. BELGIUM conteste la position défendue par monsieur Q..

Elle relève qu'elle a énoncé dans sa requête d'appel les faits, la règle de droit applicable ainsi que les conclusions à en déduire.

La S.A. S. BELGIUM estime, ainsi, que les moyens ont, donc, été clairement exposés.

D'autre part, elle déclare ne pas comprendre les raisons pour lesquelles monsieur Q. s'obstine à prétendre que les conditions édictées par l'article 21, § 1, de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention ont une incidence sur l'intérêt ou qualité à agir en justice.

La S.A. S. BELGIUM réfute d'autre part avoir nui aux intérêts de monsieur Q. dès lors que les parties ont développé la même argumentation en degré d'appel qu'en première instance.

Elle conclut à la recevabilité de sa requête d'appel.

L'article 21, § 1, de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention dispose ce qui suit : « Par dérogation à l'article 1057 du Code judiciaire, la requête contient l'exposé des moyens de l'appel ; seuls les moyens formulés dans la requête sont recevables.

Le moyen est l'énonciation par une partie, d'un fait, d'un acte, d'un texte d'où, par un raisonnement juridique (appelée démonstration), elle prétend déduire le bien-fondé d'une demande ou d'une défense. Tout moyen contient du droit et du fait (G. de Leval, « Eléments de procédure civile », 2^e édition, Larcier, 2005, n° 98, p. 144).

Par contre, l'argument est l'allégation d'un acte ou d'un fait qui n'est suivi d'aucune déduction d'ordre juridique.

L'obligation de motiver les jugements et arrêts et de répondre aux moyens régulièrement proposés n'implique pas celle de répondre aux arguments invoqués à l'appui de ces moyens et ne constituant pas des moyens distincts (Cass., 25.02.2000, Pas., I., p.473).

En clair, ne constituent ni une demande, ni une défense, ni une exception auxquelles le juge serait tenu de répondre, les conditions dont le concluant ne tire aucune conséquence juridique (Cass., 24.09.1999, Pas. I., p. 1204).

En l'espèce, aux termes de sa requête d'appel, la Cour de céans relève que la S.A. S. BELGIUM a exposé un ensemble de faits et contrecarré les arguments développés par le premier juge qui lui ont permis de prétendre à tort, en violation de la loi du 20 décembre 2002, que les motifs invoqués à l'appui de la demande de levée de la protection de conseiller en prévention de monsieur Q. n'étaient ni étrangers à son indépendance, ni liés à son incompétence au sens de l'article 3 de la loi du 20 décembre 2002.

Ce faisant, la Cour de céans constate, ainsi, que la requête d'appel énonce les moyens de fait et la règle de droit à appliquer qui permettent à la S.A. S. BELGIUM de conclure, selon sa thèse, à la réformation du jugement dont appel et, partant, de licencier monsieur Q..

La requête d'appel de la S.A. S. BELGIUM a été introduite dans les formes et délais légaux et est, partant, recevable.

FONDEMENT :

Les faits de la cause

Il appert des conclusions des parties, de leur dossier ainsi que des explications recueillies à l'audience que la S.A. S. BELGIUM est une société belge établie à Fleurus et spécialisée dans la stérilisation de dispositifs médicaux et de produits alimentaires par ionisation. Elle est une filiale d'une multinationale américaine comprenant 44 centres de services répartis entre 11 pays.

Sur le site de Fleurus, elle soumet à des radiations des produits alimentaires et des dispositifs médicaux sous contrôle strict. Ces produits sont irradiés au moyen de cobalt radioactif. Il existe deux unités d'irradiation : Gammir I, Gammir II. Trente-sept travailleurs environ sont employés à Fleurus.

Les unités se présentent sous la forme de cellules en béton. Les radiations proviennent d'une source au cobalt placée sur un porte-charge (porte-source). En absence d'activité, la source est plongée dans une piscine d'environ 5 mètres de profondeur afin de bloquer les radiations. En fonctionnement, le porte-source est soulevé au moyen d'un système hydraulique dans la cellule située au-dessus de la piscine. Un système automatique apporte les produits à irradier dans la cellule et les fait circuler autour de la source. Il existe deux portes : la première porte est utilisée pour introduire les produits dans la cellule et permettre aux travailleurs de rentrer dans la cellule ; la seconde porte, en béton, est utilisée pour la maintenance et pour l'introduction des produits volumineux dans la cellule.

La sécurité est assurée au sein des établissements de la S.A. S. BELGIUM conformément à la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Dans ce cadre, et conformément à l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au Service Interne pour la Prévention et la Protection du Travail, un conseiller en prévention (CP) est nommé et est responsable pour les missions prévues à la section 2 de cet arrêté royal. Ces missions relèvent de l'application des dispositions légales et réglementaires relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et de toutes les autres mesures et activités de préventions. Elles impliquent au moins les tâches prévues à l'article 7 de l'arrêté royal du 27 mars 1998.

Ayant recours à des rayonnements ionisants dans le cadre de ses activités, la S.A. S. BELGIUM a reçu un agrément de classe II auprès de l'Agence Fédérale du Contrôle Nucléaire (AFCN). Dans le cadre de cet agrément, le contrôle et la surveillance de la sûreté sont effectués à plusieurs niveaux par diverses instances.

Le premier niveau est celui du Service du Contrôle Physique (SCP) dont les missions sont définies à l'article 23 de l'arrêté royal du 20 juillet 2001 portant règlement général de la protection de la population, des travailleurs et de l'environnement contre le danger des rayonnements ionisants, lequel énonce que, d'une manière générale, le SCP est chargé de l'organisation et de la surveillance des mesures nécessaires pour assurer l'observation des dispositions de l'arrêté ainsi que des arrêtés et décisions de l'AFCN.

Pour pouvoir être nommé responsable du SCP, le travailleur doit obtenir l'agrément de l'AFCN délivré en application de l'article 73 de l'arrêté royal du 20 juillet 2001.

Lorsqu'une entreprise ne dispose pas en interne d'un « service de contrôle physique » alors qu'elle en a l'obligation, elle peut recevoir de l'Agence Fédérale du Contrôle Nucléaire l'autorisation de confier les tâches de celui-ci à un organisme extérieur agréé.

Dans le cas de la S.A. S. BELGIUM, l'article 1 des conditions d'exploitation complémentaires impose que le SCP soit organisé en interne.

Le second niveau est assuré par le contrôle des organismes agréés et de Bel-V, filiale de l'AFCN, qui exécute systématiquement et régulièrement des contrôles sous la supervision de l'AFCN.

Lors de l'embauche de monsieur Q., les missions du service de contrôle physique au sein des établissements de la S.A. S. BELGIUM étaient assurées par l'A.S.B.L. VINCOTTE CONTROLATOM.

Monsieur L. Q., né le1965, est ingénieur industriel chimiste-biochimiste, formation suivie auprès de l'I.S.I.P.H. de Charleroi et terminée en 1991.

Au-delà de cette formation de base, il a suivi plusieurs formations complémentaires, les deux formations significatives dans le cadre du présent litige étant celles de conseiller en prévention niveau 1 et d'expert en radio protection classe 2 (acquise alors qu'il était au service de la S.A. S. BELGIUM).

Monsieur Q. a un parcours professionnel jalonné d'expériences acquises auprès de ses employeurs successifs : Electrabel (1993-1994), BIP Limbourg (1995-1995), Serveco-Watco (1995-1997), Destructo-Invader (1997), IBGE-BIL (1997-2000), Shell (2000-2007), Knauf Insulation (2007-2010), Yra (YPO) (2010-2012). Il a régulièrement exercé des fonctions liées à la sécurité.

A la suite d'une offre d'emploi portant sur l'engagement « d'un chef de sécurité environnement et santé et conseiller en prévention », monsieur Q. est entré au service de la S.A. S. BELGIUM le 14 janvier 2013 en qualité de Safety Manager, avec les responsabilités de conseiller en prévention (« CP ») et ce, aux termes d'un contrat de travail d'employé conclu à durée indéterminée et à temps plein le 10 décembre 2012.

Monsieur Q. a été engagé pour exercer cette fonction ainsi que celle de responsable du Service du Contrôle Physique (SCP).

Il n'a toutefois pu être nommé à ces dernières fonctions (SCP) immédiatement dès lors qu'il ne disposait pas de l'agrément de l'AFCN.

Comme monsieur Q. s'y était engagé, il a, dès lors, suivi la formation ad hoc auprès de l'Institut supérieur industriel de Bruxelles et obtenu en juin 2014 le certificat nécessaire.

Il n'a, toutefois, reçu l'agrément de l'AFCN qu'en novembre 2014 et n'a commencé à assumer les tâches dévolues au service de contrôle physique interne qu'à partir du 1^{er} mars 2015.

En plus de sa fonction de conseiller en prévention, monsieur Q. s'est, par ailleurs, vu confier la responsabilité de l'harmonisation des standards internes de la S.A. S. BELGIUM.

Dans un courriel du 13 juin 2014, adressé à son directeur général, il a sollicité une adaptation de sa charge de travail afin de rendre celle-ci réalisable et lui a rappelé qu'une augmentation salariale lui avait été promise dès la réussite de ses examens.

En réponse, la S.A. S. BELGIUM a proposé d'organiser une réunion afin de discuter de la répartition des tâches et, concernant l'adaptation salariale, a rappelé à monsieur Q. qu'il avait notamment pour obligation préalable de réussir les examens, ce qui permettrait à la société de réaliser des économies sur les prestations de CONTROLATOM.

Le 4 décembre 2014, monsieur Q. a communiqué à la S.A. S. BELGIUM une proposition de répartition de la charge de travail. Il a réitéré cette proposition le 14 avril 2015, insistant sur le fait qu'il était absolument impossible pour une seule personne de réaliser toutes les tâches du Conseiller en Prévention et celles de responsable du Service de Contrôle Physique (SCP).

En réponse, il lui a été confirmé, selon monsieur Q., qu'il était nécessaire de se concentrer sur « l'essentiel de ses tâches et de laisser tomber l'accessoire ».

Dès le 1^{er} juin 2015, soit 3 mois après l'entrée en fonction de monsieur Q. en qualité de responsable du service SCP, la S.A. S. BELGIUM a détaché l'un de ses collègues, monsieur J.V., au sein du département Sécurité en vue de l'assister dans toutes les actions et tâches relevant de la sécurité conventionnelle (voir job de description – pièce n° 12 du dossier de monsieur Q.). Monsieur J.V. a dû suivre une formation complémentaire de conseiller en prévention de niveau 2 pour être nommé dans cette fonction de CP.

Monsieur Q. a été reconnu en incapacité de travail pour cause de burn-out à partir du 8 octobre 2015. Cette incapacité persiste actuellement.

Le 17 février 2016, la S.A. S. BELGIUM a informé monsieur Q. de son intention de mettre fin à son contrat de travail et lui a communiqué les motifs, ainsi que la preuve de ceux-ci, conformément à l'article 5 de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention, en ces termes :

« Monsieur Q.,

Concerne : Intention de mettre fin à votre contrat de travail

En application de l'article 5 de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention, nous vous communiquons que nous envisageons de mettre fin à votre contrat d'emploi. Nous pensons que vous n'avez pas la compétence nécessaire pour exercer les fonctions de conseiller en prévention (CP) au vu des nombreux manquements relevés ci-après.

Vous avez été nommé CP de notre société en janvier 2013. Comme vous le savez, le CP a des missions importantes définies à l'article 6 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 (l' »A.R. ») et est tenu d'exécuter les tâches indiquées à l'article 7 du même arrêté.

De plus, notre société qui utilise du cobalt pour ses opérations de stérilisation industrielle, est soumise à des réglementations très strictes sous le contrôle de l'Agence Fédérale du Contrôle Nucléaire (« AFCN ») dans le cadre de la loi du 15 avril 1994 et de l'arrêté royal du 21 juillet 2001. Le contrôle opérationnel est assuré par la filiale de l'AFCN, Bel-V. Vous avez été agréé expert qualifié en contrôle physique (« SCP ») par l'AFCN, le 7 novembre 2014 et êtes en charge du contrôle physique interne depuis le 1^{er} mars 2015. Etant donné cette situation très spécifique de notre entreprise, les nombreux manquements mentionnés ci-après ont surtout été relevés par Bel-V, mais concernent votre responsabilité en tant que CP. Par ailleurs, votre absence prolongée depuis le 08 octobre 2015 nous met en porte à faux par rapport à l'article 1 des conditions d'exploitation complémentaires de notre société qui nous impose d'avoir un SCP interne.

Nous avons dû constater les manquements graves suivants :

- 1. 4 incidents de blocage des portes sources ont eu lieu ces dernières années dont le dernier le 16 novembre 2014. Alors, qu'en cas d'incident, l'article 7 § 1^{er}, 1^o, d) de l'A.R. vous impose de procéder à une enquête, vous n'avez rien fait. Vous vous êtes contenté de contacter le « corporate » le 21 septembre 2015 (10 mois après le dernier incident) et votre collègue vous a rappelé très justement que c'était votre responsabilité d'investiguer et de proposer une solution. Bel-V vous a également rappelé cette obligation lors des inspections de novembre 2014, du 4 mars 2015 et du 2 octobre 2015 (Annexe 2).*
- 2. La mise à jour et l'organisation des documents et informations dont vous avez la responsabilité dans le cadre de l'article 7 de l'A.R., posent un réel problème puisque, en votre absence, personne n'a accès à une partie importante de ces documents et informations (Annexe 3).*

3. *Lors d'un test trimestriel, le 7 avril 2015, le test de fermeture automatique de la porte en béton de l'irradiateur en cas de détection de radiation a révélé un problème (il restait 1 cm d'ouverture). A nouveau, en violation de l'article 7 § 1^{er}, 1^o, d) de l'A.R., vous n'avez mené aucune enquête (Annexe 6).*
4. *Bel-V vous a demandé d'effectuer une comparaison de caractéristiques chimiques de nos deux fournisseurs pour le 21 mai 2015. Vous n'avez pas respecté cette échéance et avez refusé d'en donner une autre, ce qui constitue une violation de l'article 7 § 1^{er}, 1^o de l'A.R., et plus particulièrement de son alinéa f) (Annexe 8).*
5. *Vous n'avez pas non plus respecté l'obligation de fréquence bimensuelle pour les analyses radiologiques de l'eau (Annexe 10).*
6. *Vous n'avez pas effectué la mise à jour du rapport de sûreté qui devait être soumise à l'AFCN pour le 31 mars 2015, malgré deux rappels de Bel-V lors des inspections du 27 avril 2015 et du 17 août 2015, ce qui constitue une violation de l'article 7 § 1^{er}, 1^o de l'A.R. (Annexes 1 et 12).*
7. *Fin mai 2015, il n'y avait toujours pas de mise à jour du registre SCP alors que celle-ci devait avoir été faite pour le 24 avril 2015, ce qui constitue à nouveau une violation de l'article 7 de l'A.R. (Annexe 7).*
8. *Le test des gammamètres n'avait été réalisé ni le 18 mai 2015 ni le 7 juillet 2015, alors que ces tests doivent être réalisés sur une base hebdomadaire, ce qui constitue à nouveau une violation de l'article 7 de l'A.R. (Annexe 9).*
9. *Un audit interne a révélé le 19 novembre 2015, outre l'absence de mise à jour du rapport de sûreté susmentionné plus haut sous 1, qu'aucun « safety drill » n'avait été effectué depuis un an, ce qui constitue à nouveau une violation de l'article 7 de l'A.R. (Annexe 12).*

Nous savons que vous avez été absent pour cause de maladie à plusieurs occasions, mais les manquements indiqués plus haut correspondent à des périodes de présence.

Vous avez fait valoir une surcharge de travail mais nous vous rappelons que nous avons renforcé le département Safety plusieurs fois en 2015 : quand vous avez été chargé du contrôle physique interne en date du 1^{er} mars 2015, nous avons demandé à Monsieur E.B. de suivre la même procédure d'agrément et, dans l'attente de cette dernière, à Controlatom d'assurer la fonction SCP légale et d'assurer les projets spéciaux. Nous avons également en date du 1^{er} juin 2015 mis un temps plein supplémentaire, Monsieur J.V., pour vous assister (Annexes 11 et 17).

Nous pensons que les motifs indiqués plus haut justifient pleinement votre licenciement et nous en apportons la preuve.

En application de la loi du 20 décembre 2002, et en l'absence d'une délégation syndicale ou d'un CPPT au sien de notre entreprise, en application de l'article 53 de la loi du 4 août 1996, nous allons demander l'accord préalable des membres du personnel en portant à la connaissance de ceux qui le souhaitent une copie du présent courrier. Nous suivrons la procédure prévue par les articles 2 à 11 de la loi du 20 décembre 2002.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur Q., l'expression de nos salutations distinguées.

G. R.
General Manager ».

Le même jour, et toujours conformément à l'article 5 de la loi du 20 décembre 2002, la S.A. S. BELGIUM a sollicité l'accord préalable sur la rupture du contrat de monsieur Q. à ses autres travailleurs. Une copie de la lettre de motivation envoyée à monsieur Q. a pu être consultée à titre confidentiel par tous les employés de la S.A. S. BELGIUM qui ont souhaité en prendre connaissance.

Les travailleurs ont été invités à exprimer leur accord, ou leur désaccord, lors d'un vote à bulletin secret qui s'est terminé le mercredi 9 mars 2016.

Le résultat du vote a été le suivant :

- 4 personnes ne s'opposent pas au licenciement ;
- 6 personnes s'opposent au licenciement ;
- 26 personnes ne se prononcent pas.

Il n'y a donc pas eu d'accord de la majorité des travailleurs sur le licenciement de monsieur Q..

La S.A. S. BELGIUM a, toutefois, persisté dans son intention.

Conformément à l'article 7, § 2, de la loi du 20 décembre 2002, elle a dès lors prié les services de Contrôle du bien-être au travail d'intervenir et de tenter de concilier les positions. Ces derniers ont entendu séparément chacune des parties et ont rendu, le 27 juillet 2016, un avis négatif concernant la demande d'autorisation de licencier monsieur Q., considérant pour l'essentiel que ce dernier ne disposait pas du temps nécessaire pour l'exécution des tâches liées à sa fonction de conseiller en prévention et que les manquements évoqués dans le courrier du 17 février 2016 relevaient, pour la plupart, de sa fonction relative au service du Contrôle physique interne.

Les travailleurs ont été informés de cet avis en août 2016.

Par citation du 8 septembre 2016, la S.A. S. BELGIUM a cité monsieur Q. devant la présidente du tribunal du travail du Hainaut – division de Charleroi, conformément au chapitre VI de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention en vue d'entendre dire que les motifs invoqués pour licencier monsieur Q. sont à la fois étrangers à son indépendance et dus à son incompétence.

Il n'est, au demeurant, pas contesté qu'en septembre 2016, la S.A. S. BELGIUM a décidé de procéder au remplacement de monsieur Q. et a nommé monsieur BEGHIN en qualité de responsable du Service du Contrôle Physique (SCP) (pièce 25 du dossier de monsieur Q.).

Monsieur BEGHIN a, de facto, remplacé monsieur Q. dans sa fonction de conseiller en prévention puisque le responsable du SCP doit être le conseiller en prévention de la S.A. S. BELGIUM.

Par jugement prononcé le 18 octobre 2016, le Tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, a déclaré la demande recevable mais non fondée.

Il a dit pour droit que les motifs invoqués par la S.A. S. BELGIUM à l'appui de sa demande de levée de la protection de conseiller en prévention de monsieur Q. n'étaient ni étrangers à son indépendance, ni liés à son incompétence au sens de l'article 3 de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention.

Partant, le Tribunal n'a pas autorisé le licenciement de monsieur Q. pour ces motifs.

La motivation adoptée par le premier juge peut être résumée comme suit :

- L'inspecteur social du Contrôle du bien-être appelé à donner son avis sur la volonté de la S.A. S. BELGIUM de mettre fin au contrat de travail de monsieur Q. a émis un avis défavorable et la S.A. S. BELGIUM ne contredit pas sérieusement les constatations ou considérants de son rapport qui est nuancé et parfaitement motivé ;
- La S.A. S. BELGIUM ne prouve pas l'incompétence de monsieur Q. à remplir ses missions de Conseiller en Prévention et sa volonté de tenter de démontrer des fautes ou des défaillances dans ses autres missions, dont celle de responsable du Service du Contrôle Physique, ne permet pas d'établir un motif valable de rupture de son contrat de travail, fondé sur son incompétence ;

- L'absence de longue durée de monsieur Q. qui placerait la S.A. S. BELGIUM dans une situation de porte-à-faux par rapport à ses obligations d'assurer un service de contrôle physique ne peut être retenue dans la mesure où la S.A. S. BELGIUM dispose de la possibilité d'obtenir une dérogation à l'obligation de disposer d'un tel service ;
- Le burn-out de monsieur Q. n'est pas la conséquence de son incompétence mais bien le résultat de la surcharge de travail qui lui a été imposée par la S.A. S. BELGIUM.

La S.A. S. BELGIUM interjeta appel de ce jugement.

MOYENS DEVELOPPES PAR LA S.A. S. BELGIUM :

Selon l'appelante, le premier juge a développé une série d'arguments erronés :

1. Il s'est d'abord basé sur un avis rendu par l'inspection sociale. L'inspecteur des lois sociales estimait que le licenciement de monsieur Q. ne devait pas être autorisé parce que les griefs formulés à son encontre étaient étrangers à sa mission comme conseiller en prévention.

Ce faisant, l'Inspecteur des lois sociales a méconnu les dispositions de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention.

Au contraire de ce qu'il estime, c'est précisément parce que les griefs sont étrangers à l'exercice des missions de monsieur Q. comme conseiller en prévention qu'ils ne portent pas atteinte à son indépendance et autorisent son licenciement.

Le tribunal a donc méconnu la loi en considérant qu' « *il appartient à la S.A. S. BELGIUM d'établir cette incompétence spécifique (comme conseiller en prévention) et non les fautes ou défaillances dans l'exercice des autres missions, dont celle de responsable du contrôle physique* ».

2. Il a enfin estimé que le burn-out dont souffre monsieur Q. depuis plus d'un an ne justifie pas non plus qu'il soit mis fin à son contrat de travail parce qu'il aurait été provoqué par une surcharge de travail.

Ce faisant, le tribunal pose un diagnostic qui ne lui appartient pas de poser. Il ne lui appartenait pas non plus de poser un jugement de valeur quant à la cause de l'origine du *burn-out* dont dit souffrir monsieur Q., mais à constater une incapacité à effectuer son travail et autorisant son licenciement.

Selon la S.A. S. BELGIUM, la demande d'autorisation de licenciement de monsieur Q. est ainsi étrangère à son indépendance et justifiée, également, par son incompetence.

A cet égard, elle ne peut admettre que la tâche de conseiller en prévention ne soit pas remplie depuis un an en raison de l'absence de monsieur Q..

La S.A. S. BELGIUM se voit, donc, contrainte de solliciter l'autorisation de licenciement de monsieur Q. parce que la fonction de conseiller en prévention interne, imposée par l'Agence Fédérale de Contrôle nucléaire, n'est plus exercée.

Il importe peu, à cet effet, qu'elle puisse faire appel à un consultant extérieur pour assurer un interim de courte durée car sa volonté est de disposer d'un conseiller en prévention salarié.

La S.A. S. BELGIUM considère, également, que les griefs qui sont reprochés à monsieur Q., même s'ils sont pour partie étrangers à l'exercice « stricto sensu » de sa mission de conseiller en prévention, justifient qu'il soit mis fin au contrat de travail de responsable du contrôle physique : en effet, le licenciement est justifié parce que les reproches formulés n'ont pas trait exclusivement à l'exercice de sa mission de conseiller en prévention.

D'autre part, l'incompétence reprochée à monsieur Q. est de deux ordres :

- a) son attitude au travail pose un problème : des manquements graves lui sont reprochés.

La lettre du 17 février 2016 énonce neuf fautes ou manquements qui ne sont pas contestables.

La Cour n'a pas à décider si monsieur Q. est ou non responsable des manquements lui reprochés mais uniquement à constater qu'ils existent, qu'ils ont trait à la manière avec laquelle monsieur Q. s'est acquitté de ses missions et qu'ils ne constituent pas une mesure de rétorsion parce qu'il aurait adopté des positions en matière de sécurité qui auraient été à l'encontre de ce qu'aurait souhaité son employeur.

- b) son aptitude au travail fait défaut : il n'est pas capable d'exercer sa mission.

Monsieur Q. se plaignait d'une surcharge de travail avant de tomber malade : il semble aussi qu'il soit tombé malade parce qu'il estimait avoir trop de travail. Or, il était assisté dans ses fonctions par un collègue occupé à temps plein. Entre octobre 2015 et octobre 2016, l'ensemble des tâches de conseiller en prévention et de responsable du contrôle physique interne a été exercé par monsieur J.V. et un consultant externe travaillant à mi-temps.

En conclusions, la S.A. S. BELGIUM estime que la demande de licenciement de monsieur Q. est justifiée.

DISCUSSION – EN DROIT :**I. Fondement de la requête d'appel****I.1) Quant au respect de la procédure**

La matière de la rupture du contrat de travail conclu avec le conseiller en prévention est régie par la loi du 20 décembre 2012 portant protection des conseillers en prévention qui est considérée comme d'ordre public, ce qui signifie que les parties ne peuvent y déroger (P. BRASSEUR, « Le statut et la protection du conseiller en prévention » in « Le bien-être des travailleurs » - « Les 20 ans de la loi du 4 août 1996 », Anthémis, 2016, p. 102 ; C.T. Liège, 23.11.2012, inédit R.G. 2012/AL/22, www.juridat.be ; TT. Bruxelles, 31/01/2013, inédit R.G. n° 11/10297/A, www.terralaboris.be ; H. DECKERS, « Le conseiller en prévention d'un Service Interne de Prévention et de Protection au travail (S.I.P.P.) : désignation, statut et protection contre le licenciement », Ors. 2015/1, p. 6).

Suivant l'article 5 de la loi du 20 décembre 2002, l'employeur qui envisage de rompre le contrat d'un conseiller en prévention, est tenu, simultanément :

- 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 ;
- 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.

L'article 2, alinéa 1, 3°, de la même loi précise que le comité se définit comme suit : « *Lorsqu'il s'agit d'un conseiller en prévention d'un service interne pour la prévention et la protection au travail, le comité pour la prévention et la protection au travail, ou à défaut d'un comité, la délégation syndicale ou à défaut d'une délégation syndicale, les travailleurs eux-mêmes, conformément aux dispositions de l'article 53 de la loi du 4 août 1996 précitée* ».

En conséquence, et en l'absence de C.P.P.T., l'employeur devra demander l'accord préalable des membres de la délégation syndicale, et, à défaut d'une telle délégation, des travailleurs de l'entreprise eux-mêmes.

L'employeur est, également, tenu de communiquer à ces services une copie de la lettre qui a été envoyée au conseiller en prévention concerné.

Il n'est pas contesté que la S.A. S. BELGIUM a respecté cette double contrainte. Elle a en effet, par lettre recommandée du 17 décembre 2016 informé monsieur Q. de son intention de mettre fin à son contrat de travail et des motifs justifiant cette mesure, à savoir qu'il ne disposait pas de la compétence requise pour exercer les fonctions de conseiller en prévention et que son absence prolongée le mettait en porte-à-faux par rapport aux conditions d'exploitation réglementaires. Elle a, par ailleurs, sollicité l'accord des travailleurs concernant sa volonté de procéder à ce licenciement et les a avisés de la consultation possible de la lettre de motivation adressée à monsieur Q. en vue de l'informer des griefs justifiant la fin des relations de travail, jusqu'au 7 mars 2016.

Les travailleurs ont pu exprimer leur vote au cours d'un scrutin secret qui s'est terminé le 9 mars 2016. Il n'y a pas eu d'accord de la majorité des travailleurs en faveur ou non du licenciement de monsieur Q., 26 des 36 travailleurs concernés ne s'étant pas prononcés.

Conformément à l'article 7, § 2, de la loi du 20 décembre 2002, la S.A. S. BELGIUM a, dès lors, demandé aux services du Contrôle du Bien-être au travail d'intervenir et de tenter de concilier les parties concernées.

Après avoir entendu chacune des parties, ce service a rendu un avis défavorable au licenciement de monsieur Q. en sa qualité de conseiller en prévention en date du 27 juillet 2016. Les travailleurs ont été informés de cet avis en août 2016.

La S.A. S. BELGIUM a, dès lors, engagé la procédure organisée par les articles 18 et suivants de la loi en citant monsieur Q. devant le président du Tribunal du travail du Hainaut.

Conformément à cette disposition, il apparaît qu'aucun motif autre que ceux qui avaient été notifiés au conseiller en prévention et aux travailleurs de l'entreprise n'a été soumis à la juridiction du travail.

Il en résulte que la procédure prescrite par la loi du 20 décembre 2002 a été respectée.

I.2) Quant au fond du litige

I.2. a) En droit

Aux termes de l'article 3 de la loi « l'employeur ne peut rompre le contrat du conseiller en prévention, mettre fin à l'occupation statutaire du conseiller en prévention ou l'écartier 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. »

L'article 8 de la loi précise ce qui suit : « Si le tribunal du travail [ou la cour du travail] reconnaît que les motifs invoqués par l'employeur sont étrangers à l'indépendance du conseiller en prévention ou que les motifs d'incompétence invoqués sont prouvés, l'employeur peut rompre le contrat, le cas échéant, selon les dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. »

L'employeur peut, donc, envisager la rupture du contrat d'un conseiller en prévention, soit pour un motif qui est sans lien avec l'indépendance que lui garantit l'article 43 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs qui précise que « *les conseillers en prévention remplissent leur mission en toute indépendance vis-à-vis de l'employeur et des travailleurs* », soit pour un motif qui démontre qu'il serait incompetent dans l'exercice de ses missions de conseiller en prévention.

Il n'est, en effet, pas douteux, contrairement à ce qu'allègue la S.A. S. BELGIUM que l'incompétence invoquée doit porter sur l'exercice des missions dévolues au conseiller en prévention.

La lecture continuée des articles 10 et 3 de la loi du 20 décembre 2002 ne laisse planer aucun doute à ce sujet dès lors que ces articles évoquent que l'incompétence alléguée par l'employeur doit porter sur l'exercice des missions de conseiller en prévention (voyez C.T. Gand, 12.04.2003, R.G.n° 2012/AG/93 ; P. BRASSEUR, art. cit. p. 102) (voyez aussi en ce sens l'exposé des motifs du projet de loi : Exposé des motifs, Doc. Parl. Ch. Repr., session 2001-2002, n° 50.2032/001 p. 12).

Selon les travaux préparatoires de la loi du 20 décembre 2002, « *la notion d' « incompétence » doit être interprétée en fonction de la formation de base et la formation complémentaire dont le conseiller en prévention dispose, ainsi qu'en fonction de son expérience. En outre, il existe une relation entre la compétence du conseiller en prévention et les compétences qui doivent être présentes dans l'entreprise, afin de pouvoir mener à bon terme la politique de prévention et l'exécution du plan global de prévention* » (Exposé des motifs, Doc. Parl. Ch. Repr. Sess. Ord. 2001-2002, n° 50.2032/001, p. 17).

D'autre part, l'indépendance dont doit bénéficier le conseiller en prévention est ainsi précisée dans les travaux préparatoires de la loi du 20 décembre 2002 : « *Les conseillers en prévention doivent également pouvoir exercer leurs fonctions en toute indépendance vis-à-vis des employeurs et des travailleurs et vis-à-vis du service externe pour la prévention et la protection au travail. Leur indépendance pourrait, par exemple, être mise en cause si le service externe leur impose certaines obligations afin de rencontrer certaines exigences des employeurs qui font appel à leur service, mais dont on sait qu'elles sont illicites* » (Exposé des motifs, Doc. Parl. Ch. Repr., sess. Ord. 2001-2002, n° 2032/001 et 2033/001, p. 10).

« La notion d'indépendance doit être interprétée sous l'angle de l'exercice de la fonction.

Cela veut dire qu'elle a les caractéristiques suivantes :

- *la liberté pour le conseiller de choisir, sur base de sa formation, les moyens nécessaires afin de pouvoir donner des avis fondés en matière de prévention ;*
- *le droit de recevoir des informations ;*
- *la liberté de donner des avis objectifs qui ne tiennent dès lors pas nécessairement compte des intérêts différents de l'employeur et des travailleurs, mais qui ont pour objectif de servir l'intérêt général, dans le cas présent, le bien-être au travail* » (Exposé des motifs, Doc. Parl. Ch. Repr., sess. Ord. 2001-2002, n° 2032/001 et 2033/001, p. 16).

La charge de la preuve de la réalité des motifs qui sont étrangers à l'indépendance du conseiller en prévention ou qui démontrent que celui-ci est incompetent à exercer ses missions incombe à l'employeur.

L'article 5, alinéa 1^{er}, 1° de la loi dispose en effet que l'employeur qui envisage de rompre le contrat d'un conseiller en prévention doit communiquer les motifs pour lesquels il veut mettre fin au contrat ainsi que la preuve de ces motifs.

I.2. b) Saisine de la Cour de céans

Conformément à l'article 8 de la loi et aux explications données à ce propos lors des travaux parlementaires, la Cour du travail doit faire un constat : les motifs invoqués par l'employeur pour obtenir l'autorisation de licenciement d'un conseiller en prévention sont-ils ou non (a) étrangers à son indépendance ou (b) relatifs à son incompetence ?

Les conditions à rencontrer pour pouvoir licencier un conseiller en prévention ne sont pas cumulatives mais alternatives.

Il suffit par conséquent que les raisons invoquées par l'employeur répondent à l'une ou l'autre de ces conditions.

Comme le relève fort à propos le premier juge, s'il invoque des motifs d'incompétence, l'employeur doit établir tant la réalité des griefs que leur imputabilité au travailleur concerné en sa qualité de conseiller en prévention et leurs effets sur la poursuite par ce travailleur de l'exercice de cette mission.

Au contraire de la thèse défendue par la S.A. S. BELGIUM, l'examen de la responsabilité du conseiller en prévention dans les manquements qui lui sont reprochés participe en effet à la mission dont sont investies les juridictions du travail. Comment celles-ci pourraient-elles en effet autoriser la levée de la protection d'un conseiller en prévention sur la simple prétention de l'existence d'un manquement et, donc, sans vérifier la réalité dudit manquement, son imputabilité au conseiller en prévention dans l'exercice de sa mission et ses effets sur la confiance entre les parties et la poursuite des relations de travail ?

A défaut de satisfaire à ces obligations, l'employeur ne peut, par ailleurs, transformer les prétendus motifs d'incompétence en motifs étrangers à l'indépendance du conseiller.

Pour ce qui concerne l'étendue de la saisine de la Cour du travail, il convient également de noter que le législateur l'a limitée au constat selon lequel les motifs invoqués par l'employeur ne sont pas contraires à l'une ou l'autre des deux conditions émises par la loi. Cette compétence de « constat » implique que la Cour du travail ne peut se prononcer sur l'opportunité de la gestion de l'employeur mais exercer un contrôle marginal, limité à la constatation de l'une ou l'autre condition rencontrée par l'employeur.

I.2. c) Application des principes au cas d'espèce soumis à la Cour de céans

La S.A. S. BELGIUM relève que la demande d'autorisation de licenciement de monsieur Q. est étrangère à son indépendance et justifiée, également, par son incompétence.

Elle invoque, à cette fin, outre une absence prolongée depuis le 8 octobre 2015 pour cause de « burn-out » qui la mettrait en porte-à-faux avec l'obligation de disposer d'un service de contrôle physique (SCP) interne prévue par l'article 1^{er} des conditions complémentaires en vigueur au sein de ses établissements, une série de griefs et, plus particulièrement, les neuf manquements suivants répertoriés au sein du courrier du 17 décembre 2016 adressé à monsieur Q. :

- « 1. 4 incidents de blocage des portes sources ont eu lieu ces dernières années dont le dernier le 16 novembre 2014. Alors, qu'en cas d'incident, l'article 7 § 1^{er}, 1^o, d) de l'A.R. vous impose de procéder à une enquête, vous n'avez rien fait. Vous vous êtes contenté de contacter le « corporate » le 21 septembre 2015 (10 mois après le dernier incident) et votre collègue vous a rappelé très justement que c'était votre responsabilité d'investiguer et de proposer une solution. Bel-V vous a également rappelé cette obligation lors des inspections de novembre 2014, du 4 mars 2015 et du 2 octobre 2015 (Annexe 2),
2. La mise à jour et l'organisation des documents et informations dont vous avez la responsabilité dans le cadre de l'article 7 de l'A.R., posent un réel problème puisque, en votre absence, personne n'a accès à une partie importante de ces documents et informations (Annexe 3) ;
3. Lors d'un test trimestriel, le 7 avril 2015, le test de fermeture automatique de la porte en béton de l'irradiateur en cas de détection de radiation a révélé un problème (il restait 1 cm d'ouverture). A nouveau, en violation de l'article 7 § 1^{er}, 1^o, d) de l'A.R., vous n'avez mené aucune enquête (Annexe 6) ;
4. Bel-V vous a demandé d'effectuer une comparaison de caractéristiques chimiques de nos deux fournisseurs pour le 21 mai 2015. Vous n'avez pas respecté cette échéance et avez refusé d'en donner une autre, ce qui constitue une violation de l'article 7 § 1^{er}, 1^o de l'A.R., et plus particulièrement de son alinéa f) (Annexe 8) ;
5. Vous n'avez pas non plus respecté l'obligation de fréquence bimensuelle pour les analyses radiologiques de l'eau (Annexe 10) ;
6. Vous n'avez pas effectué la mise à jour du rapport de sûreté qui devait être soumise à l'AFCN pour le 31 mars 2015, malgré deux rappels de Bel-V lors des inspections du 27 avril 2015 et du 17 août 2015, ce qui constitue une violation de l'article 7 § 1^{er}, 1^o de l'A.R. (Annexes 1 et 12) ;
7. Fin mai 2015, il n'y avait toujours pas de mise à jour du registre SCP alors que celle-ci devait avoir été faite pour le 24 avril 2015, ce qui constitue à nouveau une violation de l'article 7 de l'A.R. (Annexe 7) ;
8. Le test des gammamètres n'avait été réalisé ni le 18 mai 2015 ni le 7 juillet 2015, alors que ces tests doivent être réalisés sur une base hebdomadaire, ce qui constitue à nouveau une violation de l'article 7 de l'A.R. (Annexe 9) ;

9. Un audit interne a révélé le 19 novembre 2015, outre l'absence de mise à jour du rapport de sûreté mentionné plus haut sous 1, qu'aucun « safety drill » n'avait été effectué depuis un an, ce qui constitue à nouveau une violation de l'article 7 de l'A.R. (Annexe 12). »

Ces manquements sont, selon la S.A. S. BELGIUM, révélateurs de l'incompétence de monsieur Q., ce que ce dernier dénie.

Monsieur Q. s'est, en effet, attaché, dans ses conclusions de synthèse (et avant le débat judiciaire par l'entremise de son conseil aux termes de son courrier du 24 février 2016) à contester chacun de ces griefs, tant dans leur matérialité que dans leur imputabilité à sa fonction de conseiller en prévention, les incidents ou manquements invoqués relevant, selon lui, principalement de ses fonctions exercées dans le cadre du service de Contrôle Physique qu'il n'a effectivement exercées qu'à partir du 1^{er} mars 2015. Il relève par ailleurs que certains manquements sont dus à des procédures imprécises, ou sont peu importants, voire inexistantes ou résolus, ou encore sont la conséquence de la surcharge de travail dont il se plaint depuis plusieurs mois et qui l'a conduit au burn-out ou ont été constatés à un moment où il était en incapacité de travail (inspection du 30 octobre 2015 révélant une impossibilité d'avoir accès à des documents à la suite du déménagement de son bureau).

Force est à la Cour de céans de constater, à l'instar du premier juge, que ces dénégations ou observations très précises ne sont dénuées a priori ni de pertinence ni de vraisemblance et sont conformes à la position exprimée par l'inspection sociale du Contrôle du bien-être au travail appelé dans le cadre de la procédure préalable à émettre un avis concernant la volonté manifestée par la S.A. S. BELGIUM de mettre fin au contrat de travail de monsieur Q..

Pire, tant avant le débat judiciaire qu'au cours de celui-ci, la S.A. S. BELGIUM n'a jamais démonté les arguments énoncés par monsieur Q. pour dénier la matérialité des manquements lui reprochés ou leur imputabilité à ce dernier dans l'exercice de ses missions de conseiller en prévention.

Tout au contraire, la S.A. S. BELGIUM s'obstine à prétendre que « *la Cour n'a pas à décider si monsieur Q. est ou non responsable des manquements qui lui sont reprochés : ce n'est pas l'enjeu du débat* » (p. 16 de ses conclusions d'appel additionnelles et de synthèse).

Elle relève à tort « *qu'il importe uniquement de constater que les griefs existent, qu'ils ont trait à la manière avec laquelle monsieur Q. s'est acquitté de ses missions et qu'ils ne sont pas une forme de mesure de rétorsion parce qu'il aurait pris des positions en matière de sécurité qui auraient été à l'encontre de ce qu'aurait souhaité son employeur* ».

La thèse défendue par la S.A. S. BELGIUM est dépourvue de tout fondement dès lors qu'elle passe singulièrement sous silence l'obligation lui impartie par la loi du 20 décembre 2002 de prouver que les manquements déduits de l'incompétence reprochée à monsieur Q. entendue sous l'angle de son attitude au travail et de son aptitude à l'exercice de celui-ci doivent non seulement être matériellement établis et imputables à ce dernier, comme rappelé supra, mais, également, liés à l'exercice de ses missions de conseiller en prévention et non à celles de responsable du Service de Contrôle physique interne (SCP) qu'il a, également, assumées à partir du 1^{er} mars 2015.

Après avoir rencontré tant les travailleurs de l'entreprise que des membres de sa direction et monsieur Q. lui-même, monsieur D., inspecteur du Contrôle du bien-être au travail, a indiqué que ce dernier ne disposait pas du temps nécessaire pour l'exécution des tâches relatives à sa fonction de conseiller en prévention et que les manquements présumés évoqués dans le courrier du 17 février 2016, initiateur de la procédure, relevaient, selon lui-même et sa collègue, madame DEM...., inspectrice sociale l'ayant accompagné, pour la plupart de ses fonctions relatives au Contrôle physique interne. Il en va ainsi, notamment, des reproches relatifs au fait de n'avoir pas effectué d'analyses bimensuelles radiologiques de l'eau, à la mise à jour du rapport de sûreté à soumettre à l'AFCN, à la mise à jour du registre SCP alors qu'elle devait avoir été faite pour le 2 avril 2015, ainsi qu'aux tests des gammamètres sur une base hebdomadaire.

Ayant constaté, par ailleurs :

- que monsieur Q. cumulait les fonctions de conseiller en prévention et de responsable du Service du Contrôle Physique (à tout le moins à partir du 1^{er} mars 2015),
- que ce cumul correspondait à l'exercice d'un temps plein et demi (la charge de travail a été fixée ainsi à la suite d'un entretien que les deux inspecteurs ont eu avec la direction de la S.A. S. BELGIUM – voyez lettre du 27 juillet 2016 du Contrôle du bien-être),
- que monsieur Q. devait, au surplus, effectuer la coordination des mesures de sécurité locales avec celles du groupe S.,
- que monsieur Q. ne disposait pas du temps nécessaire pour l'exécution des tâches relatives à sa fonction de conseiller en prévention et ce même si monsieur J.V. est venu l'assister à temps plein dans cette fonction à partir du 1^{er} juin 2015 mais monsieur Q. a dû lui-même l'aider dans la traduction de la documentation rédigée en anglais pour assurer l'harmonisation des normes de sécurité entre la maison-mère américaine et sa filiale belge,
- que monsieur Q. avait pris ses congés annuels en août 2015 puis était rapidement tombé en incapacité de travail,

l'inspecteur-ingénieur D. clôtura son rapport par un avis défavorable au licenciement envisagé.

Force est de constater que la S.A. S. BELGIUM n'a pas contredit, ni avant l'engagement de la présente procédure judiciaire, ni dans le cadre du débat judiciaire noué tant devant le premier juge que devant la Cour, les constatations de ce rapport rédigé par un fonctionnaire indépendant, se limitant – seulement – à faire valoir que monsieur Q. était assisté, depuis le 1^{er} juin 2015, dans ses fonctions de conseiller en prévention par monsieur J.V. mais omettant, singulièrement, de relever que, faute pour ce dernier de maîtriser l'anglais, monsieur Q. devait lui traduire l'ensemble des normes de sécurité rédigées en anglais par la maison-mère américaine de S. aux fins d'assurer leur harmonisation avec celles applicables sur le site de Fleurus.

Il convient, par ailleurs, d'observer avec le premier juge que les différents manquements détaillés au sein du courrier 17 février 2016 par la S.A. S. BELGIUM consistent en une série d'actes qu'il est reproché à monsieur Q. de n'avoir pas posés ou exécutés en temps utile, sans qu'il soit toutefois avéré que ces omissions résultent de son incompétence plutôt que d'autres motifs tels que la négligence, l'oubli ou le manque de temps nécessaire lié à une surcharge de travail.

La charge de la preuve incombe pourtant à la S.A. S. BELGIUM.

D'autre part, la circonstance selon laquelle, comme le soutient la S.A. S. BELGIUM et l'admet monsieur Q., les fonctions de conseiller en prévention et de responsable du Service de contrôle physique sont intimement liées est sans réelle pertinence, dès lors que, prétendant à l'incompétence de ce dernier à remplir ses missions de conseiller en prévention, il appartient à la S.A. S. BELGIUM d'établir cette incompétence spécifique et non les fautes ou défaillances dans l'exercice de ses autres missions, dont celle de responsable du Service de contrôle physique (SCP).

Force est de constater que la S.A. S. BELGIUM demeure en défaut d'établir le motif fondé sur l'incompétence de monsieur Q., c'est-à-dire « son manque de connaissances nécessaires » (définition du Petit Larousse illustré 2011) pour accomplir ses missions de conseiller en prévention.

La S.A. S. BELGIUM invoque, d'autre part, aux termes de son courrier du 17 février 2016, l'absence de longue durée de monsieur Q. pour cause d'incapacité de travail et soutient que celle-ci la place « en porte-à-faux par rapport à l'article 1 des conditions d'exploitation complémentaires de la société qui lui impose d'avoir un SCP interne ».

Ce motif ne peut davantage être retenu dès lors que, comme la S.A. S. BELGIUM le souligne elle-même, le rapport d'inspection périodique établi par les inspecteurs de l'organisme de contrôle BEL-V du 2 mars 2016 précise que cet organisme lui a suggéré de prendre les dispositions nécessaires vis-à-vis de l'AFCN pour solliciter, le cas échéant, une dérogation à cet article.

Il résulte, donc, qu'une dérogation à l'obligation de disposer d'un service de contrôle interne peut être obtenue et que les missions assurées par celui-ci peuvent être confiées à un service externe tout comme il est loisible à tout employeur de conclure un contrat de remplacement pour pallier l'absence pour raison de santé d'un conseiller en prévention.

La Cour de céans ne s'immisce évidemment pas dans la gestion de la S.A. S. BELGIUM lorsqu'elle ne fait que rappeler les possibilités légales s'offrant à elle pour pallier les conséquences liées à l'absence d'un conseiller en prévention en état d'incapacité de travail.

Au demeurant, la Cour de céans relève que monsieur Q. verse à l'appui de son dossier une pièce 25 étant la lettre de la S.A. S. BELGIUM adressée à l'AFCN en date du 12 septembre 2016 qui prouve qu'elle possède bien un Service de contrôle physique (SCP) dont la direction est assurée par un sieur E.B. depuis le 1^{er} octobre 2016.

Celui-ci a été agréé par l'AFCN en qualité « d'expert qualifié en contrôle physique de classe II » pour remplir cette fonction au sein de S. à partir du 15 mai 2016 (M.B. du 5 juillet 2016) (pièce 26).

La direction du Service de contrôle physique devant être assumée par le conseiller en prévention, la S.A. S. BELGIUM dispose bien d'un conseiller en prévention et d'un Service de contrôle physique, contrairement à ce qu'elle allègue.

Elle n'est donc nullement en « porte-à-faux » par rapport aux exigences de l'AFCN et elle a d'ores et déjà remplacé monsieur Q. dans ses fonctions.

Cet argument est donc totalement irrelevante puisque démenti par les faits eux-mêmes.

I.2. d) Conclusions

La Cour de céans considère, à l'instar du premier juge, que les conditions imposées par la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention pour autoriser le licenciement de monsieur Q. ne sont pas remplies en l'espèce.

Il s'impose de confirmer le jugement dont appel en toutes ses dispositions et, partant, de déclarer la requête d'appel non fondée.

PAR CES MOTIFS,

La cour du travail,

Statuant contradictoirement,

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24 ;

Déclare la requête d'appel recevable mais non fondée ;

Confirme le jugement dont appel en toutes ses dispositions ;

Condamne la S.A. S. BELGIUM aux frais et dépens de l'instance d'appel liquidés par monsieur Q. à la somme de 1.440 €, étant l'indemnité de procédure de base dans les litiges non évaluables en argent ;

Ainsi jugé par la 1^{ème} chambre de la Cour du travail de Mons, composée de :

Xavier VLIEGHE, président, présidant la 1^{ère} chambre,
Arnaud DELMARCHE, conseiller social au titre d'employeur,
Pascal BAERT, conseiller social au titre d'employé,

Assistés de :

Guy DEMEULEMEESTER, greffier en chef,

qui en ont préalablement signé la minute.

et prononcé en langue française, à l'audience publique du 24 février 2017 par Xavier VLIEGHE, président, avec l'assistance de Guy DEMEULEMEESTER, greffier en chef.