

**Expédition**Délivrée à
Pour la partiele
€
JGR

Numéro du répertoire 2024 /
R.G. Trib. Trav. 20/2697/A
Date du prononcé 28 mai 2024
Numéro du rôle 2023/AL/206
En cause de : P SA C/ D

Cour du travail de Liège

Division Liège

Chambre 3 B

Arrêt

* contrat de travail – ancienneté à prendre en compte pour le calcul du préavis (article 37/4 de la loi du 3 juillet 1978) – ancienneté conventionnelle *versus* ancienneté barémique – indemnité de protection du conseiller en prévention (article 10 de la loi du 20 décembre 2002) – qualité de conseiller en prévention

EN CAUSE :**LA SA P**

partie appelante au principal, intimée sur incident, ci-après dénommée la sa P.,
ayant comparu par son conseil Maître Fanny LIGOT et par Maître Grégoire VAN BOST,
avocats à 4020 LIEGE, avenue du Luxembourg 48,

CONTRE :**Monsieur D**

partie intimée au principal, appelante sur incident, ci-après dénommée Monsieur D.,
ayant comparu en personne assisté par Maître Cécile JAMINON, loco Maître Francis
SCHROEDER, avocat à 4000 LIEGE, rue des Augustins 26.

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 23 avril 2024, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 13 mars 2023 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 4^e Chambre (R.G. 20/2697/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la cour du travail de Liège, division Liège, le 21 avril 2023 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 24 avril 2023 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 24 mai 2023 ;
- l'ordonnance rendue le 24 mai 2023 sur base de l'article 747 du Code judiciaire fixant les plaidoiries à l'audience publique du 28 novembre 2023 ;
- les conclusions et conclusions additionnelles de Monsieur D., remises au greffe de la cour respectivement les 4 août 2023 et 2 octobre 2023 ; son dossier de pièces, remis le 2 octobre 2023 ;
- les conclusions principales d'appel de la sa P., remises le 4 septembre 2023 ; son dossier de pièces, remis le 22 novembre 2023 ;
- l'avis du 4 décembre 2023 adressé aux parties sur base de l'article 754 du Code judiciaire, remettant les plaidoiries à l'audience du 23 avril 2024 ;

- les conclusions principales d'appel après réouverture des débats et conclusions de synthèse après réouverture des débats de la sa P., remises respectivement les 15 janvier 2024 et 20 mars 2024 ; son dossier de pièces, remis le 8 avril 2024 (pièce 30 manquante déposée à l'audience du 23 avril 2024) ;
- les conclusions de synthèse et le dossier de pièces de monsieur D., remis le 4 mars 2024 (redéposé en original à l'audience du 23 avril 2024).

Les conseils des parties ont plaidé lors de l'audience publique du 23 avril 2024 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

I FAITS

1

La sa P. est active dans le domaine de la sécurité depuis 2009. Initialement, elle développait ses activités essentiellement sur la seule région liégeoise.

A partir de 2018¹, elle a entrepris de se développer à l'échelle nationale, en rachetant plusieurs sociétés actives en Flandre. En février 2019, la sa P. a racheté l'un de ses concurrents bruxellois, la société S., et s'est dès lors implantée dans la région de Bruxelles et dans le Brabant wallon. L'ensemble du personnel de ce concurrent (250 travailleurs) a été transféré à la sa P. au début de l'année 2019.

La sa P. occupait 1 000 agents en 2020 et elle en occupe actuellement plus de 3 000².

2

Monsieur D. est entré au service de la sa P. le 12 février 2019 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein (pièce 1 du dossier des parties). Il ne faisait pas partie du personnel transféré suite au rachat de la société S. car il travaillait auparavant pour un autre employeur du secteur.

Monsieur D. a été engagé en qualité d' « *employé opérationnel niveau 4* », le contrat précisant cependant que « *l'employeur se réserve le droit de confier une autre fonction au travailleur, selon les nécessités de l'entreprise et pour autant que cette fonction corresponde au profil du travailleur* » (article 1^{er}).

Le contrat de travail prévoit une rémunération brute mensuelle de 3 500 EUR.

L'article 5 du contrat, qui concerne les « *avantages* », est rédigé comme suit :

¹ La cour se réfère au sujet de ces éléments factuels à l'article de presse déposé en pièce 22 du dossier de Monsieur et au site internet de la sa P. (historique de l'entreprise).

² Voir le site internet de la sa P. (historique de l'entreprise).

« Il est convenu l'octroi des avantages suivants :

- titre-repas : valeur faciale du titre-repas de 6,00 EUR, comprenant une participation de 1,09 EUR et une intervention patronale de 4,91 EUR.
- Autres :
 - Mise à disposition de :
 - Un smartphone avec abonnement
 - Un PC portable
 - Un véhicule type volkswagen Passat ou équivalent
 - Une carte essence
- Ancienneté sectorielle depuis 2000³ »

3

Par courrier recommandé du 19 décembre 2019 (pièce 3 du dossier de Monsieur), la sa P. a licencié Monsieur D. moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 7 semaines de rémunération.

4

Par courrier de son conseil du 14 janvier 2020 (pièce 5 du dossier de Monsieur), Monsieur D. a réclamé le paiement d'une indemnité complémentaire de préavis correspondant à la prise en compte d'une ancienneté conventionnelle à partir de l'année 2000.

Par courrier de son conseil du 25 février 2020 (pièce 6 du dossier de Monsieur), la sa P. a refusé d'accéder à cette demande.

5

Monsieur D. a introduit la présente procédure par requête du 29 septembre 2020.

II JUGEMENT

6

Par le jugement dont appel du 13 mars 2023, le tribunal du travail de Liège, division Liège, a dit pour droit ce qui suit :

« Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement, Reçoit l'action,

Dit non fondées les demandes suivantes de Monsieur D. :

- *demande d'indemnité de protection pour licenciement irrégulier d'un conseiller en prévention ;*
- *demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable,*

³ Cette dernière phrase a été ajoutée manuscritement au contrat signé par les deux parties.

- *demande de condamnation de la société à lui verser la somme de 165,81€ à titre de remboursement du solde de la carte chèque-repas ;*

dit que l'indemnité compensatoire de préavis doit être calculée sur la base d'une ancienneté conventionnelle à partir de 2000,

ordonne, en application des articles 774 et 775 du Code judiciaire, la réouverture des débats afin que Monsieur D. justifie les éléments et le calcul lui permettant de réclamer une indemnité compensatoire de préavis chiffrée à 63.464,64 € et que les parties détaillent, preuves à l'appui, ce qui a déjà été versé par la société à Monsieur D. à titre d'indemnité compensatoire de préavis,

Dit que Monsieur D. déposera au greffe ses pièces et conclusions après réouverture des débats le 24 avril 2023 au plus tard,

Dit que la société déposera au greffe ses conclusions après réouverture des débats au plus tard le 5 juin 2023;

Dit que les débats, évalués à une durée de 15 minutes, se tiendront le 26 juin 2023 à 14h, à l'audience de la 4^e chambre du Tribunal du travail de Liège, siégeant au rez-de-chaussée de l'aile sud de l'annexe du palais de Justice, place Saint Lambert, 30 à 4000 LIEGE, salle C.O.D.

Réserve à statuer pour le surplus ».

III APPEL

7

La sa P. a interjeté appel de ce jugement par requête du 13 avril 2023, enrôlée le 21 avril 2023 après paiement de la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Elle demande à la cour de réformer le jugement dont appel et de débouter Monsieur D. de l'ensemble de ses demandes.

Elle demande également à la cour de condamner Monsieur D. aux dépens d'instance et d'appel liquidés à la somme totale de 15 000 EUR.

8

Par ses premières conclusions déposées au greffe le 2 octobre 2023, Monsieur D. a formé appel incident de ce jugement.

Aux termes de ses dernières conclusions, il demande à la cour de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a condamné la sa P. au paiement d'une indemnité complémentaire de préavis de 63 464,64 EUR bruts, à majorer des intérêts.

Il demande par ailleurs à la cour de réformer du jugement dont appel et de condamner la sa P. au paiement de la somme de 32 384,77 EUR bruts à majorer des intérêts à partir du 19 décembre 2019, à titre d'indemnité de protection pour licenciement irrégulier d'un conseiller en prévention.

A titre subsidiaire par rapport à cette demande d'indemnité de protection, il demande la condamnation de la sa P. au paiement d'une indemnité liée au licenciement manifestement déraisonnable « *d'un montant équivalant à minimum 3 semaines et maximum 17 semaines de rémunération* ».

Il demande enfin à la cour de condamner la sa P. au paiement de ses dépens d'instance et d'appel liquidés à la somme totale de 15 000 EUR.

IV RECEVABILITE DE L'APPEL

9

Il ne résulte d'aucun élément du dossier que le jugement attaqué aurait été signifié, ce qui aurait fait courir le délai d'appel prévu par l'article 1051 du Code judiciaire.

Les autres conditions de recevabilité de l'appel, spécialement celles énoncées à l'article 1057 du même code, sont également remplies.

10

L'appel principal est recevable.

11

Il en va de même de l'appel incident formé par Monsieur D. dès ses premières conclusions du 4 août 2023, conformément au prescrit de l'article 1054 du Code judiciaire.

V FONDEMENT DE L'APPEL

5.1 Indemnité complémentaire de préavis

5.1.1 Principes

12

Les délais de préavis sont calculés en fonction de l'ancienneté acquise au moment où le délai de préavis prend cours (article 37/4, al.1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail). Par ancienneté, « *il faut entendre la période pendant laquelle le travailleur est demeuré sans interruption au service de la même entreprise* » (article 37/4, al.2).

13

Les parties à un contrat de travail peuvent convenir de tenir compte d'une ancienneté fictive ou d'une ancienneté basée sur de réels antécédents auprès d'un ou de plusieurs autres employeurs pour calculer le délai de préavis ou l'indemnité qui y correspond⁴.

13.1

Cette clause conventionnelle sur l'ancienneté se distingue d'une clause conventionnelle fixant le délai de préavis⁵.

De telles clauses de préavis étaient régies par l'ancien article 82 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail qui a été abrogé⁶.

13.2

Une clause conventionnelle sur l'ancienneté se distingue également d'un engagement unilatéral de l'employeur de payer une indemnité complémentaire en cas de rupture de sa part⁷.

13.3

Cette clause se distingue par ailleurs enfin d'une clause déterminant l'ancienneté convenue pour la fixation de la rémunération. Il est de jurisprudence constante que l'ancienneté convenue pour la fixation de la rémunération ne vaut pas comme ancienneté conventionnelle pour le calcul de préavis⁸.

14

Les clauses établissant une ancienneté conventionnelle sont de stricte interprétation par rapport à leur objet⁹.

14.1

⁴ Cass. 08.02.1988 et Cass. 01.06.1992, F-19920601-12, www.juridat.be.

⁵ G. HELIN, Ancienneté et préavis conventionnels, Orientations 6-7 – juin-juillet 1999, p.143.

⁶ La loi relative aux contrats de travail prévoit actuellement en son article 37/3 qu'il ne peut être dérogé aux délais de préavis prévus à l'article 37/2 par convention collective de travail conclue au sein d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire.

⁷ Cass. RG S.93.0077.N, 24 janvier 1994.

⁸ Cass., 1^{er} juin 1992, *J.T.T.*, 1992, p. 312 ; C. trav. Bruxelles, 25 octobre 1995, *Orientations*, 1996, 4, note G. HELIN; C. trav. Liège (sect. Namur), 23 novembre 2000, *J.T.T.*, 2001, 308; C. trav. Bruxelles, 12 avril 2000, *Chron. D.S.*, 2003, 467; C. trav. Liège, 11 octobre 2007, *J.T.T.*, 2008, 49.

⁹ C. trav. Liège, 20 décembre 2013, *J.T.T.*, 2014, p. 134 ; C. trav. Liège, 16 juin 2020, *J.T.T. ?* 2021, p. 176 ; W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, *Compendium droit social - Droit du travail contenant des annotations fiscales*, Kluwer, 2023-2024, p. 2676.

Les articles 5.64 à 5.66 du Code civil ont trait à l'interprétation des conventions.

Le Code civil interdit au juge de s'arrêter au sens littéral de la convention, même s'il est apparemment clair¹⁰, et lui impose de « *rechercher quelle a été la commune intention des parties* » (article 5.65 du Code civil).

Dans son travail d'interprétation de la convention, le juge peut se fonder sur des éléments intrinsèques du contrat (texte et économie de l'acte, préambule...) mais également sur des éléments extrinsèques au contrat (pourparlers, périodes préparatoires de la convention, manière dont les parties ont par ailleurs exécuté la convention...).

L'article 5.65 du Code civil donne des directives dont il convient de tenir compte pour rechercher la commune intention des parties :

« Pour rechercher quelle a été la commune intention des parties, il est tenu compte notamment des directives suivantes :

1° lorsqu'une clause est susceptible de deux sens, on doit plutôt l'entendre dans celui avec lequel elle peut avoir quelque effet, que dans le sens avec lequel elle n'en pourrait produire aucun ;

2° les termes susceptibles de deux sens doivent être pris dans le sens qui convient le plus à la matière du contrat ;

3° ce qui est ambigu s'interprète par ce qui est d'usage dans la région et le secteur concernés et conformément aux relations habituelles entre les parties ;

4° toutes les clauses des contrats s'interprètent les unes par les autres, en donnant à chacune le sens qui résulte de l'acte entier ;

5° quelque généraux que soient les termes dans lesquels un contrat est conçu, il ne comprend que les sujets sur lesquels il paraît que les parties se sont proposé de contracter ;

6° lorsque dans un contrat on a exprimé un cas pour l'explication de l'obligation, on n'est pas censé avoir voulu par là restreindre l'étendue que l'obligation reçoit de droit aux cas non exprimés ;

7° l'exécution donnée au contrat avant que survienne une contestation entre les parties est prise en considération pour interpréter le contrat. »

L'article 5.66 du même Code régit quant à lui l'hypothèse où il subsiste un doute quant à la commune intention des parties :

« Lorsqu'il subsiste un doute concernant la commune intention des parties, les règles suivantes s'appliquent, sans préjudice des règles propres aux contrats spéciaux :

¹⁰ La majorité de la doctrine rejette le principe selon lequel on ne pourrait pas interpréter les textes qui sont clairs (J. DABIN, *R.C.J.B.*, 1947, pp. 217 et s. ; L. CORNELIS, « Les clauses d'exonération de responsabilité couvrant la faute personnelle et leur interprétation », *R.C.J.B.*, 1981, p. 199 ; P. VAN OMMESLAGHE, *Droit des obligations*, tome I, Bruylant, 2010, p. 600).

*1° le contrat d'adhésion s'interprète contre la partie qui l'a rédigé ;
2° la clause exonératoire de responsabilité s'interprète contre le débiteur de l'obligation ;
3° dans tous les autres cas, la clause s'interprète contre le bénéficiaire de cette clause.
Le contrat avec un consommateur s'interprète conformément à l'article VI.37 du Code de droit économique. »*

14.2

Le pouvoir d'interprétation du juge est limité par le principe du respect de la foi due à l'acte (principe général confirmé par une jurisprudence constante de la Cour de cassation¹¹) : le juge, en interprétant la convention, ne peut lui conférer une portée inconciliable avec ses termes.

5.1.2 Application en l'espèce

15

Monsieur D. estime qu'il a été convenu, lors de la conclusion du contrat de travail, de lui reconnaître une ancienneté conventionnelle « *depuis 2000* » pour calculer son délai de préavis ou l'indemnité qui y correspond.

16

Il convient de rechercher la commune intention des parties.

Les parties ont inséré, sous l'article 5 intitulé « *avantages* » une clause stipulant « *ancienneté sectorielle depuis 2000* ».

Ce faisant, elles ont simplement entendu fixer l'ancienneté de Monsieur D. dans le secteur des services de gardiennage et/ou de surveillant (commission paritaire n°307) pour permettre à la sa P. de lui octroyer les « *avantages* » sectoriels auxquels il avait droit.

En effet, au sein de la commission paritaire n°307, plusieurs CCT sectorielles prévoient l'octroi par l'employeur d'avantages dépendant de l'ancienneté du travailleur dans le secteur.

Ainsi, la CCT du 29 septembre 2007 (pièce 41 du dossier de la société) impose aux employeurs du secteur d'octroyer à leur personnel employé un jour de congé d'ancienneté par 5 ans d'ancienneté tout en précisant que « *depuis le 1^{er} janvier 2012, l'ancienneté se calcule au niveau du secteur et plus dans l'entreprise* » (article 8, §9, b))¹². De même, la CCT du 5 décembre 2019 (pièce 42 du dossier de la société) octroie « *un jour de fin de carrière récurrent par*

¹¹ Cass., 3 janvier 1997, *Pas.*, I, p. 9 ; Cass., 25 janvier 2002, *R.G.A.R.*, 2003, n° 13.757.

¹² Il est d'ailleurs intéressant de noter que la prime d'ancienneté prévue par l'article article 8, §9, a) de la même CCT n'est due qu'en fonction de l'ancienneté de l'employé « *dans l'entreprise* ». On voit donc bien que les deux notions sont distinctes.

année civile » aux travailleurs à partir de 55 ans lorsqu'ils ont « *minium 10 ans d'ancienneté ininterrompue dans le secteur* » (article 2, § 1^{er}).

Aucune CCT sectorielle n'impose évidemment à l'employeur de prendre en compte l'ancienneté sectorielle pour calculer le délai de préavis d'un travailleur de l'entreprise.

17

Il est vrai que Monsieur D. avait droit aux avantages sectoriels sur la seule base des CTT conclues au sein du secteur. Ce n'est donc pas la mention dans le contrat de travail d'une ancienneté depuis l'année 2000 qui ouvrait à Monsieur D. le droit par exemple à ces congés d'ancienneté.

Cependant, pour que la sa P. puisse effectivement octroyer à Monsieur D. les avantages sectoriels auxquels il avait droit (par exemple ses congés d'ancienneté), il était nécessaire que la sa P. soit informée de son ancienneté dans le secteur. S'agissant d'une donnée relative à son occupation antérieurement à son engagement auprès de la sa P., elle ne disposait pas de cette information.

Cette clause avait précisément pour objet de fixer la date de prise de cours de l'ancienneté sectorielle de Monsieur D. C'est en cela qu'elle apportait une « *plus-value* » pour reprendre les termes de Monsieur D. (page 7 de ses conclusions).

18

La circonstance que l'ancienneté reconnue est exclusivement « *sectorielle* » et le placement de la clause dans l'article relatif aux « *avantages* » imposent l'interprétation retenue par la cour.

Si les parties avaient voulu reconnaître à Monsieur D. une réelle ancienneté conventionnelle à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité de rupture, elles auraient visé une ancienneté conventionnelle et non barémique et elles auraient placé cette clause dans une clause plus générale que celle relative uniquement aux avantages.

19

C'est dès lors à bon droit que la sa P. a déterminé le montant de l'indemnité de rupture en fonction de l'ancienneté acquise par Monsieur D. à partir de son entrée en service dans l'entreprise, soit le 12 février 2019.

20

La demande d'indemnité complémentaire de préavis est non fondée.

Le jugement sera réformé sur ce point.

5.2 Indemnité de protection

21

Monsieur D. soutient qu'il disposait de la qualité de conseiller en prévention et demande la condamnation de la sa P. au paiement de la somme de 32 384,77 EUR à titre d'indemnité de protection pour licenciement irrégulier d'un conseiller en prévention.

22

La sa P. estime que Monsieur D. n'avait pas la qualité de conseiller en prévention et qu'elle n'avait donc à suivre aucune procédure particulière avant de mettre fin au contrat de travail.

5.2.1 Principes**a) Généralités****23**

La loi du 20 décembre 2002 portant protection du conseiller en prévention a instauré un régime de protection uniforme applicable à l'ensemble des conseillers en prévention. La protection mise en place revêt deux aspects, l'un relatif à la motivation de la décision de rupture ou d'écartement (qui ne peut être fondée que sur certains motifs) et l'autre au respect d'une procédure particulière (qui empêche l'employeur de prendre seul la décision).

L'article 3 de la loi prévoit en effet que :

« 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. »

24

Par « *conseiller en prévention* », il faut entendre notamment « *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* ».

Le conseiller en prévention est normalement désigné par l'employeur après accord préalable du Comité pour la prévention et la protection au travail¹³ (article 20 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail).

Le conseiller en prévention qui n'est pas désigné régulièrement bénéficie également de la protection¹⁴.

¹³ Ci-après, le « CPPT ».

¹⁴ C. trav. Liège, 23 novembre 2012, *Chron.D.S.*, 2017, p. 137.

Le conseiller en prévention qui n'est chargé que d'une partie des missions de conseiller en prévention bénéficie tout autant de cette protection. C'est précisément pour cette raison que l'indemnité de protection est réduite *au prorata* de la durée minimale des prestations pour une occupation à temps partiel en tant que conseiller en prévention¹⁵ (voir *infra*, n°31).

b) Motifs

25

Comme énoncé ci-avant, une décision de licenciement ou d'écartement ne peut être fondée que sur des motifs :

- soit étrangers à l'indépendance du conseiller en prévention ;
- soit qu'il est incompetent à exercer ses missions.

Ces conditions ne sont pas cumulatives mais alternatives¹⁶.

26

La charge de la preuve des motifs de licenciement repose sur l'employeur¹⁷.

27

Les juridictions du travail exercent un contrôle de pleine juridiction sur les motifs invoqués par l'employeur, ce contrôle n'est donc pas limité à une illégalité manifeste (contrôle marginal). Par contre, le juge ne peut se livrer à un contrôle d'opportunité et se substituer à l'employeur dans ses choix de gestion¹⁸.

c) Procédure

28

L'employeur qui envisage de mettre un terme au contrat de travail d'un conseiller en prévention doit respecter la procédure prévue à l'article 5 de la loi, lequel dispose 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. »

¹⁵ C. trav. Bruxelles, 9 septembre 2014, *J.T.T.*, 2015, 187.

¹⁶ C. trav. Mons, 24 février 2017, R.G. n°2016/AM/366, *terralaboris.be*.

¹⁷ C. trav. Mons, 24 février 2017, R.G. n°2016/AM/366, *terralaboris.be*.

¹⁸ C. trav. Bruxelles, 16 novembre 2017, R.G. n° 2017/AB/753, *terralaboris.be*.

29

En cas d'accord du CPPT, l'employeur peut mettre fin au contrat du conseiller en prévention (article 6 de la loi).

En cas de désaccord du CPPT, ou si le CPPT ne s'est pas prononcé dans un délai raisonnable, l'employeur doit prendre l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance en application de l'article 80 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs, avant de saisir le tribunal du travail (article 7, §2 de la loi) selon les modalités prévues par la loi (articles 18 à 21 de la loi).

L'employeur ne peut mettre fin au contrat que 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 les motifs d'incompétence invoqués sont prouvés (articles 8 et 9 de la loi).

d) Indemnité de protection**30**

En vertu de l'article 10 de la loi du 20 décembre 2002, le conseiller en prévention qui a été licencié a droit à une indemnité de protection dans les cas suivants :

- lorsque l'employeur ne respecte pas les procédures prescrites en vertu de la présente loi ;
- lorsque le tribunal du travail ou la cour du travail reconnaît, dans le cadre de la procédure visée à l'article 6, alinéa 2 (hypothèse où le CCPT a marqué son accord pour le licenciement), qu'il a été porté atteinte à l'indépendance du conseiller en prévention ou que les motifs invoqués en ce qui concerne l'incompétence à exercer ses missions ne sont pas prouvés ;
- lorsque l'employeur met fin au contrat alors que le tribunal du travail ou la cour du travail reconnaît que les motifs invoqués par l'employeur ne sont pas étrangers à l'indépendance du conseiller en prévention ou que les motifs d'incompétence invoqués ne sont pas prouvés.

31

L'indemnité de protection s'élève à deux ans de rémunération lorsque le conseiller en prévention compte moins de 15 années d'ancienneté (article 10, al. 2 de la loi).

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 de protection 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'employeur¹⁹.

5.2.2 Application en l'espèce

a) Qualité de conseiller en prévention

32

Monsieur D. soutient qu'il avait été désigné par la sa P. en qualité de conseiller en prévention et qu'il exerçait des fonctions relevant de cette qualité, en sus de sa fonction de « *Branch Manager* » ou « *Manager Statique Bruxelles* ».

Il invoque à raison les éléments suivants à l'appui de sa thèse :

- Monsieur D. dispose d'un diplôme de conseiller en prévention niveau II délivré le 3 février 2012 (pièce 21 de son dossier) ;
- Le CPPT s'est réuni le 4 septembre 2019 (liste des pièces jointes d'un e-mail adressé par le directeur financier de la sa P., pièce 7 du dossier de Monsieur). Les parties ne déposent pas le pv de cette réunion (alors qu'il était en pièce jointe de cet e-mail). Monsieur D. dépose en revanche une autre des annexes à cet e-mail, à savoir la proposition de règlement d'ordre intérieur du CPPT (pièce 7 du dossier de Monsieur). Monsieur D. est expressément repris dans ce document comme conseiller en prévention. Le directeur financier de la sa P. indique dans son e-mail avoir « *mis quelques remarques en jaune* » mais la qualité de Monsieur D. n'est pas surlignée, ce qui démontre que le *top management* de la sa P. était conscient de sa qualité de conseiller en prévention. Par conséquent au plus tard lors de la réunion du 4 septembre 2019, Monsieur D. a été officiellement désigné en qualité de conseiller en prévention par la sa P., après avis conforme du CPPT.
- Monsieur D. participait à des recyclages pour conseiller en prévention durant ses heures de travail. En effet, il dépose une attestation de présence à une journée de formation le 10 septembre 2019 (pièce 8 de son dossier) alors que la sa P. produit l'agenda de Monsieur D. du mois de septembre 2019 (pièce 40 de son dossier). On peut constater que la journée du 10 septembre 2019 est une journée de travail normale et pas une journée de congé. Il est exact qu'il n'est pas précisé que Monsieur D. était en formation durant cette journée (au contraire de l'après-midi du 19 septembre) mais il n'en demeure pas moins qu'il s'agit d'une journée normalement rémunérée. Monsieur D. démontre donc qu'il suivait des formations pour conseiller en prévention durant son temps de travail et alors qu'il était rémunéré par la sa P.
- Monsieur D. exerçait des tâches relevant des missions du conseiller en prévention, comme la réalisation d'une analyse suite à un accident du travail survenu dans l'entreprise (antérieurement même à son entrée en service) (pièce 9 de son dossier), ou encore

¹⁹ W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, Compendium droit social - Droit du travail contenant des annotations fiscales, Kluwer, 2023-2024, p. 1454.

la rédaction d'une note relative aux « *actions en cas d'alerte et d'alarme incendie* » (pièce 10 de son dossier) et d'une « *check list safety par site et par poste de travail* » dans le cadre d'une ouverture de chantier (pièce 11 de son dossier).

- Monsieur D. dépose plusieurs attestations d'anciens collègues qui confirment qu'à côté de ses fonctions de « *Manager Statique Bruxelles* », il exerçait des fonctions de conseiller en prévention (pièces 12 à 14 de son dossier). La cour souligne tout particulièrement l'attestation rédigée par Monsieur M. qui était son supérieur hiérarchique lorsqu'il était en fonction (pièce 13 du dossier de Monsieur) et l'attestation de Monsieur G. qui était toujours au service de la sa P. lorsqu'il a rédigé son attestation (pièce 14 du dossier de Monsieur).

33

C'est en vain que la sa P. souligne que le contrat de travail de Monsieur D. (comme sa fiche informatique (pièce 37 du dossier de la société)) ne mentionne pas cette qualité de conseiller en prévention. La question de savoir si Monsieur D. a ou non été régulièrement désigné à la fonction de conseiller en prévention (après avis conforme du CPPT) est sans relevance puisque le conseiller en prévention non régulièrement désigné bénéficie de la protection contre le licenciement.

Il importe également peu que le contrat ne prévoit pas une rémunération spécifique pour les fonctions de conseiller en prévention puisque les parties pouvaient convenir d'une rémunération globale pour l'ensemble des fonctions de Monsieur D.

Ce qui importe et qui ressort des pièces des dossiers, c'est que Monsieur D. exerçait effectivement des fonctions de conseiller en prévention.

34

Il est exact que Monsieur D. n'a pas formulé cette demande d'indemnité de protection par le premier courrier de mise en demeure de conseil du 14 janvier 2020. Cette omission ne démontre cependant ni une renonciation à réclamer cette indemnité ni l'absence de qualité de conseiller en prévention dans le chef de Monsieur D.

35

Toutes les pièces déposées par la sa P. qui évoquent la qualité de « *Branch Manager* » ou « *Manager Statique Bruxelles* » sont sans relevance puisqu'il n'est pas contesté que Monsieur D. exerçait cette fonction. Ces pièces ne démontrent pas que Monsieur D. n'exerçait pas, en outre, une fonction de conseiller en prévention.

36

La sa P. souligne encore qu'elle disposait déjà d'un conseiller en prévention en la personne de Monsieur R., engagé le 10 mars 2015 (pièce 14 de son dossier). Le service interne de prévention et de protection au travail d'une entreprise comprend cependant parfois plusieurs conseillers en prévention. Monsieur R. est conseiller en prévention de niveau I, son

occupation par la sa P. depuis 2015 n'exclut en rien l'engagement d'un conseiller en prévention supplémentaire (de niveau II) en février 2019, d'autant que la sa P. a fortement grandi à partir de 2018.

37

La sa P. affirme encore que les pièces déposées par Monsieur D. pour démontrer qu'il avait été officiellement désigné en qualité de conseiller en prévention (projet de règlement d'ordre intérieur du CPPT) et qu'il exerçait effectivement des tâches relevant de la responsabilité du conseiller en prévention (rapport interne d'analyse des accidents du travail, note relative aux « actions en cas d'alerte et d'alarme incendie », « check list safety par site et par poste de travail » dans le cadre d'une ouverture de chantier) auraient « très bien pu être complété[es] pour les besoins de la présente cause » (page 24 de ses conclusions).

Cette affirmation ne résiste pas à l'analyse.

37.1

A suivre la sa P., il s'agirait dès lors de faux grossiers puisque Monsieur D. n'aurait pas hésité à produire des documents qu'il aurait falsifiés en mentionnant son propre nom en lieu et place de celui du conseiller en prévention qui était intervenu. Pourtant, la sa P. n'a entrepris aucune démarche pour faire constater l'infraction pénale grave qu'elle dénonce.

37.2

Bien plus, la cour étant interpellée par les déclarations de la sa P. dans ses premières conclusions et à l'audience du 28 novembre 2023, l'affaire a été remise pour que la sa P. puisse démontrer, dans le cadre de son obligation de collaborer loyalement à l'administration de la preuve, comment fonctionnait son service interne de prévention et de protection au travail durant l'année 2019 et qui exerçait concrètement les missions de conseiller en prévention si ce n'était pas Monsieur D.

Suite à cette remise, la sa P. n'a pas été en mesure de déposer la moindre pièce attestant du fonctionnement du service interne de prévention et de protection au travail durant l'année 2019 : aucun procès-verbal de réunion, aucun règlement d'ordre intérieur, aucun rapport d'activité du conseiller en prévention, aucune analyse de risque, aucune déclaration d'accident du travail, aucune analyse suite à un accident du travail, aucune visite des lieux, aucune analyse en cas d'ouverture de chantier, aucune explication quant à la composition et au fonctionnement du service interne de prévention et de protection au travail.

Elle explique l'indigence de son dossier par une perte informatique de tout ce qui était antérieur au rachat d'une autre société (la société F.) au début de l'année 2020.

Cette explication appelle les commentaires suivants :

- Contrairement à ce que soutient la sa P. en termes de conclusions, cette affirmation n'est pas corroborée par le moindre élément et certainement pas par l'attestation du

conseiller en prévention R. (pièce 38 du dossier de la société). Ce dernier évoque uniquement l'état du service interne de prévention et de protection au travail au moment de sa propre entrée en service en 2015 et non en 2019.

- Il est peu probable que la sa P. ne dispose pas non plus du moindre document écrit antérieur à 2020.
- La sa P. a été à même de produire, avant la remise ayant pour but de lui permettre d'étoffer son dossier, des documents antérieurs à 2020, à savoir des rapports d'audit de 2017 et 2018 (pièces 19 et 20 de son dossier). Ces pièces ne sont évidemment d'aucune utilité puisque Monsieur D. n'a été en service que durant une partie de l'année 2019 mais elles démontrent que la sa P. dispose bien encore de certains documents antérieurs à 2020.

37.3

La cour n'est dès lors pas convaincue par l'explication fournie par la sa P. et retient qu'elle ne démontre ni que son service interne de prévention et de protection au travail fonctionnait normalement durant l'année 2019 ni qu'une autre personne que Monsieur D. effectuait les missions qu'il déclare avoir effectuées.

38

La cour considère que Monsieur D. démontre à suffisance de droit qu'il avait été désigné en qualité de conseiller en prévention par la sa P. et qu'il était donc membre du service interne pour la prévention et la protection au travail de la société.

b) Non-respect de la procédure

39

La sa P. ne conteste pas avoir procédé au licenciement de Monsieur D. sans respecter la procédure prévue par la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention.

c) Indemnité de protection

40

La cour ayant retenu que Monsieur D. disposait de la qualité de conseiller en prévention et que la sa P. l'avait licencié sans respecter la procédure légale, Monsieur D. a droit à une indemnité de protection en application de l'article 10 de la loi du 20 décembre 2002

Il réclame à ce titre une somme de 32 384,77 EUR, selon le décompte suivant : 3 855,33 EUR x 12 mois x 2 ans x 35%.

41

L'indemnité de protection s'élève à deux ans de rémunération lorsque, comme c'est le cas de Monsieur D., le conseiller en prévention compte moins de 15 années d'ancienneté.

La rémunération de référence (3 855,33 x 12 = 46 263,96 EUR) n'est pas contestée par la sa P.

42

Dans la mesure où Monsieur D. exerçait deux fonctions au sein de la sa P. (« *Branch Manager* » ou « *Manager Statique Bruxelles* » et *conseiller en prévention*), il reste à déterminer le temps de travail respectif de chaque fonction, puisque l'indemnité de protection est due en proportion du seul temps de travail consacré à la fonction de conseiller en prévention.

42.1

Monsieur D. évalue le temps consacré à cette fonction « *entre 30% et 40% de [son] temps de travail* » (pièce 24 de son dossier).

La sa P. ne formule aucune thèse subsidiaire sur cette question.

42.2

La cour retiendra que Monsieur D. consacrait 30% de son temps de travail à sa fonction de conseiller en prévention, ce qui correspond à un peu moins d'un tiers temps de son activité à temps plein.

La position de la cour est fondée sur les éléments suivants :

- Compte tenu de la nature particulière des activités de la sa P. (société active dans le domaine de la sécurité et du gardiennage), la cour peut suivre Monsieur D. lorsqu'il expose que « *dans ces métiers, il est utile et nécessaire d'évaluer en permanence le niveau de risque car gérer des dangers et des menaces est notre quotidien* ». Par conséquent, la cour juge tout à fait crédible que « *les métiers de la sûreté et de la sécurité privée* » (et donc les deux fonctions exercées par Monsieur D.) sont tout à fait « *intriqués et interdépendants* ».
- Le service interne de prévention et de protection au travail dysfonctionnait manifestement à l'époque puisque la sa P. n'est pas à même de produire la moindre pièce attestant de son fonctionnement normal. La charge de travail au quotidien pour la gestion des aspects sécuritaires de l'entreprise devait donc être importante.
- Cependant Monsieur D. ne verse pas aux débats d'éléments objectifs qui justifieraient de s'écarter de la fourchette basse qu'il propose.

43

La sa P. est donc condamnée à payer à Monsieur D. la somme de 27 758,38 EUR, à titre d'indemnité de protection de conseiller en prévention.

Cette somme est à majorer des intérêts au taux légal depuis le 19 décembre 2019.

Le jugement dont appel sera réformé sur ce point.

5.3 Indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

44

La cour ayant fait droit à la demande formulée à titre principal par Monsieur D. (indemnité de protection), elle n'examinera pas cette demande formulée à titre subsidiaire.

5.4 Dépens

45

L'article 1017 du Code judiciaire énonce ce qui suit :

« Tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le jugement décrète. Toutefois, les frais inutiles, y compris l'indemnité de procédure visée à l'article 1022, sont mis à charge, même d'office, de la partie qui les a causés fautivement.

La condamnation aux dépens est toutefois toujours prononcée, sauf en cas de demande téméraire ou vexatoire, à charge de l'autorité ou de l'organisme tenu d'appliquer les lois et règlements prévus aux articles 579, 6°, 580, 581 et 582, 1° et 2°, en ce qui concerne les demandes introduites par ou contre les assurés sociaux.

Par assurés sociaux, il faut entendre : les assurés sociaux au sens de l'article 2, 7°, de la loi du 11 avril 1995 visant à instituer la "Charte" de l'assuré social.

Les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, soit si les parties succombent respectivement sur quelque chef, soit entre conjoints, ascendants, frères et sœurs ou alliés au même degré.

Tout jugement d'instruction réserve les dépens. »

46

Les parties liquident chacune leurs dépens d'instance et d'appel à la somme totale de 15 000 EUR, correspondant à l'indemnité de procédure de base pour chaque instance.

47

Chacune des parties succombe quant à un chef de demande.

La cour estime donc qu'il convient de compenser les dépens dans la mesure suivante : chacune des parties supportera ses propres dépens d'instance et d'appel.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement,

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

Déclare l'appel principal recevable et fondé,

Déclare l'appel incident recevable et fondé,

Réformant le jugement dont appel, déclare la demande d'indemnité complémentaire de préavis non fondée,

Réformant le jugement dont appel, condamne la sa P. au paiement de la somme de 27 758,38 EUR à titre d'indemnité de protection pour conseiller en prévention, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 19 décembre 2019,

Statuant par voie d'évocation, ordonne la compensation des dépens, chacune des parties supportant ses propres dépens d'instance et d'appel.

Ordonne la compensation des dépens d'instance

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Ariane FRY, Conseiller faisant fonction de Président,
Dominique JANSSENS, Conseiller social au titre d'employeur,
Egidio DI PANFILO, Conseiller social au titre de travailleur employé,
Assistés de Nadia PIENS, Greffier,

Le Greffier

les Conseillers sociaux

le Président

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 3-B Chambre de la Cour du travail de Liège, division Liège, au Palais de Justice, Annexe Sud du Palais de Justice, Place Saint-Lambert 30 à 4000 LIEGE, le **28 mai 2024**, par :

Ariane FRY, Conseiller faisant fonction de Président,
Assistée de Nadia PIENS, Greffier.

le Greffier

le Président