

PL/MS

+ Bien-être au travail – absence de service interne de prévention et de protection dans une entreprise de moins de 50 travailleurs – désignation irrégulière d'un conseiller en prévention : sans incidence sur la protection liée à cette qualité – exercice effectif de la mission pendant la durée de la formation – licenciement à la veille de l'obtention du certificat sanctionnant le titre de conseiller en prévention – droit à l'indemnité de protection – pas d'interdiction de cumul avec l'indemnité compensatoire de préavis.

## COUR DU TRAVAIL DE LIEGE

### ARRET

Audience publique du 23 novembre 2012

R.G. : 2012/AL/22

6<sup>ème</sup> Chambre

(TT. LIÈGE – R.G. n° 394918 6<sup>ème</sup> Ch.)

EN CAUSE :

**Monsieur François L M**

APPELANT, INTIMÉ SUR INCIDENT,  
comparaissant par Maître Philippe HANSOUL, avocat au barreau de Liège, dont le cabinet est situé à 4000 Liège, Mont Saint-Martin 20,

CONTRE :

**La S.A. TERVAL**, ayant son siège à l'Ile Monsin, Route 10 à 4020 Liège,

INTIMÉE, APPELANTE SUR INCIDENT,  
comparaissant par Stéphanie BAR, avocat, se substituant à Maître Pierre PICHAULT, avocat, dont le cabinet est situé à Liège.

•

•

•

**I. LA RECEVABILITÉ DE L'APPEL.**

Il ne ressort d'aucun élément des dossiers produits aux débats que le jugement dont appel, prononcé le 17 novembre 2011, aurait été signifié, en sorte que l'appel formé par requête déposée au greffe de la cour le 11 janvier 2012, régulier en la forme, doit être déclaré recevable.

Il en va de même en ce qui concerne l'appel incident formé par conclusions déposées le 29 mars 2012.

**II. L'OBJET DU LITIGE.**

Le litige soumis à la cour se concentre, d'une part, sur la hauteur de l'indemnité compensatoire de préavis que postule **Monsieur François L M** (ci-après : « l'appelant » ou « l'intéressé » ou encore « Monsieur L.M. ») suite à son licenciement, le 30 août 2010, par la **S.A. TERVAL** (ci-après : « l'intimée » ou « la société T. ») et, d'autre part, sur l'indemnité de protection liée à la qualité de conseiller en prévention que revendique l'intéressé et que lui conteste son ex-employeur, ou, à défaut de reconnaissance de cette fonction dans son chef, sur l'octroi de dommages-intérêts équivalents au montant de ladite indemnité.

**III. LES FAITS.**

1. Monsieur L.M. a été engagé le 27 janvier 2003 en qualité de responsable technique dans les liens d'un contrat de travail d'employé à durée indéterminée par la société T.

Cette entreprise est implantée dans la zone industrielle du Port autonome de Liège et est principalement active dans la transformation du charbon industriel.

Elle occupe sur l'île Monsin un vaste site d'environ 135.000 m<sup>2</sup> dans lequel elle développe des activités de stockage et de transformation de produits bruts, par des opérations de concassage et de tamisage, de mélange et de lavage des charbons et exploite également une unité de transformation de gypses et d'anhydrites.<sup>1</sup>

A l'époque des faits, l'entreprise occupait 27 travailleurs, le personnel étant composé de 7 employés (parmi lesquels Monsieur L.M. et un contremaître, Monsieur A., chargé de la supervision des opérations) et de 20 ouvriers répartis en deux équipes chargées de la production et du nettoyage et de la maintenance des installations (conducteurs de bulldozer, centralistes, machinistes, 1 « bobcatiste » et 2 mécaniciens-soudeurs).<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Cette description de l'activité industrielle de l'intimée est extraite du travail de fin d'études de la formation complémentaire de conseiller en prévention niveau II suivie par l'appelant (voir les pages 10 et 11 de ce document, rédigé par l'appelant et produit en pièce 17 de son dossier).

<sup>2</sup> Même document, page 13.

2. Le nombre de membres du personnel n'atteignant pas 50 travailleurs, il n'a pas été institué au sein de l'entreprise un comité pour la prévention et la protection au travail (C.P.P.T.). Il n'existe pas non plus de délégation syndicale en son sein.

Les parties n'ont pas précisé dans leurs conclusions, ni dans aucune pièce des dossiers versés aux débats de quel groupe relevait cette entreprise dans la classification arrêtée par l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au Service interne pour la Prévention et la Protection au travail, qui répartit les employeurs en 4 groupes (A, B, C et D) en fonction, principalement du nombre de travailleurs occupés et, accessoirement, de l'activité de l'entreprise. On y reviendra *infra*.

3. La nature des activités industrielles développées par la société T. implique un risque élevé d'accidents du travail, lié notamment à la circulation de volumineux engins de chantier, à des travaux de chargement et de déchargement, ainsi qu'aux tâches de production et de maintenance sur des machines en hauteur.

Sans être contesté de part adverse dans les chiffres qu'il avance dans son analyse développée dans le cadre de son travail de fin d'études (ci-après : « T.F.U.E. ») produit aux débats, Monsieur L.M. relate, statistiques de l'assureur-loi Axa à l'appui, que la société T. a connu, entre 2004 et 2009 (soit depuis son entrée en service comme responsable technique jusqu'à une période se situant un an avant son licenciement) pas moins de 31 accidents, dont 6 ont été considérés comme graves et 7 ont débouché sur la reconnaissance d'une incapacité permanente.<sup>3</sup>

Près d'un tiers de ces accidents s'est produit au cours des trois premiers trimestres de l'année 2009, qui ont enregistré pas moins de 10 accidents<sup>4</sup> donnant lieu à des incapacités de travail, deux d'entre eux, survenus à un peu plus d'un mois d'intervalle, ayant entraîné des conséquences particulièrement graves décrites comme suit en page 16 de l'étude précitée :

« Le 30 mars 2009, notre chargeur télescopique heurtait un ouvrier et roulait sur lui, faisant trois victimes : le principal blessé (écrasement du bassin et I.T. se poursuivant encore à la date du dépôt du T.F.U.E., en août 2010) ; le chauffeur de l'engin incriminé (stress post traumatique psychique – 60 jours d'I.T.) ; et un témoin (stress post traumatique – 13 jours I.T.). »

« Le 8 mai 2009, un ouvrier se trébuche sur une passerelle dont les garde-corps avaient été démontés lors d'un entretien technique, tombe de deux mètres et se réceptionne sur la main. Il s'ensuit une double fracture du poignet gauche et de multiples contusions (I.T. du 8 mai 2009 au 17 mai 2010). »

<sup>3</sup> voir le T.F.U.E., pièce 17 du dossier de l'appelant, page 16.

<sup>4</sup> voir le T.F.U.E., pièce 17 du dossier de l'appelant, page 103 : statistiques AXA.

4. Ce nombre anormalement élevé d'accidents situait la société T. largement au-dessus de la moyenne des entreprises du secteur et a déclenché les réactions du Service de prévention et de médecine du travail (S.P.M.T.), de l'assureur-loi<sup>5</sup> et celle de l'administration du Bien-être au travail, qui vont susciter la tenue de plusieurs réunions dont le dossier produit aux débats par l'appelant se fait l'écho, avec pour objectif l'adoption d'un plan de prévention définissant une série de mesures destinées à réduire de manière drastique le nombre d'accidents du travail dans l'entreprise.
5. Une première réunion de sécurité, à laquelle a participé Monsieur L.M., est organisée, à la demande du directeur de la société T., le 2 septembre 2009 au siège de l'entreprise avec l'ensemble de la direction et de la ligne hiérarchique et Monsieur R., ingénieur Prévention-accidents du travail auprès d'AXA<sup>6</sup>, réunion au cours de laquelle sont dégagées des pistes de réflexion et d'action.

A l'issue de celle-ci, Monsieur B., administrateur-délégué de la société T., adresse le jour-même un courriel<sup>7</sup> débutant par la formule « Cher Tous » et intitulé « Résumé du meeting sécurité et des décisions prises ce matin », dont la cour extrait ce qui suit :

« 2) J.-J. [il s'agit du prénom de Monsieur A., contremaître] suit la formation pour obtenir le niveau 3 et F. [il s'agit du prénom de Monsieur L.M.] pour obtenir le niveau 2. »

« 3) F. accompagné de J.-J. voit avec chaque ouvrier personnellement les risques liés à la machine ou opération que l'ouvrier est amené à faire, ces rem sont écrites et consignées dans un cahier. »

« 4) Ces rem sont suivies d'un investissement ou amélioration de procédure, ensuite nous convoquons le SPMT et leur montrons ce qui avait été remarqué, les mesures prises et demandons leurs rem éventuelles qui si nécessaire donneront lieu à d'autres interventions. »

Ces dispositions sont complétées par un système d'encouragement de la prévention et du respect des consignes de sécurité sous forme de primes et cadeaux conditionnés par un certain nombre de jours sans accident dans l'entreprise.

Les parties sont en désaccord sur les destinataires de ce courriel, l'appelant soutenant qu'il a été adressé à tous les travailleurs de l'entreprise pour les informer de la mission qui lui était assignée et de la formation qu'il entreprenait à cet effet, l'intimée soutenant quant à elle qu'il a été réservé aux participants à la réunion de ce 2 septembre. On y reviendra également *infra*.

---

<sup>5</sup> voir le courriel du 3 juillet 2009 adressé par l'ingénieur en prévention d'AXA suite à la visite des installations de l'entreprise en vue de l'organisation d'une première réunion avec la ligne hiérarchique, produit en pièce 13 du dossier de l'appelant.

<sup>6</sup> voir à ce sujet le courriel du 3 septembre 2009 de Monsieur R., relatant le compte-rendu de cette réunion du 2 septembre, produit en pièce 13 du dossier de l'appelant.

<sup>7</sup> dossier de l'appelant, pièce 2.

6. Suite à cette réunion, l'intéressé entreprend la formation requise pour obtenir le titre de conseiller en prévention niveau II, dispensée en 130 heures de cours du jour à raison d'un jour par semaine entre le 16 septembre 2009 et le 3 février 2010, cette première partie se clôturant par un examen écrit fixé au 8 février 2010.<sup>8</sup>

L'intéressé a sollicité et obtenu deux semaines de congé, entre le 21 janvier et le 8 février 2010 inclus, pour préparer et présenter l'examen précité. Il réussit cette première partie de sa formation. Elle sera ensuite complétée par un module de spécialisation de 92 h de cours jusqu'en juin et la défense d'un T.F.U.E. en septembre.

7. Entre-temps avaient eu lieu, les 16 et 30 novembre 2009, deux visites des installations de la société par le conseiller en prévention du service externe de prévention (S.E.P.P.), Monsieur L., qui avait fait rapport de ses constatations et détaillé les points à améliorer.

Une visite de contrôle est ensuite effectuée le 22 février 2010 par Monsieur G., inspecteur social auprès du S.P.F. Emploi, travail et concertation sociale, de la direction de Liège du Contrôle du bien-être au travail, visite d'inspection réalisée sur demande de l'Auditorat du travail, au cours de laquelle Monsieur L.M. fait rapport à l'inspecteur social des mesures qui ont été prises suite aux décisions adoptées le 2 septembre 2009 et aux recommandations du S.E.P.P. lors de ses deux visites du mois de novembre.

Par courrier du 23 février 2010, l'inspecteur social demande à l'administrateur-délégué de l'entreprise, Monsieur B., de lui préciser qui, en l'état, est le conseiller en prévention désigné pour la gestion du service interne de prévention de l'entreprise et quel est le temps qui est ou sera dévolu au conseiller en prévention interne pour l'accomplissement de sa tâche.<sup>9</sup>

Une nouvelle visite de contrôle de l'inspecteur social est programmée pour le 5 mars 2010, au cours de laquelle celui-ci rencontre Monsieur L.M. et Monsieur A. En ce qui concerne la circulation des engins sur le site, il est constaté qu'une série de mesures ont été adoptées, mais que subsistent par ailleurs encore de très nombreuses infractions à la réglementation en matière d'équipements de travail.

Dans un courrier du 8 mars adressé au directeur de la société T, l'inspecteur social énumère une série de points techniques requérant des mesures de prévention et de sécurité et conclut son rapport en insistant sur la nécessité de désigner un conseiller en prévention dans l'entreprise et d'adopter d'urgence une série de mesures justifiées par le caractère particulièrement dangereux des situations rencontrées. Il ajoute que du fait que Messieurs L.M. et A. sont toujours en formation, l'entreprise doit se faire assister dans cette tâche par le SPMPT, comme service externe.

---

<sup>8</sup> pièces 5a et 5b du dossier de l'appelant.

<sup>9</sup> dossier de l'appelant, pièce 22, annexes.

8. Suite à la réception de ce courrier comminatoire de l'inspection, Madame T., directrice du personnel et secrétaire de direction, adresse un courriel urgent à la direction allemande et à l'administrateur-délégué de la société T. (alors absent jusqu'au 22 mars), message dont elle réserve copie à Monsieur L.M.<sup>10</sup>

Elle y résume la situation et le bilan des améliorations déjà entreprises, énumère les infractions pointées par l'inspection et souligne tout particulièrement l'exigence de Monsieur G. d'obtenir d'urgence une liste détaillée des actions planifiées par l'entreprise pour remédier à cette situation ainsi qu'une réponse circonstanciée aux courriers des 23 février et 8 mars commentés plus haut.

Elle suggère que Monsieur L.M. soit, en sa qualité de responsable technique, chargé de la réalisation du plan de prévention et d'action à adresser à l'inspection du Bien-être, tout en signalant que du fait que la formation de l'intéressé n'est pas terminée, il ne peut fonctionner officiellement comme conseiller en prévention niveau II, en sorte qu'il convient de faire appel d'urgence à un conseiller en prévention externe pour mettre en application la mise en conformité des installations et outils de levage.

Madame T. clôture son message en rappelant à la direction l'existence d'un accident du travail survenu en novembre à un ouvrier, blessé aux côtes, (mais non déclaré...) et la survenance, une semaine auparavant, d'un nouvel accident dont a été victime un intérimaire, à charge donc de la société d'intérim.

9. Monsieur L.M. se met aussitôt en contact avec le S.P.M.T. et une réunion est fixée au 23 mars au siège de l'entreprise pour discuter de la sécurité sur le site et réserver suite aux demandes du Contrôle du Bien-être au travail. Le même jour, Monsieur L.M. adresse un courriel au directeur de la société, Monsieur B., pour lui demander de prendre connaissance du dossier sécurité qu'il a réalisé, sous la forme d'un document de 60 pages, aux fins de réserver suite aux injonctions de l'inspecteur social G., avec qui une nouvelle réunion est programmée pour le vendredi 26 en vue d'un contrôle qui s'annonce particulièrement serré.

L'intéressé a pris les devants, en adressant, le 11 mars, ce dossier<sup>11</sup> à l'inspecteur social, dans lequel il rencontre point par point les problèmes évoqués dans les courriers des 23 février et 8 mars et décrit les travaux de prévention qui ont déjà été entrepris : notamment, pose d'une signalisation sur les voies de circulation sur le site, distinguant les zones protégées pour les piétons et celles réservées aux charrois, l'installation d'un nouveau système d'éclairage, la réorganisation de l'atelier et la remise en ordre du garage. Il identifie aussi les dispositifs de protection et d'arrêts d'urgence à prévoir sur des machines qui en sont dépourvues (bandes transporteuses, courroies de transmission, garde-corps etc).

<sup>10</sup> produit en annexe à la pièce 13 du dossier de l'appelant.

<sup>11</sup> pièce 22 du dossier de l'appelant et illustré de nombreuses photos.

10. Monsieur L.M. informe l'inspecteur social G., en page 2 de ce dossier qu'il lui transmet par son courrier du 11 mars, que personne n'a encore été désigné comme conseiller interne en prévention au sein de l'entreprise et prend acte de ce que, selon l'inspecteur social, étant encore en cours de formation, il ne peut agir officiellement en cette qualité, en sorte qu'aucun temps de travail n'a été déterminé par son employeur pour l'exercice de cette fonction et que le budget alloué à cette fin n'a pas encore été fixé.

11. Suite à la visite de contrôle qui se tient le vendredi 26 mars 2010, la direction de la société T. adresse à l'inspecteur social G. un courriel dès le lundi 29<sup>12</sup> par lequel elle lui transmet l'avis de désignation<sup>13</sup> de Monsieur L.M. et de Monsieur A. en qualité de conseillers en prévention, ainsi qu'une lettre qui sera distribuée aux ouvriers avec leur fiche de paye de mars 2010.

Cet avis, signé par Monsieur B, administrateur-délégué de la société, est libellé comme suit :

« La direction a nommé F.L.M., assisté de J.-J.A., comme conseillers en prévention.

Leur prestation sera de minimum deux jours par semaine.

Nous vous demandons de respecter leur travail. La sécurité est affaire de tous. »

Les parties s'opposent sur la régularité du mode de désignation adopté de la sorte et sur ses conséquences au regard de l'indemnité de protection revendiquée par l'appelant. On y reviendra *infra*. Il convient au préalable de retracer les événements qui se sont produits pendant les 5 mois qui se sont ensuite écoulés jusqu'à ce qu'intervienne la rupture du contrat de travail de l'intéressé.

12. Ce dernier, qui s'est inscrit au 2<sup>ème</sup> module de formation de spécialisation niveau II qui a débuté le 3 mars 2010 – lequel comprend notamment des cours spécialisés relatifs aux équipements de travail et aux protections collectives et individuelles, aux missions générales du conseiller en prévention, et aux appareils de levage – cumule dorénavant cette journée hebdomadaire de formation jusqu'en juin, la préparation de son examen écrit fixé au 21 juin et la rédaction de son T.F.U.E. à remettre pour le 18 août, avec ses fonctions contractuelles de responsable technique et la mission de conseiller en prévention à laquelle il a été désigné le 2 avril. Les parties s'opposent sur la durée hebdomadaire effective de l'exercice de cette mission, l'intimée soutenant qu'elle n'occupait chacun des deux conseillers en prévention désignés qu'à raison d'une journée par semaine, ce que conteste Monsieur L.M. qui déclare y avoir consacré deux jours par semaine. On y reviendra également *infra*.

---

<sup>12</sup> dossier de l'appelant, pièce 4

<sup>13</sup> même dossier, pièce 3.

13. La société T. fait grief de ses nombreuses absences à l'intéressé, parmi lesquelles plusieurs sont justifiées par des raisons de convenance personnelle, Monsieur L.M. s'estimant quant à lui victime, depuis le mois de janvier 2010, d'un contrôle étroit de ses présences dont il est le seul à faire l'objet.

L'employeur pointe à ce sujet les courriels des 8 janvier, 4, 8 et 30 mars, 23 avril, 7 et 25 mai, 3, 11 et 24 juin 2010<sup>14</sup>, par lesquels l'intéressé a avisé la direction, soit d'absences au travail, soit de départs de l'entreprise avant la fin de l'horaire convenu, pour des motifs variés : conduire son épouse en clinique pour des tests médicaux, conduire les enfants à leur séance de gym, ou aller les chercher en urgence à l'école en raison d'une fuite de gaz dans le quartier de leur établissement scolaire.

Monsieur L.M. invoque quant à lui des heures de récupération, mais aussi des absences imposées par le suivi de sa formation ou par l'exercice de sa mission qui l'a amené à se rendre dans d'autres entreprises pour tester et commander du matériel de sécurité etc.

14. Dans ce contexte, la tension croissante entre l'intéressé et la direction va conduire celle-ci, le 24 juin, à adresser à Monsieur L.M. une mise en garde rédigée en ces termes :

« Cette lettre doit servir de mise au point entre nous :

- Vous êtes considéré comme un employé cadre dans la société avec une rémunération correspondant à ce niveau,
- Nous remarquons vos absences régulières et ce, pour des motifs qui n'ont rien à voir avec l'intérêt de la société,
- Il avait été prévu une formation de niveau 2 en coordinateur sécurité. Vous avez choisi, sans en référer avec nous, de compléter cette formation par 40 heures supplémentaires. Ces formations et la préparation des examens prennent un temps exagéré face aux besoins de [la société T.],
- Nous tenons à rappeler que votre fonction première est de gérer les aspects techniques de [la société T.] au meilleur coût. Malgré nos rem répétées, ce meilleur coût ne semble pas être votre première préoccupation. La gestion du personnel de même que son remplacement par du personnel intérimaire nous semblent également pris à la légère par vous.

Dans le contexte général de crise économique, [l'administrateur-délégué] vous a signalé personnellement à plusieurs reprises qu'il était urgent de prévoir un plan drastique d'économies. Nous sommes toujours dans l'attente de celui-ci. Dans une société telle que T., ne pas avoir en permanence à l'esprit le souci de bien faire au meilleur prix est un élément grave, mettant en péril la rentabilité de la société. »<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> dossier de l'intimée, pièce 1.

<sup>15</sup> même dossier, pièce 3.

- 15.** Sur ces entrefaites, Monsieur L.M. a présenté – et réussi – l'examen écrit du 21 juin et poursuit la rédaction de son T.F.U.E.

Les parties ont un entretien le 28, dont l'intéressé rendra compte dans un courrier du 2 août<sup>16</sup> adressé à Monsieur B., dont la cour extrait le passage suivant :

« En réalité, je n'ai pas demandé à devenir conseiller en prévention ; c'est à l'initiative de la direction que j'ai été nommé et c'est vrai que j'ai accepté ; à partir de là, s'est imposée une formation à laquelle je ne puis me soustraire.

Si cette formation réclame du temps qui lui soit exclusivement réservé, que voulez-vous que je fasse d'autre à partir du moment où il importe bien entendu que les cours soient suivis et les examens réussis. Vous ne pouvez contester que dans le cadre de mon travail au service de la société, j'ai toujours fait le maximum ; j'ai les preuves du résultat ; je me suis toujours investi. (...)

Je ne puis que vous confirmer ma complète disposition et ma volonté de remplir toutes les fonctions qui me sont confiées dans le respect scrupuleux de toutes les obligations qui y sont attachées. »

- 16.** Ce courrier ne recevra pas de réponse et, le 30 août 2010, l'intéressé est licencié, avec effet immédiat, moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à six mois de rémunération. Un motif de réorganisation est invoqué pour justifier la rupture, lequel sera repris sur le certificat de chômage-certificat de travail C4.

L'intéressé vient de déposer, 12 jours auparavant, son travail de fin d'études dont la défense orale est fixée au 18 septembre.

Il s'ouvre aussitôt de son licenciement par un courriel adressé à l'inspecteur social G., qu'il informe de ce qu'il entame une recherche d'emploi et auquel il demande de lui signaler si un poste de conseiller en prévention niveau 2 venait à s'ouvrir.

- 17.** Le 18 septembre a lieu la défense de son travail de fin d'études.<sup>17</sup>

- 17.1.** Celui-ci se présente sous la forme d'un volumineux document de plus d'une centaine de pages, intitulé « Problématique de la circulation sur le site de la société T. » A partir d'un bilan sans concession et d'un diagnostic primaire de la situation de l'entreprise en matière de prévention et de sécurité, il dresse l'inventaire des mesures destinées à pallier les risques d'accidents, identifiés pour chaque poste de travail et retrace les démarches entreprises sur le terrain pour mettre en place un plan de prévention, jadis inexistant, qui paraît avoir porté ses premiers fruits : 450 jours sans accident.

---

<sup>16</sup> dossier de l'appelant, pièce 6.

<sup>17</sup> dossier de l'appelant, pièce 17.

**17.2.** Ce T.F.U.E. est directement axé sur l'une des problématiques essentielles de l'entreprise, celle de la circulation permanente sur site des différents engins de chantier et des piétons, qui est à l'origine du plus grave des accidents de travail qu'elle ait connu.

Il énumère, photos à l'appui, les mesures qui ont déjà été prises pour rencontrer ce risque accru d'accidents : création d'une voie de circulation réservée à l'un des opérateurs sur chantier ; instauration d'un plan de circulation qui a été communiqué et affiché aux valves des chauffeurs ; placement d'une signalisation spécifique, d'un affichage et de miroirs aux endroits identifiés comme dangereux.

Il pointe d'autres sources de danger pour lesquelles aucune solution n'a encore été trouvée et devront faire l'objet d'une étude ultérieure<sup>18</sup> ; il étudie la question des équipements de protection indispensables des machines de production et le budget destiné à y pourvoir, celle des dispositifs anti-chutes et anti-projections et des passerelles, pour lesquelles des propositions concrètes sont émises et pour partie déjà implémentées sur site ; il décrit les aménagements auxquels il a été procédé dans le garage qui a été le lieu de l'accident grave du 30 mars 2009 et dont la mise en sécurité était donc primordiale<sup>19</sup> ; il formule des propositions de nature à encore améliorer l'éclairage du site, destinées à compléter les 4 pylônes de plus de 30m que Monsieur L.M. a fait fabriquer et installer, en veillant à ce qu'ils soient équipés de capteurs crépusculaires et minuteries qui les déclenchent automatiquement ; il relate le contenu d'un document d'information encore en cours de rédaction à l'époque et destiné à porter à la connaissance du personnel, des clients, fournisseurs et sous-traitants, les règles de circulation sur chantier.

**18.** Cette étude est complétée par un exercice d'application réalisé au cours du 2<sup>ème</sup> module de formation spécialisée suivi par l'intéressé consistant en l'analyse d'un accident par la « méthode de l'arbre des causes »<sup>20</sup>, que l'intéressé a appliquée à l'accident qui s'était produit le 30 mars 2009 lors du recul de cet engin de chantier qui avait accroché un ouvrier. Cette analyse identifie les différents maillons de la chaîne causale de l'accident et formule une série de recommandations concrètes pour éviter sa répétition.

**19.** Le 18 septembre 2010, Monsieur M.L. se voit décerner avec grande distinction le certificat de conseiller en prévention niveau II, complété par le certificat de coordinateur sécurité-santé.<sup>21</sup>

**20.** Par requête du 22 novembre, son conseil saisit le tribunal du travail de la présente action.

#### **IV. LE JUGEMENT DONT APPEL.**

<sup>18</sup> voir, par exemple, la photo 49 illustrant, page 59, le danger des opérations de chargement sur le quai et le risque de chute de l'engin de chantier dans la Meuse.

<sup>19</sup> voir les photos reproduites en pages 68 à 70 du T.F.U.E., par comparaison avec celles figurant en pages 73 à 80 après l'aménagement effectué en 2010.

<sup>20</sup> dossier de l'appelant, pièce 21.

<sup>21</sup> pièce 23 du dossier de l'appelant.

1. Les premiers juges ont accueilli la demande d'indemnité complémentaire de rupture formulée à hauteur de la somme brute de 13.225,63 € par référence à un préavis convenable évalué à 9 mois au lieu des 6 payés par l'employeur.

Ils ont en revanche déclaré non fondée la demande d'indemnité de protection dirigée par l'intéressé contre la société T. sur la base de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention, postulée à hauteur de la somme de 40.033,48 €, équivalente à deux années de 2/5<sup>ème</sup> de la rémunération.

2. Le tribunal a motivé la condamnation de la société T. en écartant comme non pertinents, dans l'évaluation qu'il s'impose de faire du préavis convenable en fonction des chances théoriques de reclassement d'un employé sur le marché de l'emploi, les nombreux reproches que lui faisait son employeur quant à la qualité de ses prestations de travail, ses absences dont question *supra*, la mauvaise gestion des stocks et achats de matériel, l'inadéquation de certains choix d'investissement et un manquement dans les mesures à prendre au niveau environnemental.

N'a pas davantage été retenu l'argument invoqué par la société T. de ce que la nouvelle qualification de conseiller en prévention acquise par Monsieur L.M. constituait dans son chef un atout pour retrouver du travail.

3. La non-reconnaissance de la protection liée à la fonction de conseiller en prévention revendiquée par Monsieur L.M. a été motivée par les premiers juges par référence au parallélisme existant entre la procédure de désignation et la procédure préalable au licenciement d'un conseiller en prévention, qui requièrent toutes deux la consultation préalable du comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) et, à défaut d'un CPPT dans l'entreprise, celle de la délégation syndicale ou encore, en l'absence de cette dernière, celle des travailleurs.

Or, le jugement dont appel considère que l'annonce faite, le 2 avril 2010, de la désignation de l'intéressé à la fonction de conseiller en prévention interne l'a été sans consultation préalable des travailleurs de l'entreprise, et n'est en réalité que le fruit d'une décision unilatérale de l'employeur, en sorte que ce vice affectant la nomination de Monsieur L.M. a pour conséquence qu'il ne peut bénéficier de la protection attachée à cette fonction, faute d'en remplir les conditions légales, référence étant faite à cet égard à un arrêt du 5 octobre 1992 de la cour de cassation sur lequel il sera plus amplement revenu *infra*.

4. L'action est en conséquence déclarée partiellement fondée et la société T. condamnée aux dépens, étant l'indemnité de procédure liquidée à la somme de 2.750 €.

V. **LES APPELS.**

**A. L'appel principal.**

1. Par le dispositif de ses conclusions d'appel de synthèse, le conseil de l'appelant demande à la cour de réformer le jugement dont appel en ce qu'il a déclaré non fondée la demande d'indemnité de protection et de condamner en conséquence l'intimée au paiement d'une somme brute de 40.033,48 € à ce titre, à majorer des intérêts de retard au taux légal.

A titre subsidiaire, est postulée la condamnation de l'intimée à la même somme, mais à titre cette fois de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi par l'appelant en raison de la faute imputée à la société T. consistant à ne pas avoir respecté la procédure légale de désignation.

2. Le conseil de l'appelant développe à cet effet une argumentation qui peut, en substance, être synthétisée comme suit.

- 2.1. Rappel est tout d'abord fait de ce que la création d'un service interne de prévention correspond à une obligation légale dans le chef de tout employeur, imposée par l'article 33 de la loi du 4 août 1996 et qu'en l'absence de CPPT et de délégation syndicale dans l'entreprise, la désignation du conseiller en prévention repose sur la participation directe des travailleurs en vertu de son article 53.

Or, contrairement à ce qu'ont retenu les premiers juges, il est soutenu que la désignation de l'intéressé à cette fonction a bien été précédée d'une consultation des travailleurs conforme aux modalités déterminées par l'arrêté royal du 10 août 2001 et que l'absence de réaction de ces derniers à cette annonce équivaut à un accord sur cette proposition.

Il s'ensuit, selon l'appelant, que son exercice effectif de la mission pour laquelle il avait entrepris une formation – qui avait déjà conduit à la réussite du premier module en sorte qu'il disposait donc déjà d'une connaissance suffisante lors de sa désignation – lui ouvrait bel et bien le droit à la protection en cas de licenciement notifié, comme en l'espèce, sans respect de la consultation préalable des travailleurs.

- 2.2. Subsidiairement, si la cour ne le suivait pas dans son raisonnement, il est soutenu, d'une part, qu'en l'accusant à tort de déloyauté envers l'entreprise parce qu'il a pris sa mission de conseiller en prévention au sérieux, l'intimée porte atteinte à l'exercice même de cette mission et à la nécessaire indépendance avec laquelle elle doit être exercée et, d'autre part, qu'en ne respectant pas la procédure de désignation, l'employeur a commis une faute ayant causé la perte de protection légale à laquelle l'intéressé pouvait prétendre, dommage qu'il convient de réparer par équivalent. Pareille demande est implicitement incluse dans la demande originaire et donc non prescrite, contrairement à ce que soutient l'intimée.

**B. L'appel incident.**

1. Par le dispositif de ses conclusions de synthèse d'appel, l'intimée demande à la cour de débouter l'appelant et de lui donner acte de son appel incident dirigé contre le jugement en ce qu'il a évalué à 9 mois le préavis convenable devant être respecté, alors que l'indemnité compensatoire de préavis payée à l'intéressé à hauteur de 6 mois de rémunération doit être considérée comme l'ayant rempli de ses droits.

A titre subsidiaire, dans l'hypothèse où la cour viendrait à faire droit à l'indemnité de protection postulée par l'appelant, l'intimée sollicite qu'elle soit limitée à hauteur de la rémunération correspondant à la durée de travail effectivement prestée et démontrée en cette qualité, avec pour corollaire la réduction à due proportion de l'indemnité complémentaire de préavis éventuellement octroyée à l'appelant.

2. Le conseil de l'intimée développe à cet effet une argumentation qui peut, en substance, être synthétisée comme suit.

- 2.1. Les nombreux griefs quant à la qualité des prestations de travail de l'intéressé, réitérés et amplifiés en degré d'appel, justifiaient amplement que l'on tînt compte de son comportement dans la fixation de la durée du préavis convenable, dans l'appréciation duquel devait également être pris en considération l'avantage non négligeable que constitue, en termes d'opportunités de reclassement, la qualification de conseiller en prévention acquise grâce au soutien et au financement par son employeur.

- 2.2. S'agissant cette fois de l'indemnité de protection, il est soutenu que celle-ci, qui est d'ordre public, ne peut être accordée qu'à celui qui a été désigné à la fonction de conseiller en prévention conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables et que s'il répond en outre aux conditions prévues pour pouvoir exercer cette mission.

Or, l'appelant ne remplirait ni l'une, ni l'autre de ces conditions, ayant été désigné sans consultation préalable des travailleurs et ne disposant pas des connaissances suffisantes, puisqu'il était encore, à cette date et lors de son licenciement, en formation.

Sur ce point, c'est sans pertinence que le conseil de l'appelant se réfère à la procédure de participation directe des travailleurs visée par l'article 31*bis* de l'arrêté royal du 31 mai 1999, dès lors qu'aucune consultation préalable des travailleurs n'a été réalisée.

En conséquence, et référence étant faite à l'arrêt du 5 octobre 1992 de la Cour de cassation à propos de l'écartement d'un chef de sécurité du CSH désigné en violation de la procédure réglementaire, il est soutenu que l'appelant prétend de manière abusive à ladite indemnité liée à une fonction dont il ne démontre nullement l'exercice effectif (voir : C.T. Bruxelles, 23 février 2011).

- 2.3. A la supposer due, *quod non*, encore devrait-elle être réduite, conformément à l'article 10 de la loi du 20 décembre 2002, à hauteur du temps réellement consacré à cette fonction que se

partageaient les deux personnes désignées par la société T., ladite indemnité ne pouvant, de surcroît, être cumulée avec l'indemnité compensatoire de préavis, à l'instar de ce qui prévaut pour les indemnités de protection des représentants du personnel, lesquelles absorbent l'indemnité de rupture.

- 2.4.** Le conseil de l'intimée, appelante sur incident, oppose ensuite l'irrecevabilité de la demande, formée à titre subsidiaire par le conseil de l'appelant, portant sur l'octroi de dommages-intérêts équivalents à l'indemnité de protection, qui a donc un objet et une cause distincts de la demande originaire et ne peut, partant, être considérée comme incluse dans celle-ci, au sens de l'article 807 du Code judiciaire, en sorte que, formée par conclusions déposées plus d'un an après la rupture, elle doit être déclarée prescrite.

A la supposer recevable, encore devrait-elle être déclarée non fondée, d'une part, en raison de sa contrariété à l'ordre public du fait qu'elle tend à éluder les conditions de désignation des conseillers en prévention et, d'autre part, en l'absence de preuve du dommage dont la réparation est demandée, puisque l'absence de protection découlant de la désignation irrégulière de l'intéressé n'a pas porté atteinte à un droit, en l'espèce inexistant.

- 2.5.** En conclusion, selon l'intimée, la demande d'indemnité de protection dirigée contre elle par l'appelant, licencié en raison de l'insatisfaction générée par ses prestations professionnelles, procéderait d'une volonté de contourner les dispositions d'ordre public de la loi du 20 décembre 2002 destinée à protéger, non des intérêts individuels, mais la fonction même de conseiller en prévention, l'intéressé cherchant par ce biais à se procurer abusivement un avantage financier auquel il ne peut prétendre à charge de son ex-employeur, faute d'en remplir les conditions légales.

## **VI. L'AVIS DU MINISTÈRE PUBLIC.**

Dans son avis donné oralement à l'audience, Madame le Substitut général abonde dans le sens de l'intimée.

Elle invite la cour à déclarer non fondée la demande d'indemnité de protection, du fait que les modalités de désignation n'ont pas été respectées et que s'agissant d'un régime de protection dérogatoire, il est de stricte interprétation.

\*

<b>VII. LE FONDEMENT DES APPELS.</b>
--------------------------------------

<b>A. LE DROIT A L'INDEMNITÉ DE PROTECTION.</b>
---

**1. Les dispositions légales et réglementaires applicables.****1.1. L'obligation de créer un service interne de prévention.**

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

Cette obligation est sanctionnée pénalement. L'employeur qui reste en défaut d'instituer un S.I.P.P. pouvait, à l'époque des faits du présent litige, être passible, en vertu de l'article 82, 1<sup>o</sup>, alors en vigueur, de la loi du 4 août 1996, d'une amende de 100 € multipliée par le nombre de travailleurs occupés dans l'entreprise, sans que cette amende puisse excéder 100.000 €.

Depuis l'entrée en vigueur, le 1<sup>er</sup> juillet 2011, du Code pénal social, cette infraction est réprimée par une sanction de niveau 3.

Il ressort du dossier versé aux débats que durant toute la période de plusieurs années ayant précédé la désignation litigieuse de l'appelant à la fonction de conseiller en prévention, la société T. a été en infraction de manière continue aux dispositions légales précitées, faute d'avoir institué en son sein un S.I.P.P. et de disposer d'au moins un conseiller en prévention interne.

**1.2. La définition du conseiller en prévention du service interne.**

1.2.1. L'article 33, §3, précité, de la loi du 4 août 1996 a confié au Roi le soin de fixer les modalités de fonctionnement, les compétences requises et les missions du S.I.P.P.

1.2.2. C'est l'article 2 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail qui qualifie de conseiller en prévention du service interne « toute personne physique liée à un service interne et chargée des missions visées à la section II dudit arrêté royal », à savoir, entre autres : assister l'employeur et les travailleurs pour l'application des dispositions légales et réglementaires relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, par la mise en œuvre d'une politique de gestion des risques impliquant l'accomplissement de tout ou partie des tâches énumérées aux articles 5, 6 et 7 de cet arrêté royal.

**1.3. Le mode de désignation des conseillers en prévention.**

1.3.1. L'article 20, §1<sup>er</sup>, de l'arrêté royal précité du 27 mars 1998 consacre la règle selon laquelle l'employeur désigne les conseillers en prévention, les remplace ou les écarte de leur fonction, après

accord préalable du C.P.P.T., accord à défaut duquel il est tenu de solliciter l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance.

Dans les entreprises qui, parce qu'elles se situent sous le seuil de 50 travailleurs, ne sont pas tenues d'instituer un C.P.P.T., c'est alors la délégation syndicale qui doit être consultée préalablement à la désignation ou au remplacement d'un conseiller en prévention.

- 1.3.2.** Et dans les entreprises qui, comme en l'espèce, ne disposent ni d'un C.P.P.T., ni d'une délégation syndicale, il convient de faire application de l'article 53 de la loi précitée du 4 août 1996<sup>22</sup> qui dispose que dans pareil cas « les travailleurs mêmes participent directement au traitement des questions relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur contrat de travail » et qui confie au Roi le soin de déterminer cette participation par un arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres.

Ces modalités de participation directe ont été mises en œuvre par l'article 31*bis* de l'arrêté royal du 3 mai 1999 relatif aux missions et au fonctionnement des comités pour la prévention et la protection au travail, tel qu'il a été complété par un arrêté royal du 10 août 2001 pour le mettre en conformité avec l'article 11 de la directive 89/301/CEE concernant la mise en œuvre des mesures visant à promouvoir la sécurité et la santé des travailleurs.

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

L'article 31*bis*, §1<sup>er</sup>, dudit arrêté royal du 10 août 2001 prévoit depuis lors que « l'employeur consulte lui-même directement ses travailleurs sur toute question touchant au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail pour laquelle leur participation directe est requise. » Et donc, notamment, pour la désignation, l'écartement, et le remplacement du conseiller en prévention du service interne.

Cette consultation s'opère par voie d'affichage et par le truchement d'un registre dans lequel les travailleurs peuvent inscrire en toute discrétion leurs rem, propositions ou avis. L'article 31*bis*, §3 du même arrêté royal précise que « l'absence de remarque ou avis de la part des travailleurs dans le registre et l'absence de remarque ou avis de la part des travailleurs communiqué à l'employeur par le biais du service externe, ou respectivement, service interne, équivalent à un accord avec la proposition de l'employeur. »

**1.4. La formation et les compétences des conseillers en prévention.**

- 1.4.1.** L'article 39 de la loi du 4 août 1996 confie aussi au Roi le soin de déterminer les conditions auxquelles les personnes qui exercent la fonction de conseiller en prévention doivent satisfaire, et les

---

<sup>22</sup> article 53 auquel renvoie l'article 2, 3<sup>o</sup>, a) de la loi du 20 décembre 2002.

conditions auxquelles la formation pour exercer la fonction de conseiller en prévention doit répondre.

Comme déjà dit *supra* l'article 3 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 pris en exécution de cette loi divise à cet égard les employeurs, en fonction du nombre de travailleurs occupés, en 4 groupes, A, B, C et D, les parties n'ayant toutefois pas précisé le groupe dont relève en l'espèce la société T.

Comptant à l'époque des faits 27 travailleurs, la cour tiendra pour acquis qu'elle se situe, en principe, dans le groupe C qui concerne les entreprises comptant de 20 à 200 travailleurs.

L'intimée ne démontre en effet ni n'offre de prouver que la nature de son activité pourrait, le cas échéant, la rattacher au groupe B, concernant en principe les entreprises de plus de 200 travailleurs, mais dont peuvent également faire partie des entreprises de taille plus réduite, comptant entre 20 et 50 travailleurs, en raison du caractère spécifique de l'activité et des risques qu'elle génère.

**1.4.2.** L'arrêté royal précité du 27 mars 1998 fait, en matière de compétence et de formation des conseillers en prévention, une distinction entre ce qui est exigé de ceux qui sont au service d'employeurs des groupes C et D, et ceux qui sont occupés par des employeurs des groupes A et B.

**1.4.2.1.** Les premiers doivent, en vertu de l'article 21 de cet arrêté royal, disposer « d'une connaissance suffisante de la législation en matière de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail d'application dans l'entreprise (...) dans laquelle ils exercent leur mission, et ont les connaissances techniques et scientifiques nécessaires à l'exercice des activités visées à la section 2 de l'arrêté royal. »

**1.4.2.1.1.** La doctrine la plus récente<sup>23</sup> souligne que « pour les conseillers en prévention occupés dans les entreprises appartenant au groupe C, aucune obligation d'avoir suivi une formation spécifique n'est imposée.

Ceci ne signifie pourtant pas qu'il n'existe aucune exigence portant sur les connaissances dont ils doivent disposer. »

**1.4.2.1.2.** « Ces connaissances ont notamment trait :

- « 1° aux techniques relatives à l'analyse des risques;
- 2° à la coordination des activités de prévention
  - dans le service interne;
  - entre le service interne et externe;

---

<sup>23</sup> M. DECONYNCK et V.SIMON, « Prévention et protection au travail », Structure du bien-être au travail dans les secteurs public et privé », Larcier, 2011, n°50, p.55.

- avec les employeurs et les travailleurs des entreprises extérieures qui effectuent des travaux dans son entreprise;
- 3° aux mesures relatives à l'hygiène sur les lieux de travail;
- 4° à l'organisation des premiers secours et des soins d'urgence aux victimes d'un accident ou d'une indisposition et aux mesures à prendre en cas de danger grave et immédiat;
- 5° aux missions des conseillers en prévention visées dans l'arrêté royal du 3 mai 1999 relatif aux missions et au fonctionnement des comités pour la prévention et la protection au travail;
- 6° au mode de rédaction des rapports. »

**1.4.2.2.** Il ressort par ailleurs de l'article 23 de l'arrêté royal du 17 mai 2007 relatif à la formation et au recyclage des conseillers en prévention des services internes et externes pour la prévention et la protection au travail que « les conseillers en prévention qui ont suivi un cours de base dans un établissement figurant sur une liste des cours publiée par le Ministre, sont jugés avoir satisfait à l'exigence de connaissance de base visée à l'article 21 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail. »

Ces mêmes auteurs<sup>24</sup> rappellent qu'« il n'existe pas de règle générale portant sur la formation dont doit disposer le conseiller en prévention. Ceci serait de toute façon impossible compte tenu des différentes aptitudes qui doivent être disponibles au sein du Service interne et qui ne peuvent certainement pas être remplies par une seule personne. (...) L'article 21 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au Service interne détermine les aptitudes de base dont chaque conseiller en prévention est supposé disposer quel que soit le type d'entreprise au sein duquel il est occupé. »

**1.4.2.3.** Les seconds, occupés chez des employeurs des groupes A et B, doivent, en vertu de l'article 22 de l'arrêté royal du 27 mars 1998, justifier avoir suivi avec fruit la formation complémentaire déterminée par l'arrêté royal du 17 mai 2007 relatif à la formation et au recyclage des conseillers en prévention des services internes et externes pour la prévention et la protection au travail et fournir la preuve qu'ils ont terminé avec fruit un cours agréé du deuxième niveau au moins, pour ceux du groupe B et du 1<sup>er</sup> niveau, pour ceux du groupe A, ces niveaux étant également exigés de ceux des conseillers en prévention qui remplissent les missions visées à l'article 5 dans le cadre du système dynamique de gestion des risques (niveau I pour celui qui assure la direction du service).

## **1.5. La protection des conseillers en prévention.**

### **a. Avant l'adoption de la loi du 20 décembre 2002.**

**1.5.1.** Il doit être rappelé ici que l'article 833 du R.G.P.T. n'avait, en son temps, pourvu le chef du service de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail d'aucune protection

---

<sup>24</sup> M. DECONYNCK et V.SIMON, « Prévention et protection au travail », Structure du bien-être au travail dans les secteurs public et privé », Larcier, 2011, n°42, p.44.

spécifique en cas d'écartement ou de remplacement par l'employeur, seules étant d'application les dispositions pénales en cas d'infractions aux dispositions du R.G.P.T.

C'est dans ce contexte qu'a été prononcé l'arrêt du 5 octobre 1992 de la Cour de cassation<sup>25</sup> invoqué par l'intimée, arrêt qui a, à l'époque, dit pour droit que la procédure visée par l'article 833.2.1. du règlement général pour la protection du travail pour écarter le chef du service de sécurité – procédure qui requérait que fût recueilli préalablement l'accord du C.S.H. ou, à défaut, de la délégation syndicale – n'était applicable qu'au chef de sécurité qui a été désigné conformément à la même procédure.

- 1.5.2.** Ce parallèle entre la procédure de désignation et d'écartement ou de remplacement du chef du service de sécurité – ancêtre de l'actuel conseiller en prévention – avait en conséquence conduit la Cour de cassation à accueillir le pourvoi qu'avait dirigé un employeur contre un arrêt du 10 mai 1991 de la cour du travail de Bruxelles qui avait octroyé une indemnité du chef de licenciement abusif à un chef du service de sécurité évincé de ses fonctions sans qu'ait été recueilli l'accord préalable du C.S.H., alors même qu'il n'était pas contesté que cet accord n'avait pas été demandé préalablement à sa désignation.

La Cour suprême a en effet considéré que la procédure prescrite par l'article 833.2.1. du R.G.P.T. pour écarter un chef de service de sécurité de ses fonctions est seulement valable vis-à-vis d'un chef de sécurité qui a été désigné dans le respect de cette même procédure.

**b.** *Depuis l'adoption de la loi du 20 décembre 2002.*

La lecture des travaux préparatoires de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention qui est venue combler la lacune de la réglementation antérieure conduit à remettre en question l'application analogique que fait le conseil de l'intimée de l'enseignement de cet arrêt de la Cour de cassation qui vient d'être commenté ci-dessus, et ce, pour les motifs suivants.

- 1.5.3.** Selon l'exposé des motifs de la loi<sup>26</sup>, l'objectif de protection a été considéré comme essentiel : « afin de pouvoir exercer cette fonction de façon optimale, le conseiller en prévention ne doit pas uniquement disposer d'une formation adaptée, il doit également jouir d'une protection juridique adaptée »
- 1.5.4.** Le but du projet de loi est, dès lors, « de veiller à ce que ce conseiller en prévention dispose, effectivement, de la protection juridique nécessaire qui lui permettra de travailler de manière indépendante et efficace. »
- 1.5.5.** Il convient par ailleurs d'avoir égard à la définition légale du conseiller en prévention que donne l'article 2, 2°, a) de la loi du 20

<sup>25</sup> Cass., 5 octobre 1992, J.T.T., 1992, 480.

<sup>26</sup> Doc.Parl. Chambre, 2001-2002, DOC 50 2032/001 et 2033/001, page 6.

décembre 2002, dès lors que ceux qui en remplissent les conditions peuvent prétendre, en cas de licenciement ou d'écartement de leurs fonctions pour des motifs que prohibe l'article 3 de cette loi, dans les cas qu'énonce son article 10, à l'indemnité que vise cette dernière disposition.

Il faut entendre par conseiller en prévention, au sens de l'article 2, 2°, a), précité : « toute personne physique, membre d'un service interne pour la prévention et la protection au travail, avec laquelle l'employeur a conclu un contrat de travail (...) qui est effectivement occupée par cet employeur et remplit les missions fixées en vertu de l'article 33, §1<sup>er</sup>, alinéa 4, et §3, de la loi du 4 août 1996. » Cette définition reprend celle contenue dans l'article 2 de l'arrêté royal du 27 mars 1998, reprise plus haut (point 1.2.2.).

Est donc un conseiller en prévention celui qui remplit les 4 conditions suivantes :

- 1.5.5.1. La première d'entre elles consiste à remplir effectivement tout ou partie des missions relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, étant rappelé qu'il n'est pas requis pour ce faire qu'une seule et même personne les remplisse toutes, puisque celles-ci obéissent à un principe de multidisciplinarité.<sup>27</sup>
- 1.5.5.2. La deuxième condition est d'être lié par un contrat de travail avec l'employeur, et a été prévue par la loi aux fins d'éviter que la qualité de conseiller en prévention échoie à des personnes qui effectuent des prestations sous l'autorité de cet employeur, mais autrement qu'en vertu d'un contrat de travail (à l'exception, bien entendu, du conseiller en prévention sous statut).
- 1.5.5.3. La troisième tient en ce que le conseiller en prévention doit être effectivement occupé par ledit employeur, la loi du 20 décembre 2002 faisant ici implicitement référence à l'article 19 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 qui dispose que les conseillers en prévention sont occupés dans l'entreprise ou l'institution pour laquelle le service interne a été créé, au nom d'une évidente exigence de proximité avec les lieux où le travail est exécuté et engendre les risques d'accident.
- 1.5.5.4. Et, quatrième et dernière condition, celle d'être lié au service interne de prévention, d'en être membre, pour y avoir été désigné.
- 1.5.6. Il ressort des travaux préparatoires de la loi du 20 décembre 2002 que la procédure qui doit être observée lors du licenciement d'un conseiller en prévention doit, contrairement à ce qui est soutenu par la société intimée, être respectée indépendamment de l'éventuelle irrégularité affectant la désignation du conseiller en prévention.

L'article 5 de cette loi dispose ce qui suit :

---

<sup>27</sup> En ce sens : L.ELIAERTS, « De bescherming van de preventieadviseur », Chr.Dr.soc., 2004, 177, voir le point 6, page 178. Dans le même sens : M.DECONYNCK et V.SIMON, op.cit., n°42, p.44.

« 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. »

Commentant cette disposition légale alors en projet, lors de sa discussion à la Chambre le 24 septembre 2002, l'exposé des motifs souligne ce qui suit :

« Cet article prévoit l'obligation pour l'employeur de communiquer au conseiller en prévention concerné les motifs pour lesquels il est mis fin au contrat et la preuve de ces motifs.

En même temps, l'employeur est tenu de demander l'accord préalable sur le fait de mettre fin au contrat aux membres du comité ou des comités auxquels l'accord sur la désignation doit être demandé.

En effet, la protection ne doit pas uniquement s'appliquer en faveur du conseiller en prévention qui a été désigné après accord du comité, mais **elle doit également s'appliquer lorsque l'employeur n'a pas respecté les procédures en ce qui concerne la désignation.** »<sup>28</sup>

La volonté du législateur a donc été de faire prévaloir, par cette loi d'ordre public, l'objectif de protection dont doit pouvoir bénéficier toute personne répondant aux quatre conditions légales, citées ci-dessus, de la définition du conseiller en prévention et qui en exerce donc effectivement la mission, en dépit d'une éventuelle irrégularité de sa désignation à cette fonction, en vue d'éviter que l'employeur puisse, sous ce motif, se saisir du non-respect de la procédure de désignation pour prétendre écarter la protection légale attachée à l'exercice de cette fonction.

#### 1.5.7.

Cet objectif primordial poursuivi par la protection légale de cette fonction, dont l'exposé des motifs relate qu'elle n'était pas assurée sous le régime légal et réglementaire antérieur qui ne prévoyait, en cas de non-respect de la procédure de remplacement ou d'écartement, que des poursuites pénales contre l'employeur pour infraction à la législation, est également mis en avant en page 8 de ce document parlementaire, lorsqu'il rappelle la genèse de la loi.

<sup>28</sup>

Doc.Parl. Chambre, 2001-2002, DOC 50 2032/001 et 2033/001, page 18.

Il y est exposé que, pour pallier ce déficit de protection, la loi a entendu compléter le statut du conseiller en prévention, tel qu'il découle des dispositions de la loi du 4 août 1996 sur le bien-être des travailleurs, ainsi que des conditions et modalités relatives à la désignation, au remplacement et à l'écartement de la fonction établies par un arrêté royal adopté en exécution de la loi du 4 août 1996, en sorte que dès l'adoption du projet de loi, tous les litiges relatifs à la rupture du contrat et à l'écartement de la fonction seront régis par cette nouvelle loi, et que les arrêtés d'exécution de la loi du 4 août 1996 devront être adaptés en ce sens.

**1.5.8.** La dissociation qui doit être opérée entre la régularité de la procédure de désignation du conseiller en prévention et le déclenchement de la protection légale contre le licenciement prévue par la loi du 20 décembre 2002 a été commentée comme suit en doctrine<sup>29</sup> :

« Dans l'hypothèse où l'employeur nomme un conseiller en prévention sans demander l'accord du Comité<sup>30</sup> ou sans que cette personne dispose de la connaissance ou de la formation exigées, la protection contre le licenciement est-elle applicable à un conseiller en prévention irrégulièrement désigné de la sorte? La Cour de cassation a, en rapport avec l'ancien article 833.2.1. du RGPT, décidé que le juge ne peut accorder d'indemnisation à un chef de service de sécurité qui a été démis de ses fonctions sans accord préalable du comité, lorsque ce chef de service n'a pas été nommé moyennant l'accord préalable du comité.<sup>31</sup>

Cette solution ne peut être maintenue sous l'empire de la nouvelle loi. **La définition légale du conseiller en prévention, à mettre en rapport avec sa protection, ne pose pas de condition relative à son mode de désignation ou à sa connaissance ou sa formation, de telle sorte que la protection ne peut en dépendre.**

**Admettre le contraire reviendrait à ajouter une condition à la loi. La protection s'applique dès lors, même si l'employeur a méconnu la procédure de désignation.** »

Il s'agit là de la stricte application de l'article 10, 1°, de la loi d'ordre public qu'est la loi du 20 décembre 2002, qui lie le droit à l'indemnité de protection au non-respect *des* procédures qu'elle prescrit, en ce compris donc celle que vise cette loi, en son article 5, 2°, en ce qui concerne la désignation du conseiller en prévention.

## **2. L'application de ces dispositions légales en l'espèce.**

**2.1.** Il se déduit des développements qui précèdent que le législateur a entendu faire bénéficier de la protection légale attachée à la fonction de conseiller en prévention toute personne qui, indépendamment de la régularité ou non de sa désignation en cette qualité par l'employeur, remplit les quatre conditions visées par l'article 2, 2°, a) de la loi du 20 décembre 2002 portant protection

<sup>29</sup> L.ELIAERTS, op.cit., Chr.Dr.soc., 2004, voir le point 10, page 179, l'extrait ci-dessus rédigé en néerlandais étant traduit et souligné par la cour.

<sup>30</sup> ou des travailleurs en l'absence de Comité et de délégation syndicale, comme en l'espèce.  
<sup>31</sup> voir l'arrêt du 5 octobre 1992, dont question ci-dessus.

des conseillers en prévention, privilégiant ainsi l'exercice effectif de la mission.

Dès lors, s'il est exact que, comme le soutient l'intimée, la désignation de l'appelant n'a, en l'espèce, pas été précédée d'une consultation des travailleurs de l'entreprise, il reste que la société ne peut se prévaloir de l'irrégularité qu'elle a elle-même commise en ne respectant pas la procédure de désignation visée par l'article 20 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 pour prétendre se soustraire à la procédure qu'édicte la loi du 20 décembre 2002 lorsqu'il s'est agi de se séparer de l'appelant qui démontre, quant à lui, réunir les quatre conditions précitées lui permettant de revêtir la qualité de conseiller en prévention.

- 2.2.** Il est en effet incontestable que lié par un contrat de travail à la société T.<sup>32</sup>, il a été lié au service interne de prévention<sup>33</sup> que, sous la pression conjointe de son assureur-loi et de l'Administration du Bien-être au travail laissant planer la menace d'une sanction pénale, son employeur a été contraint de mettre d'urgence en place pour mettre fin, le plus rapidement possible, à un état infractionnel perdurant depuis plusieurs années au sein de cette entreprise.

La chronologie des faits que la cour s'est attachée à rappeler *supra* indique à suffisance que si l'employeur n'a pas pris le temps et le soin requis pour procéder à la consultation préalable des travailleurs au sujet de la désignation de l'appelant à cette fonction de conseiller en prévention, c'est parce que suite à la dernière visite d'inspection du 26 mars 2010, il était impératif qu'il procédât sans plus tarder à cette désignation afin que puissent être entreprises les mesures que réclamait sans délai la situation déplorable que les rapports d'inspection avaient mise en lumière en termes de prévention des accidents de travail sur ce site industriel.

Il reste que, quand bien même cette désignation n'a-t-elle pas respecté la procédure qui aurait dû être suivie au vu de l'article 20 de l'arrêté royal du 27 mars 1998, la lettre du 2 avril 2010 adressée à l'inspection sociale, dont le contenu a été porté à la connaissance du personnel de l'entreprise, ne laisse aucun doute sur la volonté de l'employeur de faire de l'appelant le conseiller en prévention qui, assisté de Monsieur A., serait désormais chargé de la mise en œuvre des mesures préconisées par l'inspection.

- 2.3.** Il n'est pas contesté que l'appelant a été effectivement occupé par l'intimée sur le site qu'elle exploite sur l'île de Monsin au Port autonome de Liège.<sup>34</sup>

- 2.4.** Enfin, le dossier que Monsieur L.M. produit aux débats démontre de façon convaincante que contrairement à ce que laisse entendre l'intimée, ce dernier, loin de se limiter à suivre passivement une formation en vue de se préparer théoriquement à l'exercice futur de

---

<sup>32</sup> voir la 2<sup>ème</sup> condition énoncée supra, au point 1.5.5.2. de la page 20.

<sup>33</sup> voir la 4<sup>ème</sup> condition énoncée supra, au point 1.5.5.2. de la page 20.

<sup>34</sup> voir la 3<sup>ème</sup> condition énoncée supra, au point 1.5.5.2. de la page 20.

cette mission au sein de l'entreprise, s'est attelé, dès les premiers jours de cette formation et davantage encore suite à sa désignation à la fonction de conseiller en prévention intervenue dans les conditions que l'on sait, à mettre en pratique cet enseignement pour prendre à bras le corps, dans l'urgence, les importants problèmes de prévention à l'origine des deux plus graves accidents de travail qui s'étaient produits dans l'entreprise.<sup>35</sup>

Il a, dans un premier temps, assisté son employeur à l'occasion des nombreuses visites d'inspection diligentées par l'Administration sur instruction de l'Auditorat, en rédigeant à cet effet un dossier énonçant les premières mesures adoptées et apportant, là où c'était possible, les réponses aux questions posées par l'inspecteur social.

Son travail de fin d'études, à l'exact opposé d'un exposé purement théorique de la législation, révèle que dès le mois d'avril 2010, Monsieur L.M. s'est attaché à faire un inventaire des risques existants sur le chantier, à préconiser et à mettre concrètement en œuvre les premières mesures de prévention destinées à éviter la reproduction de ces accidents (voir par exemple, le plan de circulation et de signalisation) et à esquisser l'ébauche d'un plan de prévention et de gestion dynamique des risques au sein de l'entreprise.

Il en ressort incontestablement que l'intéressé a bel et bien exercé effectivement sa mission de conseiller en prévention<sup>36</sup> et ce, dans un contexte où presque tout était à créer *ex nihilo*, vu l'absence antérieure d'un service interne de prévention qui eût pu mettre en place le plan de prévention dont ce site avait un urgent besoin.

L'exercice effectif de cette mission l'a, *de facto*, placé dans la position qui justifie précisément, aux yeux du législateur, l'octroi de la protection du fait qu'elle l'a amené à déceler et à mettre en évidence auprès de son employeur, les nombreuses failles dans la prévention contre le risque d'accident, à lui proposer et à mettre en place des mesures pour les pallier, ce qui a requis une énergie considérable que ce dernier lui a reproché de déployer au détriment de ses fonctions contractuelles destinées à soutenir et développer la production au mieux des intérêts économiques de l'entreprise.

**2.5.** L'article 10, 1°, de la loi du 20 décembre 2002 dispose que « lorsque l'employeur ne respecte pas les procédures prescrites en vertu de la présente loi », il « est tenu de payer au conseiller en prévention [à savoir toute personne physique qui remplit les 4 conditions visées à l'article 2, 2°, a) de ladite loi] une indemnité en raison de la rupture du contrat. » L'ensemble de ces conditions étant réunies, au motif que, d'une part, Monsieur L.M. doit, du fait même qu'il en remplissait les conditions légales à la date de la rupture, être considéré comme un conseiller en prévention et, d'autre part, qu'il n'est pas contesté que l'intimée n'a pas respecté

<sup>35</sup> voir à ce sujet les nombreux exemples cités supra au point 17.2 de la page 28.

<sup>36</sup> voir la 1<sup>ère</sup> condition énoncée supra, au point 1.5.5.2. de la page 20.

la consultation préalable des travailleurs (à défaut de C.P.P.T. et de délégation syndicale) imposée par l'article 5 de la loi précitée, l'appelant peut prétendre à la protection légale qui s'attache à sa fonction.

**2.6.** L'article 3 de cette même loi fait interdiction à l'employeur de rompre le contrat du conseiller en prévention pour des motifs qui sont étrangers à son indépendance ou pour des motifs qui démontrent qu'il est incompetent à exercer ces missions et pour autant que les procédures visées par cette loi soient respectées. Or, la société intimée, échoue à rapporter la preuve du respect de cette procédure ; elle ne démontre pas, en outre, l'existence de motifs qui eussent permis d'écarter la protection légale, s'ils avaient été régulièrement soumis à la procédure de consultation préalable.

**2.6.1.** Il ressort en effet clairement de la mise en garde adressée à l'appelant le 24 juin 2010 que ce que reprochait l'administrateur délégué de l'intimée à Monsieur L.M. était de consacrer à sa formation un temps qu'il jugeait disproportionné par rapport aux besoins de la société, et ce, au détriment des activités de production et d'un plan d'économies qu'il avait été chargé d'élaborer.

Or, la lecture des nombreuses recommandations du S.P.M.T. exprimées dans le rapport du conseiller en prévention externe, Monsieur L., et des sévères mises en garde de l'inspecteur social énumérant un nombre considérable de points sur lesquels cette société restait en infraction à la réglementation du bien-être au travail et pointant des carences graves susceptibles de provoquer de nouveaux accidents, indique à suffisance que la tâche assignée à l'intéressé était de grande ampleur et requérait, forcément, qu'un temps non négligeable y soit consacré.

**2.6.2.** Par ailleurs, la société intimée reste en défaut d'établir que les nombreux griefs qu'elle formulera ultérieurement au sujet de la qualité prétendument déficiente des prestations de travail de l'intéressé se trouvent à l'origine de son licenciement. Ces griefs ont essentiellement trait aux mauvais choix techniques qu'aurait faits l'intéressé (acquisition de 32 moteurs électriques et d'une pompe doseuse destinée à un graissage automatique des installations) et qui seront ultérieurement critiqués par son successeur dans la responsabilité technique du chantier, qui s'en explique dans un courriel du 27 juin 2012, soit bien après le licenciement de l'intéressé.

**2.6.3.** Il s'ensuit que ces griefs formulés *a posteriori* et dont la matérialité est formellement contestée par l'intéressé, à les supposer même fondés, n'ont pu être la cause du licenciement de l'appelant, la lettre de mise au point qui précède la rupture n'y faisant d'ailleurs pas la moindre allusion. Il en va *a fortiori* de même pour ce qui est du reproche de n'avoir pas pris les mesures suffisantes au niveau environnemental, qui s'appuie sur un rapport du CWEDD, daté du 4 juillet 2011, soit plus d'un an après le licenciement.

S'il est exact que l'intéressé s'est absenté de temps à autre pour des motifs de convenance privée, il reste que comme l'établit le dossier

qu'il verse aux débats, il a toujours veillé, comme cela lui avait été demandé, de signaler au préalable ses absences de quelques heures en en indiquant le motif précis et à s'assurer de la coordination sur chantier en son absence, l'immense majorité des absences étant d'ailleurs dûment justifiée par des fins professionnelles, notamment par la commande de dispositifs de sécurité. L'intimée reste enfin des plus vagues quant au grief qu'elle formule à l'intéressé de n'avoir pas dressé de plan d'économie, dont elle reste en défaut de préciser comment il aurait pu, en sus de toutes ses tâches, l'établir.

**2.6.4.** La société T. n'établit donc pas qu'elle aurait licencié l'intéressé pour des motifs étrangers à son indépendance dans l'exercice de la mission de conseiller en prévention dont elle l'avait investi.

**2.6.5.** Elle ne prouve pas davantage l'existence de motifs démontrant son incompétence dans l'exercice de cette mission.

L'ayant licencié, avec effet immédiat, trois semaines à peine avant que sa – brillante – réussite de sa formation de conseiller en prévention ne soit sanctionnée par la délivrance des certificats légaux, l'intimée n'est pas fondée, à l'effet d'éluder cette protection légale, à invoquer, dans le chef de l'intimé, une absence de connaissances suffisantes pour exercer cette fonction.

Il a été dit *supra* que ce critère portant sur les connaissances requises du conseiller en prévention au sens de l'arrêté royal du 27 mars 1998 ne constitue pas, en tant que tel, une condition d'ouverture du droit à la protection légale, pas davantage que la régularité de la désignation à cette fonction, dès lors qu'est seulement requis que soient remplies les quatre conditions légales qui confèrent cette qualité à celui qui l'exerce effectivement.

En revanche, l'absence de connaissances suffisantes pourrait certes conduire le juge à refuser l'octroi de l'indemnité forfaitaire à un conseiller en prévention dont l'employeur démontrerait, notamment pour ce motif, l'incompétence, conformément à l'article 8 de la loi du 20 décembre 2002. Pareille preuve n'est toutefois aucunement rapportée en l'espèce.

**2.6.5.1.** D'une part, eu égard au fait que l'appelant a obtenu, trois semaines à peine après son licenciement, la reconnaissance légale de son niveau de connaissance.

**2.6.5.2.** Mais d'autre part et surtout par la preuve, faite sur le terrain, que les mesures adoptées en concertation et avec l'appui de l'inspection et l'accord de son employeur avaient commencé à porter leurs fruits puisque, à la date de la rupture, on avait enregistré 450 jours sans accident du travail, là où, un an auparavant, pas moins de 10 accidents s'étaient produits.

Il doit encore être observé à ce propos qu'en avril 2010, lors de sa désignation, l'intéressé disposait déjà à tout le moins du module de base exigé par l'arrêté royal du 27 mars 1998 en ce qui concerne les entreprises du groupe C, visés en ses articles 21 et 23.

- 2.7. Un élément supplémentaire vient indiquer que le licenciement de l'intéressé était bien en lien direct avec la fonction de conseiller en prévention qui avait été assignée à l'intéressé.

Dans un rapport d'inspection de l'Administration du Bien-être au travail daté du 16 février 2011<sup>37</sup>, il est souligné que, près de 6 mois après le licenciement de l'appelant, la société intimée ne s'était toujours pas dotée d'un conseiller en prévention interne, en sorte que n'avait toujours pas été défini le temps de travail imparti à cette mission, et qu'il ne peut qu'être constaté que la société T. est à nouveau en infraction depuis le 31 août 2010.

Ce peu d'empressement à exécuter ses obligations légales vient encore accréditer l'idée que, par ce licenciement opéré à l'avant-veille de l'obtention, par l'intéressé, du titre sanctionnant ses compétences de conseiller en prévention, l'intimée a cherché par ce biais, à éluder son obligation légale d'instaurer un conseiller en prévention interne, fonction à laquelle elle n'avait désigné l'intéressé que sous la contrainte de l'enquête en cours suite aux accidents graves survenus en 2009.

Elle ne démontre ni n'offre de prouver que le successeur de l'intéressé, Monsieur J., aurait, entre-temps acquis la formation et remplirait aujourd'hui cette fonction de conseiller en prévention interne en son sein, ni si un service interne de prévention aurait enfin été créé.

### **3. En conclusion sur le principe de l'indemnité de protection.**

L'appelant démontre remplir les conditions posées par la loi du 20 décembre 2002 pour revêtir la qualité de conseiller en prévention et établit que son licenciement a été effectué par l'intimée sans respecter la procédure visée par les articles 5 et 10, 1<sup>o</sup>, de ladite loi, sans que cette dernière n'établisse en outre l'existence de motifs étrangers à son indépendance ou de motifs d'incompétence dans son chef, en sorte que l'indemnité de protection lui est due et que le jugement dont appel doit être réformé sur ce point.

### **B. LE QUANTUM DE L'INDEMNITÉ DE PROTECTION.**

L'intimée soutient, à titre infiniment subsidiaire, d'une part que l'indemnité de protection ne pourrait être calculée, comme le postule l'appelant, sur la base de 2/5<sup>ème</sup> de deux années de rémunération et, d'autre part, qu'elle ne peut être cumulée avec l'indemnité compensatoire de préavis, en sorte que cette dernière devrait être réduite à due concurrence.

1. L'argumentation portant sur le quantum de l'indemnité de protection se fonde sur l'article 10, alinéa 4, de la loi du 20 décembre 2002 qui dispose ce qui suit :

<sup>37</sup> dossier de l'intimée, pièce 12.

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

Il est soutenu qu'il ressort de la lettre du 2 avril 2010, qui évoque des prestations de deux jours par semaine pour les deux conseillers en prévention, que celle-ci doit être interprétée en ce sens que ce temps de travail consacré à l'exercice de cette mission se répartissait entre eux par parts égales, soit à raison d'un jour chacun.

- 1.1.** Ce raisonnement ne résiste pas à l'analyse.
- 1.1.1.** Tout d'abord, parce qu'en réponse aux questions de l'inspecteur social pressant l'employeur de désigner un conseiller en prévention interne et de préciser le temps qui lui serait imparti pour l'exercice de cette mission, il appartenait à l'intimée de soumettre à l'appelant un avenant à son contrat de travail qui fixe la durée de ses prestations dans l'exercice de la fonction à laquelle il avait été désigné.
- 1.1.2.** Ensuite, parce qu'il tombe sous le sens qu'au vu de l'ampleur des problèmes présents sur le site, les deux conseillers en prévention étaient appelés à travailler en étroite collaboration et qu'il ne se concevait pas qu'ils alternent leurs prestations en se répartissant les deux jours. Il reste d'ailleurs que si telle avait été l'intention de l'intimée, cela ne ressort nullement du texte de l'avis du 2 avril 2010 notifié à l'inspection sociale et porté à la connaissance des travailleurs qui annonce sans équivoque que « leur prestation sera de minimum deux jours par semaine », ce qui indique, sans équivoque possible que chacun d'entre eux y sera affecté à raison d'au moins deux jours par semaine. Dans le cas contraire, il eût fallu compléter ce texte en précisant qu'elles seraient réparties à raison d'une journée par semaine pour chacun d'entre eux, modalités dont il est fort à craindre qu'elles n'eussent pas emporté l'assentiment de l'inspection, au vu de l'ampleur de la tâche.
- 1.1.3.** L'urgence des mesures à prendre et le nombre de problèmes mis en exergue par les enquêtes successives du SPMT et de l'inspection du problème requéraient assurément que l'appelant y consacre deux jours par semaine, comme le stipulait ledit avis de désignation notifié dès le lundi ayant suivi la dernière visite d'inspection.

Monsieur L.M. démontre amplement, par les réalisations effectuées en 4 mois et dont de nombreux exemples sont présentés, preuves à l'appui, dans son T.F.U.E., qu'il a bien consacré cette durée hebdomadaire de deux jours pour remplir sa mission.

Celle-ci doit dès lors bien être calculée sur la base de 2/5<sup>ème</sup> de deux années de sa rémunération annuelle, en sorte que le calcul effectué par le conseil de l'appelant est conforme au prescrit de l'article 10, alinéa 2, 1<sup>o</sup>, et alinéa 4, de la loi du 20 décembre 2002.

2. L'argumentation relative au non-cumul que soutient l'intimée entre d'une part, l'indemnité forfaitaire de protection et, d'autre part, l'indemnité compensatoire de préavis se fonde sur un raisonnement par analogie avec l'interdiction de cumul édictée par l'article 16 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

Ledit article 16 dispose en effet que l'indemnité de protection est due « sans préjudice du droit à une indemnité plus élevée due en vertu du contrat individuel » ce qui a pour conséquence que celle des indemnités qui est la plus élevée absorbe l'autre.

Le conseiller en prévention n'est toutefois, en tant que tel, pas un représentant du personnel et est chargé d'une mission indépendante tant à l'égard de l'employeur que des travailleurs, indépendance qui justifie la protection attachée à sa fonction et l'indemnité forfaitaire qui en découle en cas de licenciement opéré sans qu'aient été respectées les conditions de la loi du 20 décembre 2002, dont l'article 10, alinéa 5, dispose que « l'indemnité visée à l'alinéa 2 ne peut être cumulée avec d'autres indemnités *spécifiques* de protection contre le licenciement, fixées en application d'autres lois et arrêtés relatifs à la relation de travail. »

Sur ce point également, l'exposé des motifs de la loi est dénué d'équivoque pour indiquer que si cette indemnité forfaitaire de protection ne peut effectivement être cumulée avec une série d'indemnités spécifiques de protection qu'il énumère (entre autres, à titre d'exemple, la protection de la maternité, celle du congé parental, celle des délégués syndicaux et des représentants du personnel), en revanche, « l'indemnité peut être cumulée avec l'indemnité de préavis ordinaire qui est imposée en application de la loi, d'une convention collective de travail ou le contrat de travail individuel. »<sup>38</sup> Elle est donc intégralement due à l'appelant.

## C. L'INDEMNITÉ COMPENSATOIRE DE PRÉAVIS.

### 1. La durée du préavis convenable.

L'intimée, appelante sur incident sur cette question entend ramener à six mois et non aux neuf mois retenus par les premiers juges, la durée du préavis convenable à laquelle elle était tenue envers l'intéressé et qu'elle lui a réglé sous la forme d'une indemnité compensatoire de préavis d'un montant de 24.304,50 €.

Elle invoque à cet effet deux moyens, le premier étant fondé sur la prise en considération, au titre d'éléments propres à la cause, des éléments qu'elle qualifie de négatifs dans la qualité des prestations de travail de l'intéressé, et le second, sur la circonstance que la qualification de conseiller en prévention acquise par ce dernier aux

<sup>38</sup>

Doc.Parl. Chambre, 2001-2002, DOC 50 2032/001 et 2033/001, page 22.

frais de son employeur a une incidence sur l'évaluation de ses chances de reclassement.

- 1.1.** Le critère des mérites ou démérites réels ou supposés du travailleur lors de l'exécution du contrat de travail ne peut aucunement servir à apprécier le préavis convenable qui doit être évalué par le juge exclusivement en fonction des paramètres liés à son reclassement dans un emploi convenable équivalent à celui qu'il a perdu, que sont l'âge, l'ancienneté, la rémunération et la fonction du travailleur et sur la base d'éléments propres à la cause.<sup>39</sup>

La qualité des prestations du travailleur ne constitue pas un élément propre à la cause de nature à influencer sur la durée théorique de son reclassement telle qu'elle peut être supputée à la date du licenciement, à laquelle le juge doit se placer pour déterminer le préavis convenable. Il doit en effet être raisonnablement admis que le reclassement d'un employé dont le comportement aurait été jugé peu satisfaisant nécessite, en toute logique, un délai plus long que celui d'un travailleur ayant donné pleine satisfaction.

- 1.2.** En revanche, la circonstance que l'intéressé ait eu l'occasion, avec l'accord de son employeur et en prenant sur son temps de travail, d'acquérir, pendant l'exécution du contrat de travail, une formation de conseiller en prévention de niveau II, qui est recherchée sur le marché constitue un élément propre à la cause, dans la mesure où il doit être raisonnablement admis que cet atout supplémentaire contribue à renforcer ses chances de réinsertion professionnelle dans un emploi équivalent à celui qu'occupait l'appelant comme responsable de chantier pouvant faire preuve d'une première expérience comme conseiller en prévention, réduisant ainsi la durée normalement prévisible de son reclassement professionnel.

La cour en tiendra compte pour réduire à 8 mois la durée du préavis convenable de l'intimé, âgé de 36 ans, disposant d'une ancienneté de 7 ans et d'une rémunération annuelle de l'ordre de 50.000 €.

**2. L'assiette de l'indemnité.**

La seule contestation qui oppose les parties à ce sujet a trait à l'inclusion que postule Monsieur L.M. de l'avantage résultant de l'utilisation privée qu'il soutient avoir pu faire de son téléphone portable, que les premiers juges ont évaluée à hauteur de 25 € par mois dans la rémunération servant de base de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis.

L'intimée, appelante sur incident, soutient que l'intéressé ne rapporte pas la preuve de ce qu'il avait l'autorisation d'utiliser son GSM de service à des fins privées et n'établit pas, par le dossier qu'il produit aux débats, que son employeur aurait effectivement pris en charge ses communications privées.

L'employeur doit être suivi sur ce point dès lors que le contrat de travail n'a rien prévu à ce sujet, en sorte qu'il ne peut être tenu pour

<sup>39</sup>

C.T. Liège, 6<sup>ème</sup> ch., 25 juin 2010, J.T.T. , 2010, 423 et les références citées dans cet arrêt.

acquis que l'utilisation privée du téléphone mobile de fonction pouvait être utilisé à des fins privées et que par ailleurs l'appelant ne produit aucun relevé de ses communications privées qui établirait qu'elles auraient été prises en charge par la société, alors que cette preuve lui incombe.

La rémunération de base doit donc être fixée au montant arrêté par l'employeur soit la somme annuelle brute de 49.742,85 €.

**3. Le montant de l'indemnité compensatoire de préavis.**

**3.1.** Il résulte des développements qui précèdent que l'appel incident doit être déclaré partiellement fondé tant en ce qui concerne la fixation de la durée du préavis convenable que pour ce qui est de l'inclusion de l'avantage lié à l'utilisation du GSM et que le jugement dont appel doit donc être réformé sur ces deux questions.

**3.2.** Il a déjà été exposé *supra* qu'aucune interdiction de cumul n'était formulée par la loi du 20 décembre 2002 entre l'indemnité forfaitaire de protection et l'indemnité compensatoire de préavis en sorte que cette dernière doit, d'évidence, être calculée, conformément à l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978, sur la base de l'intégralité de la rémunération en cours à la date de la rupture, à savoir la somme annuelle brute de 49.742,85 €.

**3.3.** Il s'ensuit que l'indemnité compensatoire de préavis dont l'intimée est redevable à l'appelant s'élève, en fonction d'un préavis convenable de 8 mois, à la somme brute de  $(49.742,85 \text{ €} : 12 \times 8) = 33.161,90 \text{ €}$ , dont à déduire l'indemnité déjà payée à hauteur de la somme de 24.304,50 €, soit la somme brute de 8.857,40 €, majorée des intérêts légaux sur ce montant brut depuis le 30 août 2010, date de la rupture..

**4. Le montant de l'indemnité forfaitaire de protection.**

Celui-ci s'établit à hauteur de la somme de  $(2/5^{\text{èmes}} \text{ de } 49.742,85 \times 2)$ , soit la somme brute de 39.794,28 €, majorée des intérêts légaux.

**D. LES DÉPENS.**

**1.** L'intimée, appelante sur incident succombe sur le principe des deux chefs de demande formulés par l'appelant.

En revanche, son appel incident est déclaré partiellement fondé sur la détermination du montant de l'indemnité compensatoire de préavis, en sorte que, sur ce plan, c'est l'intimé qui succombe partiellement dans cette demande.

**2.** Le montant de base de l'indemnité de procédure pour les affaires évaluables en argent dans des litiges dont l'enjeu est compris, comme en l'espèce, entre 40.000 et 60.000 € est fixé par l'arrêté royal du 26 octobre 2007 à la somme de 2.750 € par instance.



Déclare les appels principal et incident recevables.

Déclare l'appel principal fondé en ce qu'il y a lieu de dire pour droit que l'appelant peut prétendre à l'indemnité de protection attachée à sa qualité de conseiller en prévention de l'intimée.

Déclare l'appel incident partiellement fondé en ce qu'il y a lieu de ramener à 8 mois le préavis convenable et à 49.742,85 € la rémunération servant de base de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis due par l'intimée, appelante sur incident, à l'appelant.

Condamne en conséquence la **S.A. TERVAL** à payer à **Monsieur François L M** la somme brute de **TRENTE NEUF MILLE SEPT CENT NONANTE-QUATRE EUROS ET VINGT-HUIT CENTIMES (39.794,28 €)** au titre de l'indemnité forfaitaire de protection de la fonction de conseiller en prévention et à la somme brute de **HUIT MILLE HUIT CENT CINQUANTE-SEPT EUROS ET QUARANTE CENTIMES (8.857,40 €)** au titre de complément d'indemnité de rupture, les dites sommes étant majorées des intérêts sur leur montant brut à dater du 30 août 2010, date de la rupture.

Condamne l'intimée à payer à l'appelant les dépens des deux instances étant les indemnités de procédure d'instance et d'appel, liquidées pour chacune d'entre elles à la somme de 2.510,75 €, soit au total la somme de 5.021,50 €.

●  
● ●

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

M. Pierre LAMBILLON, Conseiller faisant fonction de Président,  
M. Christian THUNISSEN, Conseiller à titre d'employeur,  
M. Philippe BOUDART, Conseiller à titre d'employé,  
qui ont assisté aux débats de la cause et délibéré conformément au prescrit légal,  
assistés de Mme Monique SCHUMACHER, Greffier.

Le Greffier

les Conseillers sociaux

le Président

M. SCHUMACHER Ch. THUNISSEN & Ph. BOUDART P. LAMBILLON

et prononcé en langue française à l'audience publique de la 6<sup>ème</sup> Chambre de la Cour du travail de Liège, section de Liège, en l'aile sud du Nouveau Palais de Justice de Liège, place Saint-Lambert, 30, **le VINGT-TROIS NOVEMBRE DEUX MILLE DOUZE**, par le Président, assisté de M. Dominique VANDESANDE, Greffier.

Le Greffier

Le Président

D. VANDESANDE

P. LAMBILLON