



Numéro du répertoire 2017 /
R.G. Trib. Trav. RG 14/425021/A
Date du prononcé 24 janvier 2017
Numéro du rôle 2016/AL/18
En cause de : B. J. C/ MENSURA A.S.B.L.

Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Cour du travail de Liège

Division Liège

Troisième chambre

Arrêt

Droit du travail - contrat de travail-employé
Arrêt contradictoire
Définitif

Droit du travail – contrat de travail – employé – assistant en prévention première visite revendiquant la qualité de conseiller en prévention – non respect des conditions légales - absence de diplôme – pas de droit à l'indemnité de protection – pas droit à des dommages et intérêts – appel incident – restitution de documents de voiture de société – absence de preuve – compensation des dépens - loi 20/12/2002 art 2-3-5-10 1 – AR 27/03/1998 art 1 3°-15-19-22 - Code judiciaire art 1017 al4

EN CAUSE :

Monsieur J. B., domicilié à

Partie appelante au principal, partie intimée sur incident, ci-après dénommé M. B, représenté par Maître Hervé DECKERS, avocat à 4020 LIEGE, Square des Conduites d'Eau, 9-10 ;

CONTRE :

L'ASSOCIATION SANS BUT LUCRATIF MENSURA, Service Externe de Prévention et de Protection au travail, dont le siège social est établi à 1000 BRUXELLES, Place du Samedi, 1, inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le numéro 0410.664.742, ci-après dénommée MENSURA,

Partie intimée au principal, partie appelante sur incident, représentée par Maître Florence THIRION qui remplace Maître Elke DUDEN, avocat à 1000 BRUXELLES, Rue Brederode, 13,

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 5 décembre 2016, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 15 octobre 2015 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 8e Chambre (R.G. 14/425021/A) ;

- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour du travail de Liège, division Liège, le 8 janvier 2016 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 11 janvier 2016 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 27 janvier 2016 ;
- l'ordonnance basée sur l'article 747 §2 du Code judiciaire fixant les plaidoiries à l'audience publique du 5 décembre 2016 ;
- les conclusions d'appel, conclusions additionnelles et conclusions de synthèse de la partie intimée, déposées au greffe de la Cour respectivement les 31 mars 2016, 29 juillet 2016 et 3 novembre 2016;
- les conclusions et conclusions de synthèse de la partie appelante, déposées au greffe de la Cour respectivement les 30 mai 2016 et 29 septembre 2016;
- le dossier de pièces déposé par la partie intimée au greffe de la Cour le 23 novembre 2016 et celui déposé par la partie appelante au greffe de la Cour le 30 novembre 2016 ;

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 5 décembre 2016 et la cause a été prise en délibéré ;

1. LA RECEVABILITE DES APPELS.

Il ne résulte d'aucune pièce ni d'élément du dossier de procédure que le jugement dont appel a été signifié ;

L'appel principal du 08 janvier 2016, introduit dans les formes et délai, est recevable ;

L'appel incident, par voie de conclusions du 31 mars 2016, est recevable ;

2. LES FAITS

A la lecture des dossiers de pièces des parties, la Cour résume les faits de la cause de la manière suivante :

Le 1^{er} septembre 2004, M B est engagé par le Service Externe de Prévention et de Protection au Travail « MSR/FAMEDI+I », aux droits duquel intervient ensuite MENSURA, pour remplir la fonction d' "assistant en prévention - première visite" ;¹

¹ Pièce 1 du dossier de la partie appelante.

Les 15 juin 2006 et 27 septembre 2006, M B reçoit deux avertissements à propos de retards dans la communication de rapports de visites d'entreprise ;²

Par courrier du 14 novembre 2013, MENSURA licencie M B avec effet immédiat et moyennant paiement d'une indemnité de rupture fixée à 10 mois de salaire ;³

Le 29 novembre 2013, M B a rendu à son employeur la voiture de société ;⁴

Par courrier de son conseil du 10 mars 2014, M B conteste son licenciement en se prévalant de sa qualité de "conseiller en prévention" et réclame le paiement de l'indemnité de protection prévue par l'article 10,1°, de la loi du 20 décembre 2002, et fixée à la somme provisionnelle de 89.723,00 € ;⁵

Par courrier de son conseil du 31 mars 2014, MENSURA conteste la demande de M B ;⁶

Le 11 juillet 2014, suite à différents échanges de courriers ⁷et n'ayant pas obtenu satisfaction à ses revendications, M B introduit une action devant le tribunal du travail ;

3. L'ACTION ORIGINALE

Par requête envoyée par recommandé du 11 juillet 2014, M. B. sollicite la condamnation de MENSURA au paiement de la somme provisionnelle fixée à 89.723 € à titre d'indemnité de protection, telle que prévue par l'article 10, 1° de la loi du 20 décembre 2002 portant protection contre le licenciement des conseillers en prévention ainsi que les intérêts calculés sur cette somme au taux légal depuis la date de rupture des relations contractuelles et les dépens ;

A titre subsidiaire, M.B. réclame la même somme à titre de dommages et intérêts ;

4. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Le premier juge a :

*dit la demande principale recevable et non fondée,

*dit la demande reconventionnelle recevable et non fondée,

² Pièces 18 et 19 du dossier de la partie intimée.

³ Pièce 2 du dossier de la partie appelante.

⁴ Pièce 13 du dossier de la partie intimée.

⁵ Pièce 3 du dossier de la partie appelante.

⁶ Pièce 6 du dossier de la partie intimée.

⁷ Pièces 7 et 8 du dossier de la partie intimée.

*compensé les dépens ;

5. LES APPELS

5.1 A titre principal, M. B. reproche au premier juge de ne pas avoir fait droit à sa demande ;

Il postule la réformation du jugement dont appel ;

Il invoque qu'il a apporté suffisamment d'éléments prouvant qu'il exerçait la fonction de conseiller en prévention même s'il ne remplissait pas les conditions légales pour exercer cette mission;

5.2. A titre incident, MENSURA sollicite la condamnation de M.B. à lui payer la somme provisionnelle de 423,50 €, à titre de frais relatifs à la voiture de société, à majorer des intérêts au taux légal à partir de la date d'exigibilité de cette somme et des intérêts judiciaires jusqu'à parfait paiement ;

6. DISCUSSION

6.1. EN DROIT

Selon l'exposé des motifs de la loi, 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. Le but du présent 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" ;⁸*

« La présente loi s'applique aux employeurs et aux conseillers en prévention.

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

1° employeur :

a) l'employeur au sens de l'article 2 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

b) le service externe de prévention et de protection au travail institué et agréé en application de l'article 40, §§ 1er et 3, de la loi du 4 août 1996 précitée.

2° le conseiller en prévention :

⁸ Doc.Parl.Chambre, 2001-2002, DOC 50.2032/001 et 2033/001, p.6

a) toute personne physique, membre d'un service interne pour la prévention et la protection au travail, avec laquelle l'employeur a conclu un contrat de travail ou qui est liée à l'employeur en application d'un statut aux termes duquel sa situation juridique est réglée unilatéralement par l'autorité publique, qui est effectivement occupée par cet employeur et remplit les missions fixées en vertu de l'article 33, § 1er, alinéa 4, et § 3, de la loi du 4 août 1996 précitée;

b) toute personne physique liée par un contrat de travail ou non à un service externe agréé pour la prévention et la protection au travail, auquel un employeur fait appel, en application de l'article 33, § 2, de la loi du 4 août 1996 précitée, pour l'exercice des missions fixées en vertu de l'article 33, § 1er, alinéa 4, et § 3 de la même loi.

3° Comité :

a) lorsqu'il s'agit d'un conseiller en prévention d'un service interne pour la prévention et la protection au travail, le Comité pour la prévention et la protection au travail, ou à défaut d'un comité, la délégation syndicale, ou à défaut d'une délégation syndicale, les travailleurs eux-mêmes, conformément aux dispositions de l'article 53 de la loi du 4 août 1996 précitée;

b) lorsqu'il s'agit d'un conseiller en prévention d'un service externe pour la prévention et la protection au travail, le Comité d'avis qui, en vertu de la loi du 4 août 1996 précitée est institué auprès de chaque service externe pour la prévention et la protection au travail;

c) lorsqu'il s'agit d'un conseiller en prévention occupé par un service public soumis à la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, le comité de concertation qui, en vertu de l'article 11, § 2, de la loi précitée, est chargé des attributions qui, dans les entreprises privés, sont confiées aux comités pour la prévention et la protection au travail;

d) lorsqu'il s'agit d'un conseiller en prévention occupé par un service public qui n'est pas soumis à la loi du 19 décembre 1974 visée au point c) , mais auquel s'appliquent des dispositions légales ou réglementaires fixant un statut syndical et prévoyant des mesures de concertation en matière de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, l'organe de concertation désigné par ces dispositions légales ou réglementaires » ;⁹

« L'employeur ne peut rompre le contrat du conseiller en prévention, mettre fin à l'occupation statutaire du conseiller en prévention ou l'écarter de sa fonction que pour des motifs qui sont étrangers à son indépendance ou pour des motifs qui démontrent qu'il est incompetent à exercer ses missions et pour autant que les procédures visées par la présente loi soient respectées. » ;¹⁰

« 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;

⁹ Article 2 de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention (moniteur belge du 20 janvier 2003).

¹⁰ Article 3 de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention (moniteur belge du 20 janvier 2003).

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 » ;¹¹

« Dans les cas suivants, l'employeur est tenu de payer au conseiller en prévention une indemnité en raison de la rupture du contrat :

1° lorsque l'employeur ne respecte pas les procédures prescrites en vertu de la présente loi;

2° lorsque le tribunal du travail ou la cour du travail reconnaît, dans le cadre de la procédure visée à l'article 6, alinéa 2, 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;

3° lorsque l'employeur met fin au contrat en violation de l'article 9.

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

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

2° trois ans lorsque le conseiller en prévention compte 15 années de prestations ou plus en cette qualité.

Ces années de prestations se calculent en fonction du nombre d'années civiles pendant lesquelles le conseiller en prévention a exercé sa fonction auprès de l'employeur, s'il s'agit d'un service interne pour la prévention et la protection au travail ou en fonction du nombre d'années civiles pendant lesquelles le conseiller en prévention a été attaché à un service externe pour la prévention et la protection au travail, s'il s'agit d'un tel service externe.

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.

L'indemnité visée à l'alinéa 2 ne peut pas 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 » ;¹²

« Pour l'application des dispositions du présent arrêté, on entend par :(...)

3° le conseiller en prévention du service externe : la personne physique liée à un service externe chargée des missions visées à la section II de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail qui est spécialisée dans une des disciplines visées à l'article 21 et qui répond aux conditions de l'article 22 » ;¹³

¹¹ Article 5 de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention (moniteur belge du 20 janvier 2003).

¹² Article 10 de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention (moniteur belge du 20 janvier 2003).

¹³ Article 1, 3° de l'Arrêté Royal du 27 mars 1998 relatif aux services externes pour la prévention et la protection au travail (Moniteur belge du 31 mars 1998).

« § 1er. Le service externe se compose de deux sections, à savoir une section chargée de la gestion des risques, composée sur un mode multidisciplinaire, et une section chargée de la surveillance médicale.

§ 2. Le service externe est composé de conseillers en prévention qui peuvent être assistés par des infirmiers titulaires d'un diplôme de graduat, par des assistants sociaux ou par des personnes ayant terminé avec fruit un cours agréé de formation complémentaire du deuxième niveau au moins.

Ces personnes, qui complètent le service externe, exercent leurs activités sous la responsabilité du conseiller en prévention qu'ils assistent.

(En application de l'article 18, 5°, a), une première visite des lieux de travail est effectuée chez tous les employeurs, par un conseiller en prévention visé à l'article 22.

Auprès d'un employeur où aucun travailleur n'est soumis à la surveillance de santé obligatoire et auprès d'un employeur où les travailleurs sont soumis à une surveillance de santé non annuelle, la visite suivante des lieux de travail est effectuée tous les trois ans par une personne qui assiste le conseiller en prévention, ayant terminé avec fruit un cours agréé de formation complémentaire du deuxième niveau au moins.

Auprès d'un employeur où les travailleurs occupent un poste de sécurité, ou sont exposés à une charge physique ou mentale de travail, ou à des risques psychosociaux au travail, une visite annuelle des lieux de travail est effectuée par une personne qui assiste le conseiller en prévention, visée à l'alinéa précédent, ou la visite suivante est effectuée tous les deux ans par un conseiller en prévention visé à l'article 22 dans le cadre de l'analyse permanente des risques.

Auprès d'un employeur où les travailleurs sont exposés à des agents physiques, chimiques ou biologiques, responsables de maladies professionnelles ou d'affections dont l'origine est liée à la profession, une visite annuelle des lieux de travail est effectuée par un conseiller en prévention visé à l'alinéa précédent.

§ 3. La personne chargée de la direction d'une section supporte la responsabilité finale de l'exécution des activités de cette section » ;¹⁴

« § 1er. Un conseiller en prévention est spécialisé dans l'un des domaines visés à l'article 21, s'il répond aux conditions suivantes :

1° en ce qui concerne la sécurité du travail, l'ingénieur qui a suivi une formation académique, ou l'ingénieur industriel, qui fournit la preuve qu'il a terminé avec fruit une formation complémentaire du premier niveau, visée 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;

2° en ce qui concerne la médecine du travail, le docteur en médecine qui :

a) soit est porteur d'un diplôme qui autorise l'exercice de la médecine du travail;

b) soit est porteur du titre de médecin spécialiste en médecine du travail;

¹⁴ Article 19 de l'Arrêté royal du 27 mars 1998 relatif aux services externes pour la prévention et la protection au travail (Moniteur belge du 31 mars 1998).

c) soit a réussi la formation théorique pour obtenir le titre de médecin spécialiste en médecine du travail, incluant les connaissances enseignées par la formation multidisciplinaire de base et obtient ce titre au plus tard dans les trois ans qui suivent;

3° en ce qui concerne l'ergonomie, le porteur d'un master d'une université ou d'un master de l'enseignement supérieur de niveau universitaire et qui :

a) fournit la preuve d'avoir terminé avec fruit une formation multidisciplinaire de base et un module de spécialisation en ergonomie, visés par l'arrêté royal du 5 décembre 2003 relatif aux spécialisations des conseillers en prévention des services externes pour la prévention et la protection au travail;

b) fait preuve en outre d'une expérience pratique utile d'au moins trois ans;

4° en ce qui concerne l'hygiène industrielle, le porteur d'un master d'une université ou d'un master de l'enseignement supérieur de niveau universitaire et qui :

a) fournit la preuve d'avoir terminé avec fruit une formation multidisciplinaire de base et un module de spécialisation en hygiène du travail, visés par l'arrêté royal du 5 décembre 2003 relatif aux spécialisations des conseillers en prévention des services externes pour la prévention et la protection au travail;

b) fait preuve en outre d'une expérience pratique utile d'au moins trois ans;

5° en ce qui concerne les aspects psycho-sociaux du travail, le porteur d'un diplôme de fin d'études universitaires ou d'un diplôme de fin d'études de l'enseignement supérieur de niveau universitaire dont le curriculum comprend une partie importante de psychologie et de sociologie et de plus déjà une première spécialisation dans les domaines du travail et de l'organisation et qui fournit la preuve d'avoir terminé avec fruit une formation multidisciplinaire de base et un module de spécialisation en aspects psychosociaux du travail dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, visés par l'arrêté royal du 5 décembre 2003 relatif aux spécialisations des conseillers en prévention des services externes pour la prévention et la protection au travail et fait preuve en outre d'une expérience de cinq ans dans le domaine des aspects psycho-sociaux du travail. (...)»¹⁵ ;

6.2. EN FAIT

6.2.1. INDEMNITE DE PROTECTION

M B estime avoir exercé la fonction de conseiller en prévention au sein de MENSURA ;

Tout d'abord, il n'est pas inutile de rappeler que la loi du 20 décembre 2002 relative à la protection contre le licenciement du conseiller en prévention est d'ordre public, s'impose de manière absolue et s'agissant d'un régime de protection dérogatoire est de stricte interprétation ;

¹⁵ Article 22 de l'Arrêté royal du 27 mars 1998 relatif aux services externes pour la prévention et la protection au travail (Moniteur belge du 31 mars 1998).

Ensuite, la Cour rappelle que M B a un diplôme d'assistant social et a été engagé en qualité d'employé, « assistant en prévention- 1^{ère} visite » ;¹⁶

Il est incontestable que M B ne disposait pas des titres et qualifications requis par l'article 22 de l'AR du 25 mars 1998 précité ;

La jurisprudence ¹⁷ vantée par M B concerne un conseiller en prévention interne et n'est pas transposable au cas d'espèce ;

Les conditions légales de titres et de qualifications ne sont pas identiques ;

La Cour constate que M B ne peut être considéré et avoir été engagé en qualité de conseiller en prévention puisqu'il ne dispose pas du diplôme adéquat prévu dans l'AR du 25 mars 1998 précité ;

La Cour doit examiner le second argument de M B qui prétend exercer réellement la fonction de conseiller en prévention ;

Les nombreuses missions du conseiller en prévention externe sont définies légalement ;¹⁸

M B ne dépose pas de nouvelles pièces (à l'exception des pièces 29 et 30) qui n'auraient pas déjà été examinées par le premier juge ;

La Cour partage l'analyse du tribunal à propos des pièces déposées :

- s'agissant des visites d'entreprise, les documents déposés par M B attestent de ce que :
 - *ces visites avaient pour objet l'établissement de la liste des travailleurs et le relevé des postes de travail de la société, ainsi que la communication de conseils en matière de bien-être ¹⁹ ;
 - *d'autres étaient des visites d'entreprise périodiques²⁰ ;
 - *les directives étaient posées par le conseiller en prévention sécurité ²¹ ;
- Les rapports d'avis rédigés par M B lorsqu'il ne pouvait entrer dans une entreprise, transmettent uniquement des recommandations générales pré-imprimées²² ;
- S'agissant des rapports de visite rédigés par M B, ceux-ci mentionnent expressément²³ qu'ils ne peuvent « en aucun cas être considéré comme un inventaire ou une évaluation des

¹⁶ Article 19 §2 de l'AR du 27 mars 1998 précité : Le service externe est composé de conseillers en prévention qui peuvent être assistés par des assistants sociaux.

¹⁷ Cour trav Liège division Liège, 6^{ème} ch, 23 novembre 2012, RG 2012/AL/22 inédit (pièce 12 du dossier de la partie intimée).

¹⁸ Art 1 3° de l'AR du 27 mars 1998 précité.

¹⁹ Pièce 7 du dossier de la partie appelante.

²⁰ Pièce 15 du dossier de la partie appelante.

²¹ Pièce 23 du dossier de la partie appelante.

²² Pièce 16 du dossier de la partie appelante.

²³ Pièces 8 à 13 du dossier de la partie appelante.

risques, ni comme un plan de prévention global, auquel il donne toutefois une impulsion » (...) « être considéré comme un audit de la situation du bien-être au travail, ni comme un instrument de contrôle»; la mention «conseiller en prévention adjoint » est accolée à ce rapport avec la double signature du responsable d' « équipes visites d'entreprises »²⁴;

-S'agissant de la création du poste « isco plus risque »²⁵, les documents déposés démontrent qu'il était demandé à M B de créer des « postes ISCO ». Ces documents n'établissent cependant pas que le travail demandé à M B consistait en un véritable travail d'analyse dévolu au conseiller en prévention;

-S'agissant de la qualification de conseiller en prévention, elle est utilisée à deux reprises par MENSURA (dans un mail de transfert adressé vraisemblablement par une assistante administrative à un client ²⁶ et en interne ²⁷ mais que le reste du temps ce sont les mots « expert » ou « conseiller en prévention adjoint »²⁸ qui étaient employés. Par ailleurs :

*la mention «conseiller en prévention sécurité au travail» apposée sur la carte de visite de M B est contestée par MENSURA, qui déclare ne pas avoir cautionné le contenu de cette carte de visite ²⁹;

*concernant la référence à la notion de conseiller en prévention sans ajout de la précision «interne» dans le courrier de recommandation rédigé par le conseiller en prévention en sécurité, l'explication donnée par MENSURA est crédible, soit le fait que d'évidence M B n'avait accès qu'à la fonction de conseiller en prévention interne et ne pouvait postuler qu'à cette fonction, outre le fait que ce document a été pré rédigé par M B;

*le document- type de MENSURA à rédiger par un assistant en prévention en cas d'absence lors d'une visite, préconise la signature suivante « ASS. Conseiller en prévention » ;³⁰

Tout comme le premier juge, la Cour considère que les prestations effectuées par M B au sein du service externe de prévention et de protection de MENSURA étaient des prestations d'assistant en prévention, soit des tâches de préparation ou administratives lors des premières visites ³¹(telles que décrites dans un memo rédigé en mai 2014), réalisées sous la supervision et la responsabilité du conseiller en prévention lui-même ;

Finalement, il importe peu que tant M B que MENSURA aient utilisé ou laissé utiliser (par opportunité ou négligence) le titre de « conseiller en prévention » par M B;

L'appel sur ce point n'est pas fondé ;

²⁴ Pièces 8 à 13 du dossier de la partie appelante.

²⁵ Pièces 19 et 20 du dossier de la partie appelante.

²⁶ Pièce 18 du dossier de la partie appelante.

²⁷ Pièce 22 du dossier de la partie appelante.

²⁸ Pièces 8 à 13 du dossier de la partie appelante.

²⁹ Pièce 14 du dossier de la partie appelante.

³⁰ Pièce 23 du dossier de la partie appelante.

³¹ Pièce 23 du dossier de la partie appelante.

6.2.2 DES DOMMAGES ET INTERETS

M B développe une seconde argumentation afin d'obtenir des dommages et intérêts équivalents à la somme réclamée à titre principal suite au préjudice moral et la perte d'une chance de pouvoir conserver son emploi, suite au non-respect par MENSURA de la procédure prévue à l'article 15, §1^{er}, 6° de l'AR du 27 mars 1998 précité ;

« Le Comité d'avis est compétent dans les domaines suivants : (...)

6° la désignation, le remplacement ou l'écartement des conseillers en prévention et des personnes qui les assistent; (...)

Il donne un accord préalable sur les critères de politique de gestion interne relatifs aux domaines visés à l'alinéa 1er, 2° à 6° » ;³²

La Cour relève qu'aucune sanction n'est prévue en cas de non-respect de cet article et que cela ne concerne qu'un accord préalable sur des critères de politique de gestion interne ;

Le texte de loi ne vise pas expressément le licenciement ;

Même si le terme « écartement » est visé, la compétence du Comité d'avis ou d'accord préalable ne porte donc pas sur une mesure particulière prise à l'encontre d'un assistant mais bien sur une compétence d'avis générale portant sur ce domaine de compétence ou portant sur les critères de politique de gestion interne relatifs à ce domaine ;

La Cour est d'avis que cet article n'est pas applicable et n'impose pas à MENSURA de demander l'accord d'un comité d'avis préalablement à son licenciement (terme non visé dans l'article précité) ;

L'argument subsidiaire dans le cadre de l'appel principal n'est pas fondé ;

6.2.3. APPEL INCIDENT

MENSURA réclame des frais relatifs à la voiture de société ;

MENSURA ne rapporte pas la preuve d'une quelconque faute commise par M.B. lors de la restitution du véhicule mis à sa disposition, à savoir le fait de ne pas avoir restitué les documents du véhicule ;

La facturation de documents manquants par le garagiste à MENSURA³³ n'est en effet pas un élément probant permettant d'imputer ce manquement à M B ;

³² Article 15 de l'AR du 27 mars 1998 précité.

La Cour relève que non seulement MENSURA produit un tableau de COFELY FLEET SA relevant des documents manquant pour un véhicule VW GOLF alors que MB pouvait garder un véhicule de marque BMW 316, mais encore MENSURA n'a jamais réclamé les documents durant l'échange de courriers après le licenciement entre mars et mai 2014 ;

Ce ne sera que par voie de conclusions du 03 novembre 2014 que MENSURA réclamera ce chef de demande ;

Etant donné que la Cour considère que les documents manquants ne concernent pas le véhicule de société utilisé par M.B, l'appel incident n'est pas fondé ;

6.2.4. DEPENS

Les parties succombant respectivement sur quelque chef, les indemnités de procédure seront compensées en application de l'article 1017, alinéa 4 du Code judiciaire ;

En conséquence, l'appel principal et l'appel incident ne sont pas fondés ;

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 ;

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

Déclare l'appel principal recevable et non fondé ;

Déclare l'appel incident recevable et non fondé ;

Confirme le jugement dont appel dans toutes ses dispositions ;

³³ Pièce 10 du dossier de la partie intimée.

Compense les dépens d'appel.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Rudy GHYSELINCK, Conseiller faisant fonction de Président,
Ioannis GILTIDIS, Conseiller social au titre d'employeur,
Pierre DAVIN, Conseiller social au titre d'employé,
Assistés de Sandrine THOMAS, Greffier,

Ioannis GILTIDIS,

Pierre DAVIN,

Sandrine THOMAS,

Rudy GHYSELINCK,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 3ème Chambre de la Cour du travail de Liège, division Liège, Extension Sud, Place Saint-Lambert 30 à 4000, Liège, le 24 janvier 2017 où étaient présents :

Rudy GHYSELINCK, conseiller faisant fonction de président,
Sandrine THOMAS, greffier,

Sandrine THOMAS,

Rudy GHYSELINCK