



Numéro du répertoire 2022 /
R.G. Trib. Trav. 20/2148/A & 20/2892/A
Date du prononcé 8 décembre 2022
Numéro du rôle 2021/AL/624
En cause de : L'ASBL C/ Monsieur V

Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Cour du travail de Liège

Division Liège

CHAMBRE 3-D

Arrêt

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

+ contrat de travail d'employé – enseignement libre subventionné – responsable technique et conseiller en prévention – écartement – procédure non respectée – indemnité de protection due – proportion de la durée de travail de conseiller en prévention – réouverture des débats sur l'application éventuelle de l'article 17, § 2, de l'arrêté royal du 27.03.1998 relatif au Service interne pour la Prévention et la Protection au Travail, en vigueur jusqu'au 12.6.2017 et de l'article II.1-16. § 2 du Code du bien-être au travail, entré en vigueur le 12.6.2017 (art 2, 3, 5, 10, 16 L 20.12.2002)

Applicabilité de la CCT n°109 - un conseiller en prévention dans l'enseignement libre subventionné n'est ni un membre « subsidié » ni un membre tout court du personnel administratif, il n'est de ce fait pas exclu de l'application de la CCT n°109. (article 1^{er}, § 2, 1^o, du décret du 1.2.1993 de la Communauté française fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement libre subventionné ; l'article 2, §3, 3^o la loi du 5.12.1968 sur les conventions collectives de travail)

La CCT 109 n'est pas applicable en cas de licenciement du conseiller en prévention mais bien en cas d'écartement de ce dernier (art 2, § 3 de la CCT 109)

Le cumul d'une indemnité de protection contre le licenciement d'un conseiller en prévention avec l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable prévue par la CCT 109 est prohibé mais pas le cumul d'une indemnité de protection contre l'écartement d'un conseiller en prévention avec l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable (art 9 CCT 109, art 10 loi 20.12.2002.)

Abus de droit – procédure d'écartement anticipée par rapport au licenciement dans le but d'éviter de devoir respecter la procédure plus lourde de licenciement – faute et dommage – art 1034 Cc

EN CAUSE :

L'ASBL,

partie appelante au principal, intimée sur incident,

comparaissant par Maître Hervé DECKERS, avocat à 4460 GRACE-HOLLOGNE, Rue Saint-Exupéry 17 bte 11

CONTRE :

Monsieur V,

partie intimée au principal, appelante sur incident,

comparaissant personnellement et assisté par Maître Bruno-Henri VINCENT, avocat à 1180 UCCLE, Rue Egide Van Ophem 40C

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 03 novembre 2022, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 08 novembre 2021 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 2ème Chambre (R.G. 20/2148/A et 20/2892/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, remise au greffe de la Cour du travail de Liège, division Liège, le 15 décembre 2021 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le même jour invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 26 janvier 2022 ;
- le dossier de procédure du tribunal du travail de Liège, division Liège, reçu au greffe le 20 décembre 2021
- l'ordonnance rendue le 3 février 2022, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 3 novembre 2022 ;
- les conclusions, les conclusions additionnelles et de synthèse, les conclusions additionnelles et de synthèse et le dossier de pièces de la partie intimée, remis au greffe de la cour respectivement les 14 mars 2022, 15 juillet 2022, 30 septembre 2022 et 2 novembre 2022 ;
- les conclusions, les conclusions de synthèse et le dossier de pièces de la partie appelante, remis au greffe de la cour respectivement les 13 mai 2022 et 31 août 2022 ;

- le dossier de pièces déposé par chacune des parties à l'audience du 03 novembre 2022.

Les conseils des parties ont plaidé lors de l'audience publique du 03 novembre 2022 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

I.- ANTÉCÉDENTS PERTINENTS

L'appelante, ci-après l'A.S.B.L., regroupe cinq sites d'établissement scolaire, elle compte 350 travailleurs pour près de 2.600 élèves.

L'intimé, ci-après Monsieur V, disposait d'une expérience de cinq ans en tant que conseiller en prévention Niveau III chez un autre employeur.

Par contrat de travail d'employé du 19.2.2015, l'A.S.B.L a engagé Monsieur V à durée indéterminée à partir du 16.3.2015 comme responsable technique pour un horaire de 38h/semaine sans autre précision. Sa fiche de paie et le document C4 qui seront établis à la fin de la relation de travail indiquent qu'il relève de la CP 225 (02) : « *Employés des institutions de l'enseignement libre subventionné de la Communauté française et de la Communauté germanophone.* » Il n'est pas contesté que selon la CCT et le règlement de travail, la durée de travail tant pour le responsable technique que pour le personnel administratif est de 36h/semaine. Monsieur V fut rémunéré par l'A.S.B.L pour 36h/semaine.

Le règlement de travail décrit l'activité d'un responsable technique comme suit :

« En soutien aux directions des établissements scolaires, il a la responsabilité des équipements et de l'entretien de tous les bâtiments liés à (l'A.S.B.L.). Il aura la gestion du personnel ouvrier qui veillera à garantir la qualité de l'enseignement et de l'accueil par la qualité des infrastructures et de la logistique. »

Monsieur V fut recruté en remplacement d'un sieur L, décédé sur son lieu de travail.

Monsieur V devenait responsable d'une équipe de 22 travailleurs.

Monsieur V expose qu'en tant que responsable technique, il était constamment sollicité, le plus souvent par téléphone, et devait courir de sites en sites pour régler les incidents sur place. Les sollicitations avaient même lieu le WE, à l'aube ou après le soleil couchant, notamment :

- par les différents clubs sportifs qui occupaient les infrastructures le WE ;
- par les alarmes intempestives déclenchées par des intrusions, une fenêtre laissée ouverte, des codes erronés, les professeurs venant faire des photocopies le WE... ;
- par les pannes de courant de la ville, très récurrentes;
- par les professeurs qui venaient faire des photocopies le week-end ;
- par les événements extra-scolaires (repas organisés afin de récolter des fonds, soirée des Réthos, remise des bulletins, théâtre, fancy-fair, ...)

L'A.S.B.L. estime qu'il s'agissait de sollicitations occasionnelles.

Monsieur V expose encore qu'en conséquence de la rupture de collaboration avec la société A, il avait repris la gestion des cuisines des différentes écoles, du personnel des cuisines froides, des stocks et commandes, du suivi avec le nouveau fournisseur repas chaud TCO2, du respect des normes HACCP et du contrôle AFSCA, ce que l'A.S.B.L. ne conteste pas.

Monsieur V affirme encore qu'il avait repris une partie des charges travail de la responsable Marchés Publics. Selon l'A.S.B.L., il s'agissait d'interventions ponctuelles.

Le 24.3.2017, Monsieur V fut désigné conseiller en prévention de niveau II (fonction pour laquelle il remplissait les conditions entretemps) au sein du C.P.P.T. pour « 18h/36h (mi-temps) » « de l'accord du comité » (pièce 5 du dossier de pièces de chaque partie). Monsieur V dépose des documents selon lesquels il exerçait activement cette fonction et qu'il suivait encore des formations.

Faisait encore partie du Service Interne, le sieur L, conseiller en prévention niveau III et secrétaire C.P.P.T. Ce sieur L attestera en cours de procédure judiciaire que :

« M. V a été engagé comme conseiller en prévention afin de se mettre en règle par rapport à la législation. Il fallait un CP de niveau. Cependant, étant moi-même CP de niveau de base, j'ai continué à m'occuper de la réalisation et de la rédaction de bon nombre de documents, parfois contresignés par M. V.

- Les documents à échéance régulière: rapports mensuels/rapports annuels/plan de prévention annuels et quinquennaux/convocations C.P.P.T./ rapports des séances du C.P.P.T.

- Les documents plus volumineux : (contresignés par la suite par M. V) analyses de risques générales, analyses de risques spécifiques/enquêtes approfondies pour les accidents de travail grave/déclarations A.T.

- Organisation des exercices d'alertes incendie

- *Etablissement des plans généraux des implantations*
- *Placement de la signalisation interne (évacuation – issues de secours, localisation des extincteurs...)*
- *En outre, je suis toujours à cette date secrétaire du C.P.P.T..*
- *Enfin, je suis security manager auprès du CESI »*

Il n'est pas contesté que Monsieur V n'assistera pas à toutes les réunions du C.P.P.T (cfr infra)

L'A.S.B.L. produit dans son dossier de pièces des extraits des PV de son Conseil d'administration :

- **« 26 09 17 (2) Mise en cause de M. V.**

Nous savons que l'équipe de maintenance a effectué un gros travail au Lycée pour remédier à de nombreux défauts de ce chantier et que, de ce fait, d'autres travaux ont pris un certain retard.

Étonnement de M. D face au courriel de M. D : "réparations" de chaises (photos), problèmes électriques de l'école maternelle rue Z qui auraient dû être résolus par une firme extérieure, panne de téléphone pendant 15 jours à la rentrée, clôture dangereuse...

De ses contacts avec M. V, M. Dubois n'avait pas obtenu la même version des faits! »

- **« 21 10 17 (4). Suite du C.P.P.T..**

Différentes remarques s'imposent : L'équipe de maintenance est incapable de faire face à tous les besoins.

Les demandes à propos du même endroit peuvent varier selon les personnes qui s'adressent à M. V.

M. V n'a pas de contact régulier avec les directeurs.

- *Les ouvriers ne sont pas très motivés au travail.*

M. V est surchargé de travail (Lycée!)

- *Manque d'écoute réciproque directions — V. «*

- **« 26 11 2017 (4). Intervention de M. C, à la demande du P. B**
Cellule travaux

Une cellule "travaux", composée de M. C.r, M. V et Ph. L se réunit régulièrement. Elle reçoit les demandes de travaux des directeurs et met la liste à jour en fonction des priorités (urgences et demandes).

Cette cellule planifie les travaux également en fonction des prix.

Ph. L et M. V font un horaire hebdomadaire, régulièrement mis à jour, des tâches de chaque membre du personnel ouvrier, ce qui a permis de dégager des plages libres.

Chaque personne reçoit sa fiche de travail, fait un compte rendu de ce qui est réalisé. Ph. L réajuste la fiche en fonction des informations de M. V.

Le fichier général des travaux est ensuite mis à jour et la liste des travaux réalisés est communiquée aux directeurs. »

- *« 22 12 2017 (3). Nouvelle organisation travaux de maintenance. M. C. Idem 26 11*

Une cellule "travaux de maintenance" soit MM. C, L et V se réunit régulièrement.

Elle a mis au point, pour chaque ouvrier, une fiche de travail qui détermine leurs tâches respectives.

Normalement, les ouvriers doivent faire un compte-rendu journalier, ce qui ne suit pas encore très bien.

M. V est satisfait de cette initiative qui lui a permis de retrouver des plages horaires disponibles.

Il faudrait encore étendre l'initiative au personnel de nettoyage. »

- *« 9/01/ 2018 AG divers*

Mme P rappelle que des problèmes électriques existent rue Z. le disjoncteur saute régulièrement, une prise électrique grésille quand on l'utilise. (voir 26/09/2017) »

- *« 21 08 2018 CA PV*

Travaux de notre équipe logistique : tout ce qui était indispensable est finalement terminé. On regrette un manque d'organisation (trop de choses entamées en même temps) un manque de respect du matériel et des locaux (beaucoup de crasse!)

Manque d'efficacité, d'organisation de M. V ? Il faut avouer que le travail à effectuer était énorme. »

- *« 23 10 2018 Maintenance: le départ à la pension d'un membre du personnel sera l'occasion de revoir l'organisation.*

Des remontrances ont eu lieu à propos de l'abandon de matériel.

Remarque : il n'est pas facile de concilier les demandes des directions avec l'organisation du travail »

- *« 27 11 2018 (5). M. V.*

Seul membre du personnel ayant le titre requis pour exercer le mandat de conseiller en prévention, fonction qui, à partir de janvier, sera partiellement financée par la Fédération W.B.

Comme chef du personnel de maintenance, malgré l'aide de M. L, M. V manque toujours d'organisation, comme de suivi du personnel et des travaux en cours. «

- *« 18 12 2018 (4). M. V.*

On lui reproche une organisation du travail trop séquencée. Il a repris l'organisation de M. L. A sa décharge, de nombreux appels urgents des directeurs désorganisent le travail.

En janvier, la Fédération Wallonie Bruxelles accordera un financement (comment et à quelle hauteur?) des conseillers en prévention.

A ce moment, on pourra se pencher sur une réorganisation complète du personnel et des travaux. »

- **« 22 01 2019 (7). Suivi des bâtiments M. D.**

- Le CA est interpellé à propos de M. V. Il est vrai qu'il a ses limites notamment dans la gestion du personnel. Il a repris l'organisation de M. L, mais, à la différence de celui-ci, il ne preste que ses heures. Ses atouts : il est conseiller en prévention de niveau 2 et spécialiste en électricité

- Lycée : MM D et D ont entrepris d'améliorer eux-mêmes l'aspect extérieur de l'école notamment en nettoyant les planchers à chaque étage de la cage d'escalier, en achetant des produits de nettoyage. Ils font remarquer qu'ils ne disposent pas de sel en cas de neige ou de verglas.

Ils ont dressé un listing du travail à faire pendant les vacances.

Lors du C.P.P.T., ils ont demandé que le personnel d'entretien ne prenne pas congé entre le 15 août et le 15 septembre. »

En janvier 2019, on diagnostiqua à Monsieur V un cancer. Il fut hospitalisé le 13.2.2019. Il fut en incapacité de travail jusqu'au 24.5.2019. Il ressort des mails produits au dossier que durant cette période, il resta malgré tout en contact avec ses collègues pour le suivi, en tout cas pour une partie, de ses charges.

Le 11.12.2019, Monsieur C, directeur du collège S-C et N-D, indiquait que le travail de Monsieur V avait posé problème, ce dernier n'ayant pas réagi avec diligence à la panne de chauffage survenue dans l'établissement durant une période d'examens. Monsieur C estime que Monsieur V *« a des qualités relationnelles et techniques indéniables mais son sens de l'organisation est trop défaillant pour le poste important qu'il occupe »*.

L'extrait du PV du Conseil d'administration de l'A.S.B.L. du 17.12.2019 indique :

- **« 17 12 19 M. V ne sait pas superviser les ouvriers : il n'a pas le sens de l'organisation, ni l'autorité nécessaires.**

De nombreux chantiers entamés ne sont pas terminés. A sa décharge, il est sollicité de toutes parts.

Il manque de diplomatie dans ses relations avec les directions et ne renvoie pas tous les documents à M. M. »

L'extrait du PV du Conseil d'administration de l'A.S.B.L. du 14.1.2020 indique :

- « **14 01 2020** *Décision du CA: dorénavant, 3 groupes de travailleurs imperméables : la maintenance, le nettoyage et la cuisine. La décision sera communiquée en primeur au COPODI.*

Les engagements seront à définir.

M. V reste conseiller en prévention technique. »

L'extrait du PV du Conseil d'administration de l'A.S.B.L. du 18.2.2015 indique :

- « **18 02 2020 5.** *Réorganisation de la cellule technique: note confidentielle de M. D*

A préciser : les tâches et responsabilités notamment des conseillers en prévention, rencontrés par M. C le 14 février.

Ces personnes doivent coordonner leur travail avec le responsable technique, lequel sera présent au C.P.P.T. »

Le 17.3.2020, le Conseil National de sécurité annonça le lock-down lié à la COVID-19 qui durera jusqu'au mois de mai.

Le 15.5.2020, Monsieur D, administrateur, président de la section fondamentale, mettait en avant, photos à l'appui, que la mise en place des fermetures de portes de la nouvelle école primaire, réalisée par Monsieur V et un collègue, s'était faite de manière particulièrement inadéquate. Il estime qu'il s'agissait de personnes « *INCOMPETENTES* »

Le 15.5.2020, Monsieur D soulignait le manque de réactivité du travail de Monsieur V, un nouveau bâtiment et des sanitaires s'étant trouvés laissés dégradés durant cinq mois. C'est Monsieur D qui avait, finalement, dû réaliser une déclaration de sinistre et solliciter l'intervention d'une nouvelle entreprise.

Le 18.5.2020, l'Organe d'administration (O.A.) de l'A.S.B.L. s'est réuni. Le procès-verbal indique :

« Le travail de l'équipe technique laisse vraiment à désirer : grande lenteur de réaction face aux urgences telles que fuite d'eau (dégâts), travaux inachevés et/ou bâclés, outillage laissé à l'abandon, heures supplémentaires comptées sans preuve et, tout dernièrement, les directions sans nouvelles des programmes de nettoyage à l'heure du coronavirus.

Les attributions de M. V sont multiples : conseiller en prévention niveau 2, organisation et surveillance du travail des ouvriers, fiches techniques pour demandes de prix et suivi, organisation du nettoyage, compétence en matière d'électricité, surveillance de

la cuisine, de la confection des sandwiches et même participation à la préparation des frites, etc.

Le manque d'organisation et la lenteur de réaction aux demandes urgentes irrite de plus en plus les directions.

M. V. n'a pourtant pas manqué de soutien : réunions hebdomadaires avec M. D, aide à l'organisation par M. L (heures fournies par le D2D3), déchargé de toute surveillance du chauffage par Fr. G y compris pour l'entretien annuel et les commandes de mazout...

Solution ? Nos ouvriers ne devraient plus faire que le nettoyage, confier la direction du personnel d'entretien à l'économat, tout ce qui regarde les constructions pourrait revenir à M. H.

Le problème est sur la table, avec la décision théorique de licenciement. Est-il possible de se passer de cette fonction ? Qui engager ? »

Le 19 mai 2020, Monsieur D, directeur du premier degré du collège S-C et N.D., relevait qu'il n'y avait eu aucune intervention de l'équipe d'entretien pour préparer les locaux en vue de la reprise des cours. Il signale que les techniciennes de surface n'étaient plus passées depuis 2 mois et ce en période de pandémie de coronavirus. Il écrit «*Bref, dans de pareilles conditions, toute once de confiance a désormais disparu. Toute collaboration devient illusoire : le constat de carence, le constat de faillite est clair* ».

Madame P, directrice de l'école maternelle N-D, confirmait également par courrier électronique du 19.5.2020 les problèmes rencontrés avec le responsable technique et les travailleurs sous sa direction :

« Je ne peux que confirmer le manque de suivi quant à l'entretien des bâtiments de l'école maternelle. De plus, le personnel d'entretien (techniciennes de surface) manque de formations, d'informations claires et de supervision par le responsable pour effectuer le travail correctement.

Quelle ne fut pas ma surprise, hier, d'apprendre que les locaux utilisés depuis le 16 mars pour la garderie (sans parler des autres tels que couloirs, sanitaires, bureaux administratifs) n'ont pas été entretenus avec les produits adéquats.

La désinfection était donc nulle, heureusement qu'aucun incident de santé ne s'est produit parmi les enfants qui côtoient la garderie et les membres du personnel. Du Bactéron était utilisé pour le nettoyage et la désinfection des tables et ... monsieur V nous apprend hier que ce produit est totalement inefficace contre le Covid !

Pour le nettoyage des sols, d'après lui, il semblerait que le produit de nettoyage habituel suffise. Or, chez nous les enfants jouent par terre ... Il me semble donc qu'une désinfection au sol est aussi nécessaire.

Ce jour, je vais mettre tout en œuvre pour trouver les produits adaptés.

J'ai également demandé à monsieur V de remplacer un robinet défectueux aux sanitaires de la garderie et de placer des distributeurs à papier et à savon mais comme les hommes étaient en congé, ce n'est que jeudi 14/05 que les distributeurs

ont été placés. J'attends toujours pour le robinet ... Nous attendons toujours les distributeurs pour le gel hydroalcoolique. En attendant, c'est du bricolage : les flacons sont scotchés aux endroits stratégiques pour pallier l'absence de distributeurs.

Par contre, les gants, mouchoirs en papier, rouleaux en papier et gels hydroalcooliques m'ont été fournis dès que je les ai demandés.

Le matériel pour la protection de la technicienne de surface a été fourni ce lundi 18/05.

Il est grand temps que la situation s'améliore si nous ne voulons pas perdre des élèves.

Il est vrai que depuis que j'ai pris ma fonction, j'ai souvent l'impression de prêcher dans le vide quand je demande l'intervention du service technique.

Oserais-je réclamer que l'on intervienne dans le local de rangement du matériel de psychomotricité pour éviter que celui-ci ne se détériore ? Ce local a été nettoyé à fond il y a un mois et est à nouveau dans un état pitoyable puisque les problèmes d'étanchéité de la toiture ne sont pas résolus. Des feuilles et ... s'introduisent au moindre coup de vent, l'humidité et les petits rongeurs également !

Toutefois, je comprends que ce ne soit pas une priorité en ce temps de Covid-19 et de la rentrée des élèves dans les autres implantations mais c'est un point à ne pas perdre de vue. »

Monsieur C, administrateur, a, le même jour, interpellé Monsieur V à ce sujet (Pièce 14 du dossier de l'A.S.B.L.) :

« Que peux-tu répondre à cela ?

Pourtant, tu m'avais dit que tout serait en ordre partout en profitant du déconfinement. C'était d'ailleurs ce que nous avons convenu à savoir que les ouvriers mettent en ordre les locaux plutôt que d'être au chômage technique. Tu m'avais aussi dit que les locaux nettoyés seraient identifiés de façon à ne pas devoir repasser par la suite »

Monsieur V. a répondu par courrier électronique du 19 mai 2020 :
« Monsieur D, Monsieur T,

Quelles interventions supplémentaires attendiez-vous par rapport à ce qui a été fait pour préparer les locaux en vue de la reprise des cours des P6 aujourd'hui ?

-Tous les locaux des primaires Pères ont été nettoyés par l'équipe de nettoyage (Astrid-Sabine et Fabienne) avec du « cyclone » produit désinfectant en date du 27/04/2020.

Après cette date les locaux utilisés par la garderie ont été entretenus par Mme M, les autres locaux n'étaient pas censés être utilisés car pas d'élèves dû au confinement et je n'ai pas eu d'information contraire à ce sujet.

Ils étaient donc désinfectés et propres pour la rentrée d'aujourd'hui, les autres travailleurs ont été dans la logique mis en chômage temporaire pour cause de COV1I sur les consigne de Mr M.

-Monsieur T a également été fourni en gel hydro-alcoolique et gants afin de les mettre à disposition des professeurs et élèves en fonction de la répartition des classes qui avait été décidé par lui-même comme demandé dans son mail du 19/04/2020.

- La signalétique, le balisage, l'organisation de la cours de récré Mr T m'a dit qu'il le ferait lui-même jeudi 14 avec son équipe lorsque je me suis présenté à l'école le mardi 12 mai ,avec Valentin, pour le placement des barrières nadars.

Mr T, je suis donc très étonné de lire des mots aussi forts qu'indignation et exaspération !

Monsieur D, en ce qui concerne le Lycée, les 14 classes ont également été désinfectées après la mise en confinement du 18 mars et avant la mise en chômage temporaire des équipes pour cause de COVID.

Les classes n'ont effectivement pas été nettoyées durant les 2 mois sans occupation car elles étaient propres et c'était simplement pas nécessaires, de plus nous sommes devant un cas exceptionnel de pandémie où la recommandation du gouvernement fédéral était jusqu'au 11 mai d'éviter au maximum de quitter son domicile et de faire travailler et côtoyer des personnes si ce n'est pas indispensable.

En ce qui concerne les 3 grandes salles d'accueil et la salle des professeurs, je n'étais pas informé que ceux-ci avaient été occupés car en toute logique ce bâtiment devait être vide, j'ose au moins espérer que la distanciation sociale et/ou le port d'un masque a été de mise.

Pour la suite, la rentrée des élèves au lycée étant prévue pour le 25 mai, la reprise du travail de Mme G, Mr C et Mme B étant prévue pour demain 20 mai, ces 3 personnes étant à la base largement suffisantes pour désinfecter les poignes de portes, bureaux et toilettes administratives d'un bâtiment en toute logique inoccupé pendant ces 2 mois de confinement.

Et pour établir un plan-horaire de nettoyage, j'allais voir avec vous, ce 20 mai, en même temps que la mise au travail des personnes précités et leur expliquer les consignes de sécurités.

Je tiens à dire que si de votre côté toute once de confiance a désormais disparu, toute collaboration devient illusoire et que votre constat de carence et de faillite est clair (j'imagine que c'est par rapport à mon travail ?) .

A savoir que mon investissement afin d'organiser au mieux les différents services (entretien, technique, ...) seul, avec une équipe souvent défailante, des multiples demandes venant de 5 établissements différents, demandes très souvent non formalisées, mon investissement avec Jean-Jacques L et Vincent P durant cette période très anxiogène afin d'établir des analyses de risques, de me procurer les matériaux nécessaires au bien être des travailleurs et aujourd'hui des élèves, rassurer les équipes sur la reprise du travail, les réunions, les négociations fournisseurs pour obtenir des produits nécessaires en pénuries à prix raisonnables et aller les chercher pour gagner du temps et le fait qu'à titre personnel ayant subi une opération d'ablation du rein gauche suite à un cancer stade 3 il y à peine 15 mois, je suis une personne dite à « Risque » et que retirais très bien pu demander d'être écarté durant cette période pour raison médicale.

Sachez donc que moi de mon côté, je retiens un goût amer des multiples mails de reproches reçus récemment, sans aucune proposition d'aide ou de proposition de solutions dans un contexte de crise sanitaire mondiale où totale monde prône la solidarité,...

Madame P, pourriez-vous me dire d'où vous viens «l'information» que le personnel d'entretien manque de formations, d'informations et de supervision et surtout que les produits utilisés ne sont pas adéquats ?

Mon observation d'hier était simplement de préférer l'usage du Cyclone que nous avons en quantité suffisante, contrairement au Bactéron,

Rassurez-vous; la désinfection n'était donc pas nulle car comme nous pouvons l'entendre très souvent par les nombreux épidémiologistes dans les médias, du simple savon vient à bout de ce virus. Les enfants et les membres du personnel n'ont donc aucun risque de contamination par le biais du nettoyage.

Les distributeurs ont été placés dès leur réception, le 14/05.

Le robinet a été placé aujourd'hui à ma connaissance si mes consignes ont été respectées par le travailleur, et je précise que les hommes n'étaient pas en congé mais en chômage temporaire pour cause de COVID-19.

Je vous informe à nouveau que les distributeurs de gel hydro-alcoolique type SI (qu'on fixe au mur) sont en rupture de stock et maintenant même » les pousse-mousses» le sont !

Personne ne vous a demandé de coller un distributeur type «pousse-mousse» au mur même si je trouve l'idée originale.

Merci cependant, de comprendre que la priorité en ce temps de Covid-19 et de la rentrée des élèves dans les autres implantations ont mis à mal les interventions tant bien en terme d'absence du personnel, quand terme de fermetures des sociétés et donc d'obtention des fournitures.

Je profite de ce mail pour vous informer que je suis en incapacité de travail jusqu'au 30 juin 2020. ».

Monsieur T, directeur de l'école primaire de S-C, a répondu le 19.5.2020 que les toilettes n'étaient pas lavées, pas plus que les poubelles et le local classe-garderie. Les cour et couloirs avaient été aménagés comme convenu. Gel et autres produits avaient été fournis et la technicienne de surface s'était présentée ce matin à 11 heures.

Monsieur D a, répondu le 20.5.2020 que de nombreux problèmes se posaient concernant l'entretien. Il termine :

« De fait, l'organisation du travail du personnel relève d'une seule personne: le responsable logistique ; c'est son job. De fait, en cette période exceptionnelle, pour répondre aux injonctions sanitaires de la reprise, il y a eu de la part des écoles de multiples demandes (mais je suis en mesure prouver que celles du Lycée étaient dûment formalisées). Mais cependant, comment se fait-il que depuis hier mardi 15h., les 14 classes soient parfaitement configurées pour la rentrée, de même pour les trois grandes salles, de même pour la cour de récré ? Comment se fait-il que la signalétique au sol soit partout

installée ? Tout ce travail incombe normalement au personnel technique: or, nous l'avons pris en charge avec nos propres ressources pour soulager sa charge de travail. Que l'on ne vienne donc pas prétendre que rien n'est fait pour l'aider. C'est en fait tout le contraire, et au quotidien. »

Le 26.5.2020, le sieur C s'adresse comme suit à son secrétariat social :

« Je suis administrateur à l'A.S.B.L. (...) pour laquelle vous gérez les dossiers de personnel.

Le Conseil d'administration de l'A.S.B.L. a décidé de licencier Monsieur V qui a un contrat d'emploi partagé prioritairement entre des tâches de coordination des ouvriers (nettoyage et logistique) et accessoirement des tâches de conseiller en prévention.

Compte tenu de ses diverses tâches, est-il protégé en tant que conseiller en prévention et si oui, quelle procédure nous devons suivre pour le licenciement ?

Si cette procédure impliquait un avis ou décision du C.P.P.T., doit-il être rendu à la majorité ou unanimement pour être valable? »

Le 27.5.2020, le secrétariat social répond comme suit :

« Bonjour Monsieur C,

Je reviens suite à notre conversation téléphonique de ce mardi 27 mai concernant Monsieur V.

1. Contexte

Vous m'avez expliqué les éléments suivants :

- Mr V a été engagé en 2015 en qualité de coordinateur (ouvrier). Il n'avait donc pas la qualité de conseiller en prévention.

- Suite à un incident dans l'école, vous avez été contraint de mettre en place un conseiller en prévention de niveau 2. Vous avez proposé ce poste à Monsieur V en lui faisant suivre les formations utiles en ce sens.

Vous n'avez pas de contrat écrit pour cette fonction de conseiller en prévention, mais une lettre du C.P.P.T. qui le désigne à cet effet. Sa fonction de conseiller a été prévue à concurrence de 50%. Il conserve 50% de sa fonction de coordinateur.

- Dans les faits, Mr V n'effectuait que 5 à 10% maximum de son temps dans la fonction de conseiller en prévention. Il n'était par exemple pas spécialement présent aux réunions du C.P.P.T., d'autant que vous avez un autre conseiller en prévention de niveau 3 qui remplissait amplement cette fonction.

- A ce jour, suite à la mauvaise organisation de Mr V, le CA a décidé de procéder à son licenciement.

- En outre, depuis le 19 mai 2020, au jour de la reprise scolaire, Mr V a remis un certificat médical jusqu'au 30/06. Selon votre économiste, Mme L, il serait en burn out (trop de pression suite au retour à l'école dans les conditions Corona).

Votre question : comment procéder à son licenciement tout en évitant le paiement d'une indemnité spéciale de protection due à sa qualité de conseiller en prévention.

2. Procédure et indemnité

L'employeur ne peut licencier le conseiller en prévention que pour des motifs qui sont étrangers à son indépendance ou pour des motifs qui démontrent qu'il est incompetent à exercer ses missions.

Vous devez donc pouvoir démontrer qu'en l'espèce, il est incompetent à remplir sa mission.

Procédure à respecter:

1) *Envoi d'un recommandé au conseiller en prévention afin de le prévenir de l'intention de rompre son contrat de conseiller en prévention. Le courrier doit reprendre les motifs justifiant le licenciement.*

2) *Demande par courrier recommandé aux membres du CPPT leur accord préalable sur le licenciement et communication d'une copie de la lettre qui a été envoyée au conseiller en prévention.*

Le courrier recommandé peut être remplacé par une remise de la main à la main avec signature d'un double pour réception.

- En cas d'accord du comité, le contrat de travail du conseiller en prévention pourra être rompu.

Si le comité ne se prononce pas ou refuse, l'employeur ne peut rompre le contrat. Il doit alors demander l'avis de l'inspection du travail.

- La loi « de protection du conseiller » ne précise pas les modalités sur l'accord du Comité.

Je vous invite à vérifier dans le règlement d'ordre intérieur du Comité les modalités concernant le mode de constatation qu'un accord a été obtenu.

A défaut de précision sur le mode d'accord, c'est le vote à l'unanimité qui doit être respecté !

- Vu que l'école a rouvert, je vous invite à procéder à une réunion physique des membres du CPPT.

A défaut de respecter ces étapes, l'employeur serait redevable d'une indemnité spéciale de protection de 2 ans de rémunération, au prorata de sa fonction de conseiller, soit 50%.

Cette indemnité sera cumulée avec l'indemnité compensatoire de préavis normale.

3. Autre possibilité : écartement de la fonction de conseiller en prévention avant de procéder à son licenciement

D'un point de vue stratégique, je vous conseille une solution plus sûre que de procéder directement au licenciement du conseiller : il s'agit de l'écartement de sa fonction de conseiller en prévention.

En effet, actuellement, les documents attestent une fonction de conseiller à concurrence de 50%.

Ce serait plus simple de l'écarter de sa fonction, avant de procéder à son licenciement (cfr point 4), pour renforcer le dossier et démontrer qu'il n'était pas apte dans sa fonction de conseiller et éviter le paiement éventuel d'une indemnité spéciale.

La loi prévoit les mêmes règles qu'au point 2. pour procéder à l'écartement, autrement dit:

1) *Courrier recommandé au conseiller pour expliquer l'intention d'écartement de sa fonction + la preuve des motifs d'écartement*

2) *Courrier recommandé aux membres du C.P.P.T. pour obtenir leur accord préalable pour l'écartement + communication du courrier adressé au conseiller.*

- De nouveau, il faut l'accord des membres du C.P.P.T.. Le plus simple serait de faire une réunion physique (en respectant les mesures de distanciation sociale) pour acter la décision d'écartement et envisager la mise en place d'un autre conseiller en prévention de niveau 2.

- Lors de cette réunion, vous ne devez pas utiliser les termes de licenciement, mais bien d'écartement. L'idée est constater que ce conseiller n'a pas les compétences requises. Le licenciement sera une décision ultérieure (point 4 infra).

4. Rupture du contrat d'ouvrier

Si vous parvenez à respecter les procédures susmentionnées, vous pouvez rompre le contrat du conseiller sans paiement d'une indemnité de rupture spécifique à son statut de conseiller. Ce sera alors uniquement la rupture du contrat à l'égard de son statut de coordinateur.

J'ai noté que Mr V est en incapacité de travail actuellement. Par conséquent, soit vous rompez le contrat :

- Moyennant une indemnité de rupture
- Moyennant un délai de préavis, lequel sera suspendu pendant son incapacité de travail.

(...) »

Le 2.6.2020, l'Organe d'administration de l'A.S.B.L. s'est réuni. Sur l'ordre du jour figurait sous le n°4 :

« Problème V.

«Les conseillers en prévention ont un emploi protégé pour la partie de leur horaire de conseiller. D'après (le secrétariat social), et la cellule juridique du SEGEC, Il faudrait considérer que la moitié de l'horaire de Mr V est consacrée à cette fonction. Une lettre recommandée l'informe de notre intention de l'écartier de cette fonction.

Les membres du C.P.P.T. seront convoqués par lettre recommandée ou transmission manuelle avec signature d'accusé de réception. La copie de la lettre recommandée à Mr V. et les éléments qui justifient l'écartement seront joints à la convocation, le PV sera rédigé et signé séance tenante. Si le C.P.P.T. n'était pas d'accord avec l'écartement, en cas de licenciement, M V. aurait droit au salaire de deux ans de cette fonction.

M. L : sa fonction de conseiller en prévention de est confirmée, c'est lui qui pilote les ouvriers provisoirement.

Note : les heures supplémentaires sont désormais interdites !

M. P, titulaire du niveau 2 de conseiller en prévention sera établi dans cette fonction.

Il faudra définir comment organiser la succession de MV pour ses différentes charges.».

L'A.S.B.L. reconnaît qu'a été prise la décision d'entamer la procédure de licenciement de Monsieur V en l'écartant dans un premier temps de sa fonction de conseiller en prévention, puis en le licenciant.

Monsieur V a été informé par recommandé du 2.6.2020 que l'A.S.B.L. sollicitait l'accord préalable du C.P.P.T. pour l'écartement, en motivant comme suit :

« Les motifs sont les suivants : manque d'implication dans votre fonction de conseiller en prévention.

Nous avons constaté, avec regret, que depuis votre entrée en fonction de conseiller en prévention niveau 2, à la date du 23 mars 2015, vous ne vous impliquiez pas suffisamment dans celle-ci.

Preuve en est, vous n'avez été présent aux séances du C.P.P.T. qu'à 6 reprises sur 18, entre le 21 septembre 2018 et le 4 mai 2020.

Le C.P.P.T. a regretté à plusieurs reprises vos absences et votre manque d'implication (extrait du PV du C.P.P.T. (note de la cour : ces PV ne figurent pas au dossier de pièces)) :

• Séance du 22/11/2019 « regrettant l'absence du conseiller en prévention en titre » ;

Séance du 21/09/2018, au cours

• de laquelle le C.P.P.T. lui-même a regretté qu'il n'y ait pas « de réflexion sur la politique globale de prévention » ;

• Séance du 22/03/2019 au cours de laquelle, le C.P.P.T. soulève votre absence dans l'analyse des risques dans les laboratoires.

Pour ce motif, nous vous informons que le Pouvoir Organisateur va demander l'accord préalable du comité pour la prévention et la protection au travail pour votre écartement » .

Par lettre recommandée du 4.6.2020, Monsieur V a contesté le motif de retrait. :

« Monsieur C,

Je confirme la réception de votre courrier daté du 2 juin 2020, veuillez trouver ci-dessous mes observations quant à son contenu.

(...)

Je prends (...) connaissance à travers ce courrier de votre intention de m'écartier de ma fonction de conseiller en prévention en utilisant comme argument des motifs qui sont plus que douteux afin de mettre en doute mon implication dans ma fonction de conseiller en prévention niveau 2.

Pour commencer, j'ai été nommé en date du 23 mars 2017 et non en date du 23 mars 2015 ! (annexe 1)

Pour affirmer votre grief, vous comptabilisez mes présences sur un total de réunions dont le comptage commencerait un 21 septembre 2018 pour finir un 4 mai 2020?? Ce qui nous fait un décompte de 6 sur 18 donc un rapport de 1/3.

Pour être plus pertinent sur ce calcul, il aurait peut-être fallu compter depuis ma nomination au 23 mars 2017 jusqu'au dernier C.P.P.T. du 14 mai 2020, on se rapproche d'un rapport de 1/2 sachant que durant cette période j'ai combattu un cancer du rein diagnostiqué mi-janvier 2019 avec pour conséquence des absences pour maladie.(annexe 2).

Sans compter qu'en octobre et novembre 2019, suite à la réorganisation de la cuisine (fin de contrat d'Aramark), j'ai dû pallier au manque temporaire du personnel les vendredis (jours des réunions C.P.P.T.) et ce derrière une friteuse ! bien mal m'en a pris de ne pas vouloir « lâcher » mon équipe.

Sachant également que le 4 mai 2020, le conseil national de sécurité annonçait que la Belgique entamait le processus de « dé confinement », qui s'est avéré bien plus délicat que le confinement proprement dit, et que depuis cette date j'ai assisté à chaque réunion C.P.P.T. sans compter les réunions avec mes collègues conseillers en prévention sur site et ce même en étant une personne à risque.

Concernant les 4 séances dont mon absence vous aurait le plus interpellé, dans votre ordre :

Le 22/11/2019 cuisson des frites en cuisine suivi de la préparation de la salle, pour la fête du 23/11/2019 de Monsieur T. (annexe 3)

Le 21/09/2018: « réflexion sur la politique globale de prévention » ?? ,je ne sais quoi vous dire, la base d'une réflexion en matière de prévention est une dynamique collective. Je vous laisse juger l'annexe 4.

Le 23/03/2019 : Convalescence suite à mon ablation du rein (annexe 2)

Le 17/05/2019 : l'analyse de risque des laboratoires n'est rien d'autre que le travail de fin d'étude de Mr P, je ne pouvais donc y participer au risque de compromettre la neutralité de celui-ci. (annexe 5).

Je ne suis donc pas d'accord avec votre argumentation concernant mon manque d'implication dans ma fonction de conseiller en prévention niveau 2.

Je tiens également à préciser que la seule personne indispensable aux réunions C.P.P.T. représentant l'équipe des conseillers en prévention selon la norme législative est le secrétaire, en l'occurrence ici Mr L, qui à vous lire est bien présent à chaque fois.

Avec cela, il est de l'obligation de l'A.S.B.L. de dégager le temps nécessaire afin d'effectuer ma mission de conseiller en prévention et avec un contrat de travail temps plein comme responsable technique et maintenance ce n'est pas le cas.

Je fais suivre ce courrier et les annexes aux autres membres du C.P.P.T. par mail, afin qu'ils aient toutes les informations complémentaires sur ces reproches afin de pouvoir prendre une décision sur l'écartement que vous demandez, je reste à leur disposition pour répondre à d'autres griefs que vous pourriez mentionnés et dont je n'ai pas encore eu connaissance afin de justifier cette demande. »

Par lettre du 4.6.2020, **dont il est reconnu qu'elle n'a pas été envoyée par recommandé**, les membres du C.P.P.T. ont été convoqués pour les raisons suivantes :

*« Madame, Monsieur le délégué,
Vous êtes invité.e à une réunion extraordinaire du C.P.P.T., qui se déroulera le vendredi 12 juin prochain à 13h30, (...)*

L'ordre du jour en sera le suivant :

- 1. Procédure d'écartement de M. V de sa fonction de conseiller en prévention.*
- 2. Désignation de M. P en qualité de conseiller en prévention de niveau 2 et responsable du SIPPT.*
- 3. (...)*

Vous trouverez en annexe deux documents vous permettant de prendre connaissance de la motivation de l'inscription du point 1 à l'ordre du jour de cette réunion.

(...) »

Le dossier contient une seconde lettre datée au 4.6.2020 :

« Mesdames et Messieurs les membres du C.P.P.T.

Vous avez reçu copie du courrier recommandé transmis à Monsieur M V. Ce courrier fait état de son manque d'implication dans sa fonction de conseiller en prévention.

J'en veux pour preuve le fait de n'avoir été présent au C.P.P.T. qu'à 6 reprises sur 18 séances entre le 21 septembre 2018 et le 4 mai 2020 ce qu'a d'ailleurs regretté le C.P.P.T. (séance du 22/11/2019 « regrettant l'absence du conseiller en prévention en titre »), que le C.P.P.T. a « regretté qu'il n'y avait pas de réflexion sur la politique globale de prévention » (C.P.P.T. du 21/9/2018), que les différentes analyses de risques dans les différentes implantations de (l'A.S.B.L.) ont été réalisées par Monsieur L conseiller en prévention de niveau 3, que depuis qu'il sait qu'il remplacera J-J L lors de son admission à la retraite, V P, conseiller en prévention de niveau 2, non titulaire de la fonction actuellement, effectuée, avec J-J L, de plus en plus d'analyses telles l'analyse de risques des garde-corps et rampes C.P.P.T. du 22/3/2019) ou des laboratoires (C.P.P.T. du 17/5/2019).

En conséquence, le Pouvoir Organisateur demande aux membres du C.P.P.T., puisque cela relève de ses compétences, d'écartier Monsieur V de sa fonction de conseiller en prévention, au bénéfice de Monsieur P, légitimant ainsi sa situation actuelle.

(...) »

Le PV de la réunion du CCPT du 12.6.2020 renseigne que :

« La réunion débute à 13H30.

M.D expose les raisons pour lesquelles le C.P.P.T. a été convoqué.

1. Procédure d'écartement de M. V :

La réunion se tient à huis clos afin de respecter la liberté de parole des participants.

Le devoir de réserve est donc nécessaire.

Le dossier est expliqué, de même que la procédure à appliquer.

Le courrier adressé par le P.O. à M.V, de même que la réponse de M.V à celui-ci ont été examinés.

Le P.O. propose aux membres du C.P.P.T. l'écartement de M.V en raison des éléments figurant dans les documents transmis aux participants.

Après échanges, il est procédé à un vote à bulletins secrets afin de déterminer la position du C.P.P.T..

Les votants sont au nombre de 12.

(...)

Les votes favorables à l'écartement de M.V sont au nombre de 10

Les votes opposés à l'écartement de M.V sont au nombre de 2

Le C.P.P.T. décide donc d'écarter M.V de la fonction de conseiller en prévention de (l'A.S.B.L.). Cette décision prend effet immédiatement.

2. Les membres du comité débattent ensuite de l'opportunité de désigner un autre conseiller en prévention.

Les participants acceptent de procéder au vote.

Les bulletins sont au nombre de 12.

Les votes favorables à la désignation de M.V.P. sont au nombre de 12.

Les votes refusant cette désignation sont au nombre de 0.

M.P est donc désigné à l'unanimité conseiller en prévention de niveau 2 dans (l'A.S.B.L.) à dater de ce jour. »

Par lettres recommandée et ordinaire du 12.6.2020, la copie de ce PV est notifiée à Monsieur V.

Par lettre recommandée du 25.6.2020, Monsieur V a été licencié moyennant une indemnité compensatoire de préavis de 18 semaines (11.978,54 € bruts).

Le formulaire C4 renseigne "réorganisation" comme motif du licenciement. L'horaire de travail mentionne 37/37.

Le 27.6.2020, Monsieur V demanda par lettre recommandée les motifs de son licenciement. Il n'y eut aucune réponse à cette demande.

Une offre d'emploi à temps plein de l'A.S.B.L. dont la « job description » reprenait partie des charges de Monsieur V et de son profil (électricien, expérience dans la

gestion d'une équipe de quelques hommes, ...) fut publiée après le licenciement. Selon Monsieur V, son successeur, Monsieur C, qui fut engagé au moins dès le mois de septembre 2020, occupait également la fonction de « *Responsable technique* ».

Les 10.7.2020 et 16.10.2020, Monsieur V a introduit devant le tribunal deux requêtes dont la recevabilité n'est pas contestée. En termes de ses dernières conclusions, il sollicitait du tribunal de condamner son ancien employeur à lui payer les sommes suivantes :

- 33 567,31 € nets au titre d'indemnité de protection visée par la loi du 20/12/2002 à majorer des intérêts compensatoires puis judiciaires au taux légal à compter du 12.6.2020 ;
- 1.362,77 € nets au titre d'amende civile à majorer des intérêts moratoires à partir du 27.8.2020 puis judiciaires à compter de la requête au taux légal ;
- 10.000 € nets au titre de réparation d'un abus de droit à majorer des intérêts compensatoires à partir du 25.6.2020 puis judiciaires à compter de la requête au taux légal.
- 28.816,29 € bruts au titre d'arriérés de rémunération à majorer des intérêts moratoires à partir du 25.6.2020 puis judiciaires à compter de la requête au taux légal.
- 4.420,42 € bruts au titre d'arriérés de pécules de vacances à majorer des intérêts moratoires à partir du 25.6.2020 puis judiciaires à compter de la requête au taux légal.
- 11.703,34 € bruts au titre d'indemnité complémentaire de préavis à majorer intérêts moratoires à partir du 25.6.2020 puis judiciaires à compter de la requête au taux légal.
- 29.445,87 € bruts au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à majorer des intérêts moratoires à partir du 25.6.2020 judiciaires au taux légal à compter de la requête.

Et de condamner son ancien employeur aux entiers dépens de l'instance.

II.- JUGEMENT CONTESTÉ

Par le jugement critiqué du 8.11.2021, les premiers juges ont

- Dit les recours recevables,
- Ordonné la jonction des recours portant les numéros de rôle général 20/2148/A et 20/2892/A,

- Dit les recours partiellement fondés,
- Condamné l'A.S.B.L. à payer à Monsieur V une indemnité de protection conformément à la loi du 20.12.2020 de 33.567,31 € nets.
- Condamné l'A.S.B.L. à payer à Monsieur V des dommages et intérêts pour abus de droit évalué ex aequo et bono à 1.000 €.
- Condamné l'A.S.B.L. à payer à Monsieur V une somme de 1.362,77 € au titre d'amende civile en application de la CCT 109.
- Condamné l'A.S.B.L. à payer à Monsieur V une indemnité de licenciement déraisonnable de 17 semaines soit 29.445,87 € bruts.
- Débouté Monsieur V du reste de ses prétentions.
- Condamné l'A.S.B.L. au paiement des intérêts au taux légal sur les sommes dues depuis le 25.6.2020 jusqu'à complet paiement.
- Condamné l'A.S.B.L. aux dépens.

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

III.- APPEL

Par requête d'appel reçue au greffe de la cour en date du 15.12.2021, explicitée par voie de conclusions, l'**A.S.B.L.** demande à la cour de

- réformer le jugement critiqué en déclarant les demandes originaires de Monsieur V irrecevables ou à tout le moins non fondées et en l'en déboutant.

Monsieur V demande à la cour de

- Confirmer le jugement a quo en ce qu'il a condamné l'appelante aux montants suivant :
 - 33.567,31 € nets au titre d'indemnité de protection ;
 - 1.362,77 € nets au titre d'amende civile ;
 - 29.445,87 € nets au titre de licenciement manifestement déraisonnable
- De réformer le jugement a quo en condamnant l'appelante aux montants suivants :

- 59.192,27 € bruts au titre de dommage patrimonial pour abus de droit ;
 - 28.816,29 € bruts au titre d'arriérés de rémunération
 - 4.420,42 € bruts au titre d'arriérés de pécules de vacances
 - 11.703,34 € bruts au titre d'indemnité complémentaire de préavis
- Tous ces montants étant à majorer des intérêts moratoires à partir du 25 juin 2020 puis judiciaires à compter de la requête au taux légal.

Il forme ainsi appel incident.

IV.- RECEVABILITÉ DE L'APPEL

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

V.- APPRÉCIATION

Les demandes originaires de Monsieur V sont recevables pour avoir été introduites dans les forme et délai légaux. Monsieur V avait intérêt à agir.

L'appel incident n'est pas fondé sur ce point.

A. L'indemnité de protection de la loi du 20.12.2002 portant protection des conseillers en prévention

Remarque préliminaire

La législation qui concerne l'institution, le fonctionnement et la protection contre le licenciement du conseiller en prévention est d'ordre public.¹

En effet, l'exposé des motifs de la loi du 20.12.2002 sur la protection du conseiller en prévention, considère l'objectif de protection comme essentiel : « *afin de pouvoir exercer cette fonction de façon optimale, le conseiller en prévention ne doit pas uniquement disposer d'une formation adaptée, il doit également jouir d'une protection juridique adaptée.* » Le but du projet de loi est, dès lors, « *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.* »²

¹ C.trav. Liège, 18 mars 2021, 2020/AL/75, www.juportal.be; C.trav. Liège - 24 janvier 2017, 2016/AL/18, www.juportal.be

² Doc. parl., Ch. repr., sess. ord. 2002-2003, n° 2032/001, p. 6

Les textes

La loi du 20.12.2002 sur la protection du conseiller en prévention dispose en son

Article 2 que :

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

(...)

2° le conseiller en prévention :

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

Article 3 que :

« L'employeur ne peut (...) écarter (le conseiller en prévention) de sa fonction que pour des motifs qui sont étrangers à son indépendance ou pour des motifs qui démontrent qu'il est incompetent à exercer ses missions et pour autant que les procédures visées par la présente loi soient respectées. »

Article 15 que :

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

Article 5 que :

« L'employeur qui envisage de rompre le contrat d'un conseiller en prévention, est tenu, simultanément :

1° de communiquer au conseiller en prévention concerné, par lettre recommandée, les motifs pour lesquels il veut mettre fin au contrat ainsi que la preuve de ces motifs;

2° de demander par lettre recommandée aux membres du comité ou des comités dont l'accord préalable sur la désignation doit être demandé, leur accord préalable quant à la résiliation du contrat et de leur communiquer une copie de la lettre qui a été envoyée au conseiller en prévention concerné. »

Article 16 que :

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

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

Article 10 que :

« (...)

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

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

(...)

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

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 »

Le Code du bien-être au travail dispose en son

Article. II.1-16. § 2 que

« L'employeur détermine, après accord préalable du Comité, la durée minimale des prestations des conseillers en prévention de sorte que les missions attribuées au service interne puissent toujours être accomplies de manière complète et efficace.

A la demande de toute partie intéressée, la durée minimale des prestations peut être modifiée selon la même procédure.

Par durée des prestations, il convient d'entendre le temps minimal devant être consacré à l'accomplissement des missions et activités attribuées aux conseillers en prévention. »

Avant l'entrée en vigueur de cet article, le 12.6.2017, l'article 17, § 2, de l'arrêté royal du 27.03.1998 relatif au Service interne pour la Prévention et la Protection au Travail était libellé de façon identique.

En l'espèce

Le 24.3.2017, Monsieur V a été valablement désigné conseiller en prévention de niveau II au sein du C.P.P.T. pour un mi-temps (18h/36h) « *de l'accord du comité* », ce qui n'est d'ailleurs pas contesté.

L'A.S.B.L. n'a, lors de la procédure qu'elle a entamée pour écarter Monsieur V de sa fonction de conseiller en prévention, pas demandé par lettre recommandée aux membres du comité leur accord préalable, ce qui n'est d'ailleurs pas contesté, comme l'imposent les articles 5 et 15 de la loi du 20.12.2002 qui sont d'ordre public et donc de stricte interprétation.

En vertu des articles 10 et 16 de la loi, et compte tenu de l'ancienneté de Monsieur V de moins de 15 ans comme conseiller en prévention et du fait qu'il exerçait auprès de l'A.S.B.L. encore une autre fonction, il peut prétendre à une indemnité égale à la rémunération normale correspondant à une période de deux ans étant entendu que 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, ce qui n'est d'ailleurs pas contesté.

L'action est ainsi fondée dans son principe.

L'appel principal n'est ainsi pas fondé sur ce point.

Il reste à fixer le montant de l'indemnité de protection qui est fonction de la proportion du temps de travail comme conseiller en prévention de Monsieur V par rapport à la durée totale de son travail pour l'A.S.B.L.

Monsieur V, se basant notamment sur le document de sa désignation du 24.3.2017 comme conseiller en prévention « *18h/36h (mi-temps)* » et des extraits des PV du Conseil d'administration, estime qu'il a exercé cette fonction à raison de 18h/36h.

L'A.S.B.L. soutient de son côté que si, effectivement, elle a considéré, lors de la désignation de Monsieur V en qualité de conseiller en prévention, celui-ci devrait exercer cette fonction à concurrence d'un mi-temps, dans les faits, Monsieur V n'a jamais consacré un mi-temps à l'exercice de cette fonction mais à concurrence d'un maximum de 10% de son temps de travail.

Il ressort dudit document du 24.3.2017 que Monsieur V a été désigné comme conseiller en prévention « *18h/36h (mi-temps)* » et « *de l'accord du comité* ».

Le dossier ne contient pas d'autre pièce selon laquelle cette durée de prestation de conseiller en prévention aurait été modifiée par après.

L'article 17, § 2, de l'arrêté royal du 27.03.1998 relatif au Service interne pour la Prévention et la Protection au Travail, en vigueur jusqu'au 12.6.2017 et l'article II.1-16. § 2 du Code du bien-être au travail, entré en vigueur le 12.6.2017, disposent que :

« L'employeur détermine, après accord préalable du Comité, la durée minimale des prestations des conseillers en prévention de sorte que les missions attribuées au service interne puissent toujours être accomplies de manière complète et efficace.

A la demande de toute partie intéressée, la durée minimale des prestations peut être modifiée selon la même procédure.

Par durée des prestations, il convient d'entendre le temps minimal devant être consacré à l'accomplissement des missions et activités attribuées aux conseillers en prévention. » (Soulignement par la cour)

Il s'agit de dispositions d'ordre public visant à permettre au conseiller en prévention de travailler de manière complète et efficace.

La cour soulève donc le moyen d'office.

Les parties n'ayant pas eu l'occasion de s'expliquer sur ce moyen, il y a lieu d'ordonner une réouverture des débats.

En attendant, l'A.S.B.L. est condamnée à payer à Monsieur V, pour ce chef de demande, 1 € provisionnel.

B. Arriérés de rémunération – temps de travail – heures supplémentaires

Monsieur V soutient avoir presté

- Du 16.3.2015 jusqu'au 24.3.2017, date d'entrée en fonction de conseiller en prévention, conformément à son contrat de travail, 38 heures par semaine alors qu'il ne fut rémunéré qu'à raison de 36 heures par semaine, temps plein selon la CCT applicable et le règlement de travail. Il comptabilise ainsi 2 heures supplémentaires par semaine durant cette période.

- Du 24.3.2017 jusqu'au 25.6.2020, 20 heures supplémentaires par semaine (2 heures comme auparavant + 18 heures résultant de sa fonction à mi-temps comme conseiller en prévention)

L'A.S.B.L. soutient que Monsieur V n'avait presté en tout que 36 heures dont seulement 10% comme conseiller en prévention. La cour observe toutefois que le formulaire C4 indique 37 heures par semaine.

La réponse à donner à la question de savoir quelle partie de son temps de travail Monsieur V consacrait à sa fonction de conseiller en prévention (1^{ère} question) est susceptible d'influencer la réponse à donner à la question des heures supplémentaires éventuellement prestées par lui (2^{ème} question).

La 1^{ère} question fait l'objet de la réouverture des débats ordonnée sous le point A.

La cour ne souhaite pas scinder les 2 chefs de demande concernant les heures supplémentaires (2 heures et 18 heures).

Il y a ainsi lieu de réserver à statuer sur le présent chef de demande (2^{ème} question).

Sans préjuger et dans le seul souci d'éviter un retardement de la procédure par une éventuelle seconde réouverture des débats, les parties sont d'ores et déjà invitées à adapter, le cas échéant, leurs conclusions concernant le présent chef de demande.

La cour souhaite encore disposer :

1. du contrat de travail (et de ses avenants éventuels) et de la désignation comme conseiller en prévention du **sieur L** ;
2. du contrat de travail (et de ses avenants éventuels) et du document de la désignation comme conseiller en prévention du **sieur P** ;
3. du contrat de travail du successeur de Monsieur V. D'après Monsieur V, il s'agirait du **sieur C**

C. Pécules de vacances

Les pécules de vacances réclamés sont fonction des heures supplémentaires réclamées.

Il y a donc également lieu de sursoir à statuer.

A nouveau, les parties sont invitées à adapter, le cas échéant, leurs conclusions.

D. Indemnité complémentaire de préavis

L'indemnité complémentaire de préavis est fonction des heures supplémentaires réclamées.

Il y a donc également lieu de sursoir à statuer.

A nouveau, les parties sont invitées à adapter, le cas échéant, leurs conclusions.

E. Amende civile et indemnité prévues par la CCT n°109

a) Application de la CCT n°109

L'A.S.B.L. soutient que la CCT n°109 du 12.2.2014, conclue au sein du Conseil national du Travail, concernant la motivation du licenciement ne trouvait pas à s'appliquer au cas de Monsieur V

1. en application de l'article 1^{er}, § 2, 1^o, du décret du 1.2.1993 de la Communauté française fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement libre subventionné qui précise qu'il ne s'applique pas « *aux membres du personnel subsidiés de la catégorie du personnel administratif* » et de l'article 2, §3, 3^o la loi du 5.12.1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires qui précise que : « *La présente loi ne s'applique pas : (...) - aux membres du personnel subventionnés par l'Etat occupés par les établissements d'enseignement libre subventionnés* ».

L'argument de l'A.S.B.L. ne peut ainsi être suivi.

En effet :

- Pour qu'un membre du personnel de l'enseignement libre subventionné puisse être considéré comme « *subventionné* », il faut qu'il perçoive des subventions-traitements directement de la part de la FWB, sinon il s'agit d'un membre du « *personnel sur fonds propres* ». Le fait que la rémunération de ce personnel soit, pour tout ou partie, prise en charge par des subventions de fonctionnement ou autres subsides et payés au pouvoir organisateur n'y change rien. ³

Or, en l'espèce, l'A.S.B.L. confirme que « *En effet, l'A.S.B.L. reçoit des subventions de la Communauté française pour pouvoir engager un conseiller en prévention* » ⁴ Il résulte d'ailleurs des fiches de paie produites (qui indique d'ailleurs que Monsieur V relève de la CP 225 (02) : « *Employés des institutions de l'enseignement libre subventionné de la Communauté française et de la Communauté germanophone* » et donc pas des « *employés subventionnés* ») et des formulaires C4 que Monsieur V était intégralement payé par l'A.S.B.L. et ne percevait donc pas de subventions-traitements directement de la part de la FWB. (Soulignement par la cour)

- L'article 17 §1^{er} du décret du 12.5.2004 fixant le statut des membres du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement organisé par la Communauté française dispose que :

³ Cfr <https://enseignement.catholique.be/gerer-un-etablissement/le-personnel/> : « Le personnel sur fonds propres au sein des pouvoirs organisateurs »

⁴ Conclusions additionnelles valant conclusions de synthèse, page 21

« Les fonctions des membres du personnel administratif sont classées comme suit : 1° Fonctions de recrutement :

- a) Auxiliaire administratif;
- b) Commis;
- c) Rédacteur;
- d) Correspondant-comptable;
- e) Secrétaire-comptable
- f) comptable

2° fonctions de promotion :

- a) premier surveillant en chef;
- b) premier commis-chef;
- c) assistant-bibliothécaire;
- d) administrateur-secrétaire. » (Soulignement par la cour)

A la lecture de cette disposition, on doit constater que la fonction de conseiller en prévention, pas plus d'ailleurs que celle de responsable technique, n'y figure. Monsieur V ne faisait donc pas partie du personnel administratif.

- De toute façon, la cour observe que le dossier ne contient pas la moindre preuve permettant de conclure que la fonction de Monsieur V ait été concrètement subventionnée d'une façon ou d'une autre.

2. en application de l'article 2, § 3 de la CCT 109 qui dispose que :

« La présente convention collective de travail ne s'applique pas non plus aux travailleurs qui font l'objet d'un licenciement pour lequel l'employeur doit suivre une procédure spéciale de licenciement fixée par la loi ou par une convention collective de travail. »

Le commentaire de cette disposition précise que :

« Par " procédure spéciale de licenciement fixée par la loi " au § 3, on entend par exemple : la procédure qui doit être suivie pour le licenciement des représentants des travailleurs au conseil d'entreprise et au comité pour la prévention et la protection au travail ainsi que des candidats non élus à ces organes sur la base 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, ou la procédure qui doit être suivie pour le licenciement des conseillers en prévention sur la base de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention. » (Soulignements par la cour)

Cependant, en l'espèce, Monsieur V n'a pas fait l'objet d'un licenciement de sa fonction de conseiller en prévention mais d'un écartement.

Le licenciement de sa fonction de responsable technique pour lequel aucune procédure spéciale ne devait être suivie n'est intervenu que 13 jours plus tard.

Si Monsieur V avait été licencié par exemple 5 ans plus tard, il ne serait venu à l'esprit de personne de soutenir qu'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable sur base de la CCT 109 ne pouvait être réclamée à ce moment-là au motif que Monsieur V avait déjà obtenu une indemnité de protection pour écartement 5 ans auparavant. Or la situation est ici la même sauf que la rupture du contrat est intervenue plus rapidement après l'écartement.

Conclusion : La CCT 109 trouve ainsi à s'appliquer.

b) Le fond

1. L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

L'article 8 de la CCT 109 dispose que

« Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable ».

« Commentaire

Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot " manifestement " à la notion de " déraisonnable " vise

précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge. »

L'article 9 de la CCT 109 dispose que :

« § 1. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.

§ 2. L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

§ 3. L'indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales. »

L'article 10, dernier alinéa de la loi du 20.12.2002, énonce quant à lui que :

« 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. » (Soulignements par la cour)

L'exposé des motifs vise plus particulièrement les protections suivantes: la protection de la maternité, le congé parental, le congé pour exercer un mandat politique, le congé éducation payé, la protection en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes, l'interruption de la carrière, le droit au travail à temps partiel, la protection lors de la modification du règlement de travail, le licenciement abusif, la protection des délégués syndicaux et des représentants des travailleurs au sein du conseil d'entreprise et du comité pour la prévention et la protection au travail⁵.

a) La question du cumul

Si l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable n'est pas cumulable avec l'indemnité de protection contre le licenciement d'un conseiller en prévention, elle l'est bien avec l'indemnité de protection contre l'écartement prévue par la loi du 20.12.2002 (que la cour a déjà d'ores et déjà dit due dans son principe). En effet, l'écartement est intervenu, et c'était la volonté déclarée de l'A.S.B.L. (cfr infra), avant et en dehors du licenciement et pas à l'occasion de celui-ci.

b) Le fond

⁵ Doc. parl., Ch. repr., sess. ord. 2002-2003, n° 2032/001, p. 21.

Il ressort des éléments du dossier que dès 2017, soit *in tempore non suspecto*, le travail de Monsieur V a fait l'objet de critiques, notamment au sujet de son organisation:

- **Extrait du PV du Conseil d'administration 21 10 17**
« M. V n'a pas de contact régulier avec les directeurs.
(...)
- Manque d'écoute réciproque directions — V. »
- **Extrait du PV du Conseil d'administration 21 08 2018**
« On regrette un manque d'organisation (trop de choses entamées en même temps) un manque de respect du matériel et des locaux (beaucoup de "crasse!")
Manque d'efficacité, d'organisation de M. V ? »
- **Extrait du PV du Conseil d'administration 27 11 2018 (5). M. V.**
« Comme chef du personnel de maintenance, malgré l'aide de M. L, M. V manque toujours d'organisation, comme de suivi du personnel et des travaux en cours. »
- **Extrait du PV du Conseil d'administration 18 12 2018 (4). M. V.**
« On lui reproche une organisation du travail trop séquencée ».
- **Extrait du PV du Conseil d'administration 22 01 2019 (7). Suivi des bâtiments M. D.**
« Le CA est interpellé à propos de M. V. Il est vrai qu'il a ses limites notamment dans la gestion du personnel. »
- Le 11.12.2019, Monsieur C, directeur du collège Sainte-Croix et Notre-Dame, indiquait que le travail de Monsieur V avait posé problème, ce dernier n'ayant pas réagi avec diligence à la panne de chauffage survenue dans l'établissement durant une période d'examens. Monsieur C estime que Monsieur V « a des qualités relationnelles et techniques indéniables mais son sens de l'organisation est trop défaillant pour le poste important qu'il occupe ».
- **Extrait du PV du Conseil d'administration 17.12.2019**
« 17 12 19 M. V ne sait pas superviser les ouvriers : il n'a pas le sens de l'organisation, ni l'autorité nécessaires. De nombreux chantiers entamés ne sont pas terminés. Il manque de diplomatie dans ses relations avec les directions et ne renvoie pas tous les documents à M. M. »
- **Extrait du PV du Conseil d'administration 18.5.2020**
« Le travail de l'équipe technique laisse vraiment à désirer : grande lenteur de réaction face aux urgences telles que fuite d'eau (dégâts), travaux

inachevés et/ou bâclés, outillage laissé à l'abandon, heures supplémentaires comptées sans preuve et, tout dernièrement, les directions sans nouvelles des programmes de nettoyage à l'heure du coronavirus.

(...)

Le manque d'organisation et la lenteur de réaction aux demandes urgentes irrite de plus en plus les directions.

M. V. n'a pourtant pas manqué de soutien : réunions hebdomadaires avec M. D, aide à l'organisation par M. L (heures fournies par le D2D3), déchargé de toute surveillance du chauffage par Fr. G y compris pour l'entretien annuel et les commandes de mazout...

(...)

Le problème est sur la table, avec la décision théorique de licenciement. »

Dès le mois de mai 2020, où le licenciement de Monsieur V est envisagé, les plaintes se multiplient. La cour renvoie à ce sujet à l'exposé des faits.

Certes, les charges de Monsieur V étaient multiples et il était souvent sollicité (ce qui est parfois souligné dans les PV du conseil d'administration), de plus il était en 2019 pendant quelques mois en incapacité de travail pour un cancer, puis l'épidémie COVID est survenue, ... et on peut supposer que les plaintes ont été fixées par écrit dès que et parce que le licenciement était envisagé mais il ressort néanmoins des éléments du dossier que Monsieur V ne donnait pas entièrement satisfaction.

Sur base des éléments du dossier, la cour constate que le licenciement de Monsieur V n'était pas sans aucun lien avec son aptitude ou sa conduite et qu'il ne peut pas être considéré qu'un employeur normal et raisonnable ne l'aurait jamais licencié.

Dans ce contexte, le licenciement ne peut pas être considéré comme manifestement déraisonnable au sens de la CCT n° 109.

L'appel principal est fondé sur ce point.

2. L'amende forfaitaire prévue par la CCT 109

La CCT 109 dispose

- En son article 3 que:

« Le travailleur qui est licencié a le droit d'être informé par son employeur des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement. »

- En son article 4

« Le travailleur qui souhaite connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement adresse sa demande à l'employeur par lettre recommandée dans un délai de deux mois après que le contrat de travail a pris fin.

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail moyennant un délai de préavis, le travailleur adresse sa demande à l'employeur dans un délai de six mois après la notification du congé par l'employeur, sans toutefois pouvoir dépasser deux mois après la fin du contrat de travail. »

- En son article 5 :

« L'employeur qui reçoit une demande conformément à l'article 4 communique à ce travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement par lettre recommandée dans les deux mois à dater de la réception de la lettre recommandée contenant la demande du travailleur.

La lettre recommandée doit contenir les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement. »

- En son article 6 :

« Par dérogation à l'article 5, l'employeur qui, de sa propre initiative, a communiqué par écrit au travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement n'est pas tenu de répondre à la demande du travailleur, pour autant que cette communication contienne les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement. »

- En son article 7 :

« § 1er. Si l'employeur ne communique pas les motifs concrets qui ont conduit au licenciement au travailleur qui a introduit une demande à cet effet dans le respect de l'article 4 ou s'il les communique sans respecter l'article 5, il est redevable à ce travailleur d'une amende civile forfaitaire correspondant à deux semaines de rémunération.

§ 2. L'amende prévue au § 1er ne s'applique pas si l'employeur a communiqué de sa propre initiative, conformément à l'article 6, les motifs concrets qui ont conduit au licenciement du travailleur.

§ 3. L'amende prévue au § 1er est cumulable avec une indemnité due sur la base de l'article 9. »

L'article 7 précise qu'il s'agit d'une amende civile forfaitaire et pas d'une indemnité. La question d'un éventuel cumul prohibé avec l'indemnité de protection prévue par la loi du 20.12.2002 ne se pose pas.

En l'espèce, Monsieur V a été licencié moyennant une indemnité compensatoire de préavis de 18 semaines par lettre recommandée du 25.6.2020.

Le formulaire C4 renseigne vaguement «*réorganisation*» comme motif du licenciement.

Le 27.6.2020, Monsieur V a demandé par lettre recommandée les motifs de son licenciement. Il n'y eut aucune réponse à cette demande.

La lettre recommandée du 2.6.2020 l'informant de l'introduction de la procédure prévue par la loi du 20.12.2002 au C.P.P.T. concerne la procédure d'écartement comme conseiller en prévention et pas le licenciement et ne peut donc servir comme renseignement sur les motifs de ce dernier.

L'amende civile forfaitaire correspondant à deux semaines de rémunération est due.

Le montant exact dépendant de la question des heures supplémentaires, il y a lieu à sursoir à statuer sur la question.

A nouveau, les parties sont invitées à adapter, le cas échéant, leurs conclusions.

En attendant, l'A.S.B.L. est condamnée à payer à Monsieur V, pour ce chef de demande, 1 € provisionnel.

F. Indemnité pour abus de droit

La loi du 20.12.2002 prévoit deux procédures différentes selon qu'il s'agit de rompre le contrat du conseiller en prévention (CHAPITRE II) ou simplement de l'écartier de ses fonctions (CHAPITRE IV).

Ces procédures présentent maintes parallèles mais ne sont pas identiques.

Ainsi, si le C.P.P.T., qui doit être saisi dans les deux procédures, n'est pas d'accord ou s'il ne s'est pas prononcé dans un délai raisonnable, la loi prévoit expressément qu'en cas de **rupture** du contrat, «*l'employeur ne peut pas mettre fin au contrat*» (article 7 §1^{er}) mais doit, s'il persiste, saisir les juridictions du travail par une procédure très stricte (article 18 à 21) afin de faire reconnaître que les motifs invoqués par lui sont étrangers à l'indépendance du conseiller en prévention ou que les motifs d'incompétence invoqués sont prouvés.

L'article 9 de la loi précise que : « *Si le tribunal du travail ou la cour du travail reconnaît que les motifs invoqués par l'employeur ne sont pas étrangers à l'indépendance du conseiller en prévention ou que les motifs d'incompétence invoqués ne sont pas prouvés, l'employeur ne peut pas mettre fin au contrat.* »

Alors qu'en cas d'**écartement**, l'employeur peut, à la fin de la procédure, décider d'écarter le conseiller en prévention sans intervention des juridictions du travail (article 15).

Certes, le conseiller en prévention peut contester cette décision devant les juridictions du travail en vertu de l'article 16 mais sa position est moins favorable et la loi ne prévoit pas que l'employeur ne peut pas écarter le conseiller en prévention mais seulement le paiement d'une indemnité.

L'employeur qui envisage de licencier un conseiller en prévention peut ainsi voir un avantage en écartant dans un premier temps le conseiller en prévention de cette fonction et en le licenciant seulement par après.

Il s'agirait alors d'un détournement fautif de la loi du 20.12.2002 de sa finalité économique et sociale dont le but est, comme rappelé ci-devant : « *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.* »

Le législateur était conscient de ce danger qu'il voulait éviter : « *Afin d'éviter que la procédure d'écartement de la fonction soit appliquée dans le but de détourner la protection contre le licenciement, l'article 17 y ajoute une sanction civile et ceci, à la différence des dispositions réglementaires antérieures. Dorénavant, le conseiller en prévention pourra introduire un recours auprès du tribunal du travail afin d'obtenir une indemnité dans les cas prévus à l'alinéa 2 de cet article.* »⁶

En l'espèce, l'A.S.B.L. reconnaît en termes de ses conclusions (page 33) et cela ressort d'ailleurs du PV de la réunion de son organe d'administration du 2.6.2020 qu'il était dans son intention d'écarter Monsieur V d'abord de sa fonction comme conseiller en prévention pour le licencier par après et ceci dans le but de ne pas devoir lui payer son indemnité de protection.

La convocation à la réunion du C.P.P.T. du 4.6.2020, est cependant muette sur cette intention de licenciement de Monsieur V. Le seul ordre du jour concernant Monsieur V était son écartement de sa fonction de conseiller en prévention et son remplacement comme tel.

⁶ Doc. parl., Ch. repr., sess. ord. 2002-2003, n° 2032/001, p. 24.

La lettre d'accompagnement du 4.6.2020 vise également le seul écartement projeté sans aucune référence à un licenciement. Il en était de même de la lettre adressée au sieur V et dont les membres du C.P.P.T. avaient reçu copie.

Selon le PV de la réunion du C.P.P.T. du 12.6.2020 :

- « M.D expose les raisons pour lesquelles le C.P.P.T. a été convoqué ».

La réunion du C.P.P.T. avait comme seul but l'écartement de Monsieur V.

- « 1. Procédure d'écartement de M. V :
(...)
Le dossier est expliqué, de même que la procédure à appliquer. »

Il s'agit de la seule procédure d'écartement.

La cour peut ainsi suivre Monsieur V quand il argue que les membres du C.P.P.T. n'était nullement informé de l'intention de l'A.S.B.L. de licencier Monsieur V après son écartement.

L'intention évidente de l'A.S.B.L. était d'éviter le risque que le C.P.P.T. exige de respecter la procédure de licenciement plus lourde pour l'employeur qui peut déboucher sur une interdiction de licencier. Ce risque pour l'A.S.B.L. (ou cette chance pour Monsieur V) était réel car, malgré le fait que Monsieur V ne donnait pas entièrement satisfaction, le dévouement de Monsieur V n'était pas contestable. D'ailleurs, si l'A.S.B.L. avait estimé que le risque n'existait pas, elle ne se serait pas livrée à cette manœuvre.

Il s'agit d'une faute violant le principe d'exécution de bonne foi des conventions contenu à l'article 1134 du Code civil.

Selon les travaux préparatoires de la loi « Une indemnité peut être due pour les dommages matériels et moraux dont le conseiller en prévention apporte la preuve, à condition que ces dommages trouvent leur origine dans d'autres raisons que celles déterminées par la loi du 20.12.2002⁷. »

Monsieur V estime avoir perdu suite à cette faute une chance :
« Dans le cadre d'une procédure de licenciement, qui devait être la règle en l'espèce, le Tribunal (ou la Cour), confronté à ces motifs spécieux, aurait dû faire application de sa faculté d'interdiction de rompre le contrat, prévue à l'article 9 de la loi du 22 décembre 2002.

⁷ Doc. parl., Ch. repr., sess. ord. 2002-2003, no 2032/001, p. 22.

En privant le juge de cette faculté, l'appelante a abusivement fait perdre au concluant une chance de conserver son emploi via un contrôle judiciaire spécifique mis en place par la loi. »

Il évalue son dommage patrimonial à 59.192,27 € bruts sur base de la chance de conserver son emploi pendant cinq ans avec le taux de probabilité de 25% selon le calcul suivant : $(1.259,41€ \times 52 \times 5) \times 25\% - 22.669,38 €$.

La cour retient que Monsieur V a subi effectivement, de la faute retenue, un dommage (perte d'une chance de garder son emploi) trouvant son origine dans d'autres raisons que celles déterminées par la loi du 20.12.2002 et qui n'est pas couvert non plus par l'indemnité de rupture

Le dommage subi par Monsieur V ne peut être évalué qu'ex aequo et bono.

Sur base des éléments concrets du dossier, dont les critiques émises déjà *in tempore non suspecto* sur le travail de Monsieur V mais également de son dévouement et de ses nombreuses tâches, la cour fixe ce dommage à 5.000 €.

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

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

LA COUR,

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement ;

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

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

- Reçoit les appels.
- Dit les appels tant principal qu'incident d'ores et déjà tout au partiellement fondés.
- Confirme le jugement en ce qu'il a reçu les actions originaires

- Dit pour droit que Monsieur V a droit à charge de l'A.S.B.L. à une indemnité de protection conformément à la loi du 20.12.2022.
Condamne l'A.S.B.L. à payer à Monsieur V à ce titre un Euro provisionnel.
- Dit l'action tendant à une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable sur base de l'article 9 de la CCT 109 non fondée.
Réforme le jugement dont appel sur ce point.
- Dit pour droit que Monsieur V a droit à charge de l'A.S.B.L. à l'amende civile forfaitaire prévue par l'article 7 de la CCT 109.
Condamne l'A.S.B.L. à payer à Monsieur V à ce titre un Euro provisionnel.
- Dit l'action tendant à une indemnité pour abus de droit partiellement fondée.
Fixe ce montant de cette indemnité à 5.000 € à majorer des intérêts au taux légal depuis le 25.6.2020.
- **Avant dire droit** plus amplement au fond, ordonne une réouverture des débats pour que

A. L'A.S.B.L. dépose :

1. le contrat de travail (et de ses avenants éventuels) et le document de la désignation comme conseiller en prévention du **sieur L** ;
2. du contrat de travail (et de ses avenants éventuels) et du document de la désignation comme conseiller en prévention du **sieur P** ;
3. du contrat de travail du successeur de Monsieur V. D'après Monsieur V, il s'agirait du **sieur C**

B. Les parties

1. s'échangent leurs conclusions sur le moyen soulevé d'office par la cour, à savoir l'application éventuelle au présent litige de l'article 17, § 2, de l'arrêté royal du 27.03.1998 relatif au Service interne pour la Prévention et la Protection au Travail, en vigueur jusqu'au 12.6.2017 et de l'article II.1-16. § 2 du Code du bien-être au travail, entré en vigueur le 12.6.2017.
2. adaptent, le cas échéant, leurs conclusions concernant les différents postes réclamés comme précisé dans la motivation du présent arrêt.

C. Fixe la date limite pour le dépôt des pièces par l'appelante au greffe et transmission à l'intimé au **1.2.2023**.

D. Fixe la date limite pour les échanges des conclusions entre parties et leur dépôt au greffe de la cour conformément à l'article 775 du Code judiciaire :

- ✓ des conclusions de l'appelante au **1.2.2023**.
- ✓ des conclusions de l'intimé au **15.3.2023**;
- ✓ des conclusions de synthèse éventuelles de l'appelante au **17.4.2023**.
- ✓ des conclusions de synthèse éventuelles de l'intimé au **17.5.2023**

E. Fixe date pour les plaidoiries d'une durée de 40 minutes à l'audience publique de la chambre 3D du jeudi 7 septembre 2023 à 15h précises de la Cour du travail de Liège, division de Liège, Palais de Justice, Aile Sud, sise Place Saint-Lambert, 30 à 4000 LIEGE, salle CO.B.

- Réserve pour le surplus y compris les dépens.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

, président de chambre,
, conseiller social au titre d'employeur,
, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de, greffier,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la chambre 3-D de la Cour du travail de Liège, division Liège, à l'Extension Sud du Palais de Justice, Place Saint-Lambert 30 à 4000 Liège, le **jeudi 8 décembre 2022**, par :

, président de chambre,
, greffier,