

## Protection et discrimination dans le cas du conseiller en prévention

**PATRICE BONBLED**

*Consultant en droit social*

La législation relative au bien-être au travail prévoit que chaque employeur a l'obligation de créer un service interne de prévention et de protection au travail. Il doit disposer d'au moins un conseiller en prévention, mais s'il occupe moins de vingt travailleurs, il peut remplir lui-même cette fonction.

Ce service est destiné à assister aussi bien l'employeur que les travailleurs dans l'application des mesures prévues par cette législation. Si ce service interne ne peut pas assumer toutes les missions, l'employeur doit faire appel à un service externe de prévention, ce qui fait que ce conseiller externe ne sera donc pas un travailleur de l'entreprise. Le conseiller interne fait partie du personnel et doit remplir sa mission en «toute indépendance» vis-à-vis de son employeur et des travailleurs et il ne peut subir de préjudice du fait de son activité dans cette fonction.

### La protection

Une loi de 2002 a prévu une procédure particulière lorsqu'il s'agit d'envisager le licenciement de ce conseiller en prévention. Celui-ci ne peut être licencié que pour des motifs étrangers à son indépendance ou pour des motifs qui démontrent qu'il est incompetent pour exercer sa mission.

Si tel est le cas, l'employeur, avant de procéder au licenciement, doit communiquer au conseiller concerné les motifs pour lesquels ce licenciement est envisagé ainsi que la preuve de ces motifs. En même temps, il doit demander l'accord préalable du comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT).

En cas de désaccord ou de silence du CPPT, un avis des services du contrôle du bien-être doit être demandé. L'employeur peut, en cas d'échec ou d'absence de résultat de ses démarches, saisir le tribunal du travail. S'il ne respecte pas cette procédure ou s'il licencie le conseiller en prévention pour des motifs qui n'ont pas été acceptés, il doit payer une indemnité dite «de protection», égale à 2 ou 3 ans de rémunération en fonction de son ancienneté.

Mais le conseiller n'est pas protégé dans tous les cas de rupture des relations de travail: l'employeur est dispensé de cette procédure et de paiement de l'indemnité de protection en cas de licenciement pour

motif grave, de fermeture d'entreprise, de démission, ou lorsque le contrat est arrivé à l'échéance convenue. Il en est de même en cas de licenciement collectif.

C'est ce dernier cas qui a fait l'objet d'un arrêt récent de la Cour de cassation (\*) qui avait hérité d'un arrêt de la Cour du travail de Liège. La Cour liégeoise avait confirmé un jugement du tribunal du travail rejetant la demande d'un conseiller en prévention licencié dans le cadre d'un licenciement collectif qui réclamait une indemnité de protection supérieure à 273.000 euros.

Le conseiller concerné ne conteste pas que la procédure d'information et de consultation prévue lors d'un licenciement collectif a été respectée par l'employeur. Il a d'ailleurs signé le procès-verbal du CPPT établi dans le cadre de cette procédure. C'est ce qui a permis au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale de confirmer que la procédure visée par la loi de 2002 protégeant le conseiller en prévention ne devait pas être respectée, vu la reconnaissance du licenciement collectif.

Le PV final approuvé par le CPPT mentionne que le conseiller fait acter qu'il n'a plus de protection. Licencié quelques mois plus tard, pourquoi réclamer l'indemnité de protection?

### Discrimination?

Selon la Constitution (articles 10 et 11), les Belges sont égaux devant la loi et la jouissance de leurs droits et libertés doit être reconnue sans discrimination. Si un traitement différent est constaté, il ne peut être justifié que s'il est établi que cette différence est justifiée. Comment appliquer ces principes dans le cas d'espèce?

**Le conseiller interne fait partie du personnel et doit remplir sa mission en «toute indépendance» vis-à-vis de son employeur et des travailleurs.**

Le conseiller en prévention estime que

la loi excluant la protection lors d'un licenciement collectif, et donc adoptant un traitement différent eu égard à sa fonction, n'est pas objectivement et raisonnablement justifié. Son indépendance étant garantie, le mettant à l'abri d'éventuelles mesures de représailles, rien n'exclut que «sous le couvert d'un licenciement collectif qui ne vise qu'un certain nombre de travailleurs», il ne soit en fait licencié pour des motifs liés à son indépendance. Rien ne justifie le fait que l'employeur est dispensé de respecter la procédure prévue.

Deux situations différentes peuvent apparaître après le licenciement collectif: soit le nombre de travailleurs descend en dessous du nombre minimal de 20, soit ce nombre reste supérieur à 20 et l'employeur doit faire appel à un conseiller en

prévention interne. Dans ce dernier cas, la suppression de la protection du conseiller en place ne peut se justifier.

La Cour de cassation fait droit à cette réflexion et pose deux questions à la Cour constitutionnelle:

■ La loi de 2002 excluant le conseiller en prévention de la protection légale lors d'un licenciement collectif viole-t-elle les principes d'égalité et de non-discrimination?

■ Y a-t-il également violation de la Constitution lorsque la même loi ne fait aucune distinction selon que l'employeur reste ou non tenu de disposer d'un conseiller en prévention après le licenciement collectif?

Le conseiller en prévention concerné commencera à être fixé sur son sort après la réponse de la Cour constitutionnelle.  
À suivre.

(\*)Arrêt du 29 mai 2017, S.15.0079F