

Motif grave du conseiller en prévention : quid de l'indemnité de protection ?

Le 16 nov 2018

Fin du contrat

Dans un arrêt inédit, la Cour du travail d'Anvers s'est prononcée sur les conditions d'octroi de l'indemnité de protection d'un conseiller en prévention lorsqu'une juridiction invalide le licenciement pour motif grave. Cette indemnité n'est due que lorsque le conseiller en prévention a été licencié pour des motifs liés à son indépendance dans l'exercice de ses fonctions ou lorsque l'employeur ne peut prouver que le conseiller en prévention était incompetent pour exercer ses fonctions.

Les faits

Une travailleuse exerçant la fonction de conseiller en prévention est licenciée pour motif grave. L'employeur lui reproche notamment d'éviter ses responsabilités, de ne pas s'acquitter correctement de ses tâches essentielles et d'avoir des difficultés à collaborer avec ses responsables et les autres représentants des travailleurs au sein du CPPT.

La travailleuse conteste son licenciement pour motif grave devant les juridictions du travail et sollicite le paiement (1) d'une indemnité compensatoire de préavis et (2) de l'indemnité de protection spéciale du conseiller en prévention, correspondant à 2 ans de rémunération, prévue par la loi du 20 décembre 2002.

La décision

La Cour estime que l'employeur ne démontre pas le caractère fautif du seul fait invoqué qui se situait dans le délai de trois jours. La Cour invalide donc le licenciement pour motif grave et condamne l'employeur au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

La Cour examine ensuite si la travailleuse peut en outre prétendre au paiement de l'indemnité de protection qu'elle postule.

La loi du 20 décembre 2002 prévoit que la procédure particulière de licenciement d'un conseiller en prévention ne s'applique pas en cas de motif grave. Selon la Cour, l'invalidation du motif grave n'implique toutefois pas que le non-respect de la procédure de licenciement entraîne automatiquement le paiement de l'indemnité de protection. Il appartient en effet aux cours et tribunaux de vérifier le motif du licenciement afin de déterminer si une indemnité de protection est due.

En analysant le courrier de licenciement, faisant état de nombreux faits reprochés à la travailleuse dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, la Cour estime que la travailleuse a bel et bien été licenciée en raison de son incompetence à exercer ses fonctions de conseiller en prévention. Sur le fond, l'employeur pouvait dès lors licencier la travailleuse ; celle-ci ne peut dès lors prétendre au paiement de l'indemnité de protection.

Que retenir

Lorsque le licenciement pour motif grave du conseiller en prévention est invalidé par les cours et tribunaux, l'employeur n'est pas automatiquement redevable d'une indemnité de protection, bien que par nature, il n'ait pas été en mesure de respecter la procédure spécifique de licenciement (information préalable du travailleur et avis du CPPT). Il appartient aux cours et tribunaux d'examiner, sur le fond, le motif du licenciement et de vérifier que celui-ci est bel et bien étranger à l'indépendance du conseiller en prévention, ou qu'il démontre l'incompétence du conseiller en prévention à exercer ses fonctions, comme c'était le cas en l'espèce.

Il appartient à l'employeur de prouver la réalité de l'incompétence du conseiller en prévention licencié afin d'échapper au paiement de l'indemnité de protection.

Source :

C. trav. Anvers (2e ch.), 28 mai 2018, R.G. n° 2017/AA/386, *inédit*.

**Sotra est un cabinet d'avocats spécialisés en droit social,
dans le secteur privé et le secteur public.
Notre valeur ajoutée découle de l'excellence de nos services et de notre proximité.**

Avenue Louise 65 Louizalaan 1050 Bruxelles – Brussel | + 32 (0)2 2 899 50 50
Passage de l'Atelier, 6 bte 2 – 5100 Jambes | + 32 (0)81 39 17 30

www.sotra.be | info@sotra.be