

Quand le conseiller en prévention est harcelé

Un conseiller en prévention est contractuel sous l'autorité d'un CPAS d'une commune bruxelloise. Il est autorisé à exercer une "activité complémentaire sporadique" en dehors de ses heures de service. Cette activité complémentaire interpelle son employeur qui ouvre une enquête.

[Patrice Bonbled](#)

17 août 2018 06:00

En cas de licenciement d'un conseiller en prévention, la législation prévoit, dans certains cas, une indemnité de protection.

Patrice Bonbled
Consultant en droit social

La jurisprudence concernant la protection du conseiller en prévention a déjà fait l'objet de diverses chroniques (1). Pour rappel, 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 ces missions, l'employeur doit faire appel à un service externe de prévention.

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

Partager sur Twitter 

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. 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 respecter une procédure spécifique et notamment demander l'accord préalable du comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT).

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

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 inférieure ou non de 15 ans de prestations comme conseiller en prévention.

Le conseiller harcelé

Après le conseiller en prévention en burn-out (2), voici le conseiller harcelé. Il est contractuel sous l'autorité d'un CPAS d'une commune bruxelloise. Il est autorisé à exercer **une "activité complémentaire sporadique" en dehors de ses heures de service**. Cette activité complémentaire interpelle son employeur qui ouvre une enquête. Deux semaines plus tard, le conseiller en prévention dépose plainte pour harcèlement auprès du SPF Emploi, suivie deux jours après d'une plainte concernant une atteinte "à son indépendance comme conseiller en prévention".

La semaine suivante, il dépose **plainte pour harcèlement moral auprès de l'autre conseiller en prévention du CPAS** spécialisé dans les aspects psychosociaux. Il conteste également que le service interne pour la prévention et la protection au travail soit incorporé dans un autre département, portant ainsi atteinte à son indépendance.

Le conseiller interne ne peut subir de préjudice du fait de son activité dans cette fonction.

L'enquête conclut à l'absence de faits de harcèlements et d'atteinte à l'indépendance du conseiller en prévention. Le CPAS le licencie pour motif grave sur base **des éléments recueillis lors de l'enquête** visant son activité complémentaire autorisée, qualifiée par la suite par le tribunal du travail, saisi par l'employé, d'une "absence totale de loyauté à l'égard de son employeur".

La Cour du travail de Bruxelles ne "partage pas cette appréciation sévère" (3). Elle considère que les plaintes pour harcèlement déposées par le conseiller en prévention étaient **"sincères" et ne pouvaient être considérées comme abusives**. Pour des raisons procédurales (délai raisonnable pour licencier pour motif grave non respecté), la Cour considère que les faits reprochés ne peuvent plus être considérés comme "motif grave" et alloue une indemnité compensatoire de préavis à l'employé.

L'indemnité de protection

La porte est donc en principe grande ouverte pour bénéficier également de l'indemnité de protection prévue par la législation concernant le licenciement du conseiller en prévention. Mais la législation spécifique aux conseillers en prévention prévoit que **cette indemnité est octroyée notamment lorsqu'une juridiction sociale a refusé d'admettre la gravité des motifs invoqués** pour rompre le contrat sans préavis ni indemnité. Cette décision doit toutefois reconnaître que ces motifs ne sont pas "étrangers à l'indépendance du conseiller en prévention ou que les motifs invoqués d'incompétence à exercer les missions ne sont pas établis".

Le conseiller ne peut être licencié que pour des motifs étrangers à son indépendance ou pour des motifs qui démontrent qu'il est incompétent pour exercer sa mission.

Autrement dit, s'il n'y a pas ou plus de motif grave, il n'y a **pas automatiquement une indemnité de protection** allouée en plus de l'indemnité compensatoire de préavis. En l'espèce, il n'est pas question d'incompétence dans le chef du conseiller en prévention. Il faut dès lors examiner si les motifs invoqués sont étrangers à son "indépendance".

Le conseiller faisait valoir qu'il ne dépendait hiérarchiquement que du président du CPAS et que rien ne pouvait interférer dans cette relation directe. La Cour du travail modère cette affirmation: l'indépendance du conseiller implique que le conseiller en prévention ait comme interlocuteur direct ce président puisqu'il est la personne **en charge de la gestion journalière**. Or, rien ne permet en l'espèce de prouver que le conseiller n'a pas eu cet accès direct au président ni que de manière concrète son indépendance a été mise en cause à l'occasion de ses missions.

Être indépendant ne fait pas obstacle au respect de **l'aspect administratif des fonctions exercées** (demandes de congé, contrôle des présences, justifications des incapacités de travail). Le fait de devoir se justifier vis-à-vis de ces obligations légales ou administratives et de devoir rendre des comptes à une direction du personnel ne brise pas cette indépendance légale.

La législation spécifique aux conseillers en prévention prévoit que l'indemnité est octroyée notamment lorsqu'une juridiction sociale a refusé d'admettre la gravité des motifs invoqués pour rompre le contrat sans préavis ni indemnité.

Le licenciement, même irrégulier, concerne l'activité complémentaire autorisée du conseiller et est **étranger à la question de son indépendance**. Même si les motifs ne peuvent être retenus comme motifs graves, ils ne sont pas "anodins". L'indemnité de protection réclamée (plus de 102.461 euros) n'est donc pas octroyée.

(1) L'Echo du 13 avril 2018

(2) L'Echo du 18 août 2017

(3) Arrêt du 9 janvier 2018, JTT 2018, p. 282.