



[Patrice Bonbled](#)

Consultant en droit social

18 août 2017 09:07

Le conseiller en prévention ne peut être licencié que moyennant une procédure particulière, à condition de prouver l'existence de motifs étrangers à son indépendance ou pour des motifs d'incompétence.

Par Patrice Bonbled
Consultant en droit social

La loi "bien-être" prévoit une fonction particulière, celle de **conseiller en prévention**. Son rôle consiste à aider l'employeur à appliquer les différents aspects de cette législation, mais il conseille aussi les travailleurs.

Il peut s'agir d'un conseiller attaché à un service externe qui a conclu une convention avec l'employeur moyennant un barème selon les missions à remplir. Il peut aussi s'agir d'un travailleur de l'entreprise elle-même qui endosse cette fonction particulière. À condition évidemment de disposer d'une **connaissance suffisante de la législation** en matière de bien-être des travailleurs et des connaissances techniques et scientifiques nécessaires. La législation sur le bien-être prévoit les **nombreuses missions** liées à cette fonction particulière (sécurité, hygiène au travail, aspects psychosociaux, ergonomie)

Le conseiller doit exercer sa fonction en **toute indépendance** aussi bien vis-à-vis de l'employeur que des travailleurs, d'où une protection particulière contre le licenciement. Il ne peut donc être licencié que moyennant une procédure particulière, à condition de prouver l'existence de motifs étrangers à son indépendance ou pour des motifs d'incompétence. À défaut, outre l'indemnité compensatoire de préavis, il a droit à une indemnité égale à **deux ou trois années de rémunération**.


La Cour du travail de Mons (1) a eu l'occasion de préciser les conditions de cette protection.

Le safety manager et le burn-out

Une entreprise spécialisée dans la stérilisation par ionisation de produits alimentaires, notamment, engage un "chef de sécurité environnement et santé et conseiller en prévention". Il porte le titre de safety manager.

Moins de deux ans plus tard, il demande une adaptation de sa charge de travail. Il insiste sur le fait qu'une seule personne ne suffit pas à gérer toutes ses tâches et propose une nouvelle répartition.

Le conseiller en prévention ne peut être licencié que moyennant une procédure particulière, à condition de prouver l'existence de motifs étrangers à son indépendance ou pour des motifs d'incompétence.

Partager sur 

Le conseiller en prévention ne peut être licencié que moyennant une procédure particulière, à condition de prouver l'existence de motifs étrangers à son indépendance ou pour des motifs d'incompétence.

L'employeur lui demande dans un premier temps de se concentrer sur l'essentiel et de "laisser tomber l'accessoire". Quelques mois plus tard, un de ses collègues est désigné pour l'assister en matière de sécurité conventionnelle.

Mais peu après, le safety manager est déclaré en incapacité de travail pour cause de burn-out. Après quatre mois, l'employeur lui fait part de son intention de le licencier, constatant qu'il n'a pas la compétence pour exercer la fonction de conseiller en prévention, au vu de différents

manquements constatés.

Faute de l'accord d'une majorité des travailleurs, comme l'exige la loi sur le bien-être, et après un avis négatif des services de contrôle du bien-être au travail, l'employeur saisit le tribunal du travail pour confirmer que les motifs invoqués pour licencier le conseiller sont étrangers à cette fonction et donc à son indépendance et qu'ils sont dus à son incompétence.

Le tribunal du travail ne donne pas l'autorisation de licencier. L'employeur ne renonce pas: voilà les parties devant la Cour du travail.

L'indépendance du conseiller.

Les conditions prévues par la loi pour un tel licenciement ne se cumulent pas. Si l'une d'elles est établie, l'autorisation peut être accordée. Mais la Cour ne peut pas non plus **empiéter sur la gestion** de l'employeur et ne peut qu'exercer un contrôle "marginal" qui se limite à la constatation de l'existence d'une des conditions légales.

En l'espèce, la Cour relève que l'employeur n'a jamais rencontré les arguments énoncés par son conseiller en prévention pour contester les accusations d'incompétence formulées. En outre, rien n'est établi que les manquements reprochés lui sont imputables dans ses missions de conseiller en prévention.

Elle confirme les constats établis par les inspecteurs du contrôle du bien-être au travail: le conseiller ne disposait **pas du temps nécessaire** pour sa fonction de conseiller en prévention et les quelques manquements constatés par l'employeur ne concernaient pas cette fonction, mais bien l'autre aspect de son travail de manager.

L'employeur se doit de prouver que les motifs d'incompétence ("manque de connaissances nécessaires") sont spécifiques à la fonction de conseiller en prévention. Il n'en est rien. Face à l'incapacité de travail de son conseiller (burn-out), il pouvait faire appel à un **service externe ou conclure un contrat de remplacement** avec un travailleur "compétent".

Dès lors, la Cour confirme le jugement dont appel et n'autorise pas le licenciement.

(1) Arrêt du 24 février 2017, JTT 2017, p. 271.

Source: L'Echo