

Loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention (MB 20.1.2003)

Article 1^{er}.- La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

Chapitre I^{er}.- Champ d'application, définitions et principes généraux

Art. 2.- La présente loi s'applique aux employeurs et aux conseillers en prévention.

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

1° employeur:

- a) l'employeur au sens de l'article 2 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;
- b) le service externe de prévention et de protection au travail institué et agréé en application de l'article 40, §§ 1^{er} et 3, de la loi du 4 août 1996 précitée.

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 ou qui est liée à l'employeur en application d'un statut aux termes duquel sa situation juridique est réglée unilatéralement par l'autorité publique, qui est effectivement occupée par cet employeur et remplit les missions fixées en vertu de l'article 33, § 1^{er}, alinéa 4, et § 3, de la loi du 4 août 1996 précitée;
- b) toute personne physique liée par un contrat de travail ou non à un service externe agréé pour la prévention et la protection au travail, auquel un employeur fait appel, en application de l'article 33, § 2, de la loi du 4 août 1996 précitée, pour l'exercice des missions fixées en vertu de l'article 33, § 1^{er}, alinéa 4, et § 3 de la même loi.

3° Comité:

- a) lorsqu'il s'agit d'un conseiller en prévention d'un service interne pour la prévention et la protection au travail, le Comité pour la prévention et la protection au travail, ou à défaut d'un comité, la délégation syndicale, ou à défaut d'une délégation syndicale, les travailleurs eux-mêmes, conformément aux dispositions de l'article 53 de la loi du 4 août 1996 précitée;
- b) lorsqu'il s'agit d'un conseiller en prévention d'un service externe pour la prévention et la protection au travail, le Comité d'avis qui, en vertu de la loi du 4 août 1996 précitée est institué auprès de chaque service externe pour la prévention et la protection au travail;
- c) lorsqu'il s'agit d'un conseiller en prévention occupé par un service public soumis à la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, le comité de concertation qui, en vertu de l'article 11, § 2, de la loi précitée, est chargé des attributions qui, dans les entreprises privés, sont confiées aux comités pour la prévention et la protection au travail;

d) lorsqu'il s'agit d'un conseiller en prévention occupé par un service public qui n'est pas soumis à la loi du 19 décembre 1974 visée au point c), mais auquel s'appliquent des dispositions légales ou réglementaires fixant un statut syndical et prévoyant des mesures de concertation en matière de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, l'organe de concertation désigné par ces dispositions légales ou réglementaires.

Art. 3.- L'employeur ne peut rompre le contrat du conseiller en prévention, mettre fin à l'occupation statutaire du conseiller en prévention ou l'écartier 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.

Chapitre II.- Protection en cas de rupture du contrat

Art. 4.- Les procédures déterminées par la présente loi ne s'appliquent pas:

- 1° en cas de licenciement pour motif grave;
- 2° en cas de fermeture d'entreprise;
- 3° en cas d'un licenciement collectif auquel s'appliquent les procédures fixées en vertu du chapitre VIII de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi;
- 4° lorsque le conseiller en prévention met lui-même fin au contrat;
- 5° lorsque la durée pour laquelle le contrat a été conclu est arrivée à son échéance;
- 6° pendant la période d'essai.

Art. 5.- 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.

Art. 6.- En cas d'accord du Comité, l'employeur peut mettre fin au contrat du conseiller en prévention, pour autant qu'il respecte, le cas échéant, les dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Si le conseiller en prévention ne marque pas son accord sur la rupture de son contrat, il peut saisir le tribunal du travail compétent aux fins de faire établir qu'il y a eu atteinte à son indépendance ou de faire établir que les motifs invoqués en ce qui concerne l'incompétence à exercer ses missions ne sont pas prouvés.

Art. 7.- § 1^{er}. En cas de désaccord du comité ou si le comité ne s'est pas prononcé dans un délai raisonnable, l'employeur ne peut pas mettre fin au contrat.

Si néanmoins, l'employeur persiste dans son intention de mettre fin au contrat, il applique la procédure visée au § 2, avant de saisir le tribunal du travail.

§ 2. L'employeur demande l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance en application de l'article 80 de la loi du 4 août 1996 précitée.

Ce fonctionnaire entend les parties concernées et tente de concilier les positions de chacune.

En l'absence de conciliation, ce fonctionnaire donne un avis qui est notifié à l'employeur par lettre recommandée.

L'employeur informe le comité de l'avis du fonctionnaire dans un délai de trente jours à dater de la notification, avant de prendre la décision.

La notification est présumée reçue le troisième jour ouvrable qui suit la remise de la lettre à la poste.

Art. 8.- Si le tribunal du travail ou la cour du travail reconnaît que les motifs invoqués par l'employeur sont étrangers à l'indépendance du conseiller en prévention ou que les motifs d'incompétence invoqués sont prouvés, l'employeur peut rompre le contrat, le cas échéant, selon les dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Art. 9.- 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.

Art. 10.- Dans les cas suivants, l'employeur est tenu de payer au conseiller en prévention une indemnité en raison de la rupture du contrat:

- 1° lorsque l'employeur ne respecte pas les procédures prescrites en vertu de la présente loi;
- 2° lorsque le tribunal du travail ou la cour du travail reconnaît, dans le cadre de la procédure visée à l'article 6, alinéa 2, qu'il a été porté atteinte à l'indépendance du conseiller en prévention ou que les motifs invoqués en ce qui concerne l'incompétence à exercer ses missions ne sont pas prouvés;
- 3° lorsque l'employeur met fin au contrat en violation de l'article 9.

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;
- 2° trois ans lorsque le conseiller en prévention compte 15 années de prestations ou plus en cette qualité.

Ces années de prestations se calculent en fonction du nombre d'années civiles pendant lesquelles le conseiller en prévention a exercé sa fonction auprès de l'employeur, s'il s'agit d'un service interne pour la prévention et la protection au travail ou en fonction du nombre d'années civiles pendant lesquelles le conseiller en prévention a été attaché à un service externe pour la prévention et la protection au travail, s'il s'agit d'un tel service externe.

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.

Art. 11.- L'indemnité visée à l'article 10 est également due si à la suite du recours d'un conseiller en prévention devant le tribunal du travail ou la cour du travail contre le renvoi sans préavis, le tribunal ou la cour, après avoir refusé d'admettre la gravité des motifs invoqués, a reconnu que ceux-ci 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.

Chapitre III.- Suspension de l'exécution du contrat

Art. 12.- L'employeur décide lui-même si l'exécution du contrat sera suspendue pendant la durée de la procédure judiciaire. Cette suspension ne peut prendre cours avant la date de la citation, visée à l'article 18.

Art. 13.- Si l'employeur décide de suspendre l'exécution du contrat jusqu'à ce que lui soit signifiée la décision passée en force de chose jugée sur les motifs invoqués ou, s'il n'y a pas eu d'appel, jusqu'à l'échéance du délai d'appel, il est tenu de payer, à l'échéance de chaque période habituelle de paie, la rémunération normale ou les honoraires normaux auxquels le conseiller en prévention aurait eu droit, s'il avait exercé sa fonction pendant cette période.

Art. 14.- Si l'exécution du contrat de travail est suspendue pendant la durée de la procédure judiciaire, le conseiller en prévention peut mettre fin au contrat sans préavis ni indemnité.

Si l'exécution du contrat de travail n'est pas suspendue, l'article 84 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, qui concerne le délai de préavis réduit, est applicable.

Chapitre IV.- Protection en cas d'écartement de la fonction

Art. 15.- 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.

En cas d'accord du comité, l'employeur peut écarter le conseiller en prévention de sa fonction.

En cas de désaccord du comité ou si le comité ne s'est pas prononcé dans un délai raisonnable, l'employeur applique la procédure visée à l'article 7, § 2, avant de prendre une décision sur l'écartement.

Art. 16.- Lorsque l'employeur écarte le conseiller en prévention de sa fonction sans que cela entraîne la rupture du contrat, le conseiller en prévention peut introduire un recours contre cette décision auprès du tribunal de travail.

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;

- 2° si les motifs invoqués par l'employeur ne sont pas liés à l'organisation, la composition et le fonctionnement du service interne pour la prévention et la protection au travail ou aux compétences qui doivent y être présentes;
- 3° si les motifs invoqués par l'employeur quant à l'incompétence du conseiller en prévention à exercer ses missions ne sont pas prouvés;
- 4° si les motifs invoqués par l'employeur portent atteinte à l'indépendance du conseiller en prévention.

Chapitre V.- Protection en cas d'occupation statutaire

Art. 17.- L'employeur qui envisage de mettre fin à l'occupation statutaire d'un conseiller en prévention ou qui envisage de l'écartier de sa fonction applique les dispositions de l'article 5.

En cas d'accord du comité compétent, l'employeur peut mettre fin à l'occupation statutaire ou écartier le conseiller en prévention de sa fonction conformément aux règles fixées par le statut.

En cas de désaccord du comité compétent ou si le comité ne s'est pas prononcé dans un délai raisonnable, l'employeur applique la procédure visée à l'article 7, § 2, avant de mettre fin à l'occupation ou avant d'écartier le conseiller en prévention de sa fonction, conformément aux règles fixées par le statut.

L'écartement de la fonction sans qu'il est mis fin à l'occupation statutaire est irrégulier dans les cas visés à l'article 16, alinéa 2, 1° à 4°.

Chapitre VI.- Procédure devant les juridictions du travail en cas de citation lancée par l'employeur en application de l'article 7, § 1^{er}

Art. 18.- L'employeur saisit le président du tribunal du travail par citation. La citation mentionne les motifs qui justifient la demande. Les motifs invoqués ne peuvent être différents de ceux qui ont été notifiés au conseiller en prévention et au comité compétent, en application de l'article 5. Aucun autre motif ne peut, dans la suite de la procédure, être soumis à la juridiction du travail. Une copie de la lettre qui doit être envoyée au conseiller en prévention en application de l'article 5 ainsi que la notification au comité, doivent être déposées au dossier.

Art. 19.- L'affaire est introduite à la plus proche audience utile et y est retenue en vue de concilier les parties.

Si les parties ne peuvent être conciliées, le président en fait mention dans l'ordonnance qu'il prend le même jour et par laquelle il distribue l'affaire à une chambre du tribunal. Cette ordonnance est notifiée aux parties au plus tard le troisième jour ouvrable qui suit le prononcé et n'est susceptible ni d'appel ni d'opposition.

L'audience du tribunal du travail à laquelle la cause est plaidée a lieu dans un délai de trente jours ouvrables. Toutefois, le président peut proroger ce délai jusqu'à quarante-cinq jours ouvrables avec l'accord des parties.

Il fixe également les délais dans lesquels les pièces et les conclusions doivent être déposées.

Ces décisions du président sont notifiées aux parties, par pli judiciaire, au plus tard le troisième jour ouvrable qui suit le prononcé. Elles ne sont susceptibles ni d'appel ni d'opposition.

Art. 20.- Après que le président a rendu sa décision en application de l'article 19, alinéa 4, l'employeur conclut le premier.

Le décision est réputée contradictoire à l'égard de la partie défaillante ou qui n'a pas conclu dans les délais fixés conformément à l'article 19, alinéa 4. Elle est prononcée dans les huit jours qui suivent la clôture des débats.

La remise ne peut être accordée qu'une seule fois. Elle peut l'être à la suite d'une demande motivée et ne peut dépasser huit jours.

La demande d'enquête formulée, par voie de conclusions, mentionne les nom, prénoms, domicile ou, à défaut, le lieu de travail des témoins. Pour le surplus, les dispositions du Code judiciaire relatives à la matière sont d'application.

Par jugement avant dire droit, le tribunal détermine les délais dans lesquels les mesures d'instruction sont exécutées. Ce jugement n'est pas susceptible d'appel. Ces délais sont prescrits pour les parties à peine de déchéance.

Le tribunal statue dans les huit jours qui suivent la clôture des débats.

Si le ministère public prend la cause en communication, il doit déposer son avis dans les cinq jours qui suivent la clôture des débats. Dans ce cas, le délai pour délibérer est prorogé de cinq jours.

Tous les jugements sont notifiés aux parties par pli judiciaire, au plus tard le troisième jour ouvrable qui suit le prononcé. Ils ne sont pas susceptibles d'opposition et, sauf le jugement définitif, ils ne sont pas susceptibles d'appel.

Art. 21.- § 1^{er}. Il peut être interjeté appel contre le jugement définitif rendu par le tribunal du travail, par voie de requête, dans les dix jours ouvrables de la notification. Cette requête est introduite par lettre recommandée et est envoyée par le greffe à toutes les parties. La cour du travail est censée saisie le jour du dépôt de la lettre à la poste.

Par dérogation à l'article 1057 du Code judiciaire, la requête contient l'exposé des moyens de l'appel; seuls les moyens formulés dans la requête sont recevables.

Le dossier complet de l'appelant doit être déposé au greffe dans les trois jours ouvrables qui suivent l'envoi de la requête.

§ 2. Le premier président de la cour du travail qui siège en une seule audience, rend une ordonnance distribuant l'affaire à une chambre de la cour du travail qu'il détermine. Cette ordonnance est notifiée aux parties au plus tard le troisième jour ouvrable qui suit le prononcé et n'est pas susceptible ni d'appel ni d'opposition.

L'audience de la cour du travail a lieu dans un délai maximum de trente jours ouvrables à compter du jour où l'ordonnance visée à l'alinéa précédent a été rendue. Toutefois, ce délai peut être prolongé jusqu'à quarante-cinq jours ouvrables avec l'accord des parties.

Le président fixe également les délais dans lesquels les pièces et les conclusions doivent être déposées.

La décision du président est notifiée aux parties par pli judiciaire au plus tard le troisième jour ouvrable qui suit le prononcé.

§ 3. La remise ne peut être accordée qu'une seule fois. Elle fait suite à une demande motivée et ne peut dépasser huit jours.

La cour fixe par arrêt avant dire droit les délais dans lesquels il est procédé aux mesures d'instruction. Cet arrêt n'est pas susceptible de pourvoi en cassation. Ces délais sont prescrits pour les parties à peine de déchéance.

La cour statue dans les huit jours qui suivent la clôture des débats.

En cas d'inobservation par les parties des délais pour le dépôt des conclusions et des pièces, fixés par le premier président en application du § 2, un arrêt est rendu par défaut, qui est réputé contradictoire.

Si le ministère public prend la cause en communication, il doit rendre son avis dans les cinq jours qui suivent la clôture des débats. Dans ce cas, le délai pour délibérer est prorogé de cinq jours.

Tous les arrêts sont notifiés aux parties par pli judiciaire au plus tard le troisième jour ouvrable qui suit le prononcé. Ils ne sont pas susceptibles d'opposition.