



Chambre 1
Numéro de rôle 2023/AM/286
TOTAL ENERGIES PETROCHEMICALS FELUY SA / SPF EMPLOI, TRAV. ET CONCERTATION SOC.
Numéro de répertoire 2025/
Arrêt contradictoire définitif

COUR DU TRAVAIL DE MONS

ARRET

**Audience publique du
27 juin 2025**

Droit du travail - Amendes administratives

Entreprise pétrochimique classée « SEVESO Seuil Haut » recourant à l'exécution d'heures supplémentaires pour une partie de son personnel durant une journée de grève nationale.

Amende administrative infligée à l'entreprise pour avoir prétendu faussement avoir été contrainte de recourir au système de dérogations aux limites maximales de la durée de travail prévues par l'article 26 de la loi du 19/03/1971 sur le travail à savoir les cas de force majeure (travaux entrepris en vue de faire face à un accident survenu ou imminent), les travaux urgents à effectuer aux machines ou au matériel ainsi que les travaux commandés par une nécessité imprévue.

Recours illégal par l'entreprise au régime de dérogations aux limites maximales du temps de travail.

Violation par l'entreprise des articles 19, 31, 38 bis et 38 ter de la Loi du 19/03/1971.

Amende administrative fondée.

Article 583, 1° du Code judiciaire.

Arrêt contradictoire, définitif.

EN CAUSE DE :

TOTAL ENERGIES PETROCHEMICALS FELUY SA, BCE xxxx.xxx.xxx, dont le siège est établi à xxxx xxxxxxxx, xxxx xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx,

Partie appelante au principal,

Partie intimée sur incident,

Partie demanderesse originaire, comparissant par son conseil Maître D K, 1170 WATERMAEL-BOITSFORT.

CONTRE :

LE SPF EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE, BCE xxxx.xxx.xxx, Direction des amendes administratives, xxxx xxxxxxxxxxxx, xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx,

Partie intimée au principal,

Partie appelante sur incident,

Partie défenderesse originaire, comparissant par son conseil Maître P B, bte 6, 1000 BRUXELLES.

La cour du travail, après en avoir délibéré, rend ,ce jour, l'arrêt suivant :

Vu, produites en forme régulière, les pièces de la procédure légalement requises et, notamment, la copie conforme du jugement entrepris ;

Vu l'appel interjeté contre le jugement contradictoire prononcé le 07/09/2023 par le tribunal du travail du Hainaut, division de Binche, appel formé par requête reçue au greffe de la cour le 11/10/2023 ;

Vu l'ordonnance de mise en état consensuelle prise sur pied de l'article 747, §1, du Code judiciaire le 24/11/2023, et notifiée le même jour aux parties ;

Vu pour la SA TOTAL ENERGIES PETROCHEMICALS FELUY, ses conclusions d'appel reçues au greffe le 24/05/2024 ;

Vu, pour le SPF EMPLOI, TRAVAIL ET ET CONCERTATION SOCIALE, ses conclusions de synthèse reçues au greffe le 22/11/2024 ;

Vu la fixation de la cause à l'audience publique de la 1^{ère} chambre tenue le 24/01/2025 et le renvoi de la cause au rôle particulier de la 1^{ère} chambre à la demande des parties ;

Vu la fixation de la cause, sur pied de l'article 750 du Code judiciaire, à l'audience publique de la 1^{ère} chambre tenue le 28/03/2025 ;

Entendu les conseils des parties, en leurs dires et moyens, à ladite audience publique ;

Vu l'avis écrit du ministère public déposé au greffe le 28/04/2025 auquel seule la SA TOTAL ENERGIES PETROCHEMICALS FELUY a répliqué aux termes de conclusions réceptionnées au greffe le 02/06/2025 ;

Vu le dossier des parties ;

ECARTEMENT D'OFFICE DES DEBATS DES CONCLUSIONS EN REPLIQUE A L'AVIS DU MINISTERE PUBLIC DEPOSEES PAR LA SA TOTAL ENERGIES PETROCHEMICALS FELUY :

A l'audience du 28/03/2025 au cours de laquelle les débats furent clôturés, la présente cause fut communiquée, en vertu de l'article 766, §1, du Code judiciaire, au ministère public aux fins de lui permettre d'émettre un avis écrit.

La cour a fixé comme suit les délais offerts aux parties aux fins de leur permettre de déposer leurs conclusions en réplique à l'avis du ministère public : *« Les parties déposeront leurs éventuelles conclusions concernant cet avis au plus tard le 22 mai 2025, le délai de délibération prenant cour à l'expiration du délai dont disposent les parties ».*

En vertu de l'article 770, alinéa 2, du Code judiciaire, l'affaire a été prise en délibéré par la cour de céans aux termes du délai de réplique fixé au 22/05/2025 pour qu'un arrêt soit prononcé à l'audience publique du 27/06/2025.

En l'espèce, la SA TOTAL ENERGIES PETROCHEMICALS FELUY a déposé au greffe ses conclusions en réplique à l'avis du ministère public le 2 juin 2025 soit postérieurement à la date ultime de répliques déterminée par la cour et fixée au 22 mai 2025.

Partant de ce constat, la cour de céans écarte d'office des débats les conclusions en réplique à l'avis du ministère public déposées par la SA TOTAL ENERGIES PETROCHEMICALS FELUY.

RECEVABILITE DE L'APPEL PRINCIPAL :

Par requête reçue au greffe le 11/10/2023, la SA TOTAL ENERGIES PETROCHEMICALS FELUY a relevé appel d'un jugement prononcé contradictoirement le 07/09/2023 par le tribunal du travail du Hainaut, division de Binche.

L'appel principal élevé à l'encontre de ce jugement, notifié le 11/09/2023, a été introduit dans les formes et délais légaux et est, partant, recevable.

RECEVABILITE DE L'APPEL INCIDENT :

Aux termes de ses conclusions de synthèse d'appel reçues au greffe le 22/11/2024, le SPF EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE a formé un appel incident faisant grief au jugement dont appel d'avoir condamné la SA TOTAL ENERGIES PETROCHEMICALS FELUY à l'indemnité de procédure de base due pour les litiges non évaluables en argent alors que, par arrêt du 04/11/2024, la cour de Cassation a dit pour droit que *« l'action tendant à l'annulation de la décision d'une autorité administrative d'infliger une amende administrative porte sur une demande évaluable en argent »* (Cass., 04/11/2024, R.G.S. 23.0082.F, www.juportal.be).

L'appel incident est consacré par l'article 1054 du Code judiciaire qui règle ses conditions d'application : *« (...) L'appel incident ne peut être admis que s'il est interjeté dans les premières conclusions prises par l'intimée après l'appel principal ou incident formé contre lui (...) ».*

Dès lors que l'appel incident du SPF EMPLOI, travail et concertation sociale a été formé dans ses dernières conclusions (soit les conclusions de synthèse d'appel reçues au greffe le 22/11/2024), il doit être déclaré irrecevable.

FONDEMENT :

1. Les faits de la cause et les antécédents de la procédure

Il appert des conclusions des parties, de leur dossier ainsi que des explications recueillies à l'audience que la S.A. TOTAL ENERGIES PETROCHEMICALS FELUY (ci-après : « la S.A. TOTAL » ou « TOTAL ») a pour activité la production de polymères. Elle est répertoriée, en matière de sécurité, « SEVESO seuil haut » ou « SEVESO II », compte tenu des risques liés à l'exploitation à grande échelle de substances dangereuses. Elle compte environ 400 travailleurs et dépend de la commission paritaire 207 pour employés de l'industrie chimique.

Fin janvier 2019, l'organisation d'une grève nationale en date du 13/02/2019 a été annoncée dans la presse. Le mouvement débutera le 12/02/2019 à 22h pour prendre fin le 14/02/2019 à 7h.

L'actualité au cours des mois écoulés avait été marquée par les mouvements, parfois violents, de protestation des « gilets jaunes » et, en novembre 2018, le zoning industriel de FELUY avait connu des incidents, notamment le blocage de ses accès, ce qui avait nécessité l'intervention de la police et des autopompes.

Le 11/02/2019, veille du début de la grève, l'employeur TOTAL et les représentants des travailleurs de l'entreprise se sont réunis, en présence de deux inspectrices du contrôle des lois sociales, afin de trouver un accord qui permettrait d'assurer un service minimum et, ainsi, la sécurité du site pendant la grève.

En effet, à l'occasion des grèves précédentes, l'employeur et les syndicats s'étaient mis d'accord sur une liste de travailleurs auxquels l'accès au site était assuré nonobstant les blocages.

Toutefois, la réunion du 11/02/2019 n'a pas permis de constituer une telle liste, soit qu'une partie des représentants syndicaux estimaient qu'ils ne pouvaient garantir son respect en raison de la présence des « gilets jaunes » (version de TOTAL), soit que la F.G.T.B. était convaincue que la liste proposée par la S.A. TOTAL visait à maintenir, non pas la sécurité du site, mais un certain niveau de production (version du S.P.F. Emploi).

La S.A. TOTAL a informé l'inspectrice sociale qu'elle comptait dès lors demander à certains travailleurs de rester sur le site le temps de la grève, en faisant appel aux dérogations prévues à l'article 26 de la loi du 16/03/1971 sur le travail, à savoir, les « *cas de force majeure* » (les travaux entrepris en vue de faire face à un accident survenu ou imminent (art. 26 § 1^{er}, 1° et § 2, 1°) et les travaux urgents à effectuer aux machines ou au matériel (art.26, § 1^{er}, 2° et § 2, 2°).

L'inspectrice sociale a expliqué à l'employeur que ces dérogations ne pouvaient pas être utilisées dans ce cas présent mais qu'il était possible, en cas de grève, afin de permettre aux travailleurs de se présenter à leur poste de travail, d'utiliser procédure judiciaire par requête unilatérale.

Le 16/02/2019, l'inspectrice a reçu un courriel de Madame Cxxxxxxxx Lxxxxxxxx , Directrice des Ressources Humaines de la société TOTAL, rédigé en ces termes :

« Par le présent, et conformément à l'article de la C.C.T. nationale n°29 du 29 novembre 1976 concernant les prestations d'heures supplémentaires, nous vous notifions la prestation d'heures supplémentaires sur base de l'article 26 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail Le nombre d'heures supplémentaires effectuées sur base de cette dérogation est de 120. Le nombre de travailleurs concernés est de 30. Les raisons qui ont nécessité ces prestations supplémentaires : les blocages résultant de la grève nationale qui s'est tenue le 13 février dernier ayant pour conséquence l'impossibilité pour certains membres du personnel d'intégrer le site en vue de réaliser leurs prestations et nos obligations en matière de sécurité résultant du fait que TPF est un site SEVESO II ».

Le 04/07/2019, Madame CXXXXXXXX LXXXXXXXX a été entendue par l'inspectrice sociale.

Suite à sa demande, l'inspectrice a reçu le 18/07/2019, une liste nominative laissant apparaître que 25 travailleurs étaient concernés par l'utilisation de la dérogation prévue à l'article 26 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Le 30/07/2019, un Pro Justitia constatant les infractions sociales a été établi et expédié à la S.A. TOTAL, à deux administrateurs, ainsi qu'à Monsieur l'Auditeur du travail et au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Le 31/07/2019, Monsieur l'Auditeur du travail a informé le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Direction des amendes administratives, qu'il avait décidé de ne pas intenter de poursuites pénales mais qu'il préconisait une amende administrative.

Le 14/01/2020, un courrier recommandé a été adressé par le S.P.F. Emploi, Travail et Concertation sociale à la SA TOTAL, l'invitant à faire valoir ses moyens de défense concernant les infractions constatées et ce, dans les 30 jours. Le conseil de la SA TOTAL a présenté ses arguments de contestation par lettre datée du 12/02/2020.

La décision dont recours, datée du 16/12/2020, a été notifiée par recommandé, l'accusé de réception étant daté du 18/12/2020.

Elle se basait sur la constatation des infractions suivantes :

« - A) avoir fait ou laissé travailler un travailleur ou un jeune travailleur en dehors du temps de travail fixé dans le règlement de travail ou dans l'avis affiché dans les locaux de l'établissement en cas de surcroît extraordinaire de travail, sauf dans les cas où la loi l'autorise

- infraction à l'article 3bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail

- sanctionnée par l'article 146 du Code pénal social, introduit par l'article 2 de la loi du 6 juin 2010 introduisant le Code pénal social

- passible d'une sanction de niveau 2

- nombre de personnes occupées en violation de cette disposition, 25, à savoir, AXXXX OXXX , BXXX EXXX , BXXX GXXXXXXXX , BXXXXXXXX GXXXXXXXX CXXXXXX HXX , BXXXXXXXX BXXXXXXXX LXXX , CXXXXXXXX BXXXX , CXXXXX AXXXXX VXXXXXXXX , DXXXXXXXX RXXXXX AXXXXX MXXXXX , FXXXX MXXXXX , GXXXXX SXXXXXXXX , GXXXXXXXX OXXXXX , HXXXXXXXX PXXXXXXXX AXXXXX , LXXXXX MXXXXX PXX JXXXXX , LXXXXX DXXXX , LXXXXX CXXXXXXXX , LXXXX XXXXX RXXX , LXXXXX DXXXX MXXXXX , MXXXXX VXXXXXXXX JXX , PXXXXX TXXXXX , RXXXXX GXXXXX , RXXXXX MXXXXX CXXXXX MXXXX , RXXXXXXXX EXXX JXXX , SXXXXX SXXXXXXXX , SXXXXX TXXX , WXXXXXXXX SXXXXXXXX ,

-B) avoir fait ou laissé travailler un travailleur ou un jeune travailleur plus de huit heures par jour ou plus de quarante heures par semaine, ou avoir fait ou laissé dépasser des durées maximales plus courtes fixées par la loi ou pas une convention collective rendue obligatoire par arrêté royal

- infraction aux articles 19 et 31 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail

- sanctionnée par l'article 138, alinéa 1er, 1°, du Code pénal social, introduit par l'article 2 de la loi du 6 juin 2010 introduisant le Code pénal social

- passible d'une sanction de niveau 2

- nombre de personnes occupées en violation de cette disposition, 18, à savoir, AXXXX OXXX , BXXX EXXX , BXXX GXXXXXXXX , BXXXXXXXX GXXXXXXXX CXXXXXX HXX , CXXXXXXXX BXXXX

BXXXX, CXXXXX AXXXXX VXXXXXXXXX , DXXXXXXXX RXXXXX AXXXXX MXXXXX , FXXXX MXXXXXX , GXXXXX SXXXXXXXXX , GXXXXXXXXXX OXXXXXX , HXXXXXXXX PXXXXXXXX AXXXXX , LXXXXXX DXXXX , LXXXX XXXXXX RXXX , LXXXXXX DXXXXX MXXXXX , PXXXXXXXX TXXXXX , RXXXXXXXX GXXXXXX , RXXXXXXXXX EXXX JXXX , SXXXXXXXX TXXX ,

- C) avoir fait ou laissé travailler un travailleur sans lui accorder les intervalles de repos prévus par la loi entre deux périodes de travail
- infraction à l'article 38ter de la loi du 16 mars 1971 sur le travail
- sanctionnée par l'article 144, alinéa 1er, 1°, du Code pénal social, introduit par l'article 2 de la loi du 6 juin 2010 introduisant le Code pénal social
- passible d'une sanction de niveau 2
- nombre de personnes occupées en violation de cette disposition, 2, à savoir, HXXXXXXXX PXXXXXXXX AXXXXX , SXXXXXXXX TXXX ».

Il était précisé que le montant de l'amende pour chacune de ces infractions était de 200 euros minimums et 2000 euros maximum par travailleur.

L'unité d'intention étant constatée, une amende de 200 euros par travailleur fut infligée et des circonstances atténuantes furent retenues (article 115 du Code pénal social), de sorte que le montant de l'amende fut fixé à 60% du minimum.

Un sursis partiel fut accordé pour 60% du montant de l'amende, dont le montant effectif s'élevait, dès lors, à :

200 euros x 60% (circonstances atténuantes) = 120 euros x 23 travailleurs = 2760 euros x 40% (sursis pour le surplus de 1.656 euros) = 1.104 euros.

Par requête reçue au greffe du tribunal du travail du Hainaut, division de Binche, le 11/03/2021, la SA TOTAL a introduit un recours contre cette décision.

Par jugement prononcé le 07/09/2023, le tribunal du travail du Hainaut, division de Binche, déclara le recours recevable mais non fondé et confirma la décision administrative querellée du 16/12/2020 notifiée par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

La SA TOTAL ENERGIES PETROCHEMICALS FELUY interjeta appel de ce jugement.

OBJET DE L'APPEL PRINCIPAL :

La SA TOTAL sollicite la réformation du jugement dont appel.

Conformément à l'article 3 de la loi du 02/06/2010 comportant des dispositions de droit pénal social, elle déclare contester la décision n° 93086 prise par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et, par conséquent, postule la réformation et l'annulation de cette décision en manière telle que la cour de céans dise pour droit que les trois infractions lui reprochées ne sont pas établies.

La SA TOTAL postule, également, la condamnation du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale aux frais et dépens des deux instances liquidés au montant de base pour les demandes non évaluables en argent ainsi qu'au remboursement à la contribution au fond d'aide juridique de seconde ligne.

OBJET DE L'APPEL INCIDENT :

Le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale sollicite la confirmation du jugement dont appel sauf en ce qu'il a liquidé l'indemnité de procédure à la somme de 1.800 € en lieu et place de la somme de 975 € dès lors que la demande originaire porte sur une demande évaluable en argent.

DISCUSSION EN DROIT :

I. Fondement de l'appel principal

I.1. Quant au premier moyen déduit de l'absence d'infraction liée à l'absence de pièces annexées au Pro Justitia susceptibles d'administrer la preuve de l'infraction reprochée.

La SA TOTAL soulève un premier moyen déduit de l'absence d'infraction au motif que le Pro Justitia et ses annexes « ne mentionnent nullement en quoi les heures supplémentaires prestées ne respecteraient pas les horaires prévus dans le règlement de travail » : l'infraction ne serait pas démontrée, selon elle, dès lors qu'il n'existe aucune pièce dans les annexes du Pro Justitia qui administrerait la preuve de l'infraction reprochée.

Ce moyen de défense est dépourvu de tout fondement.

Le Pro Justitia identifie nommément les travailleurs visés par les infractions A, B et C et contient un mail de la direction des ressources humaines, Madame CXXXXXXXX LXXXXXXXX, qui a notifié le nombre d'heures supplémentaires prestées par 30 travailleurs dans le cadre du régime dérogatoire visé par l'article 26 de la loi du 16/03/1971.

L'annexe 3 de la pièce 1 du dossier du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale détaille les états de prestations des travailleurs concernés durant la journée litigieuse du 13/02/2019 et permet d'identifier sans équivoque aucune la qualification de chaque heure de travail prestée grâce à son code d'identification.

Il est, dès lors, parfaitement aisé, grâce à l'ensemble des annexes produites en soutien du Pro Justitia, de vérifier l'ensemble des heures supplémentaires prestées en février 2019 en les comparant aux horaires prévus dans le règlement de travail.

I.2. quant à la matérialité de l'infraction A

I.2.a) les principes applicables

L'article 19 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail prévoit que :

« La durée du travail des travailleurs ne peut excéder huit heures par jour ou 40 heures par semaine ».

Les articles 20 à 20 quater fixent les conditions et limites selon lesquelles la durée de travail peut être augmentée ou modulée par convention collective ou par le règlement de travail.

L'article 22 prévoit que :

« Les limites fixées aux articles 19 et 20, et en vertu de l'article 20bis peuvent être dépassées :

- 1° lorsque le travail est effectué par équipes successives ;*
- 2° pour l'exécution de travaux qui ne peuvent être interrompus en raison de leur nature ;*
- 3° pour l'exécution des travaux d'inventaire et de bilan, à condition que ces limites ne soient pas dépassées pendant plus de sept jours par travailleur et par année civile. »*

L'article 25 dispose que :

« En vue de faire face à un surcroît extraordinaire de travail, les limites fixées par ou en vertu des dispositions de la présente section peuvent être dépassées en vertu d'une autorisation accordée par le fonctionnaire désigné par le Roi, moyennant l'accord de la délégation syndicale de l'entreprise, s'il en existe une. ».

L'article 26, §1^{er} prévoit des exceptions :

« Les limites fixées par ou en vertu des dispositions de la présente section peuvent être dépassées par les travailleurs de l'entreprise pour l'exécution :

1° de travaux entrepris en vue de faire face à un accident survenu ou imminent ;
 2° de travaux urgents à effectuer aux machines ou au matériel, pour autant que l'exécution en dehors des heures de travail soit indispensable pour éviter une entrave sérieuse à la marche normale de l'exploitation.
 3° de travaux commandés par une nécessité imprévue moyennant l'accord préalable de la délégation syndicale de l'entreprise, ou en cas d'impossibilité de demander cet accord, son information ultérieure, et dans les deux cas l'information du fonctionnaire désigné par le Roi. »

Selon l'article 38 bis de la loi du 16/03/1971 : « Il est interdit de faire ou de laisser travailler en dehors du temps de travail fixé dans le règlement de travail ou dans l'avis prévu à l'article 14, 1°, de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail en cas d'application de l'article 25 de la présente loi ou dans la convention visée à l'article 20 quater, de la présente loi ou en dehors des plages fixes et mobiles en cas d'application de l'article 20 ter.

L'alinéa 1^{er} n'est pas applicable :

1° en cas de travaux entrepris pour faire face à un accident survenu ou imminent ;
 2° en cas de travaux urgents à effectuer aux machines ou au matériel à condition que l'exécution en dehors des heures normales de travail soit indispensable ;
 3° en cas de travaux commandés par une nécessité imprévue, pour autant que la procédure prévue à l'article 26 § 1^{er}, 3°, soit respectée ;
 (...) ».

Enfin, l'article 38 ter de la loi du 16/03/1971 énonce que : « § 1^{er} Les travailleurs qui entrent dans le champ d'application du chapitre III, section II, ont droit, au cours de chaque période de vingt-quatre heures, entre la cessation et la reprise du travail, à une période minimale de repos de onze heures consécutives.

§ 2. Il peut être dérogé au droit prévu au § 1^{er} :

1° dans les cas prévus à l'article 26
 (...) ».

I.2.b) appréciation des exceptions au regard du second cas d'espèce soumis à la cour de céans

L'article 38 bis, alinéa 2, de la loi du 16/03/1971 prévoit des exceptions à l'interdiction de principe « de faire ou de laisser travailler en dehors du temps de travail fixé dans le règlement de travail » énoncée par l'article 38 bis, alinéa 1 de la loi du 16/03/1971 rappelée supra.

« L'alinéa 1^{er} n'est pas applicable :

1° en cas de travaux entrepris pour faire face à un accident survenu ou imminent ;

*2° en cas de travaux urgents à effectuer aux machines ou au matériel à condition que l'exécution en dehors des heures normales de travail soit indispensable ;
3° en cas de travaux commandés par une nécessité imprévue, pour autant que la procédure prévue à l'article 26 § 1^{er}, 3°, soit respectée ».*

Ces exceptions doivent être interprétées restrictivement dès lors qu'elles dérogent au principe de base (voyez : C. BEDORET, « Heures supplémentaires : travailler plus pour gagner plus... ? » in « La loi sur le travail – 40 ans d'application de la loi du 16/03/1971 », Anthemis, 2011, p. 276 ; en ce sens, également, F. VERBRUGGE, « Le polymorphisme des limites du temps de travail », in « La loi sur le travail – 40 ans d'application de la loi du 16/03/1971 », Anthemis, 2011, p. 186 et ss.

Comme le souligne avec pertinence le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, « *dès lors que prester des heures supplémentaires contrevient au principe de protection du temps de travail du travailleur et de son bien-être, le législateur a encadré et limité les possibilités d'effectuer des heures supplémentaires. Déroger au temps de travail doit être justifié par une circonstance exceptionnelle primant sur la protection du temps de travail des travailleurs* ».

C'est, également, dans le cadre de cet esprit que les partenaires sociaux ont conclu, au sein du Conseil national du travail, la convention collective de travail n°29 du 29/11/1976 concernant les prestations d'heures supplémentaires dans le cadre de laquelle ils ont entendu instaurer une procédure de notification des heures supplémentaires au sens de l'article 29, §2, de la loi sur le travail du 16/03/1971, prestées sur base des articles 24, §2, 25 et 26 de la loi précitée.

Les partenaires sociaux ont, en effet, été soucieux de disposer d'informations précises sur la fréquence des cas d'application de ces dérogations permettant d'effectuer des heures supplémentaires en vue de faire face à un accident survenu ou imminent ou pour effectuer des travaux urgents ou commandés par une nécessité imprévue, « toutes circonstances que l'on qualifie généralement de cas de « force majeure » (voyez à ce sujet le commentaire de cette CCT rendue obligatoire par l'AR du 06/01/1977 et publiée au MB du 08/03/1977).

C'est donc bien la force majeure qui a servi de fil conducteur au législateur pour adopter le régime des dérogations visées à l'article 38 bis, alinéa 2, de la loi du 19/03/1971.

A l'instar d'une doctrine autorisée en la matière, la cour de céans considère que les dérogations visées à l'article 38 bis de la loi du 06/03/1971 ne sont possibles qu'en cas de force majeure c'est-à-dire une situation :

- imprévisible : « la force majeure ne peut résulter que d'un événement qu'on n'a pu ni prévoir ni éviter » (Cass., 29/11/1999, Pas., I, p. 1584) ;

- irrésistible, insurmontable : « le fait que l'exécution de l'obligation soit rendue plus difficile ou plus onéreuse ne peut constituer un cas de force majeure » (Cass., 23/12/1967, Pas., I, p. 782) ;
- extérieure à la volonté humaine : « le cas de force majeure ne peut résulter que d'un évènement indépendant de la volonté humaine et que cette volonté n'a pu ni prévoir, ni conjurer » (Cass., 15/06/1995, Pas., I, p. 635)
(voyez : Y. BIRETTE et M. DAVAGLE, « Les dérogations aux limites normales de la durée du travail » in « Temps de travail et temps de repos », Bruxelles, Larcier, 2021, pp. 308 et 309).

L'article 38 bis, alinéa 2 liste trois cas de force majeure :

- deux cas ciblés aux points 1° et 2° :
 - i. en cas d'accident survenu ou imminent et
 - ii. en cas de travaux urgents qui nécessitent une intervention indispensable
- au point 3, une dérogation à titre subsidiaire en cas de nécessité imprévue.

Compte tenu des nombreuses conditions à respecter pour bénéficier de ces dérogations, il ne peut être mis en doute que les cas visés à l'article 38bis doivent être interprétés restrictivement.

(1°) Concernant les « travaux entrepris pour faire face à un incident survenu ou imminent » :

La dérogation permet à l'employeur de réaliser des travaux urgents qui ont pour objectif :

- soit de prévenir ou de réduire des conséquences d'un accident qui risque de sa produire ;
- soit de faire face ou de réduire les conséquences immédiates d'un accident qui s'est produit.

La dérogation n'est pas prévue pour pallier les conséquences indirectes de l'accident comme, par exemple, la perte de production consécutive à la survenance de l'accident.

Dans cette hypothèse, l'employeur pourra recourir à la dérogation prévue en cas de surcroît extraordinaire de travail.

Il est évident que, dans la mesure où il s'agit de travaux qui doivent revêtir un caractère urgent, l'employeur ne peut recourir à cette dérogation si l'accident était prévisible (Voyez : Y. BIRETTE et M. DAVAGLE, op. cit., p. 310 ; voyez aussi : M. DE GOLS « Les temps de travail » - « Organisation et aménagement », Bruxelles, Ed. De Boeck, 1990, pp. 48 et 49).

(2°) Concernant les « travaux urgents à effectuer aux machines ou au matériel à condition que l'exécution en dehors des heures normales de travail soit indispensable ».

La dérogation accordée est semblable à celle prévue en cas d'accident mais elle concerne spécifiquement des travaux urgents pour faire face à une situation momentanée et imprévisible (panne aux machines, matériel endommagé) entrepris pour éviter des dommages (Voyez : Y. BIRETTE et M. DANAGLE, op. cit., p. 312).

La SA TOTAL soutient que ces travaux urgents ne doivent pas être considérés comme imprévisibles dès lors que le législateur a opéré une distinction avec la troisième hypothèse de « nécessité imprévue ».

Elle en déduit que la condition d'« imprévisibilité » serait prévue exclusivement pour le troisième cas.

Cette déduction ne repose pas sur un raisonnement admissible.

Elle est contraire à l'esprit du législateur. Le législateur a prévu un régime dérogatoire plus « léger » pour les hypothèses expresses visées aux points 1° et 2°. Il a ensuite prévu une troisième hypothèse plus large (mais aussi plus encadrée) pour tout évènement engendrant une nécessité imprévue d'effectuer des heures supplémentaires.

Aucune disposition légale ne permet d'affirmer que la condition d'imprévisibilité serait exclusivement réservée au troisième cas.

Du reste, comme l'observe le SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale, l'interprétation défendue par la SA TOTAL permettrait à l'employeur d'utiliser cette dérogation alors qu'il serait responsable du caractère urgent des travaux.

Cette interprétation ouvre la porte aux abus et contrevient à l'esprit de la réglementation sur le temps de travail qui constitue une législation d'ordre public.

(3°) Concernant les « travaux commandés par une nécessité imprévue »

La loi prévoit une dérogation pour les cas de force majeure qui ne peuvent être définis de manière précise.

« C'est la cas lorsqu'un travailleur ne prend pas son service, à l'heure convenue, sans avertissement préalable, dans une entreprise où le travail doit être assuré, pour des raisons de sécurité, ce qui oblige l'employeur à prendre des dispositions d'urgence, notamment en demandant à un autre travailleur de poursuivre le travail, en attendant de trouver une solution, dans les délais les plus courts » (Voyez : Y. BIRETTE et M. DAVAGLE, op. cit., p. 314).

Pour pouvoir avoir recours à cette disposition, les critères de la force majeure doivent toujours être réunis à savoir :

- la survenance d'un événement totalement imprévu ;
- la nécessité absolue d'y remédier ;
- sans que la responsabilité de l'employeur ou de ses préposés soit engagée dans la survenance de l'événement.

En l'espèce, le règlement de travail de la SA TOTAL prévoit le temps de travail en son annexe 1 (pièce 15).

Il ressort de l'annexe 11 de la pièce 1 que la SA TOTAL a occupé 23 travailleurs en dehors de leur temps de travail fixé par le règlement de travail :

- pour 18 travailleurs, leur horaire du 13/02/2019 comporte 12h de travail. Le règlement de travail ne prévoit pas une telle durée ;
- pour 5 travailleurs, leur horaire du 13/02/2019 (4 heures) porte leur horaire de semaine à plus de 40 heures. Le règlement de travail ne prévoit pas une telle durée.

In tempore non suspecto, en transmettant les documents à l'inspection, la SA TOTAL a elle-même qualifié les prestations d'heures supplémentaires (pièce 1 annexe 2) (il s'agit du mail envoyé le 16/02/2019 par la DRH, Madame CXXXXXXXX LXXXXXXXX au Contrôle des lois sociales).

La SA TOTAL ne peut raisonnablement contester avoir fait travailler des travailleurs en dehors du temps de travail fixé dans le règlement de travail mais justifie comme suit la dérogation aux limites du temps de travail :

« Les blocages résultant de la grève nationale qui s'est tenue le 13 février dernier ayant pour conséquence l'impossibilité pour certains membres du personnel d'intégrer le site en vue de réaliser leurs prestations et nos obligations en matière de sécurité résultant du fait que TPF est un site SEVESO II. » (pièce 1, annexe 2) (mail de Madame CXXXXXXXX LXXXXXXXX du 16/02/2019 à l'Inspection sociale).

Ce motif ne rencontre pas les conditions des dérogations de l'article 38bis lès lors que :

- a) La SA TOTAL n'était pas confrontée à la situation lui imposant de devoir entreprendre des travaux pour faire face à un accident survenu ou imminent.

Comme l'observe judicieusement le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, « *le fait d'être une entreprise SEVESO ne présuppose pas qu'un accident va se produire. Ce qui justifie le qualificatif de SEVESO, c'est la gravité des conséquences en cas d'accident potentiel* ».

L'article 2, 13° de l'Accord de coopération du 16/02/2016 entre l'Etat fédéral et les trois régions concernant la maîtrise des dangers liés aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses définit l'accident majeur comme « *un évènement tels qu'une émission, un incendie ou une explosion d'importance majeure résultant de développements incontrôlés survenus au cours de l'exploitation d'un établissement couvert par le présent accord de coopération, entraînant pour la santé humaine ou pour l'environnement, un danger grave, immédiat ou différé, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'établissement, et faisant intervenir une ou plusieurs substances dangereuses.* ».

L'article 2, 15° définit le risque comme « *la probabilité qu'un effet spécifique se produise dans une période donnée ou dans des circonstances déterminées* ».

La SA TOTAL ne verse aux débats aucun élément de nature à penser qu'un accident était sur le point de se produire ou s'est produit la 13/02/2019 (ou plutôt la veille).

Elle n'établit pas de lien causal entre la nécessité de faire accomplir des heures supplémentaires et le fait que, sans ces heures, un accident se serait forcément produit dès lors qu'un risque théorique n'est pas prévu par la dérogation visée par l'article 38bis, 1°, de la loi du 19/03/1971.

Par ailleurs, une grève (qui plus est lorsqu'elle est annoncée, comme en l'espèce, depuis plusieurs semaines) ne peut être assimilée à un accident survenu ou imminent.

- b) La SA TOTAL n'apporte pas davantage d'élément de nature à penser qu'au cours de leurs heures supplémentaires, les 23 travailleurs concernés par l'exécution des heures supplémentaires ont effectué des travaux urgents aux machines ou au matériel dont le caractère indispensable exigeait de devoir être effectués en dehors des heures normales de travail.

- c) Dès lors que le cas d'espèce n'entre ni dans le cas spécifique visé au point 1° (accident survenu ou imminent) ni dans le cas spécifique visé au point 2° (absence de travaux urgents indispensables), il convient d'examiner si la situation peut être qualifiée de « nécessité imprévue ».

Le point 3° a, en effet, été prévu à titre « généraliste » ou « subsidiaire » comme expliqué ci-avant.

Or, les circonstances de l'espèce ne permettent pas de considérer que les conditions de nécessité imprévue étaient rencontrées, puisqu'il :

- ne s'agissait pas d'un événement imprévisible, la grève ayant été annoncée depuis le 22/01/2019.
La SA TOTAL a eu le temps de s'organiser en prévoyant d'utiliser le système de primes extraordinaires pour récompenser les travailleurs acceptant de venir travailler sur le site en dépit de la grève (pièce 7).
En réalité, la SA TOTAL a agi de manière préventive en invitant ses travailleurs à venir sur place avant le début de la grève ou en leur offrant la possibilité de travailler à domicile (pièce 1, annexe 9).
Elle ne peut, partant, se prévaloir d'un cas de force majeure dès lors qu'elle a pu mettre place des actions préventives.
- ne s'agissait pas d'un événement irrésistible, insurmontable.
La SA TOTAL disposait d'autres possibilités pour demander à ses travailleurs d'accomplir des heures supplémentaires à savoir :
 - ✓ poursuivre les négociations avec les syndicats ;
 - ✓ mettre en veilleuse la production du site comme demandé par les syndicats. Si la cour de céans concède que l'arrêt de la machine de production du site SEVESO n'est pas très aisé, il n'en demeure, toutefois, pas moins qu'elle était informée du mouvement de grève depuis le 22/01/2019 et qu'elle pouvait prendre les dispositions requises pour interrompre ses activités le jour de la grève ;
 - ✓ recourir au dépôt de la requête unilatérale en extrême urgence afin de permettre l'accès à son site de production si d'aventure des opérations de blocage de son site avaient été entreprises. Si la SA TOTAL prétend que cette solution n'est pas judicieuse, elle ne peut ex abrupto prétendre que certains moyens légaux sont inefficaces et, partant, pour justifier de contrevenir à la loi ;
 - ✓ examiner la faisabilité du système de réquisition prévu par la loi du 19/08/1948 relative aux prestations d'intérêt public, notamment exécutée par l'AR du 27/07/1950 déterminant les besoins vitaux à satisfaire pour l'exécution de la loi précitée.

La SA TOTAL aurait pu utiliser ce système pour garantir la présence de certains travailleurs et éviter de devoir recourir à l'exécution d'heures supplémentaires.

Ce système a été prévu pour assurer un service minimum « *en vue de faire face à certains besoins vitaux, d'effectuer certains travaux urgents aux machines ou au matériel, d'exécuter certaines tâches commandées par une force majeure ou une nécessité imprévue* » (article 1^{er} de la loi de 1948).

La réquisition pouvait, en l'espèce, être sollicitée préalablement et des travailleurs informés de la situation étaient sur place de sorte que le scénario décrit par la SA TOTAL du « *travailleur arraché aux mains de la police* » confine à la caricature, ce qui dénie toute crédibilité à cet argument.

La SA TOTAL prétend que le recours au système de la réquisition n'était pas envisageable s'il était possible de recourir aux heures supplémentaires : cependant, aucune disposition légale ne prévoit une hiérarchisation entre ces deux dispositifs normatifs.

A l'inverse du mécanisme de réquisition destiné à contrôler les effets d'une grève qui empêche d'effectuer certains travaux urgents aux machines ou au matériel ou d'exécuter certaines tâches commandées par une force majeure ou une nécessité imprévue, le régime des heures supplémentaires n'a pas été conçu pour limiter le droit de grève.

Or, tel est effectivement ce qui s'est produit avec l'octroi de « *primes spéciales* » aux travailleurs ayant assuré des heures supplémentaires (pièce 8).

Partant, les heures supplémentaires prestées n'entraient pas dans l'hypothèse visée au point 3° « *nécessité imprévue* ».

Au demeurant, la SA TOTAL n'a jamais prétendu *in tempore non suspecto* que ces circonstances entraient dans ce troisième cas de dérogation.

Il suffit, pour s'en convaincre, de se référer à l'audition de la DRH, Madame CXXXXXXXX LXXXXXXXX, qui, en date du 04/07/2019 a déclaré en substance ce qui suit en réponse à une question lui posée par l'inspectrice sociale VXXXXXXXX :

« *Dans le cadre de quel cas de force majeure avez-vous fait appel à l'article 26 de la loi du 16/03/1973 sur le travail ? Je vous réponds dans le cadre de la force majeure « accident survenu ou imminent », nous sommes sur un site SEVESO, les sites de production ne sont pas arrêtés de manière très aisée et on doit assurer un plan d'urgence.*

Complémentairement, nous avons fait appel à la dérogation « travaux urgents effectués aux machines ».

Les 2 bases légales ont été appliqués à tous les travailleurs concernés par la dérogation. » (pièce 1, annexe 8)

Dans le cadre du débat judiciaire, la SA TOTAL a prétendu, cette fois, avoir identifié 26 postes de sécurité à pourvoir (pièce 1 annexe 5) alors même que le nombre de travailleurs impactés par les heures supplémentaires était fixé à 25 (pièce 1 annexes 10 et 11).

Dans le cadre de la procédure, la SA TOTAL a produit la répartition des travailleurs pour les 26 postes prétendument requis pour la sécurité du site sur 4 shifAs. (pièce 18 de la SA TOTAL).

De manière incompréhensible, ces documents ne correspondent pas :

- En premier lieu, selon l'annexe 4 et l'annexe 5, plusieurs travailleurs étaient compétents pour occuper les postes de sécurité. Or, ils n'ont pas été requis pour le faire : leurs noms ne se retrouvent pas sur la pièce 18. Il s'agit des travailleurs AXXX, BXXXXX, BXXXXXXXX, CXXXXX, DXXXX, DXXXXX, FXXXXX, FXXX, GXXXXX, MXXXX, RXXXXX, SXXXXXXXX, SXXXXX, VXX GXXXX, VXX SXXXXXXXXXXXX.

Au lieu de recourir à la prestation d'heures supplémentaires, la SA TOTAL aurait dû demander à ces travailleurs de compléter les équipes des postes de sécurité. Ce seul élément permet de conclure que le recours aux heures supplémentaires ne visait pas à assurer la sécurité du site.

- Plusieurs travailleurs repris comme remplissant un rôle de sécurité dans la pièce 18 ne sont pas repris dans la liste de l'annexe 5 : il s'agit des travailleurs BXXXXXXXX BXXXXXXXX LXXX , FXXXX MXXXXXXXX , LXXXXXXXX MXXXXX PXX , MXXXXX VXXXXXXXX JXX , RXXXXXXXX MXXXXX CXXXXXXXX MXXXX et WXXXXXXXXXXXX SXXXXXXXX .
- Deux travailleurs sont repris comme remplissant un rôle de sécurité dans la pièce 18 alors qu'ils n'étaient pas présents sur place selon l'annexe 4 : il s'agit des travailleurs DXXXXX et VXX CXXXXXXXXXXXX.
- Les heures de travail reprises dans l'annexe 11 ne correspondent pas aux heures de travail reprises dans la pièce 18. Les travailleurs BXXX GXXXXXXXX , BXXXXXXXX BXXXXXXXX LXXX , FXXXX MXXXXXXXX , GXXXXX SXXXXXXXX , HXXXXXXXX PXXXXXXXX AXXXXX , LXXXXXXXX MXXXXX PXX , LXXXXXXXX DXXXX , LXXXXXXXX CXXXXXXXXXX C, MXXXXX VXXXXXXXX JXX , PXXXXXXXX TXXXXX , RXXXXXXXX MXXXXX CXXXXXXXX MXXXX , SXXXXXXXX SXXXXXXXX , SXXXXX TXXX

et WXXXXXXXXX SXXXXXXXX ont effectué plus d'heures que ce qui a été déclaré aux inspectrices sociales.

- Sur base de la pièce 18, plusieurs travailleurs ont accompli des heures supplémentaires sans que leur nom soit communiqué aux inspectrices sociales (mail du mois de juillet, pièce 1, annexe 10). Par exemple, le travailleur BUTTICE a travaillé sur le shift du 13 matin et du 13 après-midi (4^{ème} ligne), soit 16 heures en une journée. Il en est de même pour les travailleurs AXXXXXX DX SXXXX, AXXXXXXXX, CXXXXXXXX, RXXXXXXXX, SXXXXXX, BXXXXXX (shift du 12 nuit + shift du 13 après-midi/matin).

La SA TOTAL a donc transmis des informations incorrectes aux inspectrices sociales rendant les opérations de contrôle plus complexes.

Il est incontestable, au regard de ces contradictions, que la SA TOTAL s'est rendue coupable de manipulation des faits dans le seul but d'affecter de manière artificielle les travailleurs à des « *postes de sécurité* ».

En conclusion, force est à la cour de céans de constater que les circonstances de l'espèce ne rentrent pas dans le régime dérogatoire prévu par l'article 38bis de la loi du 16/03/1971.

I.3. quant à la matérialité de l'infraction B

I.3.a) les principes applicables

L'article 19 de la loi du 16/03/1971 dispose que :

« La durée du travail des travailleurs ne peut excéder huit heures par jour ni 40 heures par semaine. ».

L'article 26, §1^{er} prévoit des dérogations similaires à celles évoquées au point précédent (infraction A) :

« Les limites fixées par ou en vertu des dispositions de la présente section peuvent être dépassées par les travailleurs de l'entreprise pour l'exécution :

- 1° de travaux entrepris en vue de faire face à un accident survenu ou imminent ;*
- 2° de travaux urgents à effectuer aux machines ou au matériel, pour autant que l'exécution en dehors des heures de travail soit indispensable pour éviter une entrave sérieuse à la marche normale de l'exploitation ;*

3° de travaux commandés par une nécessité imprévue moyennant l'accord préalable de la délégation syndicale de l'entreprise, ou en cas d'impossibilité de demander cet accord, son information ultérieure, et dans les deux cas l'information du fonctionnaire désigné par le Roi. »

L'article 27, §1^{er} énonce que, pour la dérogation visée à l'article 26, §1^{er}, 3° « *la durée du travail ne peut excéder onze heures par jour ni cinquante heures par semaine, même en cas d'application cumulée de plusieurs dispositions* ».

L'article 138, alinéa 1^{er}, 1° du Code pénal social prévoit que :

« Est puni d'une sanction de niveau 2, l'employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à la loi du 16/03/1971 sur le travail :

1° a fait ou laissé travailler un travailleur ou un jeune travailleur plus de huit heures par jour ou plus de quarante heures par semaine, ou a fait ou laissé dépasser des durées maximales plus courtes fixées par la loi ou par une convention collective rendue obligatoire par arrêté royal. »

I.3.b) Appréciation des exceptions au regard du cas d'espèce soumis à la cour de céans

En l'espèce, il ressort de l'annexe 11 la pièce 1 que 25 travailleurs ont travaillé plus de huit heures par jour ou 40 heures par semaine.

Pour les mêmes arguments que ceux développés à l'égard de l'infraction A, la SA TOTAL ne respecte pas les conditions visées par les dérogations de l'article 26, §1^{er} de la loi du 19/03/1971.

A titre surabondant, la cour de céans relève, à l'instar du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, que la dérogation prévue à l'article 26, §1^{er}, 3° (nécessité imprévue) ne peut être valablement invoquée dès lors que les travailleurs ont presté plus de 11 heures de travail.

Par ailleurs, la SA TOTAL reproche aux inspectrices de ne pas avoir soulevé l'exception légale prévue par l'article 22, 2° de la loi du 16/03/1971 « *pour l'exécution de travaux qui ne peuvent être interrompus en raison de leur nature* ».

Ce reproche est non fondé.

Premièrement, le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale a relevé dans la décision infligeant l'amende administrative que cette dérogation ne pouvait s'appliquer à l'hypothèse de la grève (pièce 5, page 6).

Par ailleurs, la SA TOTAL n'entraîne pas dans les conditions de cette dérogation.

La limite journalière de la durée du travail peut être portée à 12 heures lorsque les travailleurs sont occupés à des travaux dont l'exécution ne peut être interrompue en raison de leur nature.

Cette dérogation concerne donc spécifiquement les entreprises qui, pour des raisons techniques et non pas économiques, doivent fonctionner de manière permanente (et non saisonnière ou limitée à quelques semaines) 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7.

L'application de la dérogation se détermine ainsi en raison de l'impossibilité matérielle d'interrompre le travail au vu des nécessités et contraintes imposées par les processus industriels de fabrication/production.

Quant à la limite hebdomadaire de travail, elle est fixée dans l'hypothèse présente (les limites hebdomadaires maximales ont été introduites à l'article 27 par l'article 6 de la loi du 04/12/1998 transposant certaines dispositions de la directive 93/104/CE du 23/11/1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail) à :

- en principe, 50 heures par semaine (ou une limite hebdomadaire supérieure fixée par un arrêté royal, sauf pour les travailleurs occupés dans un régime de travail comportant des prestations de nuit) ;
- 56 heures par semaine si les prestations de travail sont réparties sur sept jours par semaine à concurrence de 8 heures par jour.

Ces limites journalières et hebdomadaires pourront néanmoins être dépassées pour l'exécution de travaux entrepris en vue de faire face à un accident survenu ou imminent ou pour effectuer des travaux urgents aux machines ou au matériel.

L'organisation d'un régime de travail en continu ne requiert à nouveau ni autorisation préalable, ni procédure particulière, mais il faudra modifier le règlement de travail pour y insérer tous les horaires de travail applicables dans le cadre de cette dérogation, quod non en l'espèce.

Si l'entreprise souhaite, pour des raisons économiques (et non plus techniques) instaurer un régime de travail similaire à celui du travail en continu, elle devra se référer aux dispositions de la loi du 17/03/1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises.

Dès lors, à défaut de respecter une des dérogations prévues par la loi, l'infraction B doit être considérée comme matériellement établie.

I.4. quant à la matérialité de l'infraction C

I.4.a) les principes applicables

L'article 38ter de la loi du 16/03/1971 dispose :

« § 1^{er}. Les travailleurs qui entrent dans le champ d'application du chapitre III, section II, (...) ont droit, au cours de chaque période de vingt-quatre heures, entre la cessation et la reprise du travail, à une période minimale de repos de onze heures consécutives.

*§ 2. Il peut être dérogé au droit prévu au § 1^{er} :
1° dans les cas prévus à l'article 26 ; ».*

L'article 138, alinéa 1^{er}, 1° du Code pénal social prévoit que :

*« Est puni d'une sanction de niveau 2, l'employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à la loi du 16/03/1971 sur le travail :
1° a fait ou laissé travailler un travailleur ou un jeune travailleur sans lui accorder les intervalles de repos prévus par la loi entre deux périodes de travail ; ».*

I.4.b) Application des exceptions au regard du cas d'espèce soumis à la cour de céans

En l'espèce, la SA TOTAL ne justifie pas pour quels motifs la situation de grève justifiait que le travailleur HXXXXXXXX PXXXXXXXX AXXXXX n'ait pu avoir droit à une période minimale de repos de 11 heures consécutives (à noter que l'infraction originaire relevée à charge de la SA TOTAL pour le travailleur Sxxxxxx Txxx a été classée sans suite).

Pour les mêmes arguments que ceux développés à l'égard de l'infraction A, la SA TOTAL n'a pas respecté les conditions visées par l'article 26, §1, de la loi du 19/03/1971 de telle sorte que la matérialité de l'infraction C doit être considérée comme matériellement établie.

I.5. Conclusions

C'est à tort que la S.A. TOTAL a fait appel aux dérogations prévues par les articles 26, 38 bis et 38 ter de la loi du 16/03/1971 pour justifier le non-respect des règles applicables en matière de durée du travail et de temps de repos.

Elle ne démontre pas s'être trouvée dans les conditions légales pour justifier une dérogation, quelle qu'elle soit, aux règles sur la durée du travail et les temps de repos.

Les infractions sont donc établies et la décision du 16/12/2020 est justifiée en son principe.

En ce qui concerne le nombre de travailleurs retenus pour évaluer le montant de l'amende (23), il ne fait pas l'objet de contestation en termes de conclusions.

Le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale s'est basé sur les pièces qui lui ont été adressées par la SA TOTAL et a vérifié le nombre d'heures prestées par chacun des travailleurs figurant dans la liste fournie et leurs intervalles de repos.

Il aboutit à un nombre de travailleurs concernés par les infractions moindre (25) que celui annoncé par Madame CXXXXXXXX LXXXXXXXX , Directrice des Ressources Humaines, dans son mail du 16/02/2019 (30).

Le conseil de TOTAL a formulé des objections pour 5 travailleurs, dans son courrier de défense du 12/02/2020, objections qui ont été rencontrées de manière circonstanciée par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale dans la décision du 16/12/2020, qui réduit le nombre de travailleurs concernés à 23, de sorte qu'elles ne sont pas reproduites dans le cadre du débat judiciaire.

Il convient de confirmer la décision prise le 16/12/2000, en toutes ses dispositions et, partant, de confirmer le jugement dont appel sur ce point.

II. quant aux dépens de l'instance d'appel

Par arrêt du 04/11/2024, la cour de céans a dit pour droit que « l'action qui tend à l'annulation de la décision d'une autorité administrative d'infliger une amende administrative porte sur une demande évaluable en argent » (Cass., 04/01/2024, RG S.23.0082.F, www.juportal.be.)

En l'espèce, la demande introduite consiste à solliciter l'annulation d'une amende administrative fixée à 2.760€.

Il s'impose, dès lors, de condamner la SA TOTAL aux frais et dépens de l'instance d'appel liquidés par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale à la somme de 975€ mais indexés d'office par la cour de céans au montant de 1020,35€ (depuis le 01/03/2025).

En effet, le juge doit déterminer d'office le montant de base correct de l'indemnité de procédure conformément aux dispositions du tarif des indemnités de procédure : ce faisant, il ne méconnaît pas le principe dispositif (en ce sens : Cass., 13/01/2023, JT, 2023, p. 174).

PAR CES MOTIFS,

La cour du travail,

Statuant contradictoirement,

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24 ;

Vu l'avis écrit conforme de Monsieur le substitut général P. L ;

Ecarte d'office des débats les conclusions en réplique à l'avis du ministère public déposées en dehors du délai par la SA TOTAL ENERGIES PETROCHEMICALS FELUY ;

Déclare l'appel principal recevable mais non fondé ;

Déclare l'appel incident irrecevable ;

Confirme le jugement dont appel en toutes ses dispositions ;

Condamne la SA TOTAL ENERGIES PETROCHEMICALS FELUY aux frais et dépens de l'instance d'appel taxés par la cour de céans à la somme de 1020,35€ ;

Délaisse à la SA TOTAL ENERGIES PETROCHEMICALS FELUY sa contribution de 24€ au fonds budgétaire d'aide juridique de seconde ligne ;

Ainsi jugé par la 1^{ère} chambre de la Cour du travail de Mons, composée de :

X V, président de chambre,

P C, conseiller social au titre d'employeur,

P B, conseiller social au titre de travailleur employé,

Assistés de :

A H, greffier,

qui en ont préalablement signé la minute.

Le greffier,

Les conseillers sociaux,

Le président,

et prononcé en langue française, à l'audience publique du 27 juin 2025 par X V, président, avec l'assistance de A H, greffier.

Le greffier,

Le président,