

Numéro du répertoire
<b>2023/ 1053</b>
Date du prononcé
<b>17 avril 2023</b>
Numéro du rôle
<b>2021/AB/324</b>
Décision dont appel
<b>18/1013/A</b>

### Expédition

Délivrée à
le
€
JGR

## Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre – audience  
extraordinaire

### Arrêt

COVER 01-00003245577-0001-0015-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail employé  
Arrêt contradictoire  
Définitif

La S.A. « POLYPEPTIDE », inscrite à la B.C.E. sous le numéro 0879.346.768 (ci-après « la SA »),  
dont le siège est établi à 1420 Braine-l'Alleud, chaussée de Tubize 297,  
partie appelante, représentée par Maître A R , avocat à 1150 Bruxelles,

**contre**

Monsieur B V , inscrit au registre national sous le numéro (ci-  
après « M.V »),  
domicilié à

partie intimée, représentée par Maître F D avocate à 1340 Ottignies-  
Louvain-la-Neuve,

★

★ ★

Vu la loi du 10.10.1967 contenant le Code judiciaire ;

Vu la loi du 15.6.1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire ;

Vu la loi du 3.7.1978 relative aux contrats de travail (ci-après « loi du 3.7.1978 »).

\*\*\*

PAGE 01-00003245577-0002-0015-01-01-4



## **1. Indications de procédure**

La cour a pris connaissance des actes et pièces de la procédure et notamment :

- le jugement de la 1<sup>ère</sup> ch., division Nivelles, du tribunal du travail du Brabant wallon du 3.9.2020, R.G. n°18/1013/A, et le dossier constitué par cette juridiction ;
- la requête d'appel reçue au greffe de la cour de céans le 20.4.2021 ;
- l'ordonnance de mise en état de la cause sur pied de l'article 747, CJ, rendue le 2.6.2021 ;
- les conclusions remises pour M.V le 4.8.2021 ;
- les conclusions remises pour la SA le 30.11.2021 ;
- le dossier de la SA (11 pièces) ;
- le dossier de M.V (16 pièces).

La cause a été introduite à l'audience publique de la 4<sup>e</sup> chambre du 2.6.2021. A cette audience, une ordonnance a été rendue sur les bancs.

Le greffe de la cour a communiqué le dossier au ministère public qui, par une apostille du 2.12.2021, a estimé ne pas devoir émettre d'avis en l'espèce. Cette réponse du ministère public peut être assimilée au cas visé à l'article 766, §1<sup>er</sup>, dernier alinéa, CJ, qui autorise le ministère public, même lorsque la cause est communicable en vertu de la loi, à n'émettre aucun avis.

Les parties ont été entendues en leurs dires et moyens à l'audience publique du 15.3.2023.

Aucune conciliation n'a pu être obtenue.

En application de l'article 747, §4, CJ, les parties marquent leur accord exprès à l'audience quant aux dates effectives de la remise et de l'envoi de leurs conclusions respectives, encore qu'elles puissent différer de celles initialement fixées.

Les débats ont été clos et la cause a été prise en délibéré le 15.3.2023.

## **2. Les faits**

La SA se présente comme une société de droit belge faisant partie d'un groupe international qui serait un acteur majeur dans le domaine de la fabrication des polypeptides (antibiotiques généralement utilisés localement, par voie cutanée, indiqués contre certaines souches de



staphylocoques et certaines infections ophtalmologiques)<sup>1</sup>. Elle ressortit à la commission paritaire 207.

Le 3.12.2007, M.V a été engagé par la SA dans le cadre d'un contrat de travail d'employé à durée indéterminée et à plein temps<sup>2</sup>.

Il n'est pas contesté que, jusqu'en février 2015, M.V a travaillé dans la fonction de technicien de projet en développement chimique. Il était alors occupé à plein temps au département « Operations Upstream », en abrégé « OPUS »<sup>3</sup>.

Le 16.2.2015, la SA lui a adressé la lettre suivante concernant son « changement de fonction vers le poste de conseiller en prévention » à partir du 2.3.2015<sup>4</sup> :

*« (...) Nous vous confirmons votre changement de fonction vers le poste de conseiller en prévention en date du 2 mars 2015.*

*La catégorie salariale correspondante à cette nouvelle fonction est la courbe A. Comme votre ancienne fonction était également classée A, votre évolution salariale n'est pas modifiée. Votre prochaine augmentation salariale est prévue pour le 1<sup>er</sup> décembre 2016 pour autant que votre évaluation fin 2015 soit positive.*

*Nous vous souhaitons plein de succès dans votre nouvelle fonction et vous prions d'agréer, Monsieur, nos salutations distinguées (...)* »

Le procès-verbal de la réunion du CPPT du 17.2.2015 a fait état de ce changement en son point 5<sup>5</sup> :

« Remplacement conseiller en prévention et environnement

*M.V a été engagé dans le team EHS/SIPP en remplacement de L. Il dispose déjà d'un niveau 3 en sécurité et complètera sa formation à partir de septembre 2015 (...) afin d'acquérir le niveau 2. La formation se fera sur une année scolaire (2015/2016) Il intégrera le team EHS à partir du 02 mars 2015 et fournira un support aux membres du team. Il participera aux activités et pourra ainsi se former progressivement aux missions et responsabilités. En attendant l'obtention de son*

<sup>1</sup> Conclusions SA, p.2

<sup>2</sup> Pièce 1 – dossier M.V

<sup>3</sup> V. organigramme février 2015, pièce 6.1 – dossier SA

<sup>4</sup> Pièce 2 – dossier M.V

<sup>5</sup> Pièce 1 – dossier SA



*niveau de sécurité, il sera couvert par un membre du SIPP pour toutes les activités à caractère légal, si cela est requis.*

*Le CPPT approuve sa nomination en tant que conseiller en prévention de niveau 3. Sa nomination définitive au niveau 2 sera revue après la réussite de sa formation de conseiller en prévention*

*Les représentants rappellent leur demande d'engagement d'un conseiller en prévention supplémentaire de niveau 1 »*

Parallèlement, à une date non précisée, la SA a fait la communication suivante au personnel<sup>6</sup> :

*« (...) Nous avons le plaisir de vous informer que M.V rejoindra le Département HSE en date du 2 mars 2015 où il remplira la fonction de conseiller en prévention. Il sera amené à nous assister dans l'application des dispositions légales et réglementaires relatives au bien-être des travailleurs.*

*Pour atteindre les exigences de la fonction, il est prévu que M.V suive la formation de Conseiller en Prévention de niveau 2.*

*Nous souhaitons à M.V beaucoup de succès dans sa nouvelle fonction (...) »*

Un descriptif de fonction a été établi par la SA et signé par M.V le 10.4.2015. Il en ressort notamment que<sup>7</sup> :

- la fonction de M.V à la date du 2.3.2015 porte le titre de « Conseiller en Prévention & Environnement » ;
- la raison d'être de la fonction est de :
  - o « Assumer les fonctions de conseiller en prévention » ;
  - o « Assumer à terme, les fonctions de conseiller en environnement et principalement la gestion des déchets, du bruit, du sol et de l'eau »
- les tâches principales comportent deux volets : d'une part, la prévention et, d'autre part, l'environnement « à terme » ;
- M.V doit être « prêt à terme à compléter sa formation en tant que conseiller en environnement (2 ans) dans un futur plus lointain (3/4 ans) ».

La SA affirme que, à partir du 2.3.2015, M.V « a continué à poursuivre ses activités normales à concurrence de 50 % et a exercé les fonctions de conseiller à concurrence de 50 % »<sup>8</sup>. Au contraire, M.V prétend qu'il a été occupé à plein temps en qualité de conseiller en prévention à partir de cette même date<sup>9</sup>.

<sup>6</sup> Pièces 6 et 12 – dossier M.V

<sup>7</sup> Pièce 7 – dossier SA

<sup>8</sup> Conclusions SA, p.2

<sup>9</sup> Conclusions M.V, p.2



Le 20.11.2017, la SA a mis fin au contrat de travail de M.V pour des raisons économiques sans respecter la procédure prévue par la loi du 20.12.2002 portant protection des conseillers en prévention. Outre le paiement d'une indemnité de préavis, la SA s'est ainsi acquittée du paiement de l'indemnité de protection due à hauteur d'un montant brut de 47.377,20 € correspondant à deux années de rémunération proratisées à 50 % (vu l'exercice à 50% de la fonction de conseiller en prévention).

M.V estimait cependant avoir droit à une indemnité de protection calculée sur la base d'une occupation à plein temps.

Par une requête du 20.11.2018, M.V a saisi le tribunal du travail du Brabant wallon du présent litige.

Par jugement du 3.9.2020, le tribunal a fait entièrement droit à la demande de M.V.

Par une requête reçue au greffe de la cour de céans le 20.4.2021, la SA a interjeté appel dudit jugement.

### **3. La demande originaire et le jugement dont appel**

#### **3.1. La demande originaire**

M.V demandait au tribunal de condamner la SA au paiement du solde dû de l'indemnité de protection relative à la fonction de conseiller en prévention, soit un montant brut de 47.337,20 €.

Il sollicitait en outre la condamnation de la SA au paiement des frais et dépens de l'instance.

#### **3.2. Le jugement du 3.9.2020**

Le premier juge a statué comme suit :

*« Statuant contradictoirement,*

*Reçoit la demande, la dit fondée, en conséquence :*

- *CONDAMNE la SA au paiement de 47.377,20€ bruts ;*
- *CONDAMNE la SA aux dépens liquidés à ce jour, à la somme de 20 € à titre de contribution au fonds d'aide juridique de 2<sup>ème</sup> ligne ;*
- *CONSTATE que le jugement est exécutoire de droit ;*



- *AUTORISE LE CANTONNEMENT soit de commun accord par les parties endéans les 30 jours calendriers du prononcé du jugement, soit à défaut d'accord auprès de la caisse des dépôts et consignations.*

(...) »

#### **4. Les demandes en appel**

##### **4.1. La SA demande à la cour de :**

- déclarer l'appel recevable et fondé ;
- réformer le jugement entrepris en ce qu'il a déclaré fondée la demande de M.V ;
- faisant ce que le premier juge eut dû faire, déclarer les demandes de M.V non fondées et l'en débouter ;
- condamner M.V au paiement des dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure, soit 3.000 € pour la première instance et 3.250 € pour l'appel, outre 20 € de contribution d'appel au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

##### **4.2. M.V demande quant à lui à la cour de :**

- confirmer le jugement entrepris ;
- avant dire droit, si la cour l'estime nécessaire, l'autoriser à prouver par toutes voies de droit, notamment par témoignages, les faits suivants :
  - o M.V a exercé les fonctions de conseiller en prévention à temps plein à partir du 2.3.2015 ;
  - o lors du CPPT du 17.3.2017, les membres du CPPT ont discuté du temps de travail de M.V consacré à sa fonction de conseiller en prévention, mais au terme de cette discussion, son temps de travail consacré à ses fonctions de conseiller en prévention est resté à 100 %.
- condamner la SA au paiement d'une indemnité de protection de 47.337,2 € ;
- condamner la SA aux intérêts légaux et judiciaires ;
- condamner la SA aux dépens, liquidés à la somme de 319,46 € pour les frais de signification et 20 € pour la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

#### **5. Sur la recevabilité**

Le jugement entrepris a été signifié le 22.3.2021. L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux le 20.4.2021 et est partant recevable.



## 6. Sur le fond

### 6.1. Quant à l'indemnité de protection du conseiller en prévention

6.1.1. Aux termes de l'article 3 de la loi du 20.12.2002 portant protection des conseillers en prévention, l'employeur « ne peut rompre le contrat du conseiller en prévention, mettre fin à l'occupation statutaire du conseiller en prévention ou l'écarter 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 ».

En règle, l'employeur qui envisage de rompre le contrat d'un conseiller en prévention, est tenu de suivre la procédure visée aux articles 5 à 9 de la loi du 20.12.2012.

L'article 10 de la loi du 20.12.2002 dispose que :

*« 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 (...)*

*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.*

*(...) »*

Il n'est pas contesté en l'espèce que la SA n'a pas respecté la procédure prévue par la loi du 20.12.2002 ni qu'elle est redevable envers M.V d'une indemnité de protection égale à la rémunération normale de deux ans eu égard au fait qu'il prestait en qualité de conseiller en prévention depuis moins de 15 ans. Le montant de la rémunération annuelle de référence n'est pas davantage contesté.

Le point de désaccord se situe ici uniquement sur la question de savoir si M.V exerçait la fonction de conseiller en prévention à temps plein ou à 50 %, ce qui a une incidence sur le calcul de l'indemnité due comme en dispose l'article 10, al.4, précité.

**6.1.2.** Le premier juge a fait droit à la demande pour les motifs suivants :

*« (...) Il appert de l'instruction d'audience, des dossiers et des explications des parties que M.V a exercé à partir du 2 mars 2015, la fonction de conseiller en prévention à temps plein et non à mi-temps.*

*En effet :*

- Le changement de fonction notifié à M.V par courrier du 16 février 2015 fait état d'une nouvelle fonction comme étant celle de conseiller en prévention. Il n'est nullement fait état d'un mi-temps. Au contraire la fonction qu'il quitte est qualifiée "d'ancienne fonction" (pièce 2 dossier M.V);*
- Le PV de la réunion du CPPT du 17 février 2015 fait état de la nomination de M.V en qualité de conseiller en prévention de niveau 3 mais ne stipule nullement qu'il n'exercerait cette fonction qu'à mi-temps (pièce 1 dossier la SA);*
- Les annonces faites au personnel ne parlent pas d'un mi-temps, elles annoncent sans réserve que M.V "remplira la fonction de conseiller en prévention" (pièces 6 et 2 dossier M.V);*
- Les évaluations 2015 et 2016 indiquent la fonction SHE expert, seule l'activité de conseiller en prévention est évaluée, si M.V avait exercé une autre fonction, elle aurait du faire l'objet d'une évaluation (pièces 11 et 13 dossier M.V);*
- Mr H. ET Mr HA délégués des travailleurs au CPPT attestent qu'il a été nommé à 100 % au SIPP et que la proposition de la direction de réduire les prestations à 50% a été refusée (pièces 8 et 9 dossier M.V);*
- L'organigramme de février 2015, soit avant la prise d'effet de la nomination de M.V au poste de conseiller en prévention, démontre qu'il*



était affecté, comme technicien, au département "operations upstream" (pièce 6.1, 3e feuillet dossier la SA) et qu'un poste temps plein était vacant au département "health, safety & environment" (pièce 6.1, 10e feuillet dossier la SA). Le tribunal détermine avec certitude qu'il s'agit d'un poste temps plein, en effet lorsque l'organigramme renseigne des postes à mi-temps, la case concernée renseigne expressément "1/2tps" comme l'illustre la case de Mme Z ;

- L'organigramme de mars 2015 indique en rouge les travailleurs qui changent de poste, on peut constater que M.V quitte le poste de technicien au service "operations upstream" pour le poste de "safety & environnement". Il n'est nullement indiqué qu'il travaillerait à mi-temps dans ce dernier poste (pièce 6.2, feuillets 3 et 11 dossier la SA) ;
- L'organigramme de septembre 2017 présente toujours M.V au poste de "safety & environnement" à temps plein (pièce 6.3 dossier la SA) ;
- La signature officielle de M.V à partir de mars 2015 est celle de "Conseiller en prévention" (pièces 9.1 à 9.5 dossier la SA) ;
- La description de fonction signée par M.V le 20 avril 2015 envisage un phasage entre la fonction de conseiller en prévention et celle de conseiller en environnement (pièce 7 dossier la SA). En effet, il ressort de la lecture de ce document que la fonction de conseiller en prévention doit être assurée immédiatement tandis que celle de conseiller en environnement devra être assurée "à terme" (voir point 1 de la note), la tâche "environnement" est assortie des mots "à terme" (voir point 2 de la note). Le point 4 de cette description de fonction permet de comprendre que M.V devra compléter sa formation "en tant que conseiller en environnement dans un futur plus lointain (3/4 ans). Au moment du licenciement, soit en novembre 2017, l'échéance 3/4 ans pour avoir acquis la formation en environnement n'est pas encore atteinte. Ce séquençage est logique dès lors que M.V devait d'abord suivre une formation pour passer du niveau 3 au niveau 2 dans sa fonction de conseiller en prévention.
- Au moment du licenciement, M.V n'exerçait que la fonction de conseiller en prévention, donc à temps plein.

La SA avance deux arguments afin de démontrer que M.V aurait exercé la fonction de conseiller en prévention à mi-temps :

➤ Un organigramme inséré dans le PV du CPPT du 22 février 2017 :

Cet organigramme inséré à la page 3 du PV du 22 février 2017 n'était pas présent lors de la tenue du CPPT du 22 février 2017. Ce constat ressort de la lecture du PV du CPPT du 20 mars 2017 qui indique qu'il faut ajouter au rapport du CPPT du 22/02/2017 "l'organigramme du département EHS".



Il faut donc en déduire que lors du CPPT du 22 février 2017 les représentants du personnel n'ont pas pu marquer leur accord quant à cet organigramme puisqu'il a été joint a posteriori, ils n'ont donc pas marqué leur accord sur la limitation à 50 % des fonctions de M.V en qualité de conseiller en prévention.

Une fois qu'ils ont eu connaissance de cet organigramme, soit lors du CPPT du 20 mars 2017, ils n'ont pas approuvé sans réserve le PV du CPPT du 20 mars 2017, ce qui aurait induit l'approbation de l'organigramme et donc de la réduction des fonctions de conseiller en prévention à 50%.

En effet, le PV du CPPT du 2 mai 2017 apprend que le rapport du CPPT du 20/03/2017 n'est approuvé que moyennant des remarques des travailleurs ("les représentants des travailleurs proposent plusieurs adaptations du rapport", voir pièce 5, p.2 dossier la SA).

A la demande du tribunal, la SA précise qu'elle ne sait pas produire le PV reprenant lesdites remarques, or d'après les témoignages conformes au Code judiciaire de Mr H. et de Mr HA, la réduction des prestations de M.V à 50% dans son rôle de conseiller en prévention a été proposée par la direction mais n'a pas été acceptée par le CPPT.

En ne produisant pas, les remarques articulées par les travailleurs qui ont conditionné l'approbation du PV litigieux, la SA ne démontre pas l'accord du CPPT pour réduire la fonction de conseiller en prévention confiée à M.V à un mi-temps.

➤ Des tâches confiées à M.V

La SA plaide que M.V exerçait à 50% la fonction de conseiller en prévention et à 50 % celle de conseiller en environnement, elle produit à cet égard des courriels démontrant qu'il se serait occupé de la gestion des déchets (pièces 9.2 à 9.6 dossier la SA).

Le tribunal constate que cette double fonction ne correspond ni aux éléments contractuels (pièce 2 dossier M.V), ni au phasage repris à la description de fonction.

Par ailleurs, le fait de traiter ou de s'informer quant à la toxicité de certaines matières ou de déchets n'est nullement incompatible avec la fonction de conseiller en prévention, ni avec les objectifs visés par l'article 4 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs. Certaines questions environnementales et de gestion des déchets peuvent impacter la santé des travailleurs.

Tous les courriels signés par M.V à cet égard sont rédigés en qualité de "conseiller en prévention" et non de gestionnaire de l'environnement (pièces 9.1 à 9.5 dossier la SA).

En conclusion, le tribunal constate que M.V exerçait au moment du licenciement la fonction de conseiller en prévention à temps plein (...) »



6.1.3. La cour arrive à la même conclusion que le premier juge, cela sur la base des éléments suivants :

- la lettre de la SA du 16.2.2015 adressée à M.V évoque son « *changement de fonction* » vers un autre poste, « *le poste de conseiller en prévention* » à partir du 2.3.2015. Dans le même temps, cette « *nouvelle* » fonction est comparée à l'« *ancienne* » ;
- le procès-verbal de la réunion du CPPT du 17.2.2015 fait état de l'approbation de la nomination de M.V en tant que conseiller en prévention « *en remplacement de L* », sans préciser que ce remplacement se ferait à temps partiel ;
- dans le même sens et sans autres précisions sur le temps d'occupation, l'annonce du changement faite au personnel indique simplement que M.V « *rejoindra* » le département HSE, qu'il y « *remplira la fonction de conseiller en prévention* » et qu'il s'agira là de sa « *nouvelle* » fonction ;
- alors que M.V prestait déjà un temps plein et qu'il ne travaillait nulle part ailleurs qu'au département « *OPUS* » jusqu'au 2.3.2015, la comparaison des organigrammes de février 2015 et mars 2015, attestent que M.V a totalement quitté le département « *OPUS* » où il travaillait pour intégrer le poste « *Safety & Environment* » vacant au département « *Health, Safety & Environment* » (en abrégé ci-après HSE)<sup>10</sup> ;
- ces premiers éléments contredisent l'affirmation non autrement étayée de la SA selon laquelle, à partir du 2.3.2015, M.V « *a continué à poursuivre ses activités normales à concurrence de 50 %* »<sup>11</sup> ;
- s'il paraît exact que la nouvelle fonction de M.V à partir du 2.3.2015 était celle de « *Conseiller en Prévention & Environnement* » et que les tâches principales de cette fonction comprenaient deux volets, celui de la prévention et celui de l'environnement, il ressort cependant du descriptif de fonction dressé par la SA elle-même en avril 2015 que ce n'est qu'« *à terme* » qu'il était prévu que M.V assume effectivement la fonction de conseiller en environnement et que l'exercice de cette seconde fonction pour un même poste requérait une formation qui n'était envisagée que « *dans un futur plus lointain* » de 3 à 4 ans<sup>12</sup> ;
- de manière cohérente avec les précisions épinglées *supra* au niveau du descriptif de fonction, l'évaluation 2016 pour la fonction « *SHE expert* » au poste « *Safety & Environment adviser* » relate que M.V « *ne veut pas prendre de responsabilités environnementales tant qu'il n'a pas eu la formation de conseiller environnement : en tenir compte* »<sup>13</sup> ;
- les différentes pièces produites par la SA pour tenter de démontrer que M.V effectuait d'autres tâches que celles incombant à un conseiller en prévention

<sup>10</sup> Comp. Pièces 6.1 et 6.2 – dossier SA

<sup>11</sup> Conclusions SA, p.2 – c'est la cour qui souligne

<sup>12</sup> Pièce 7 – dossier SA

<sup>13</sup> Pièce 13 – dossier M.V



montrant que, même pour ces tâches, à les supposer étrangères à ladite fonction, ce qui n'est pas établi, l'intéressé signait toujours en qualité de « conseiller en prévention »<sup>14</sup> ;

même s'il fallait constater que M.V a effectué certaines tâches relevant spécifiquement du domaine d'activité du conseiller en environnement, cela ne signifierait pas pour autant qu'elles étaient étrangères à la fonction de conseiller en prévention, laquelle englobe d'une certaine manière la fonction de conseiller en environnement, vu que :

- conformément à l'article 33 de la loi du 4.8.1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, le service interne de prévention et de protection au travail (SIPPT) a pour mission d'assister l'employeur « lors de l'application des mesures visées aux articles 4 à 32vicies, en ce qu'elles ont trait au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail » ;
- l'article 4, al.2, 7°, de la même loi, dispose précisément que le bien-être est recherché par les « mesures prises par l'entreprise en matière d'environnement, pour ce qui concerne leur influence sur les points 1° à 6° »<sup>15</sup>, dont la sécurité au travail, la protection de la santé et l'hygiène au travail.

Ces différents éléments constituent ensemble un faisceau d'indices graves, précis et concordants au sens de l'article 1353, anc. CCiv., dont la cour déduit que M.V occupait déjà la fonction de conseiller en prévention à plein temps à la date du 2.3.2015 et prestait toujours à plein temps dans cette fonction à la date de la rupture.

Les autres considérations développées par la SA aux pages 5 à 7 de ses conclusions, relativement aux mentions figurant sur l'organigramme du département « HSE » prétendument intégré *a posteriori* au procès-verbal de la réunion du CPPT du 22.2.2017<sup>16</sup>, ne sont pas de nature à énerver cette conclusion.

L'appel est partant non fondé.

## **6.2. Quant aux dépens**

Conformément à l'article 1017, al.1<sup>er</sup>, CJ, le « jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé ».

<sup>14</sup> V. pièces 9.1 à 9.5 – dossier SA

<sup>15</sup> C'est la cour qui souligne

<sup>16</sup> Pièce 2 – dossier SA



En l'occurrence, c'est la SA qui succombe et qui devra ainsi supporter les dépens d'appel de M.V que les parties ont convenu à l'audience de limiter, dans ce cas de figure, au montant minimum de l'indemnité de procédure de 1.200 €.

**PAR CES MOTIFS,  
LA COUR DU TRAVAIL,**

Statuant après un débat contradictoire ;

Déclare l'appel recevable, mais non fondé ;

En conséquence, déboute la S.A. « POLYPEPTIDE » de son appel et confirme le jugement entrepris en toutes ses dispositions ;

En application de l'article 1017, al. 1<sup>er</sup>, CJ, condamne la S.A. « POLYPEPTIDE » au paiement des dépens d'appel de Monsieur B. V. guidés à :

- 1.200 €, à titre d'indemnité de procédure ;
- 20 €, à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ;

Ainsi arrêté par :

C. A/           conseiller,  
O. V.                           , conseiller social au titre d'employeur,  
M. D.                           , conseiller social au titre d'employé,  
Assistés de S. R.                           , greffier assumé

S. R

M. D

O. V.

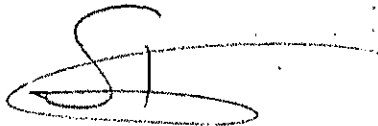
C. A

et prononcé, en langue française à l'audience publique extraordinaire de la 4<sup>ème</sup> chambre de la cour du travail de Bruxelles, le 17 avril 2023, où étaient présents :

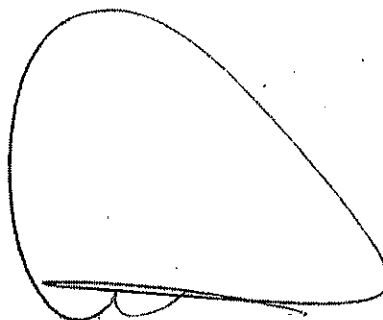


C. A     , conseiller,

S. R             greffier assumé



S. R



C. A

