

Expédition

p. 2/1

Délivrée à	Délivrée à	Délivrée à	Numéro de jugement / Répertoire 2023/3025
le €	le €	le €	Date du prononcé 23 mai 2023
Tribunal de première instance francophone de Bruxelles 69e chambre correctionnelle - salle 0.10			Numéro de rôle (greffe) 23F000381
			Numéro de système (parquet) 21HAR212
			Instruction : /
			Numéro de notice BR/F/69/L4/16020/2021
			Code greffe : pc
			M.R.: Nibelle (audit)

Ne pas présenter à l'inspecteur

Présenté le
Ne pas enregistrer

Jugement

Numéro(s) de condamné(s) :
2023/4193 - Société anonyme BURGER BRANDS BELGIUM
2023/4194 - Oktay Göi

En cause de l'**auditeur du travail** et de :

K **S** domiciliée à 1

Partie civile, qui a comparu assistée de Me
Valentine ROUSSELLE, avocat au barreau de
Bruxelles ;

contre :

1. BURGER BRANDS BELGIUM Société anonyme, dont le siège social est situé à
1050 Ixelles, Avenue Louise 489, prévenue ;

Représentée par Me Cécilia LAHAYE, avocat au
barreau de Bruxelles ;

2. G

O
inscrit à
, prévenu ;

Qui a comparu, assisté par Me Cécilia LAHAYE,
avocat au barreau de Bruxelles ;

Prévenu d'avoir,

A Auderghem, dans l'arrondissement judiciaire de Bruxelles, ou ailleurs dans le
Royaume,

Entre le 31 décembre 2015 et le 22 mars 2022,

De manière continue, les faits étant la manifestation successive et continue d'une même
intention délictueuse,

Pour avoir exécuté l'infraction ou coopéré directement à son exécution ;

Pour avoir, par un fait quelconque, prêté pour son exécution une aide telle que, sans son
assistance, le crime ou le délit n'eussent pu être commis ;

Pour avoir, par dons, promesses, menaces, abus d'autorité ou de pouvoir, machinations
ou artifices coupables directement provoqué à ce crime ou à ce délit ;

A. Article I.2-8, §1 du Code du Bien-Être - Absence de plan global de prévention

(En tant qu'employeur, son préposé ou mandataire) ne pas avoir établi, en concertation avec les membres de la ligne hiérarchique et les services de prévention et de protection au travail, un plan global de prévention pour un délai de cinq ans où sont programmées les activités de prévention à développer et à appliquer, en tenant compte de la taille de l'entreprise et de la nature des risques liés aux activités de l'entreprise.

- Infraction à l'article I.2-8, §1er du Code du bien-être au travail,
- Sanctionnée par l'article 127 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 3, ou d'une sanction de niveau 4 lorsque l'infraction a eu comme conséquence pour un travailleur des ennuis de santé ou un accident de travail,

Période infractionnelle

Du 1 janvier 2018 au 31 décembre 2021 inclus.

Prévenue

BURGER BRANDS BELGIUM,

Faits reprochés

L'employeur est resté en défaut d'établir un plan global de prévention et protection au travail durant la période du 01/01/18 au 31/12/21 (pièces 15 et 22).

B. Article I.2-9 - Absence de plan d'action annuel

(En tant qu'employeur, son préposé ou mandataire) ne pas avoir établi, en concertation avec les membres de la ligne hiérarchique et les services de prévention et de protection au travail, un plan d'action annuel visant à promouvoir le bien-être au travail pour l'exercice de l'année suivante.

- Infraction à l'article I.2-9 du Code du bien-être au travail,
- Sanctionnée par l'article 127 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 3, ou d'une sanction de niveau 4 lorsque l'infraction a eu comme conséquence pour un travailleur des ennuis de santé ou un accident de travail.

Période infractionnelle

Du 1 janvier 2018 au 31 décembre 2021 inclus.

Prévenue

BURGER BRANDS BELGIUM,

Faits reprochés

L'employeur est resté en défaut d'établir un plan d'action annuel durant la période du 01/01/18 au 31/12/21 (pièces 15 et 22).

C. Article X.5-4 - Ne pas effectuer l'analyse des risques visée à l'article 41 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 en collaboration avec le conseiller en prévention compétent

(En tant qu'employeur, son préposé ou mandataire) ne pas avoir effectué l'analyse des risques visée à l'article 41 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 en collaboration avec le conseiller en prévention compétent

- Infraction à l'article X.5-4 du Code du bien-être au travail,
- Sanctionnée par l'article 127 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 3, ou d'une sanction de niveau 4 lorsque l'infraction a eu comme conséquence pour un travailleur des ennuis de santé ou un accident de travail.

Prévenue

BURGER BRANDS BELGIUM,

Période infractionnelle

Au cours de la période du 1 janvier 2016 au 21 mars 2022 inclus.

En l'espèce

Contrairement au prescrit de l'article X.5-4 du Code du Bien-Être au travail qui impose à l'employeur d'effectuer l'analyse des risques concernant la protection de la maternité en collaboration avec le conseiller en prévention compétent, l'analyse des risques effectuées en 2016 n'a jamais été faite en collaboration avec le conseiller en prévention compétent. Ce n'est qu'en 2022 suite à l'enquête menée dans le cadre de la plainte déposée par Mme S . K le 25/06/21 que cette infraction a été régularisée (Pièces 11 et 22).

D. Article X.5-8 du Code du Bien-Être - Ne pas avoir fait part, sans délai, au conseiller en prévention-médecin du travail de l'état de la travailleuse, après en avoir eu connaissance

(En tant qu'employeur, son préposé ou mandataire) ne pas avoir fait part, sans délai, au conseiller en prévention-médecin du travail de l'état de la travailleuse, après en avoir eu connaissance.

- Infraction à l'article X.5-8 du Code du bien-être au travail,
- Sanctionnée par l'article 127 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 3, ou d'une sanction de niveau 4 lorsque l'infraction a eu comme conséquence pour un travailleur des ennuis de santé ou un accident de travail.

Prévenus

Société anonyme **BURGER BRANDS BELGIUM**,
G. O. , né domicilié

Période infractionnelle

À plusieurs reprises au cours de la période du 1 janvier 16 au 6 novembre 2020 et notamment le 09/07/19 (pour Mme S. K.)

Personne préjudiciée

S. K.

En l'espèce

Contrairement au prescrit de l'article X.5-8 du Code du bien-être au travail qui impose à l'employeur de faire part sans délai au conseiller en prévention-médecin du travail de l'état de la travailleuse dès qu'il en a connaissance, l'annexe 14 du règlement de travail de l'entreprise relatif à la procédure applicable en cas de grossesse prévoyait à l'époque des faits que le manager fixe un rendez-vous pour la collaboratrice enceinte auprès du médecin du travail une semaine avant le début des 3 mois précédant la date présumée de l'accouchement.

Mme S. K. a informé son employeur de sa grossesse par courrier daté du 08/07/19.

L'employeur n'en a pas informé le médecin du travail avant la demande d'examen du 03/10/19.

Elle a été absente pour maladie du 27/07/19 au 13/08/19 et du 11/10/19 au 15/10/19 (Pièces 1, 3 annexes 6, 12, 18, 21).

E. Article X.5-9 du Code du Bien-Être - Ne pas avoir fait immédiatement examiner une travailleuse enceinte qui demande de ne pas accomplir un travail de nuit par le conseiller en prévention-médecin du travail.

(En tant qu'employeur, son préposé ou mandataire) Ne pas avoir fait immédiatement examiner une travailleuse enceinte qui demande de ne pas accomplir un travail de nuit par le conseiller en prévention-médecin du travail.

- Infraction à l'article X.5-9 du Code du bien-être au travail,
- Sanctionnée par l'article 127 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 3, ou d'une sanction de niveau 4 lorsque l'infraction a eu comme conséquence pour un travailleur des ennuis de santé ou un accident de travail.

Prévenus

BURGER BRANDS BELGIUM,

G. O. , né le , domicilié

Période infractionnelle

Le 09/07/19

Personne préjudiciée

S. K.

En l'espèce

L'article X.5-9 du Code du Bien-Être au travail impose à l'employeur de faire examiner immédiatement par le conseiller en prévention-médecin du travail, la travailleuse enceinte qui demande de ne pas accomplir un travail de nuit.

Après avoir remis un certificat médical daté du 21/06/19, attestant qu'elle était en incapacité de travailler au-delà de minuit pour la période du 21/06/19 au 21/07/19, Mme S. K. a informé son employeur de sa grossesse par courrier daté du 08/07/19.

Le certificat médical d'incapacité de travailler la nuit pour la période du 21/06/19 au 21/07/19 était toujours en cours au moment de la remise du certificat attestant de la grossesse.

La demande d'aménagement des horaires de travail est confirmée par les déclarations de Mme K. elle-même, Mme D. , M. , M. D. , Mme H.

Alors qu'il n'y avait plus d'analyse de risques relative à la protection de la maternité valable depuis 2016 au sein de l'entreprise, que les procédures prévues au règlement de travail n'étaient plus conformes aux dispositions du Livre X, titre 5 du Code du bien-être depuis à tout le moins 2016, à aucun moment, la responsable directe (Mme D H ou le district manager (Monsieur O C) n'ont demandé/conseillé à Mme K de fournir une demande écrite ou n'ont pris l'initiative de la faire examiner par le médecin du travail sur base du certificat médical du 21/06/19 combiné avec son attestation de grossesse datée du 08/07/19.

Ce n'est qu'en date du 03/10/19 que Mme D H a sollicité que Mme S K soit examinée par le médecin du travail.

Mme K a été absente pour maladie du 27/07/19 au 13/08/19 et du 11/10/19 au 15/10/19 (Pièces 1, 3 annexe 6, 7 et 8, 9, 12, 18,21).

Elle a finalement démissionné le 06/11/20.

* * *

Le tribunal a notamment tenu compte de l'ordre de citer à comparaître devant le tribunal correctionnel établi par l'Auditeur du Travail, le 12 décembre 2022.

La défense de la partie civile a été entendue.

Mme Nibelle, substitut de l'Auditeur du Travail, a été entendue.

La défense des prévenus a été entendue.

Au pénal

A. RÉSUMÉ DES FAITS PERTINENTS

La S.A. BURGER BRANDS BELGIUM, enregistrée à la B.C.E. sous le numéro 0460.954.490, et dont le siège social est situé avenue Louise, 489 à 1050 Ixelles, gère l'ensemble des chaînes de restaurants Quick et Burger King en Belgique.

Le prévenu O. G. travaille au sein de la prévenue S.A. BURGER BRANDS BELGIUM depuis 2003. Il a occupé différents postes au sein de la société. En octobre 2018, il a été nommé *District Manager*, ce qui implique qu'il assure la supervision de plusieurs restaurants, dont le Burger King d'Auderghem, sis boulevard du Souverain, 240.

Le 25 juin 2021¹, madame S. K., occupée au Burger King d'Auderghem entre octobre 2017 et le 31 décembre 2020, dépose une plainte contre son ex-employeur auprès de la police. Elle expose que sa collaboration avec la S.A. BURGER BRANDS BELGIUM s'est bien passée jusqu'en juin 2019, moment où elle a annoncé sa grossesse à son employeur. Ses supérieurs hiérarchiques, madame D. H. et monsieur O. G., ont refusé d'adapter ses horaires, malgré un certificat médical lui interdisant de travailler au-delà de minuit.

Madame K. a été écartée du travail le 16 octobre 2020. Elle explique n'avoir perçu ses indemnités de mutuelle qu'avec beaucoup de retard, et a adressé un email à ce sujet à son employeur le 6 novembre 2019².

À son retour de congé de maternité, la S.A. BURGER BRANDS BELGIUM lui a imposé des horaires différents de ceux applicables avant son congé de maternité, et a refusé toutes ses demandes de changement d'horaire, alors même que ce type de demandes étaient accepté pour les collègues. Le refus d'adapter ses horaires l'a conduite à remettre plusieurs certificats médicaux, à consulter un psychiatre, puis à démissionner le 6 novembre 2020. Au cours du délai de préavis, ses horaires se sont à nouveau améliorés.

Madame K. produit également une copie de ses correspondances électroniques avec son employeur et avec la personne de confiance au sein de la S.A. BURGER BRANDS BELGIUM, G. W., entre juin et octobre 2020³, dont il ressort l'existence de désaccords persistants entre madame K. et son employeur au sujet de son horaire.

Enfin, madame K. remet à la police un certificat médical couvrant la période du 23 au 30 juin 2019⁴.

¹ Farde 1, pièce 1.

² Farde 1, pièce 1, annexe 2.

³ Farde 1, pièce 1, annexe 2.

⁴ Farde 1, pièce 1, annexe 3.

L'inspection du Contrôle du Bien-Être au travail⁵ se rend sur place, et demande à la S.A. BURGER BRANDS BELGIUM, par lettre du 16 septembre 2021⁶, de lui transmettre :

- l'analyse des risques concernant la protection de la maternité ;
- la preuve de la collaboration avec le conseiller en prévention médecin du travail ;
- les mesures de prévention pour les travailleuses enceintes ou allaitantes telles que fixées par cette analyse des risques ;
- la preuve que tous les travailleurs concernés de la société ont reçu l'information sur celle-ci ;
- l'avis du C.P.P.T. sur l'analyse des risques en matière de protection de la maternité et les mesures à prendre.

Le 5 octobre 2021, la S.A. BURGER BRANDS BELGIUM transmet les documents suivants⁷ :

- une évaluation des risques dans le cadre de la maternité ;
- l'annexe 14 du règlement de travail contenant la procédure et les mesures de protection de la maternité, ainsi que l'accord du C.P.P.T. du 31 mars 2014 relatif à cette annexe ;
- la copie d'un document intitulé « Demande de surveillance de santé des travailleurs » ;
- La procédure en cas de grossesse ;
- Les lettres standard envoyées aux collaboratrices enceintes ;
- Une copie du contrat entre Mensura et la S.A. BURGER BRANDS BELGIUM.

Le 26 octobre 2021, monsieur Alexandre ORBAN, conseiller en prévention interne au sein de la S.A. BURGER BRANDS BELGIUM, informe l'inspection sociale qu'il n'est pas en mesure de retrouver l'analyse des risques liés à la grossesse ou à la maternité établie en concertation avec le conseiller en prévention, et qu'une procédure a été initiée afin de faire une nouvelle analyse des risques.

Le 12 février 2022, la police auditionne madame I . D , ex-collègue de madame K ⁸. Madame D. fait part de sa mésentente avec madame K , et indique qu'elle n'a constaté aucun fait répréhensible dans le chef de la S.A. BURGER BRANDS BELGIUM.

⁵ Farde 1, pièce 2.

⁶ Farde 1, pièce 3, annexe 2.

⁷ Farde 1, pièce 3, annexe 3.

⁸ Farde 1, pièce 7.

Le 12 février 2022, la police auditionne le prévenu⁹. Celui-ci explique que madame H [...] a informé le service du personnel de la grossesse de madame K [...] le 17 juillet 2019. Madame K [...] n'aurait jamais fait de demande écrite officielle d'adapter ses horaires de travail, suite à sa grossesse et pour son allaitement. Il a eu un entretien avec madame K [...] au sujet de l'adaptation de ses horaires de travail, mais il a refusé par souci d'équité envers les autres collaborateurs. Il explique que la S.A. BURGER BRANDS BELGIUM écarte toutes les travailleuses enceintes à 6 mois de grossesse. Enfin, il pense que la plainte de madame K [...] est liée aux sanctions qui lui ont été imposées suite à un comportement agressif et irrespectueux.

Le 30 mars 2022, la police auditionne madame H [...] ¹⁰, la supérieure hiérarchique directe de madame K [...]. Celle-ci explique avoir été avertie de la grossesse de madame K [...] par l'envoi d'un certificat médical le 9 juillet 2019. Elle a pris un rendez-vous pour madame K [...] à la médecine du travail le 3 octobre 2019. Madame K [...] n'aurait transmis aucun certificat médical lui interdisant le travail de nuit. Ses horaires auraient été adaptés pour qu'elle finisse à minuit maximum. En revanche, les demandes de ne travailler que le matin auraient été refusées, comme il est impossible de satisfaire tous les collaborateurs. À son retour de congé de maternité, madame K [...] aurait constamment déposé des certificats médicaux.

Le 1^{er} mars 2022, l'inspection sociale procède à l'audition de monsieur S [...] D [...] ¹¹, responsable du personnel au sein de la S.A. BURGER BRANDS BELGIUM. Il explique que le responsable pénal de la société est monsieur K [...]. Par ailleurs, il expose que :

- la procédure de protection de la maternité est reprise dans le règlement de travail ;
- les travailleuses enceintes reçoivent une lettre d'information de leur employeur dès qu'elles annoncent leur grossesse ;
- une analyse des risques relative à la protection de la maternité a été établie avec Mensura.

Il produit à l'appui de ses dires une attestation de Mensura du 22 février 2022, et des échanges de mails de juin 2016 au sujet de l'analyse des risques au sein de Quick.

Le 31 mars 2022, l'inspection sociale procède à l'audition de monsieur D [...] administrateur délégué de la S.A. BURGER BRANDS BELGIUM¹². Il explique qu'une analyse des risques concernant la protection de la maternité a eu lieu en 2018, et qu'une nouvelle analyse des risques a eu lieu en 2022, validée par le C.P.P.T. du 25 mars 2022. Les mesures de prévention suite à l'analyse des risques sont programmées dans le plan annuel 2022, une lettre d'information sera envoyée à toutes les travailleuses concernées et le règlement de travail sera adapté. L'ensemble du personnel sera informé de la

⁹ Farde 1, pièce 9.

¹⁰ Farde 1, pièce 12.

¹¹ Farde 1, pièce 11, annexe 2.

¹² Farde 1, pièce 11, annexe 4.

nouvelle procédure. Enfin, il précise que l'analyse des risques psychosociaux a eu lieu en 2018. Monsieur D transmet à l'inspection sociale l'analyse des risques de 2022, les démarches entreprises suite à cette analyse, ainsi que le plan d'action annuel 2022¹³.

Le 22 avril 2022, monsieur D transmet à l'inspection sociale une copie du plan de prévention 2018, et l'informe de l'impossibilité de retrouver un plan de prévention global pour cette période¹⁴.

Le 9 mai 2022, madame K est entendue une seconde fois par la police¹⁵. Elle explique qu'elle n'a eu aucun problème avec ses supérieurs hiérarchiques avant sa deuxième grossesse. Lorsqu'elle a demandé à monsieur G et à madame H d'adapter ses horaires, ceux-ci ont refusé avant d'avoir un certificat médical. Après qu'elle ait remis le certificat médical lui interdisant de travailler au-delà de minuit, madame H a refusé d'adapter ses horaires, mais la personne en charge de la planification a tenu compte de ses souhaits. Au retour de son congé de maternité, ses horaires étaient systématiquement contraires à ses demandes, et l'intervention du conseiller en prévention n'a pas permis d'apaiser la situation. Monsieur G a conseillé à madame K de changer de travail si les horaires ne lui convenaient pas.

Le 31 mai 2022, monsieur D est à nouveau entendu par l'inspection sociale¹⁶. Il déclare avoir reçu le certificat médical annonçant la grossesse de madame K le 8 juillet 2019. La date d'accouchement prévue étant le 15 janvier 2020, l'écartement de madame K était prévu le 16 octobre 2019. Les règles en matière de travail de nuit ont été respectées, madame K n'ayant pas introduit de demande formelle de ne pas travailler de nuit et n'ayant pas travaillé au cours de ses trois derniers mois de grossesse. Il produit le formulaire d'évaluation de santé du 3 octobre 2019.

Le 8 juin 2022, l'inspection sociale procède à une audition de madame K¹⁷, portant essentiellement sur les différents certificats médicaux qu'elle produit, à savoir :

- un certificat médical couvrant la période du 23 au 30 juin 2019 ;
- un certificat médical du 21 juin 2019 lui interdisant de travailler après minuit du 21 juin 2019 au 21 juillet 2019 ;
- le certificat de grossesse du 8 juillet 2019.

Le 5 septembre 2022, monsieur D transmet à l'Auditorat du travail le dossier personnel de madame K (fiches de paie, horaires, sanctions, certificats médicaux...)¹⁸.

¹³ Farde 1, pièce 11, annexe 5.

¹⁴ Farde 1, pièce 15.

¹⁵ Farde 1, pièce 17.

¹⁶ Farde 1, pièce 18.

¹⁷ Farde 1, pièce 18.

¹⁸ Farde 1, pièce 21.

Le 6 octobre 2022, l'inspection sociale adresse un rapport final à l'Auditorat¹⁹ précisant ce qui suit :

- L'analyse des risques en matière de protection de la maternité n'était pas en ordre entre 2016 et le 22 mars 2022, l'analyse des risques de 2016 n'ayant pas été établie avec Mensura et la nouvelle analyse des risques datant du 22 mars 2022 ;
- Aucun plan global de prévention n'a été établi entre 2018 et 2021 ;
- Les mesures de prévention proposées sur base de l'analyse des risques effectuée en 2018 ont bien été intégrées dans les plans globaux 2021-2026 et 2022-2027 ;
- Les mesures de prévention proposées sur base de l'analyse des risques relative à la protection de la maternité ont été intégrées dans le plan d'action annuel et dans le règlement de travail, et communiquées à l'ensemble du personnel.

B. ANALYSE DES PRÉVENTIONS

Prévention A – Absence de plan global de prévention

L'article 127, 1° du Code pénal social réprime d'une sanction de niveau 3 : « l'employeur, son préposé ou son mandataire qui a enfreint les dispositions de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et de ses arrêtés d'exécution (...) ».

Cette infraction est punie « d'une sanction de niveau 4 lorsqu'elles ont eu comme conséquence des ennuis de santé ou un accident du travail pour un travailleur », ce qui n'est pas démontré en l'espèce.

Le Code du bien-être au travail est un arrêté d'exécution de la loi du 4 août 1996, de sorte qu'une violation du Code du bien-être au travail entre dans le champ d'application de l'article 127, 1° du Code pénal social²⁰.

L'article I.2-8, § 1^{er} du Code du bien-être au travail impose aux employeurs d'établir, pour un délai de cinq ans, en concertation avec les membres de la ligne hiérarchique et les services de prévention et de protection au travail, un plan global de prévention dans lequel sont programmées les activités de prévention à développer et à appliquer, en tenant compte de la taille de l'entreprise et de la nature des risques liés aux activités de l'entreprise. Le contenu minimum du plan global de prévention est détaillé dans le même article.

¹⁹ Farde 1, pièce 22.

²⁰ F. LAGASSE et M. PALUMBO, *Manuel de droit pénal social*, 3^e édition, Bruxelles, Larcier, 2021, p. 187.

En l'espèce, la S.A. BURGER BRANDS BELGIUM produit des plans globaux de prévention pour les périodes suivantes :

- de 2013 à 2017²¹,
- de 2021 à 2025²²
- de 2022 à 2026²³.

En revanche, aucun plan global de prévention n'est produit pour la période 2018-2020. Interrogé par l'inspection sociale, monsieur D¹ a transmis une copie du plan de prévention 2018, mais l'a informé de l'impossibilité de retrouver un plan de prévention global pour cette période²⁴.

Dans ses conclusions additionnelles et de synthèse²⁵, la S.A. BURGER BRANDS BELGIUM reconnaît qu'elle ne peut produire de plan de prévention global pour la période 2018 à 2020, mais estime qu'il s'agit d'un manquement de pure forme dans la mesure où des plans d'action annuels ont été établis.

L'établissement de plans d'action annuels ne dispense pas un employeur d'élaborer un plan de prévention global.

Dans sa citation, l'Auditorat vise une période infractionnelle allant du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2021. Il y a lieu de limiter la période infractionnelle à la période du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2020, un plan global de prévention étant produit pour la période 2021-2025.

La prévention A limitée est établie dans le chef de la S.A. BURGER BRANDS BELGIUM.

Prévention B – Absence de plan d'action annuel

L'article I.2-9 du Code du bien-être au travail énonce que « *l'employeur établit, en concertation avec les membres de la ligne hiérarchique et les services de prévention et de protection au travail, un plan d'action annuel visant à promouvoir le bien-être au travail pour l'exercice de l'année suivante.* »

Le plan d'action annuel est établi par écrit et l'article I.2-9 du Code de bien-être au travail énonce qu'il doit à tout le moins déterminer ce qui suit :

- « 1^o les objectifs prioritaires dans le cadre de la politique de prévention pour l'exercice de l'année suivante ;
- 2^o les moyens et méthodes pour atteindre ces objectifs ;

²¹ Farde 1, pièce 22, annexe 3.

²² Farde 1, pièce 22, annexe 4.

²³ Farde 1, pièce 22, annexe 5.

²⁴ Farde 1, pièce 15.

²⁵ Conclusions additionnelles et de synthèse pour la S.A. BRANDS BELGIUM et monsieur G , p. 6-7.

3° les missions, obligations et moyens de toutes les personnes concernées ;

4° les adaptations à apporter au plan global de prévention suite :

- a) à un changement de circonstances ;
- b) aux accidents et aux incidents survenus dans l'entreprise ou l'institution ;
- c) au rapport annuel du service interne de l'année civile précédente ;
- d) aux avis donnés par le Comité durant l'année civile précédente. »

Le non-respect de cet article est sanctionné pénalement par l'article 127, 1° du Code pénal social.

La période infractionnelle visée par l'Auditorat s'étend du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2021.

La S.A. BURGER BRANDS BELGIUM produit en pièce 6 de son dossier de pièces des documents intitulés : « plan d'action annuel bien-être au travail BURGER BRANDS BELGIUM »²⁶ pour les années 2017 à 2021.

Il y a lieu de déterminer si ces documents constituent des plans d'action annuels au sens de l'article I.2-9 du Code de bien-être au travail, ce que l'Auditorat conteste.

L'article I.2-9 du Code du bien-être au travail impose tout d'abord que le plan d'action annuel soit établi par écrit. Cette condition est remplie en l'espèce, s'agissant de tableaux EXCEL détaillés.

L'article I.2-9 impose également un certain nombre de mentions minimales dans le plan d'action annuel. Ces mentions ne figurent pas *expressis verbis* dans les plans d'action annuels produits par la S.A. BURGER BRANDS BELGIUM. Il convient toutefois de déterminer si le contenu du plan d'action annuel satisfait au prescrit légal ou non. Les mentions obligatoires sont :

1. les objectifs prioritaires dans le cadre de la politique de prévention pour l'exercice de l'année suivante

Ces objectifs prioritaires sont repris dans les plans d'action annuels produits par la S.A. BURGER BRANDS BELGIUM, qui mentionnent les tâches à effectuer, les personnes en charge de ces tâches et la période où elles doivent avoir lieu.

2. les moyens et méthodes pour atteindre ces objectifs

Cette condition est également remplie. Des actions sont proposées pour chaque thème. Les personnes en charge de ces actions et la période visée sont également repris dans les plans d'action annuels.

²⁶ Traduction libre.

3. les missions, obligations et moyens de toutes les personnes concernées

Si l'on peut considérer que les missions de toutes les personnes concernées découlent des plans d'actions annuels, il n'en va pas de même de leurs obligations et de leurs moyens. Les tableaux EXCEL produits ne disent rien sur les obligations et surtout sur les moyens des différentes parties prenantes.

4. les adaptations à apporter au plan global de prévention suite

- a. à un changement de circonstances ;
- b. aux accidents et aux incidents survenus dans l'entreprise ou l'institution;
- c. au rapport annuel du service interne de l'année civile précédente ;
- d. aux avis donnés par le Comité durant l'année civile précédente.

Les tableaux EXCEL produits par la S.A. BURGER BRANDS BELGIUM mentionnent certes tous qu'il y a lieu d'assurer un suivi du plan global de prévention (dernière ligne de la rubrique « général – politique de bien-être – service interne »²⁷). Toutefois, aucune explication n'est fournie sur les adaptations à apporter au plan global de prévention.

Au vu de ce qui précède, les documents produits par la S.A. BURGER BRANDS BELGIUM ne remplissent pas les critères visés par l'article I.2-9 du Code du bien-être au travail, de sorte qu'ils ne peuvent pas être qualifiés de plans d'action annuels au sens de cet article.

La prévention B est par conséquent établie dans le chef de la prévenue S.A. BURGER BRANDS BELGIUM.

Prévention C – Ne pas avoir effectué l'analyse des risques liée à la protection de la maternité

L'article X.5-4 du Code du bien-être au travail impose à l'employeur d'effectuer l'analyse des risques visée à l'article 41 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 en collaboration avec le conseiller en prévention compétent.

L'article 41 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 énonce ce qui suit :

« Pour toute activité susceptible de présenter un risque spécifique d'exposition aux agents, procédés ou conditions de travail, notamment ceux dont la liste est fixée par le Roi, la nature, le degré et la durée, de cette exposition sont évalués par l'employeur afin d'apprécier tout risque pour la sécurité ou pour la santé, ainsi que toute répercussion sur la grossesse ou l'allaitement de la travailleuse ou la santé de l'enfant et afin de déterminer les mesures générales à prendre. »

²⁷ Traduction libre.

Le non-respect de cette disposition est sanctionné par l'article 127, 1° du Code pénal social.

La S.A. BURGER BRANDS BELGIUM reconnaît dans ses conclusions additionnelles et de synthèse ne pas être en mesure de produire une analyse des risques relative à la protection de la maternité pour la période antérieure à mars 2022. Toutefois, elle estime qu'une analyse des risques avait bel et bien été menée, dès lors que le règlement de travail, accessible à tous les travailleurs, contenait le résultat d'une analyse des risques.

Par ailleurs, monsieur O. , conseiller en prévention interne de la S.A. BURGER BRANDS BELGIUM, a adressé le 26 octobre 2021 un email à l'inspection sociale dans lequel il fait part de l'impossibilité de retrouver une analyse des risques élaborée avec Mensura en ce qui concerne la protection de la maternité²⁸.

Monsieur D. a certes communiqué à l'inspection sociale une attestation de Mensura du 22 février 2022 faisant état du fait qu'une collaboration aurait eu lieu en 2016 avec la S.A. BURGER BRANDS BELGIUM pour établir une analyse des risques relative à la protection de la maternité²⁹. Mensura produit à l'appui de ses dires des échanges d'emails du 30 juin 2016 dont l'intitulé est : « Quick – examen médical (femmes) enceintes »³⁰. Deux questions sont posées dans cet email :

- La première porte sur la possibilité de pratiquer l'examen médical des femmes enceintes par le conseiller en prévention-médecin du travail longtemps avant la fin du sixième mois de grossesse ;
- La deuxième porte sur la situation des femmes enceintes qui sont en incapacité de travail avant la fin du sixième mois de grossesse.

Ces échanges de mails ne constituent toutefois pas une analyse des risques relative à la protection de la maternité au sens de l'article 41 de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

Enfin, le Tribunal constate que les mesures suivantes ont été prises par la S.A. BURGER BRANDS BELGIUM pour prendre en compte la situation des femmes enceintes³¹ :

- l'évaluation des risques dans le cadre de la maternité du 25 juin 2021 ;
- l'annexe 14 du règlement de travail contenant la procédure et les mesures de protection de la maternité, ainsi que l'accord du C.P.P.T. du 31 mars 2014 relatif à cette annexe ;
- le document intitulé « Demande de surveillance de santé des travailleurs » ;
- la procédure en cas de grossesse ;
- les lettres standard envoyées aux collaboratrices enceintes.

²⁸ Farde 1, pièce 3, annexe 5.

²⁹ Farde 1, pièce 11, annexe 2.

³⁰ Traduction libre.

³¹ Farde 1, pièce 3, annexe 3.

Toutefois, ces mesures n'ont pas fait l'objet d'une collaboration avec le conseiller en prévention, ce qui est pourtant requis par l'article X.5-4 du Code du bien-être au travail.

Dès lors, la prévention C est établie dans le chef de la S.A. BURGER BRANDS BELGIUM.

Prévention D – Ne pas avoir fait part sans délai au conseiller en prévention-médecin du travail du fait qu'une travailleuse était enceinte

L'article X.5-8 du Code du bien-être au travail impose à l'employeur de faire part sans délai au conseiller en prévention-médecin du travail de l'état de la travailleuse (enceinte), dès qu'il en a connaissance.

Le non-respect de cette disposition est sanctionné par l'article 127, 1° du Code pénal social.

En l'espèce, madame K a communiqué son état de grossesse à la S.A. BURGER BRANDS BELGIUM par certificat du 8 juillet 2019. L'examen médical auprès du conseiller en prévention-médecin du travail a eu lieu le 3 octobre 2019.

Dans son audition, madame H explique que c'est elle qui a pris le rendez-vous pour madame K auprès du conseiller en prévention-médecin du travail³². Ces explications concordent avec la procédure prévue à l'annexe 14 du règlement de travail de la S.A. BURGER BRANDS BELGIUM³³, qui énonce que : « *le manager fixera un rendez-vous pour la collaboratrice enceinte auprès le (sic) médecin du travail (Mensura) une semaine avant le début des 3 mois précédant la date présumée de l'accouchement.* ».

L'article X.5-8 du Code du bien-être au travail n'incrimine pas l'absence d'examen médical par le conseiller en prévention-médecin du travail, mais l'absence d'information de ce dernier dès que l'employeur a connaissance de l'état de grossesse.

Malgré les demandes en ce sens de l'inspection sociale, la S.A. BURGER BRANDS BELGIUM n'établit pas qu'elle a informé le conseiller en prévention-médecin du travail de l'état de madame K avant l'examen médical du 3 octobre 2019, de sorte qu'elle n'a informé Mensura que près de trois mois après avoir eu connaissance de l'état de grossesse de la travailleuse. La S.A. BURGER BRANDS BELGIUM n'a donc pas informé Mensura sans délai de l'état de grossesse de Madame K

³² Farde 1, pièce 12.

³³ Farde 1, pièce 3, annexe 3.

Dans ses conclusions additionnelles et de synthèse, la S.A. BURGER BRANDS défend la position selon laquelle elle aurait commis une erreur de droit invincible, le médecin-conseil lui ayant proposé lors d'une réunion du C.P.P.T. du 13 mars 2013 de supprimer la visite médicale au moment de la communication de l'état de grossesse³⁴. La pièce qu'elle produit pour appuyer ses dires concerne une réunion du C.P.P.T. du 31 mars 2014³⁵.

Il ressort effectivement du procès-verbal de cette réunion que le médecin du travail a donné divers avis sur la protection de la maternité, et en particulier une recommandation de supprimer une des deux visites actuelles, précisant que la deuxième visite au cours du cinquième mois de grossesse était la plus importante.

Toutefois, ce rapport n'exonère pas la S.A. BURGER BRANDS BELGIUM de sa responsabilité pour les raisons suivantes :

- D'une part, il porte sur les examens médicaux, et non sur l'obligation d'informer le médecin du travail. Or, c'est cette dernière obligation qui est incriminée par l'article X.5-8 du Code du bien-être au travail.
- D'autre part, un employeur ne peut se décharger de toute responsabilité sur la seule base du fait qu'il a été mal conseillé. Il en va d'autant plus ainsi lorsque l'employeur est une société de grande taille, disposant notamment d'un conseiller en prévention interne.

Période infractionnelle

L'Auditorat vise la période infractionnelle suivante dans sa citation : « À plusieurs reprises au cours de la période du 1^{er} janvier 2016 au 6 novembre 2020 et notamment le 09/07/19 (pour Mme S. K. , »). L'enquête pénale n'a pas permis d'établir que la S.A. BURGER BRANDS BELGIUM a négligé d'informer le médecin du travail dans d'autres cas que celui de madame K. . De plus, le certificat médical de madame K. date du 8 juillet 2019. Eu égard à ces éléments, il y a lieu de limiter la période infractionnelle au seul 9 juillet 2019 (lendemain de la remise du certificat médical).

Qualité de préposé du prévenu GÖL

Pour la prévention D, l'Auditorat poursuit également le prévenu G en sa qualité de préposé de la S.A. BURGER BRANDS BELGIUM. Or, celui-ci conteste pouvoir être poursuivi dans le cadre de cette prévention, n'étant pas la personne en charge d'élaborer les procédures relatives aux travailleuses enceintes, et n'étant pas non plus le supérieur hiérarchique direct de madame K. , à qui elle devait remettre son certificat de grossesse³⁶.

³⁴ Conclusions additionnelles et de synthèse pour la S.A. BURGER BRANDS BELGIUM et monsieur G , p. 10-11.

³⁵ Pièce 7 de la S.A. BURGER BRANDS BELGIUM et de monsieur G

³⁶ Conclusions additionnelles et de synthèse pour la S.A. BURGER BRANDS BELGIUM et monsieur G

Par « préposé » est visé tout salarié investi du pouvoir de faire respecter la loi et cesser la situation infractionnelle³⁷. Charles-Eric CLESSE définit comme suit la notion de préposé :

« La Cour de cassation enseigne que le terme "préposé" désigne celui auquel incombe, à quelque titre que ce soit, les obligations prévues par les règlements sur la sécurité sociale et qui est "investi de l'autorité ou des pouvoirs nécessaires pour veiller effectivement au respect de la loi, même si ces pouvoirs sont limités dans le temps ou dans l'espace". Il ne doit pas nécessairement avoir la surveillance et la direction d'autres travailleurs, mais seulement le pouvoir de faire respecter la loi, voire prendre des décisions qui lient son employeur. »³⁸

En l'espèce, le certificat de grossesse de madame K a été envoyé à madame H, sa supérieure hiérarchique directe, qui se trouvait elle-même sous l'autorité du prévenu G, en sa qualité de *District Manager*. L'on relève également que c'est le prévenu G qui est cité à titre de supérieur hiérarchique dans le courrier de démission de madame K. En outre, il ressort de ses propres déclarations qu'il a eu un entretien avec madame K au sujet de l'adaptation de ses horaires, de sorte qu'il est établi qu'il était parfaitement au courant de sa grossesse. Enfin, en sa qualité de manager, le prévenu G disposait des pouvoirs nécessaires pour faire cesser l'infraction, en communiquant sans délai le certificat de grossesse au conseiller en prévention-médecin du travail, ou en ordonnant à madame H de le faire. Dès lors, il est établi qu'il avait la qualité de préposé.

La prévention D limitée est par conséquent établie dans le chef des deux prévenus.

Prévention E – Ne pas avoir fait immédiatement examiner une travailleuse enceinte qui demande de ne pas accomplir un travail de nuit par le conseiller en prévention-médecin du travail

L'article X.5-9 du Code du bien-être au travail énonce que la travailleuse enceinte qui, en application de l'article 43, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^o de la loi sur le travail du 16 mars 1971, demande de ne pas accomplir un travail de nuit, est immédiatement examinée par le conseiller en prévention-médecin du travail.

L'article 43, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^o de la loi sur le travail du 16 mars 1971 dispose que :

« Les travailleuses ne peuvent être tenues d'accomplir un travail de nuit :
1^o pendant une période de huit semaines avant la date présumée de l'accouchement ;
2^o sur présentation d'un certificat médical qui en atteste la nécessité pour la sécurité ou la santé de la travailleuse ou la santé de l'enfant :
a) pendant d'autres périodes se situant au cours de la grossesse ».

³⁷ F. LAGASSE et M. PALUMBO, *op. cit.*, p. 153.

³⁸ Ch.-E. CLESSE, *Droit pénal social*, 4^e édition, Bruxelles, Larcier, 2022, p. 291.

La violation de l'article X.5-9 du Code du bien-être au travail est sanctionnée par l'article 127, 1^o du Code pénal social.

En l'espèce, madame K a fait parvenir deux certificats médicaux à son employeur³⁹ :

- un certificat médical du 21 juin 2019 attestant qu'elle était incapable de travailler au-delà de minuit pour la période du 21 juin 2019 au 21 juillet 2019.
- un certificat médical du 8 juillet 2019 faisant état de sa grossesse.

L'Auditorat du travail et madame K soutiennent qu'il y a lieu de combiner les deux certificats médicaux produits par cette dernière pour considérer que les conditions d'application de l'article X.5-9 du Code du bien-être au travail sont remplies. Les prévenus contestent cette interprétation, et estiment qu'aucune demande écrite au sens de l'article 43 de la loi sur le travail n'a été déposée⁴⁰.

Le Tribunal considère que la lecture formaliste des dispositions applicables proposée par les prévenus est inconciliable avec le but poursuivi par cette disposition. L'article 43, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^o de la loi sur le travail du 16 mars 1971 ne précise pas que la grossesse et l'interdiction du travail de nuit doivent être mentionnés sur un certificat médical unique. Or, il ressort à suffisance du dossier répressif :

- qu'elle a transmis à son employeur un certificat médical lui interdisant de travailler au-delà de minuit pour la période du 21 juin 2019 au 21 juillet 2019 ;
- et que son employeur a été informé le 8 juillet 2019, soit pendant la période couverte par le certificat médical du 21 juin 2019, de son état de grossesse.

Il était donc établi par certificats médicaux dès le 8 juillet 2019 que madame K était enceinte et qu'il lui était interdit de travailler au-delà de minuit pour des raisons médicales.

Dès lors, madame K aurait dû immédiatement être examinée par le conseiller en prévention-médecin du travail, ce qui n'a pas été le cas.

La prévention E est établie dans le chef des deux prévenus.

C. DISCUSSION SUR LA PEINE

Quant à la prévenue S.A. BURGER BRANDS BELGIUM :

Les préventions A, B et C constituent dans le chef de la prévenue la manifestation successive ou continue de la même intention délictueuse, qui consiste à ne pas avoir

³⁹ Farde 1, pièce 18.

⁴⁰ Conclusions additionnelles et de synthèse pour la S.A. BURGER BRANDS BELGIUM et Monsieur G , p. 12-14.

établi les documents et analyses requis par la législation en matière de bien-être au travail, de sorte qu'elles doivent être sanctionnées par une seule peine, celle applicable à l'infraction la plus grave.

Les faits commis par la prévenue sont très graves, dans la mesure où sa négligence peut avoir des conséquences néfastes sur le bien-être des travailleurs de son entreprise.

Une mesure de suspension du prononcé de la condamnation n'est pas opportune, car elle risque de banaliser les actes commis et de créer ainsi un certain sentiment d'impunité dans le chef de la prévenue.

Il convient au contraire de la condamner au paiement d'une peine d'amende sévère, qui sera de nature à la sensibiliser au caractère répréhensible de ses actes en affectant directement son patrimoine. Le montant de cette amende tiendra compte de la gravité des faits et de la durée de la période infractionnelle.

Les préventions D et E constituent dans le chef de la S.A. BURGER BRANDS BELGIUM la manifestation successive ou continue de la même intention délictueuse, qui consiste à ne pas avoir réagi de manière appropriée à l'annonce de la grossesse d'une travailleuse, de sorte qu'elles doivent être sanctionnées par une seule peine, celle applicable à l'infraction la plus grave.

Les faits commis par la prévenue sont très graves, dans la mesure où elle a manqué de considération pour l'intégrité physique et psychologique d'une travailleuse enceinte.

La prévenue n'a fait preuve, durant la procédure, d'aucune once de remise en question de son comportement, rejetant au contraire continuellement la faute sur la partie civile.

Dans ces conditions, une mesure de suspension du prononcé de la condamnation n'est pas opportune, car elle risque de banaliser les actes commis et de créer ainsi un certain sentiment d'impunité dans le chef de la prévenue.

Au contraire, il convient de condamner la prévenue à une peine d'amende sévère et dissuasive, afin de la sensibiliser au caractère intolérable de ses actes. Le montant de cette amende tiendra compte de la gravité des faits.

Quant au prévenu O G :

Les préventions D et E constituent dans le chef du prévenu la manifestation successive ou continue de la même intention délictueuse, qui consiste à ne pas avoir réagi de manière appropriée à l'annonce de la grossesse d'une travailleuse, de sorte qu'elles doivent être sanctionnées par une seule peine, celle applicable à l'infraction la plus grave.

Les faits commis par le prévenu sont très graves, dans la mesure où il a manqué de considération pour l'intégrité physique et psychologique d'une travailleuse enceinte.

Le prévenu n'a aucun antécédent correctionnel, mais l'on dénombre dans son casier judiciaire quatre condamnations en matière de roulage. Cela témoigne d'une certaine tendance à ne pas respecter les règles de la vie en société.

Lors de l'audience de plaidoiries, le prévenu a soutenu de manière répétée qu'il ne comprenait pas sa présence devant le tribunal, dès lors qu'il n'estimait pas nécessaire, en sa qualité de manager, de connaître la législation relative au bien-être au travail et qu'il estimait suffisant d'avoir appliqué les règles en vigueur dans l'entreprise. L'Auditorat du travail a tenté de lui faire prendre conscience du fait que le respect de la législation sur le bien-être au travail repose sur la collaboration de toute la hiérarchie, de sorte que la responsabilité des faits lui incombe également en sa qualité de supérieur hiérarchique. Ces efforts ont été vains. En résumé, le prévenu n'a pas fait preuve de la moindre once de remise en cause de son comportement.

Dans ces conditions, une mesure de suspension du prononcé de la condamnation n'est pas opportune, car elle risque de banaliser les actes commis et de créer ainsi un certain sentiment d'impunité dans le chef du prévenu.

Il convient au contraire de le condamner à une peine d'amende, afin de le sensibiliser au caractère répréhensible de ses actes en affectant directement son patrimoine.

Eu égard à la gravité des faits et à l'absence totale de remise en question dont a fait preuve le prévenu, aucun sursis ne lui sera accordé.

D. LES FRAIS DE L'ACTION PUBLIQUE

La contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne prévue par la loi du 19 mars 2017 est due, les prévenus n'ayant pas invoqué bénéficier eux-mêmes de l'aide juridique de deuxième ligne.

Au civil

Dans ses conclusions du 17 mars 2023, la partie civile K sollicite la condamnation des prévenus à lui payer un montant de 5.000,00 €. Elle soutient en effet que les infractions commises par les prévenus lui ont causé un préjudice. Elle explique qu'elle n'a eu de cesse, durant toute sa grossesse, de s'inquiéter pour son bébé, en raison de la nature du travail accompli, des horaires de travail et du stress généré par les difficultés de collaboration. Elle attribue également au stress généré par sa situation professionnelle son accouchement à 37 semaines de grossesse, causé par un emballement du cœur du bébé. En outre, son bien-être au travail a, selon elle, été durablement impacté. En effet, aucun aménagement de ses conditions de travail n'ayant été demandé par le médecin du travail, faute de l'avoir vu et faute d'analyse de risque concernant les femmes enceintes, elle a dû faire face à une surcharge psychosociale

importante et à de réelles difficultés de collaboration. Cela a entraîné, selon la partie civile, des périodes d'incapacité, un mal-être profond ayant nécessité un suivi psychiatrique et, *in fine*, sa démission, sanctionnée par son exclusion des allocations de chômage du 1^{er} janvier 2021 au 26 février 2021.

Il est établi que les prévenus ont commis une faute :

- (i) en n'établissant pas de plan global de prévention, de plans d'action annuels, ni d'analyse des risques en concertation avec le conseiller en prévention ;
- (ii) en n'informant pas immédiatement le conseiller en prévention-médecin du travail de l'état de grossesse de madame K. ;
- (iii) en s'abstenant de faire examiner madame K. par le conseiller en prévention-médecin du travail lorsque celle-ci a demandé un aménagement de ses horaires de travail.

Ces fautes ont causé un dommage à madame K. , consistant en l'absence d'aménagement de ses horaires et conditions de travail, ainsi qu'en l'augmentation de son niveau de stress pendant sa grossesse.

En revanche, aucune infraction poursuivie devant le présent tribunal ne sanctionne le refus d'adapter les horaires qui aurait été opposé à madame K. par la S.A. BURGER BRANDS BELGIUM après son retour de congé de maternité. Dès lors, le tribunal n'est pas saisi du dommage éventuellement causé par ces refus et par la démission qui s'ensuivit.

À défaut de plus amples renseignements, il sera statué *ex aequo et bono* en ce qui concerne la réparation du préjudice moral de la partie civile du fait du non-respect par les prévenus de leurs obligations en matière de bien-être au travail.

Compte tenu de l'impact du stress subi par la partie civile alors qu'elle était enceinte, donc particulièrement vulnérable, ce préjudice moral sera indemnisé à concurrence de 750,00 € à titre définitif.

Il convient de réserver d'office les intérêts d'éventuelles autres parties civiles fondés sur les préventions déclarées établies, en application de l'article 4 du titre préliminaire du Code de procédure pénale.

Le tribunal a appliqué notamment les dispositions légales suivantes :

Les articles 66 et 100 du Code pénal ;

L'article 127 du Code pénal social ;

L'article 12§1er de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation de travailleurs étrangers telle qu'applicable en Région de Bruxelles-Capitale ;

La loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire ;

L'article 29 de la loi du 1er août 1985 et l'A.R. du 18 décembre 1986 portant des mesures fiscales et autres ;

L'article 91 du règlement général sur les frais de justice en matière répressive (A.R. du 28 décembre 1950) ;

L'arrêté royal du 26 avril 2017 portant exécution de la loi du 19 mars 2017 ;

Pour ces motifs,

le tribunal,

statuant contradictoirement,

Limite la prévention A comme suit :

- dit que la période infractionnelle sera limitée à la période suivante : « *du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2020* ».

Limite la prévention D comme suit :

- dit que la période infractionnelle sera limitée à la période suivante : « *le 9 juillet 2019* ».

Au pénal

Condamne la prévenue **S.A. BURGER BRANDS BELGIUM** du chef des préventions A limitée, B et C réunies :

- à une amende de **8.000,00 EUROS**
(soit 1.000,00 euros multipliés par huit en application des décimes additionnels).

Condamne la prévenue **S.A. BURGER BRANDS BELGIUM** du chef des préventions D limitée et E réunies :

- à une amende de **8.000,00 EUROS**
(soit 1.000,00 euros multipliés par huit en application des décimes additionnels).

L'acquitte du surplus des préventions A et D.

La condamne, en outre, à l'obligation de verser la somme de **400,00 euros** (soit 25,00 euros multipliés par 8 en application des décimes additionnels x2) à titre de contribution au Fonds spécial pour l'aide aux victimes d'actes intentionnels de violence et aux sauveteurs occasionnels.

La condamne, à l'obligation de verser la somme de **24,00 euros** à titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, conformément à l'article 4§3 de la loi du 19 mars 2017.

La condamne également au paiement d'une indemnité de **50,00 euros**.

Condamne le prévenu **O . . . G** , du chef des préventions D limitée et E réunies :

- à une amende de **8.000,00 EUROS**
(soit 1.000,00 euros multipliés par huit en application des décimes additionnels).

À défaut de paiement dans le délai légal, l'amende de 8.000,00 euros pourra être remplacée par un emprisonnement subsidiaire de huit jours.

L'acquitte du surplus de la prévention D.

Le condamne, en outre, à l'obligation de verser la somme de **200,00 euros** (soit 25,00 euros multipliés par 8 en application des décimes additionnels) à titre de contribution au Fonds spécial pour l'aide aux victimes d'actes intentionnels de violence et aux sauveteurs occasionnels.

Le condamne, à l'obligation de verser la somme de **24,00 euros** à titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, conformément à l'article 4§3 de la loi du 19 mars 2017.

Le condamne également au paiement d'une indemnité de **50,00 euros**.

Condamne la **SA BURGER BRANDS BELGIUM** et **G O** aux frais de l'action publique taxés au total de **64,27 euros**.

Au civil

Reçoit la constitution de partie civile de madame S K

Déclare les demandes de la partie civile K recevables et fondées dans la mesure ci-après.

Condamne solidairement la **S.A. BURGER BRANDS BELGIUM** et monsieur O G à payer à madame S K

- la somme de 750,00 euros, à augmenter des intérêts compensatoires au taux légaux successifs depuis le 9 juillet 2019 jusqu'au jour du présent jugement et des intérêts moratoires ensuite jusqu'à complet paiement ;
- ainsi que les dépens de l'instance liquidés à l'indemnité de procédure de 975,00 euros (indemnité de base).

Déboute la partie civile du surplus de sa demande.

Réserve d'office les autres intérêts civils éventuels.

Jugement prononcé en audience publique où siègent :

Mme. G. Maes,

président de la chambre,

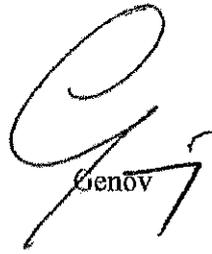
M. *Baniouklier*

substitut de l'Auditeur du Travail,

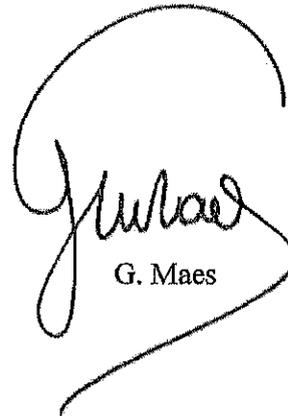
M. Genov,

greffier.

(La biffure de ligne(s) et mot(s) nul(s) est approuvée)



Genov



G. Maes