

Numéro de rôle 19/676/A
Numéro de répertoire 2021/692
Chambre 2^{ème} chambre
Parties en cause L. c/ VALEO VISION BELGIQUE SA
Type de jugement Jugement définitif

Expédition

Délivrée à :	Délivrée à :
Le :	Le :

Appel

Formé le :
Par :

**Tribunal du travail
du Hainaut
division de Tournai**

Jugement

**Audience publique du
19 février 2021**

Rép. n° : 2021/692

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT
DIVISION DE TOURNAI

JUGEMENT
AUDIENCE PUBLIQUE DU
DIX-NEUF FEVRIER DEUX MILLE VINGT-ET-UN

En cause de :

L

partie demanderesse, représentée par Maître B. DE KEYSER, avocat au barreau de Bruxelles ;

Contre :

VALEO VISION BELGIQUE SA, B.C.E. 0407.003.090,
7822 ATH, rue du Parc Industriel, 31,

partie défenderesse, représentée par Maître E. PENNETREAU loco Maître F. GABRIEL, avocat au barreau de Bruxelles ;

---oOo---

Le tribunal du travail du Hainaut, division de Tournai, après en avoir délibéré, prononce le jugement suivant :

I. Procédure

La procédure s'est déroulée en langue française, en application de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

Le tribunal a entendu les conseils des parties en leur plaidoirie à l'audience publique du 15 janvier 2021, n'ayant pu concilier les parties avant l'ouverture des débats.

Le dossier sur la base duquel le tribunal a statué contient les principaux éléments suivants :

- la requête contradictoire adressée au greffe par recommandé du 24 octobre 2019 ;
- les convocations sur base de l'article 1034sexies du Code judiciaire, envoyées aux parties pour l'audience publique du 15 novembre 2019 ;
- la convention de mise en état déposée par les parties à l'audience publique du 15 novembre 2019 et l'ordonnance prononcée à la même date en application de l'article 747, § 1^{er} du Code judiciaire, arrêtant les dates d'échanges des conclusions des parties et fixant la cause pour plaidoiries à l'audience publique du 15 janvier 2021 ;
- les conclusions de la partie défenderesse, entrées au greffe le 7 février 2020 ;
- les conclusions de la partie demanderesse, entrées au greffe le 3 juin 2020 ;
- les conclusions additionnelles de la partie défenderesse, entrées au greffe le 31 août 2020 ;
- les conclusions de synthèse de la partie demanderesse, entrées au greffe le 30 octobre 2020 ;
- les conclusions de synthèse de la partie défenderesse, entrées au greffe le 7 décembre 2020 ;
- le dossier de pièces de la partie défenderesse, entré au greffe le 11 janvier 2021 ;
- le dossier de pièces de la partie demanderesse, entré au greffe le 14 janvier 2021.

II. Objet de la demande et position des parties

Aux termes de sa requête contradictoire adressée au greffe par recommandé du 24 octobre 2019, Monsieur L. [] sollicite la condamnation de la partie défenderesse au paiement d'une indemnité brute de 245.426,49 € correspondant à trois ans de rémunération sur pied de l'article 10 de la loi du 20 décembre 2002 à augmenter des intérêts à dater du jour où le montant était dû jusqu'à complet paiement ainsi qu'à la capitalisation de ces intérêts. Il sollicite également la condamnation de VALEO aux entiers frais et dépens de l'instance.

Aux termes de ses conclusions de synthèse déposées au greffe le 30 octobre 2020 (pièce 14 du dossier de procédure), Monsieur L. sollicite la condamnation de VALEO à la somme brute de 245.426,49 € à titre d'indemnité de protection telle que prévue par la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention, montant à majorer des intérêts légaux et judiciaires. Il sollicite également la condamnation de VALEO aux entiers frais et dépens de l'instance en ce comprise l'indemnité de procédure de base de 6.000 €.

Monsieur L invoque notamment qu'il n'est pas démontré que la procédure de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention a été respectée puisque :

- Il a été évincé dès le 17 novembre 2017, monsieur G. étant désigné en ses lieux et place ;
- Le projet de PV de la réunion du 17 novembre 2017 a été modifié à posteriori suite au mail adressé le jour même par lui ; monsieur G pourrait en témoigner ;
- VALEO doit prouver qu'elle a adressé à l'ensemble des membres du CPPT un courrier recommandé demandant leur accord préalable avant la décision d'écartement ; un tel courrier n'a pas été adressé à monsieur G
- Les motifs invoqués à l'appui de la demande de juillet 2018 doivent s'analyser dans le cadre de la volonté de VALEO de rectifier le tir ; aucune pièce ne démontre que des reproches lui auraient été faits avant tout écartement ; les évaluations annuelles le démontrent ;
- Les griefs émis ne sont pas établis :
 - VALEO ne démontre pas que monsieur L n'aurait réservé aucune suite aux demandes de son employeur de sécuriser les données du SIPP ;
 - Jusqu'au milieu 2017, il n'y avait pas d'endroit spécifique ou suffisant pour les affichages des ordres du jour et PV du CPPT ; il n'a jamais eu connaissance du ROI du CPPT qu'il n'a jamais signé ;
 - Des fiches de postes sécurité existaient pour toutes les machines et équipements de travail ;
 - Les avis et propositions pour l'adaptation et la rédaction du plan annuel et du plan global se trouvaient dans le fichier HSE action plan annexées au rapport annuel du SIPP ;
 - L'inventaire des contrôles périodiques relève de la compétence du HSE ;
 - Les chaussures de sécurité ont été proposées à l'avis du CPPT avec présentation par les fournisseurs ;
 - Les fiches réflexes pour le personnel suivant les métiers et les responsabilités ont été élaborées et expérimentées lors d'exercices mensuels ; des rapports de ces exercices ont été établis ; les plans d'évacuation se trouvent partout et à chaque étage ;
 - Les projets pouvant avoir un impact sur la sécurité des travailleurs étaient présentés au CPPT ;
 - Les rapports mensuels du SIPP étaient des résumés de ses actions ; aucun reproche ne lui a été fait en temps utile ;
 - Le ROI ne prévoyait pas la signature des PV des réunions du CPPT ; il n'a jamais distribué de PV écrit à la main ; le document produit est un brouillon de prise de note en cours de réunion ; il a ensuite produit un texte dactylographié.

Aux termes de ses conclusions de synthèse déposées au greffe le 7 décembre 2020 (pièce 15 du dossier de procédure), VALEO conclut au non fondement de la demande notamment aux motifs que :

- La procédure visant à écarter monsieur L de ses fonctions a été respectée à la lettre puisque :
 - o Par courrier recommandé du 24 juillet 2018, VALEO a communiqué à monsieur L les motifs d'écartement ainsi que la preuve de ceux-ci ;
 - o Par courrier adressé le même jour, VALEO a sollicité l'accord préalable des membres du CPPT en leur communiquant copie du courrier recommandé adressé à monsieur L ;
 - o Le courrier recommandé a été adressé à tous les membres effectifs et suppléants du CPPT ;
 - o Ledit courrier ne devait pas être adressé à monsieur G qui n'était pas membre du CPPT et n'a pas été élu à ce titre ;
 - o Les quorums requis ont été respectés ; aucune disposition légale ne précise sous quel quorum l'accord du comité doit être obtenu ; en l'espèce, il l'a été à l'unanimité des membres présents ;
- Monsieur LISART n'a pas été écarté de ses fonctions le 17 novembre 2017 ; le PV du 17 novembre 2017 approuvé et signé mentionne ainsi que monsieur L est maintenu en qualité de directeur du SIPPT et qu'il a quitté d'initiative la réunion ; Monsieur L a en outre paraphé et signé le document d'identification du SIPPT dans lequel il est repris comme directeur du SIPP et conseiller en prévention ; il confirmera en outre le 13 août 2018 qu'il exerce toujours la mission de conseiller en prévention à temps plein ;
- La preuve des motifs d'écartement est rapportée puisque :
 - o Les PV étaient enregistrés en version word avec pour conséquence qu'ils étaient modifiables à posteriori ; il aurait dû enregistrer ces données sur google drive et les enregistrer en PDF ; monsieur L ne conteste pas le reproche ; dès le début 2017, VALEO a imposé l'arrêt de microsoft office et du serveur interne ; une présentation interne a été effectuée et distribuée ; le 8 janvier 2018, VALEO a désactivé le serveur interne ; Monsieur G a d'ailleurs procédé à la migration et à la sécurisation de l'ensemble des données sur le système google drive fin 2017 ;
 - o L'affichage de l'ordre du jour et des PV lui a été rappelé lors de la réunion du 11 septembre 2015 ; Monsieur L ne conteste pas le grief mais justifie l'absence d'affichage par l'absence d'endroit spécifique ; le ROI prévoit explicitement en son article 25 l'affichage sur le panneau CPPT dans les trois semaines de la réunion ; à aucun moment il n'a toutefois entrepris la moindre démarche ;
 - o Monsieur L n'a pas établi de plan quinquennal pour 2016-2021 ; VALEO ne trouve aucune trace de l'envoi du rapport annuel ;
 - o Les contrôles périodiques sont définis dans les directives internes HSE mais sont pilotées par le responsable du SIPP ;
 - o Monsieur L ne faisait pas de visite sur le terrain avec les représentants du CPPT ensuite d'un accident de travail ;
 - o La dernière visite sur les lieux de travail date du 7 décembre 2015 ; les visites reprendront uniquement avec le conseiller en prévention ad interim en 2018 ; ce point avait été relevé dans son évaluation 2016 ;
 - o Le dernier rapport mensuel du SIPP date de mars 2017 ;
 - o Les PV de réunion du CPPT n'étaient pas datés ni signés, ce qui lui avait été demandé lors des réunions du 18 novembre 2016 et 24 février 2017.

III. Contexte du litige

Monsieur L a été engagé en qualité d'employé au forfait dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée à dater du 1^{er} mars 1987 en vue d'exercer, en ordre principal, la fonction de Chef du service de Sécurité (pièce 1 de la partie défenderesse).

A dater du 3 février 2000, Monsieur L a exercé les fonctions de « Chef de projet SPV et Conseiller en prévention et protection du travail » (pièce 2 de la partie défenderesse).

A tout le moins au cours de l'année 2017, Monsieur L a fait part à son employeur de sa volonté d'aménager différemment sa carrière et de quitter son poste de conseiller en prévention. Cet aménagement professionnel a ainsi été discuté lors de son évaluation de milieu d'année 2017 : « *l'objectif est de s'installer dans un poste de responsable de la formation interne. [...] le nouveau poste en construction devra être attractif en terme de challenge et de motivation, ainsi que de reconnaissance de son 'importance'.* » (pièce 49 de la partie défenderesse).

Dans ce cadre, Monsieur L a envoyé le 15 septembre 2017 un courriel à Madame D dans lequel il indique que certains points doivent encore être validés avec Monsieur G, joignant la description de fonction qu'il souhaite endosser (*Senior Lighting Academy Manager*), ainsi qu'une présentation préparée par ses soins afin de promouvoir ce changement et de convaincre son employeur (pièces 30, 31 et 32 de la partie défenderesse).

Le 19 septembre 2017, Monsieur L a, à nouveau, envoyé un courriel à Madame D afin de faire le suivi quant à sa demande de changer de carrière au sein de VALEO sollicitant que celle-ci soit discutée avec Monsieur G et finalisée dans la semaine (pièce 33 de la partie défenderesse).

Les discussions n'ont finalement pas abouti à ce moment là.

Le PV de la réunion du CPPT du vendredi 17 novembre 2017, tel qu'approuvé, mentionne (pièces 28 et 50 de la partie défenderesse) que :
« *Les membres expliquent qu'ils ne souhaitent pas avoir plusieurs secrétaires du CPPT, fonction tenue jusqu'à ce jour par L et demandent que la législation soit respectée à ce sujet. La délégation exige que la fonction de secrétariat soit assurée par G, L ne voulant plus tenir ce rôle. Le président demande à l'ensemble des membres de valider G en qualité de conseiller en prévention niveau 1 du SIPPT, d'être le secrétaire du CPPT et par conséquent d'assumer la responsabilité du SIPPT en titre de responsable adjoint. À l'unanimité, les membres acceptent la nomination de G. Serge L quitte la séance. Les membres précisent que L est maintenu en qualité de directeur du SIPPT mais confirment le fait que c'est bien le responsable adjoint G qui siègera bien en CPPT en qualité de secrétaire de l'instance ainsi qu'en tant que responsable adjoint du SIPPT.* »

Le 17 novembre 2017 à 11h36, Monsieur L a adressé un courriel notamment à Madame D et Monsieur G indiquant son étonnement par rapport à la situation et au respect de la loi sur le bien-être, n'avoir reçu aucun document officiel l'écartant de sa fonction de conseiller en prévention assurant la direction du SIPP et le non-respect des procédures (pièce 19 de la partie demanderesse).

A dater du mercredi 21 novembre 2017 (jusqu'au 3 février 2020), Monsieur L a été en incapacité de travail.

Le 16 janvier 2018, l'inspection sociale a rendu visite à VALEO. Son rapport mentionne, sur la situation de Monsieur L, directeur du SIPP (pièce 13 de la partie défenderesse) que :

« Lors de notre entretien avec les différentes parties, nous avons principalement discuté du fonctionnement du Comité et de la composition du SIPP. Il apparaît qu'il règne des 'tensions' entre certains membres du CPPT, ce qui rend les réunions peu productives voire même inexistantes durant une certaine période. [...] Les représentants des travailleurs au Comité nous ont fait part de l'absence de réunions régulières, du fait que les PV approuvés ne seraient pas signés, que la fixation des réunions se faisait parfois à courte échéance avec l'impossibilité de consulter les documents utiles avant la réunion, etc. [...] Nous notons que M. L est toujours actuellement responsable du SIPP à 100% mais que la composition du SIPP a été modifiée à plusieurs reprises ces dernières années [...] Toutefois, nous n'avons pu consulter aucun document réglementaire attestant de ces modifications. [...] Pour assurer une politique de prévention efficace, nous vous demandons de veiller rapidement à ce que les structure organisationnelles (Comité, SIPP) soient opérationnelles en tenant compte des obligations légales reprises dans le présent courrier. »

Le 18 janvier 2018, l'employeur a envoyé un courrier à Monsieur L (pièce 47 de la partie défenderesse) indiquant notamment que :

« Nous vous adressons ce courrier afin de vous proposer de vous rencontrer à votre meilleure convenance et quand vous vous en sentirez prêt, afin d'avoir avec vous une discussion ouverte sur les événements qui ont eu lieu avant votre congé de maladie et afin de voir avec vous les modalités de reprises de votre travail (tourné vers l'avenir).

Nous vous proposons que cela se fasse sous la forme d'une réunion de conciliation avec le Conseiller en Prévention en charge des aspects psycho-sociaux de Provikmo, Médecine du Travail. »

Le 7 février 2018, un entretien a eu lieu avec Monsieur L pour discuter de son retour.

Le 18 février 2018, Monsieur L a envoyé un courrier à son employeur expliquant que les missions de formation proposées étaient, à son estime, floues et qu'il convenait d'en préciser les contours (pièce 52 de la partie défenderesse).

Le 24 juillet 2018, VALEO a décidé de solliciter l'écartement de Monsieur L conformément à la procédure prévue par la législation en vigueur.

Le 24 juillet 2018, un courrier recommandé, daté du 19 juillet 2018, a été envoyé à Monsieur L. afin de lui communiquer les motifs pour lesquels VALEO souhaitait l'écartier de sa fonction ainsi que la preuve de ces motifs (pièce 9 de la partie défenderesse).

Le 24 juillet 2018, un courrier recommandé, daté du 19 juillet 2018, a été envoyé aux membres du CPPT afin de solliciter leur accord préalable quant à l'écartement. Une copie de la lettre envoyée à Monsieur L. leur a également été communiquée (pièces 10 et 51 de la partie défenderesse).

Le 31 août 2018, Monsieur L. a envoyé un courrier recommandé à VALEO, ainsi qu'aux membres du CPPT, afin de contester les reproches justifiant, selon VALEO, la procédure d'écartement (pièce 11 de la partie défenderesse).

Le 3 octobre 2018, le CPPT a décidé à l'unanimité de l'écartement de monsieur L. Lors de cette réunion, le courrier de contestation de Monsieur L. du 31 août 2018 a été lu intégralement et réponse a été réservée à chacun des points soulevés par Monsieur L. (pièces 12 et 46 de la partie défenderesse).

Par recommandé du 24 octobre 2019, Monsieur L. a adressé une requête contradictoire au greffe du tribunal. La cause a été introduite à l'audience du 15 novembre 2019.

Le 3 février 2020, les parties ont signé un avenant au contrat de travail de Monsieur L. confirmant sa nouvelle fonction de Site Safety Trainer Senior - Ingénieur HSE.

Une description de fonction a été signée dans la foulée (pièces 14 et 15 de la partie défenderesse).

Monsieur L. est à nouveau en incapacité de travail depuis le 9 juin 2020 (pièce 35 de la partie défenderesse).

IV. Décision du tribunal

1. Rappel des dispositions légales :

La protection des conseillers en prévention est régie par la loi du 20 décembre 2002.

L'employeur ne peut écartier le conseiller en prévention de sa fonction que pour des motifs qui sont étrangers à son indépendance ou pour des motifs qui démontrent qu'il est incompétent à exercer ses missions dans le respect des procédures fixées par la loi.

L'employeur peut donc envisager la rupture du contrat d'un conseiller en prévention soit pour un motif qui est sans lien avec l'indépendance que lui garantit l'article 43 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs qui précise que « *les conseillers en prévention remplissent leur mission en toute indépendance vis-à-vis de l'employeur et des travailleurs* », soit pour un motif qui démontre qu'il serait incompétent dans l'exercice de ses missions de conseiller en prévention.

Il n'est, en effet, pas douteux que l'incompétence invoquée doit porter sur l'exercice des missions dévolues au conseiller en prévention. La lecture combinée des articles 10 et 3 de la loi du 20 décembre 2002 ne laisse planer aucun doute à ce sujet dès lors que ces articles évoquent que l'incompétence alléguée par l'employeur doit porter sur l'exercice des missions de conseiller en prévention (C.T. Gand, 12.04.2003, R.G. n° 2012/AG/93).

Selon les travaux préparatoires de la loi du 20 décembre 2002, « la notion d' *incompétence* » doit être interprétée en fonction de la formation de base et la formation complémentaire dont le conseiller en prévention dispose, ainsi qu'en fonction de son expérience. En outre, il existe une relation entre la compétence du conseiller en prévention et les compétences qui doivent être présentes dans l'entreprise, afin de pouvoir mener à bon terme la politique de prévention et l'exécution du plan global de prévention » (Exposé des motifs, Doc. Parl. Ch. Repr. Sess. Ord. 2001-2002, n° 50.2032/001, p. 17).

Conformément aux articles 15 et 16 de la loi du 20 décembre 2002, l'employeur qui envisage d'écarter le conseiller en prévention de sa fonction, sans que cela entraîne la rupture de son contrat de travail, est tenu simultanément :

- de communiquer au conseiller en prévention concerné, par lettre recommandée, les motifs pour lesquels il veut l'écarter de sa fonction, ainsi que la preuve de ces motifs ;
- de demander par lettre recommandée aux membres du comité ou des comités dont l'accord préalable sur la désignation doit être demandé, leur accord préalable quant à l'écartement et de leur communiquer une copie de la lettre qui a été envoyée au conseiller en prévention concerné.

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

L'article 2, 3° précise que, lorsqu'il s'agit d'un conseiller en prévention d'un service interne pour la prévention et la protection au travail, le « comité » vise le comité pour la prévention et la protection au travail.

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

Selon l'article 16, l'employeur doit payer l'indemnité visée à l'article 10, au conseiller en prévention, dans les cas suivants :

1° s'il a écarté le conseiller en prévention de sa fonction sans respecter les règles de procédure

[...]

3° si les motifs invoqués par l'employeur quant à l'incompétence du conseiller en prévention à exercer ses missions ne sont pas prouvés;

[...]

La charge de la preuve de la réalité des motifs qui sont étrangers à l'indépendance du

conseiller en prévention ou qui démontrent que celui-ci est incompétent à exercer ses missions incombe à l'employeur. L'article 5, alinéa 1er, 1° de la loi dispose en effet que l'employeur qui envisage de rompre le contrat d'un conseiller en prévention doit communiquer les motifs pour lesquels il veut mettre fin au contrat ainsi que la preuve de ces motifs.

2. Application au cas d'espèce :

⇒ Respect de la procédure d'écartement :

Il apparait que la procédure légale visant à écarter Monsieur L. de ses fonctions de conseiller en prévention a été respectée.

VALEO a en effet d'une part communiqué à monsieur L. ; par courrier daté du 19 juillet 2018 adressé par recommandé du 24 juillet 2018, les motifs d'écartement ainsi que la preuve de ces motifs (pièce 9 de la partie défenderesse).

D'autre part, VALEO a sollicité l'accord préalable des membres du CPPT quant à ce par courrier daté du 19 juillet 2018 adressé par recommandé du 24 juillet 2018 et en leur communiquant une copie du courrier recommandé envoyé à Monsieur L. (pièce 10 de la partie défenderesse). Le courrier recommandé a été adressé à tous les membres effectifs et suppléants du CPPT (pièces 10 et 51 de la partie défenderesse).

Conformément aux articles 5 et 15 de la loi du 20 décembre 2002, l'employeur qui envisage d'écartier le conseiller en prévention de sa fonction a des obligations de communication uniquement à l'égard du conseiller en prévention concerné et des membres du comité.

C'est par conséquent en vain que Monsieur L. fait grief à VALEO de ne pas avoir adressé semblable courrier à monsieur C. puisque ce dernier n'était pas le conseiller en prévention concerné et n'était pas membre du CPPT (pièce 51 de la partie défenderesse), le comité étant composé, selon l'article 56 de la loi du 4 août 1996, du chef de l'entreprise et d'un ou plusieurs délégués effectifs et suppléants, désignés par lui et d'un certain nombre de délégués effectifs et suppléants du personnel.

Le 3 octobre 2018, après lecture du courrier de monsieur L. (pièce 11 de la partie défenderesse), le CPPT a donné son accord sur son écartement (pièce 12 de la partie défenderesse).

Monsieur L. n'émet d'ailleurs aucune contestation quant au quorum de présence déterminé par l'article 13 du règlement d'ordre intérieur du CPPT (pièce 37 de la partie défenderesse).

L'accord a en outre été donné à l'unanimité des membres présents.

C'est en vain que monsieur L. soutient qu'il aurait, en réalité, été écarté de sa fonction de conseiller en prévention dès la réunion du CPPT du 17 novembre 2017 et

que la procédure d'écartement initiée par les courriers recommandés du 24 juillet 2018 n'aurait visé qu'à rectifier le tir.

Le PV du 17 novembre 2017, approuvé et signé par madame DI [redacted] et monsieur G [redacted] (pièce 28 de la partie défenderesse), précise cependant que « *Les membres expliquent qu'ils ne souhaitent pas avoir plusieurs secrétaires du CPPT, fonction tenue jusqu'à ce jour par : L [redacted] et demandent que la législation soit respectée à ce sujet. La délégation exige que la fonction de secrétariat soit assurée par G [redacted] et L [redacted] ne voulant plus tenir ce rôle. Le président demande à l'ensemble des membres de valider : G [redacted] en qualité de conseiller en prévention niveau 1 du SIPPT, d'être le secrétaire du CPPT et par conséquent d'assumer la responsabilité du SIPPT en titre de responsable adjoint. À l'unanimité, les membres acceptent la nomination de G [redacted]. L [redacted] quitte la séance. Les membres précisent que Serge Lisart est maintenu en qualité de directeur du SIPPT mais confirment le fait que c'est bien le responsable adjoint G [redacted] qui siègera bien en CPPT en qualité de secrétaire de l'instance ainsi qu'en tant que responsable adjoint du SIPPT.* ».

Le prétendu projet de PV produit en pièce 2 par monsieur L [redacted] n'est pas suffisant à prouver un quelconque écartement dès lors que le tribunal ignore qui en est l'auteur, dès lors qu'il n'est pas signé et qu'il n'a pas été approuvé.

Même s'il a adressé le 17 novembre 2017 à 11h36 (pièce 19 de son dossier) un courriel faisant mention notamment de ce que « (...) *je tiens à vous faire part de mon étonnement par rapport à la situation et au respect de la loi du bien-être au travail. Je craignais le pire et c'est arrivé. Je me sens très mal. Je n'ai reçu aucun document 'officiel' m'écartant de ma fonction de conseiller en prévention (assurant la direction du SIPP). Et en tant que conseiller en prévention chargé de la direction du SIPP, je suis tenu d'assister aux réunions des CPPT. Je vous ai déjà écrit et parlé sur les modalités de changement de position (désignation, remplacement ou écartement) et insistant sur le respect des procédures légales. Ces procédures n'ont pas été respectées (...)* Je souhaite recevoir au plus tôt des explications sur ce non respect des procédures. J'ai été transparent quant à mon devenir au sein de VALEO si et seulement si le respect strict de la loi était respectée (...) », sans que VALEO y réserve une suite, monsieur L [redacted] a postérieurement, à aux moins deux reprises, affirmé sa qualité de conseiller en prévention.

D'une part, monsieur L [redacted] a signé le document d'identification du SIPPT dans lequel il est explicitement repris comme directeur du SIPP et conseiller en prévention.

Si monsieur L [redacted] avait été écarté de la fonction de conseiller en prévention, comme il le prétend, lors de la réunion du 17 novembre 2017, il n'aurait évidemment jamais accepté de parapher/signer le document susmentionné signé par d'autres personnes en mars 2018 (pièce 29 de la partie défenderesse).

Bien que monsieur L [redacted] prétende que la signature et les paraphes figurant sur le document ne sont pas les siens, le tribunal retient qu'il n'a déposé aucune plainte pour faux et usage de faux à l'encontre de VALEO.

La seule circonstance que plusieurs signatures aient été apposées le 20 mars 2018, pendant une période d'incapacité de travail, ne signifie pas ipso facto que le paraphe correspondant à ses initiales n'émane pas de monsieur L . Il peut très bien avoir signé ce document à posteriori ou à l'occasion d'une visite chez VALEO. Le paraphe SL est en outre identique à celui figurant sur le règlement d'ordre intérieur du CPPT (pièce 37 de la partie défenderesse) dont monsieur L prétend qu'il n'aurait pas eu connaissance, sans prétendre toutefois ne pas l'avoir signé (...) et pour cause puisque la signature figurant en dernière page est la même que celle figurant sur son contrat de travail (pièce 1 de la partie défenderesse) ou sur son courrier aux membres du CPPT (pièce 11 de la partie défenderesse).

D'autre part, par courrier du 13 août 2018, monsieur L a indiqué clairement qu'il exerçait toujours à temps plein la fonction de conseiller en prévention : *« je vous rappelle que j'ai été engagé pour exercer une mission de conseiller en prévention que j'exerce toujours et ce à temps plein »* (pièce 48 de la partie défenderesse).

Le tribunal considère par conséquent que la procédure prescrite par la loi du 20 décembre 2002, initiée par courriers recommandés expédiés le 24 juillet 2018, a été respectée par VALEO.

⇒ Preuve des motifs quant à l'incompétence du conseiller en prévention :

S'il invoque des motifs d'incompétence, l'employeur doit établir tant la réalité des griefs que leur imputabilité au travailleur concerné en sa qualité de conseiller en prévention et leurs effets sur la poursuite par ce travailleur de l'exercice de cette mission.

Selon la cour du travail (CT Mons, 24 février 2017, RG 2016/AM/366, terra laboris), le législateur a limité la saisine des juridictions du travail au constat selon lequel les motifs invoqués par l'employeur ne sont pas contraires à l'une ou l'autre des deux conditions émises par la loi. Cette compétence de « constat » implique que le juge ne peut se prononcer sur l'opportunité de la gestion de l'employeur.

Pour la cour du travail de Bruxelles, lorsque les juridictions sont dans cette matière appelées à exercer un contrôle sur le motif du licenciement, il s'agit d'un contrôle de pleine juridiction et non d'un contrôle marginal (c'est-à-dire un contrôle qui serait limité à une illégalité manifeste). Par contrôle de pleine juridiction, l'on n'entend cependant pas contrôle d'opportunité (CT Bruxelles, 16 novembre 2017, R.G. 2017/AB/753, terra laboris).

Les griefs reprochés par VALEO à monsieur L sont listés dans le courrier recommandé du 24 juillet 2018 (pièce 9 de la partie défenderesse) :

1) Non sécurisation des données / documents du Service Interne pour la protection et Prévention. Ces données / documents devaient être sécurisés (par la signature des documents et leur scan ou en passant sur Google Drive, en mettant des accès restreints sur le serveur avec le service informatique). Résultat de cette non sécurisation: tout le monde au sein de la société a pu accéder à ces données / documents

(Word) et surtout a pu les modifier. Ayant constaté cela, le "Conseiller en Prévention ad interim" a procédé en date du 08/01/2018 à cette sécurisation.

- 2) Non affichage ordre du jour et PV CPPT aux endroits prévus à cet usage (mur allée devant l'infirmierie et bureaux syndicaux ; les ouvriers n'ont pas d'adresse mail).
- 3) Absence d'avis sur les postes de travail et sur la mise en service des équipements de travail sur le serveur SIPP alors que cela est requis par le Code du Bien Etre au Travail (Livre IV, Titre 2, Article IV.2-8).
- 4) Absence d'avis et de proposition pour l'adaptation et la rédaction du plan annuel et du plan global depuis 2016 alors que cela est requis par le Code du Bien Etre (Livre 1er, Titre 2, Chapitre II, Art 1.2-8-§1er & 2, Art II 1-2, Art 1.2-9, Art 1.2-10). Pas trace des documents tant au niveau du SIPP qu'auprès des membres du CPPT.
- 5) Non suivi de l'inventaire des contrôles périodiques (non relance des points non conformes relatifs aux élingues, accessoires de levage, engins de manutention,...).
- 6) Avis incorrect sur les EPI (équipement de protection individuelle). En effet, les chaussures de sécurité ne sont pas adaptées pour les zones ATEX (Atmosphères Explosives) (verniss, poudrage) et pour les postes ESD (à risques de décharges électrostatiques). Type de chaussures inadaptées pour les métiers exercés au sein de la société avec une fréquence de remplacement annuelle. Réf: Code du Bien Etre, Livre IX, Titre 2, Art IX.2-9; Art IX.2-13).
- 7) Absence d'avis sur la prévention incendie et absence de participation à l'élaboration des procédures d'urgence tel que requis par le Code du Bien Etre. Non prise en compte de la modification de 2014. Réf: Code du Bien Etre, Livre III, Titre 3, chapitre 2, Art III.3-3 et Art. III 3-13. Pas d'analyse des risques relative au risque Incendie; pas d'affichage à l'entrée du bâtiment et par niveau, du plan d'évacuation.
- 8) Absence d'avis à l'employeur et au CPPT sur tous les projets, mesure ou moyen pouvant avoir un impact sur la sécurité des travailleurs. Absence de présentations au CPPT à cet effet.
- 9) Absence des visites fréquentes et systématiques sur les lieux de travail. La dernière VLT enregistrée date en effet du 07/12/2015 (hors présence membres du CPPT). Pas de présentation du rapport annuel en CPPT, confirmé par les membres du CPPT (documents non trouvés).
- 10) Absence d'établissement du rapport mensuel du SIPPT. En effet plus aucun rapport n'a été fait depuis le mois de mars 2017 jusqu'au départ en congé de maladie. Les anciens rapports sont trop succincts et incomplets (pas de présentation des analyses ergonomiques mensuelles et actions mises en place, pas de présentation du Top 5 Sécurité et du Top 5 Ergonomie, pas de présentation sur l'analyse ergonomique mensuelle faite sur 1 poste de travail, statistiques sur un % d'actions à traiter et soldées, mais quelles actions?..).

11) Absence de rédaction ou rédaction incorrecte ou incohérence dans la rédaction ou manque de précision dans la rédaction des procès-verbaux des réunions du CPPT. Ainsi par exemple (pas de PV du CPPT du 21/04/2017 mais écrit manuel; du CPPT du 19/07/2016: 3 versions: quelle est la bonne? R. i repris en Responsable Maintenance dans les PV. Entre janvier et avril 2017: non relaté: 2 départs en pleine séance de S. L (altercation avec 1 membre du CPPT; 1 départ à 12:00 car prise de RTT alors que séance CPPT non terminée et points non traités).

12) Absence de signature des procès-verbaux des réunions du CPPT (cf PV relatifs au point précédent).

Il convient par conséquent d'examiner la réalité des griefs à la lumière des pièces produites ainsi que leur imputabilité à monsieur L :

1) Non-sécurisation des données et enregistrement sous format Word :

Dans son courrier du 31 août 2018 (pièce 11 de la partie défenderesse), Monsieur L ne conteste pas avoir enregistré, systématiquement sur le serveur interne SES, les PV des réunions du CPPT en version Word, avec pour conséquence que ceux-ci étaient modifiables à posteriori et sans qu'aucun archivage des PV du CPPT, des rapports du CPPT, des documents d'identifications, etc. n'ait été effectué via Google Drive et enregistrées sous format PDF.

Monsieur L estime toutefois que cet élément ne lui est pas imputable dès lors que la sécurisation des documents ne lui a jamais été demandée par VALEO, laquelle n'aurait pas eu accès à Google Drive et que cette demande a été formulée pour la première fois en mai 2018 par la direction du groupe.

Cette thèse ne résiste pas à l'analyse des pièces produites par VALEO.

Ainsi, dès mars 2017, VALEO a effectué une présentation interne, produite en pièce 36 de son dossier, à propos Google Documents et Google Drive. Il n'est pas douteux que monsieur L a eu ou devait avoir connaissance de ce document à l'instar de tout le personnel.

Monsieur G , qui assistait monsieur L dans ses tâches, a d'ailleurs procédé à la migration et à la sécurisation de l'ensemble des données sur le système Google Drive fin 2017, soit bien avant la prétendue première demande formulée en ce sens par la direction internationale du groupe en mai 2018.

Le 8 janvier 2018, alors que la migration progressive des données vers Google Drive avait été pleinement effectuée, VALEO a d'ailleurs désactivé définitivement le serveur SES (pièce 39 de son dossier).

L'affirmation de monsieur L selon laquelle la première demande de sécurisation et de migration daterait du mois de mai 2018 est par conséquent fantaisiste. A suivre cette thèse, il faudrait conclure que VALEO n'avait plus de système informatique entre janvier 2018 (date de la désactivation du SES) et mai 2018 (date de la prétendue première demande de migration).

VALEO démontre suffisamment que tout le personnel, dont monsieur L , était parfaitement informé de la procédure de migration et de sécurisation mais que, contrairement à ses collègues, il a préféré ignorer cette demande courant 2017.

En sa qualité de directeur du SIPP et de conseiller en prévention, monsieur L était également censé prendre toutes les initiatives souhaitables pour la bonne exécution de ses tâches, dont l'enregistrement des données de manière sécurisée et non éditable fait à l'évidence partie intégrante, ce qu'il ne conteste pas.

Son raisonnement consistant à dire que l'ordre ne lui en avait pas été donné concernant les pièces du CPPT confirme son incompetence à exercer ses tâches de manière satisfaisante.

2) Non affichage de l'ordre du jour et des PV :

Il est établi que monsieur L ne procédait pas à l'affichage de l'ordre du jour et des PV des réunions notamment par le PV de la réunion du 11 septembre 2015 (pièce 3 de la partie défenderesse) indiquant que : « *Un représentant des travailleurs demande à ce que les PV approuvés soient affichés. Le secrétaire prend le point.* »

Dans son courrier du 31 août 2018 (pièce 11 de la partie défenderesse), Monsieur L ne conteste pas le manquement mais estime que celui-ci serait dû à une absence d'endroit spécifique pour de tels affichages.

Le ROI du CPPT, signé par monsieur L ; prévoit cependant explicitement en son article 25 que (pièce 37 de la partie défenderesse) : « *Le secrétaire est chargé d'afficher, sur le panneau CPPT, dans les 3 semaines suivant la réunion, les conclusions de la réunion* ».

VALEO produit d'ailleurs une photo de l'endroit prévu à cet effet (pièce 38 de son dossier).

A supposer que l'endroit prévu ait été inexistant ou inadéquat, monsieur L en qualité de directeur du SIPP et de conseiller en prévention, était censé prendre toutes les initiatives souhaitables pour la bonne exécution de ses tâches, dont l'affichage des PV et de l'ordre du jour fait à l'évidence partie intégrante, ce qu'il ne conteste pas.

A aucun moment, il n'a cependant entrepris une quelconque démarche afin qu'un tel espace d'affichage, prétendument manquant, soit prévu au sein de l'entreprise, et ce alors que des demandes claires en ce sens avaient été formulées dès 2015 par les représentants des travailleurs.

Ceci confirme que monsieur L n'effectuait pas, ou plus exactement plus, ses tâches de manière satisfaisante.

Face aux pièces produites par VALEO, aux termes de ses dernières conclusions, monsieur L prétend finalement qu'il n'a jamais soutenu qu'il n'existait pas d'espace d'affichage (p. 17 de ses conclusions de synthèse). Son courrier du 31 août

2018 auquel ses conclusions font largement référence indique pourtant : « En ce qui concerne le non-affichage de l'ordre du jour et des PV du CPPT aux endroits prévus à cet usage, je me permets de vous rappeler que jusqu'au milieu de l'année 2017, il n'y avait pas d'endroit spécifique pour de tels affichages ». (pièce 11, p. 1 de la partie défenderesse).

Finalement, monsieur L. prétend encore n'avoir pas eu connaissance du ROI du CPPT alors qu'il en a été le secrétaire pendant près de 20 ans, qu'il a probablement rédigé le dernier exemplaire et l'a en tous les cas signé.

3) Absence d'avis sur les postes de travail et sur la mise en service des équipements de travail :

VALEO invoque le seul document d'avis sur les postes de travail et mise en service des équipements trouvé sur le système informatique est un document intitulé check-list.

Dans son courrier du 31 août 2018 (pièce 11 de la partie défenderesse), monsieur L. estime que cette checklist est suffisante, sans néanmoins détailler sa position.

Dans ses conclusions, il estime encore qu'elle a l'aval du SGS ou de l'AFNOR.

Ces affirmations ne sont toutefois pas démontrées.

Le tribunal ne peut que constater que cette check liste n'a en tous les cas rien à voir avec les documents établis par monsieur G. conformément aux attentes VALEO, le SIPP devant en effet contrôler toute modification d'équipement ou introduction de nouveaux équipements, dans son domaine de compétences afin que le personnel travaille en toute sécurité (pièce 53 de la partie défenderesse).

VALEO démontre, par comparaison avec le travail de monsieur G. le manque de sérieux de monsieur L. dans cette tâche dévolue au conseiller en prévention.

4) Absence d'avis et de proposition pour l'adaptation et la rédaction du plan annuel et du plan global :

VALEO démontre que monsieur L. n'a pas pris la peine de mettre à jour le document relatif aux avis et proposition pour l'adaptation et la rédaction du plan annuel et du plan global, le dernier document disponible sur le système couvrant la période 2011-2015 (pièce 40 de la partie défenderesse).

Le document 2016-2021 sera en effet rédigé et distribué par Monsieur G. en 2018, lorsqu'il endossera la fonction de conseiller en prévention *ad interim*.

Quant au plan de 2011-2015, il est révélateur du manque de qualité de travail du conseiller en prévention puisqu'il n'y est fait nullement mention des participants, des excusés, d'une date quelconque de diffusion (pièce 41 de la partie défenderesse).

VALEO prétend en outre n'avoir pas trouvé trace de l'envoi du rapport annuel. Même si celui-ci avait été envoyé comme le soutient monsieur L. , sans toutefois en apporter la preuve, il n'a en tous les cas pas pris la peine de conserver et sauvegarder les documents pertinents quant à ce (copie du courrier, preuve d'envoi, etc.) mettant ainsi l'employeur dans l'impossibilité de vérifier si cette mission légale a été ou non accomplie.

Ce manquement avait d'ailleurs été relevé clairement dans l'évaluation de l'année 2016 de monsieur L. laquelle relevait une « certaine lassitude [qui] le conduit à se détourner du suivi de la réalisation des plans d'actions sur le terrain » (pièce 34 de la partie défenderesse).

5) Non suivi de l'inventaire des contrôles périodiques :

Selon VALEO, monsieur L. n'a effectué le suivi de l'inventaire des contrôles périodiques (pièce 42 de la partie défenderesse) qui sont définis dans les directives internes HSE, lesquelles étaient pilotées par le responsable du SIPP, soit précisément monsieur L. qui avait d'ailleurs formé l'ensemble des managers à ces directives.

La fréquence du contrôle y est spécifiée.

Dans son courrier du 31 août 2018 (pièce 11 de la partie défenderesse), monsieur L. ne conteste pas le manquement mais estime que celui-ci ne relèverait pas du ressort du SIPP.

Il est pourtant évident que ce rôle relevait, au sein de VALEO, de la compétence du SIPP dont il était le directeur.

6) Avis incorrect sur les équipements de protection individuelle :

VALEO estime que ni les chaussures, ni les gants, ni les baudriers recommandés par monsieur L. n'étaient adaptés à la dangerosité du site et du travail de sorte que cette mission n'a pas été remplie correctement (pièce 20 de la partie défenderesse).

Dans son courrier du 31 août 2018 (pièce 11 de la partie défenderesse), monsieur L. estime que les équipements préconisés étaient adéquats et que, quoi qu'il en soit, ils avaient été avalisés par le CPPT.

Le rapport effectué en juillet 2018 sur l'équipement recommandé par monsieur L. indique cependant que (pièce 20 de la partie défenderesse) : « Aucune chaussure n'est normée ESD ce qui peut engendrer des problèmes de qualité au niveau des postes d'assemblage ESD (UAP2 et UAP3). Le point de vue est validé et appuyé par notre responsable qualité du site (; L.). À Angers, toutes les chaussures sont ESD. Les sabots sont inacceptables sur un site industriel (indice antidérapant trop faible, protection du talon inexistante et on ne peut pas garantir que la lanière est mise en permanence). Pour les gants, ils sont conformes mais d'une génération antérieure (pas encore évalués suivant la nouvelle norme). Certains gants ont été distribués sans être codifiés/enregistrés -> exemple de l'ARC: plus de gants, pas de possibilité de garantir la sécurité du personnel -> Essais et validation en

urgence. Gants jetables en latex à supprimer car très allergènes, déjà supprimés à Angers depuis des années. Baudrier jaune, normé pour un usage non-professionnel. Les seuls EPI valables pour la haute visibilité sont le gilet jaune (chasuble) ou les vêtements haute visibilité. ».

En termes d'équipements de protection pour un milieu industriel, monsieur L a donc recommandé des sabots non normés, des gants jetables allergènes non-enregistrés (empêchant de vérifier les stocks disponibles et d'anticiper une éventuelle rupture de ceux-ci) et d'une génération antérieure, ainsi que des baudriers jaunes normés pour un usage non-professionnel.

Ces recommandations sont d'autant plus critiquables aux yeux de VALEO que l'usine d'Angers, avec laquelle l'usine belge travaille en étroite collaboration, avait implémenté un type d'équipement bien différent.

Monsieur L ne pouvait ou ne devait pas ignorer les bonnes pratiques d'Angers.

Monsieur G, en fonction *ad interim* au moment de la publication du rapport, assurera d'ailleurs le suivi nécessaire sur ce point.

Dès lors que le conseiller en prévention est censé formuler des recommandations pertinentes en termes d'équipement de protection individuelle, monsieur L ne peut se contenter de reporter son incurie sur le CPPT qu'il était censé conseiller et accompagner.

7) Absence d'avis sur la prévention incendie et absence de participation à l'élaboration des procédures d'urgence :

VALEO reproche à monsieur L de ne pas avoir effectué le suivi relatif à la prévention incendie et de ne pas avoir participé à l'élaboration des procédures d'urgence.

Il ne semble pas contester que les procédures d'urgence se fondaient encore sur un rapport datant de 2009 et que le suivi a été effectué par monsieur G en 2018.

8) Absence d'avis à l'employeur et au CPPT sur tous les projets, mesures ou moyens pouvant avoir un impact sur la sécurité des travailleurs :

Conformément aux standards Valeo applicables en la matière, le SIPP assure une communication relative aux accidents de travail à l'ensemble du site et met l'accent sur les actions mises en place afin de diminuer le risque. Les actions doivent être appliquées dans la zone de l'accident du travail mais également dans les zones présentant le même risque.

À cet égard, une lecture comparée des rapports établis par monsieur L (pièce 24 pages 11 et 12 de la partie défenderesse) et par monsieur G (pièce 43 pages 3-17 de la partie défenderesse) permet de mettre en évidence un manque de professionnalisme dans le chef du premier.

9) Absence des visites fréquentes et systématiques sur les lieux de travail :

Il ne semble pas contesté que la dernière visite effectuée date du 7 décembre 2015.

Les derniers rapports quant à l'enquête annuelle approfondie des lieux de travail datent de 2015 (pièce 44 de la partie défenderesse).

Dans son courrier du 31 août 2018 (pièce 11 de la partie défenderesse), monsieur L affirme avoir effectué les visites sur le terrain relevant de la mission de prévention du conseiller en prévention (dont il reconnaît lui-même qu'elles doivent être les plus nombreuses possibles) en renvoyant d'une part aux rapports du SEPP et à un système mis en place relativement à la détection des risques d'autre part.

Les rapports du SEPP (pièce 22 de la partie défenderesse) ne peuvent être retenus dès lors que le SEPP et le SIPP ont des obligations distinctes.

Ce manquement avait d'ailleurs été relevé clairement dans l'évaluation de l'année 2016 de monsieur L laquelle relevait une « certaine lassitude [qui] le conduit à se détourner du suivi de la réalisation des plans d'actions sur le terrain » (pièce 34 de la partie défenderesse).

10) Absence d'établissement du rapport mensuel du SIPP :

VALEO prétend que monsieur L n'a pas effectué le rapport mensuel du SIPP tel que requis par la législation en vigueur, le dernier datant de mars 2017. VALEO lui fait en outre le reproche que les rapports effectivement rédigés l'ont été de manière succincte et incomplète (pièces 24 et 54 de la partie défenderesse).

Dans son courrier du 31 août 2018 (pièce 11 de la partie défenderesse), monsieur L relève qu'il était coutumier de faire un résumé des actions menées afin d'éviter des rapports de plus de 120 pages.

VALEO relève de nombreuses imprécisions dans les rapports de février et mars 2017.

Comme le relève VALEO, il y a certainement un juste milieu entre 13 pages de rapports incomplets et 120 pages de rapport que monsieur L voulait éviter. Ce juste milieu est probablement illustré par la manière de faire des rapports de monsieur G (pièce 43 de la partie défenderesse).

11) Problèmes généraux et récurrents relatifs aux PV :

Il n'est pas sérieusement contestable que monsieur L a manqué de rigueur dans la bonne tenue des PV. Cela lui fut d'ailleurs rappelé lors de la réunion du 18 novembre 2016 (pièce 5 de la partie défenderesse) et lors de la réunion du 24 février 2017 (pièce 7 de la partie défenderesse).

Il est arrivé à monsieur L de ne pas distribuer les PV corrigés des réunions précédentes à temps. Comme cela lui a été rappelé lors de la réunion du 17 février

2017 (pièce 27 de la partie défenderesse).

De manière générale, monsieur L faisait preuve de nonchalance dans la rédaction des PV.

VALEO produit des exemples :

- les PV du 24 février 2017 (pièce 7 de la partie défenderesse) et du 17 février 2017 (pièce 27 de la partie défenderesse) font mention de I R comme conseiller en prévention faisant partie du SIPP, alors qu'il est repris en qualité de responsable maintenance dans la suite du texte desdits PV ;
- le PV du 21 avril 2017 reprend erronément madame D comme membre du SEPP (pièce 8 de la partie défenderesse) ;
- le PV du 20 mars 2017 reprend une série d'inexactitudes à corriger pour les PV du 17 février 2017 et 24 février 2017 (nom mal orthographié, membre présent non repris, etc (pièce 26 de la partie défenderesse) ;
- lors de la réunion du 9 février 2016, monsieur L ne précisera à aucun moment la composition du SIPP suite à la démission de Madame T alors qu'il s'agissait très clairement d'un des points à l'ordre du jour (pièce 4 de la partie défenderesse).

Ces manquements constituant, vu leur nombre, de l'incompétence et/ou nonchalance qui s'expliquent probablement par la volonté, affichée depuis plusieurs années, de monsieur L de changer de fonction (pièces 30 à 32 et 34 de la partie défenderesse) et de ne plus exercer le rôle de secrétaire du CPPT.

La demande de VALEO a en outre été avalisée à l'unanimité du CPPT qui a confirmé un mécontentement général, étant entendu que 5 représentants des travailleurs (sur un total de 8 membres effectifs) assistaient à la réunion et représentaient pas moins de 3 organisations.

Si les membres absents étaient en désaccord avec la proposition d'écartement, ils auraient assisté à la réunion pour le faire savoir et tenter d'empêcher son application.

La demande est non fondée.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,
STATUANT CONTRADICTOIREMENT,**

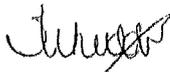
Dit la demande recevable mais non fondée ;

Délaisse à monsieur L les frais de son instance et le condamne à payer à la partie défenderesse l'indemnité de procédure de 6.000 €.

Ainsi rendu et signé par la deuxième chambre du Tribunal du Travail du Hainaut, division de Tournai, composée de :

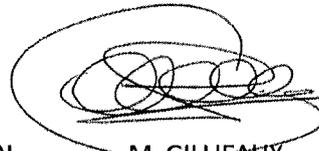
Géraldine PIETTE, juge, président la deuxième chambre ;
Marc GILLIEAUX, juge social au titre d'employeur ;
Pierre DEJARDIN, juge social au titre d'employé ;
Virginie SCHUDDINCK, greffier ;

Monsieur Pierre DEJARDIN, juge social au titre d'employé, étant dans l'impossibilité de signer le jugement au délibéré duquel il a participé, celui-ci est signé, conformément à l'article 785, alinéa 1 du Code judiciaire, par les autres membres du siège qui ont participé au délibéré.



V. SCHUDDINCK

P. DEJARDIN

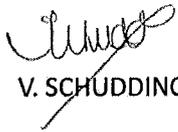


M. GILLIEAUX



G. PIETTE

Et prononcé en audience publique de la deuxième chambre du tribunal précité, le 19 février 2021, par Géraldine PIETTE, juge, président la deuxième chambre, avec l'assistance de Virginie SCHUDDINCK, greffier.



V. SCHUDDINCK



G. PIETTE