

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT**  
**Division Charleroi**

**J U G E M E N T**

prononcé en audience publique de la **deuxième chambre**

EN CAUSE DE : **Monsieur**  
domicilié

*Demandeur au principal, défendeur sur reconvention, représenté par*  
*Maître* *vocate remplaçant Maître*  
*Avocat*

CONTRE :

dont le siège social est sis  
Inscrite à la BCE sous le

*Défenderesse au principal, demanderesse sur reconvention ayant*  
*comme conseils Maîtres* *et*  
*avocats* *et comparaissant par*

Le Tribunal, après avoir délibéré de la cause, rend ce jour le jugement suivant :

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et ses modifications dont il a été fait application ;

Vu le dossier de la procédure, notamment :

- la citation introductive de l'instance signifiée le 24 mai 2016 par .
- l'ordonnance rendue en application de l'article 747 §1<sup>er</sup> du Code judiciaire,
- les conclusions de synthèse prises pour la partie demanderesse reçues au greffe le 15 mars 2017;
- les conclusions de synthèse prises pour la partie défenderesse reçues au greffe le 28 avril 2017 ;

Attendu que la tentative de conciliation prévue par l'article 734 du Code judiciaire a été faite mais est demeurée sans résultat;

Entendu les conseils des parties en leurs dires et moyens à l'audience publique du 12 juin 2017 ;

Vu les dossiers déposés par les conseils des parties ;

\* \* \* \*

Introduite dans les formes et délais requis, l'action est recevable ;

### I.OBJET DES DEMANDES.

La demande **principale**, telle que visée dans les conclusions de synthèse de  
, a pour objet d'entendre dire pour droit qu'est irrégulier le constat de rupture du  
contrat de travail unissant les parties pour force majeure notifié par la  
par courrier du 27.05.2015.

En conséquence, à **titre principal**,

Condamner la . à payer à Monsieur

- à titre de prime de fin d'année 2015 : 4 % du salaire brut  
pour la période allant de décembre 2014 à novembre 2015,  
soit jusqu'au 27.05.2015 : 4 % de 12.901,30 € 516,05 € bruts
- à titre d'indemnité forfaitaire de 6 mois dans le cadre de la loi  
anti discrimination : 12.899,13 € bruts
- à titre d'indemnité de protection dévolue aux représentants du  
personnel équivalant à 2 ans de rémunérations (le demandeur était  
candidat aux élections sociales de 2012) 51.596,52 € bruts
- à titre d'allocation de licenciement : 2.500,00 € bruts

sommes à augmenter des intérêts moratoires au taux légal à dater du 27.05.2015 jusqu'au  
parfait paiement, outre les frais et dépens de l'instance liquidés à 3.785,28 €.

**A titre infiniment subsidiaire**, si la demande d'indemnité de protection fondée sur la loi du  
19.03.1991 devait être considérée comme abusive :

Condamner la . à payer à Monsieur

- à titre de prime de fin d'année 2015 : 516,05 € bruts
- à titre d'indemnité forfaitaire de 6 mois dans le cadre de la loi  
anti discrimination : 12.899,13 € bruts
- à titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant

à la rémunération de 42 jours et 9 semaines : 7.441,81 € bruts

- à titre d'allocation de licenciement : 2.500,00 € bruts

sommes à augmenter des intérêts moratoires au taux légal à dater du 27.05.2015 jusqu'au parfait paiement, outre les frais et dépens de l'instance liquidés à 3.785,28 €.

Monsieur \_\_\_\_\_ postule également l'exécution provisoire du jugement à intervenir nonobstant tout recours et sans caution ni cantonnement.

Par voie de conclusions, la \_\_\_\_\_ a formé une demande **reconventionnelle** à titre subsidiaire tendant à la condamnation de Monsieur \_\_\_\_\_ à lui payer la somme de 51.596,52 € à titre de dommages et intérêts pour abus de droit correspondant à l'indemnité de protection sur base de la loi du 19 mars 1991.

## II. LES FAITS.

1. La \_\_\_\_\_ a pour activité l'installation, l'entretien et la réparation d'équipements de convoyeurs.

Monsieur \_\_\_\_\_, né le 25 octobre 1973, (ci-après le demandeur) est entré au service de la \_\_\_\_\_ dans le cadre d'un contrat de formation - insertion en entreprise de 26 semaines du 24 juillet 2008 au 21 janvier 2009 pour la fonction de monteur - électromécanicien pour machines spécifiques (pièce 1 du dossier de la société).

Le 16 janvier 2009, un contrat de travail à durée indéterminée a été conclu entre les parties par lequel le demandeur a été engagé en qualité de monteur troisième échelon (pièce 2).

Le demandeur occupait un poste de sécurité au sens de l'article 2, 1° de l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs (pièce 3).

2. Le demandeur a été en incapacité de travail à partir du samedi 3 mai 2014.

3. Le 21 novembre 2014, il a adressé à la société défenderesse un certificat médical d'incapacité de travail définitive et a sollicité une procédure de reclassement professionnel au sein de l'entreprise. Le certificat établi par son médecin spécialiste est libellé comme suit (pièce 4 du dossier de la société) :

*« Suite à la consultation du 3 septembre 2014, je confirme qu'il me semble que l'état de santé de Monsieur \_\_\_\_\_ justifie une incapacité définitive pour la fonction actuellement exercée, car cette-ci implique un stress et une émotivité qui sont contre-indiquées au vu de sa pathologie rénale (...) ».*



Elle s'est entretenue avec le Docteur (pièce 16) qui a examiné le demandeur en consultation de réintégration le 18 mai 2015.

9. Suite à cet examen, le conseiller en prévention - médecin du travail a décidé que le demandeur était inapte définitivement pour le poste occupé.

A la rubrique F : Recommandations et propositions, il indique : « *inapte définitivement à la fonction actuelle, apte à un travail de type administratif n'impliquant pas des gros efforts physiques* » (voir formulaire d'évaluation de santé du 18 mai 2015, pièce n°16 du dossier de la société).

Cette décision a été communiquée au demandeur le 18 mai 2015 et à l'employeur le 26 mai 2015.

Le demandeur n'a pas introduit de recours à l'encontre de la décision du conseiller en prévention - médecin du travail.

10. Par courrier du 27 mai 2015, la société défenderesse a notifié au demandeur un constat de rupture pour force majeure, libellé comme suit :

*« Par la présente, nous sommes au regret de constater que votre contrat prend fin pour raison de force majeure.*

*En effet, le fait que vous ne vous sentez plus en mesure d'assumer la fonction que vous occupiez jusqu'à ce jour pour des raisons de santé, le fait que votre médecin nous a confirmé une inaptitude définitive à occuper votre fonction et au fait que notre SEPP confirme l'avis médical de votre médecin rendent définitivement impossible et absolue la poursuite de nos relations professionnelles.*

*Cette fin de contrat est effective à partir de ce jour, le 27 mai 2015, et ne s'accompagnera de la notification d'aucun préavis ni du paiement d'une quelconque indemnité compensatoire de préavis.*

*Nous vous informons également que vous avez la possibilité de continuer le préfinancement de votre assurance hospitalisation à titre individuel.*

*Enfin, nous vous demandons de bien vouloir restituer le matériel qui vous a été prêté tout au long de notre collaboration ».*

11. Le 7 juillet 2015, l'organisation syndicale du demandeur a contesté le constat de fin du contrat pour raison de force majeure en faisant état du fait qu'il avait été convenu qu'un poste administratif de responsable de projets serait créé durant l'année 2015 qui aurait pu être attribué au demandeur dans le cadre d'un mi-temps médical (pièce 18 du dossier de la société).

Dans ce courrier, l'organisation syndicale reprochait à la société défenderesse de ne pas avoir examiné les aménagements raisonnables possibles pour le demandeur et le fait que celui-ci aurait été examiné par le conseiller en prévention - médecin du travail durant une période couverte par un certificat médical.

12. La défenderesse a répondu de manière circonstanciée à la correspondance de l'organisation syndicale du demandeur par lettre du 9 juillet 2015. Dans ce courrier, l'employeur indiquait notamment que (pièce 19 du dossier de la société) :

« (...) »

6. Enfin, en ce qui concerne le poste de responsable de projets auquel vous faites référence, il semble que vous n'ayez pas pris en compte les compétences requises pour occuper la fonction. Nous recherchons un « Chef de projet bilingue Français/Néerlandais pour les équipements de stockage, manutention et traitement des céréales ». Malheureusement, Monsieur correspond pas au profil étant donné qu'il n'est pas bilingue.

De plus, l'avis médical rendu par le Docteur mentionne la nécessité absolue d'adapter le rythme de travail de Monsieur à occuper une fonction avec de telles responsabilités techniques commerciales et humaines requiert une implication professionnelle qui ne semble pas être compatible avec les recommandations du Docteur du médecin du travail ».

13. Des courriers ont encore été échangés entre les parties. Chacune des parties restant sur sa position, l'action a été introduite par citation signifiée le 24 mai 2016.

### III. DISCUSSION.

#### 1) L'indemnité compensatoire de préavis.

##### **1.1. En droit : la force majeure médicale**

Conformément à l'article 32, 5° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, un contrat de travail peut prendre fin pour cause de force majeure.

L'incapacité permanente qui empêche définitivement le travailleur de reprendre le travail convenu constitue un événement de force majeure entraînant la rupture du contrat sans indemnité (Cass. 13 mars 1989, J.T.T. 1989, p.339 ; Cass. 5 janvier 1981, J.T.T. 1981, p.184 ; Cass. 15 février 1982, Pas.1982, I, p.743 ; C.Trav. Liège 10 décembre 1986, Chr.D.S. 1988, p.109).

Une loi du 27 avril 2007 avait introduit un article 34 dans la loi du 3 juillet 1978 pour régler de manière plus rigoureuse la constatation d'un cas de force majeure médicale. L'incapacité définitive d'exécuter le travail ne mettra fin au contrat que moyennant le respect d'une procédure spécifique. Toutefois un arrêté royal devait encore fixer la date d'entrée en vigueur de cette modification (Voir VAN EECKHOUTTE et NEUPREZ, Compendium, Droit du travail, 2013-14, Tome 3, p.1982 et 1983). Cet A.R. n'est jamais intervenu et l'article 34 n'est jamais entré en vigueur.

Ce n'est que par la loi du 20 décembre 2016 (entrée en vigueur le 9 janvier 2017) que le législateur a introduit une nouvelle réglementation relative à la fin du contrat de travail en cas d'incapacité de travail définitive dans le chef du travailleur (voir le nouvel article 34 dans la loi du 3 juillet 1978).

Cette loi du 20 décembre 2016 étant entrée en vigueur postérieurement au présent litige, il convient de se référer aux dispositions de l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs, pris en exécution de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

L'A.R.

du 28 mai 2003 prévoit que, si le médecin traitant du travailleur le considère comme inapte définitivement à poursuivre le travail convenu, le travailleur a droit à une procédure de reclassement, qu'il lui incombe de mettre en oeuvre en adressant une demande par pli recommandé à son employeur.

En vertu de l'article 39 dudit arrêté royal :

*« Lorsque le médecin traitant désigné par un travailleur, déclare celui-ci en incapacité définitive de poursuivre le travail convenu, pour cause de maladie ou d'accident, ce travailleur a le droit de bénéficier d'une procédure de reclassement, qu'il soit ou non soumis à la surveillance de santé obligatoire.*

*A cet effet, le travailleur adresse sa demande de reclassement à l'employeur, sous pli recommandé, en y joignant l'attestation du médecin traitant. »*  
(c'est le Tribunal qui souligne en gras).

En vertu de l'article 40:

*« L'employeur, dès qu'il a reçu la demande du travailleur, remet à celui-ci un formulaire de " demande de surveillance de santé des travailleurs " (...).*

*Ce formulaire est destiné au conseiller en prévention-médecin du travail qui examine le travailleur et donne son avis ou sa décision (...)* »

Les articles 55 à 58 de l'A.R. imposent au conseiller en prévention diverses mesures à prendre avant toute décision.

Le travailleur concerné dispose, dans certains cas, d'une procédure de concertation (articles 59 et s.). Indépendamment de cette procédure de concertation, il dispose d'un droit de recours (articles 64 et s.) contre la décision prise par le conseiller en prévention-médecin du travail ayant pour effet de restreindre son aptitude au travail exercé ou de déclarer son inaptitude au travail exercé.

L'article 70, § 3 dispose par ailleurs que *« tant qu'une décision définitive concernant l'aptitude au travail n'est pas prise, l'incapacité de travail définitive n'est pas prouvée ».*

En vertu de l'article 70, § 1<sup>er</sup> :

*« L'employeur s'efforce d'affecter le plus rapidement possible à un autre poste ou à une autre activité conformes aux recommandations fournies par le conseiller en prévention-médecin du travail, tout travailleur dont le formulaire d'évaluation de santé en fait la recommandation. (...)* »

Enfin, l'article 72 prévoit une obligation de reclassement :

*« Sous réserve de l'application de l'article 71, l'employeur est tenu de continuer à occuper le travailleur qui a été déclaré définitivement inapte par une décision*

*définitive du conseiller en prévention-médecin du travail conformément aux recommandations de ce dernier, en l'affectant à un autre travail sauf si cela n'est pas techniquement ou objectivement possible ou si cela ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés. »*

Cet A.R. du 28 mai 2003 a donné lieu à une controverse doctrinale et jurisprudentielle qui est résumée par un article récent faisant le point de la situation de la cessation du contrat pour force majeure médicale (voir Aurélie MORTIER, La cessation du contrat de travail causée par l'état de santé du travailleur, J.T.T. 31/01/2017, et J.T.T. 10/02/ 2017 et sp. pages 36 à 39 ; voir aussi M. LAVAGLE, F. LAMBINET et S. GILSON, La question de la force majeure dite médicale, in « La rupture du contrat de travail : entre harmonisation et discrimination » Anthémis, 2015, spécialement p.238 à 245 et de ces mêmes auteurs, la mise à jour de cette contribution, in : « Le bien être des travailleurs, Les 20 ans de loi du 4 août 1996 », Anthémis 2016, p.307 et suivants).

Selon un premier courant, le non respect des obligations de reclassement ne porte pas atteinte à la possibilité de constater la rupture du contrat pour force majeure.

Aussi longtemps que l'A.R. qui doit fixer la date d'entrée en vigueur du nouvel article 34 de la loi sur les contrats de travail n'aura pas été promulgué, la rupture du contrat de travail pour force majeure en cas d'incapacité de travail n'est soumise à aucune condition ou procédure préalable.

Les tenants de cette thèse considèrent que :

1° l'A.R. du 28 mai 2003 s'inscrit dans la législation sur le bien être des travailleurs au travail, lors de l'exécution de leur travail, mais aucune disposition ne concerne la rupture du contrat des relations contractuelles pour force majeure médicale ;

2° **le non respect de la procédure visée aux articles 39 à 55 de l'A.R. du 28 mai 2003 n'a pas d'incidence sur la régularité de la rupture du contrat de travail pour force majeure médicale** invoquée par l'employeur (voir C.Trav. Liège 16 avril 2013, J.L.M.B. 2013, p.1236 et suivants ; C.Trav. Bruxelles, 23 avril 2012, J.T.T. 2012, p.282 ; C.Trav. Mons 21 décembre 2011, Chr.D.S. 2013, p.291 ; C.Trav. Mons 4 mai 2015, J.T.T. 2015, p.451 à 455 ; voir l'article précité de Aurélie MORTIER, J.T.T. 2017, p.38 qui soutient le premier courant).

Selon un second courant, l'A.R. du 28 mai 2003 impose à l'employeur le respect d'une procédure prévue par ses dispositions (proposition d'un travail adapté conformément aux recommandations du médecin du travail à l'issue de la procédure de reclassement) et le non respect de cette procédure entraîne l'irrégularité du constat de rupture pour force majeure médicale. C'est dans ce sens que s'est prononcé le Tribunal du travail de Bruxelles dans son jugement du 6 mai 2015 (T.Trav. Bruxelles 6 mai 2015, R.G. n°13/6128, consultable sur le site terralaboris.be, voir pièce n°11 du dossier du demandeur ; dans ce sens T.Trav. Bruxelles 26 juin 2012, R.G. n°11/4318/A sur le site terralaboris.be ; C.Trav. Liège 13 janvier 2009, J.T.T. 2009, p.132).

Dans un arrêt du 15 mai 2015, la Cour du travail de Liège a précisé qu'il ne découle pas de l'A.R. du 28 mai 2003 que l'employeur ne peut plus invoquer la force majeure médicale mais bien qu'il est tenu s'il veut mettre fin au contrat sans préavis ni indemnité, de respecter la procédure édictée par l'A.R. Selon la Cour du travail de Liège « *la force majeure ne pourra être considérée comme établie qu'après l'écoulement du délai de recours et l'épuisement des*

*possibilités raisonnables de reclassement au sens de l'article 72 précité* » (C.Trav. Liège 15 mai 2015, inédit, R.G. n°2014/AL/185).

Le Tribunal de céans partage le premier courant d'opinion et fait sienne la position de la Cour du travail de Mons qui a considéré dans son arrêt précité du 4 mai 2015 (J.T.T. 2015, p. p.451 à 455) que :

Le non-respect de la procédure de l'A.R. du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs, ou d'une disposition de cet arrêté, ne peut avoir d'incidence sur les modalités de l'établissement de la preuve de l'incapacité définitive de travail, ni limiter celle-ci, qui peut être rapportée par toute voie de droit. L'on ne peut exiger des modalités particulières d'établissement de la preuve de la force majeure pour le seul motif que sa cause résulte d'une incapacité définitive d'exercer le travail convenu. Cette cause ne constitue pas une exception à l'article 32 LCT.

Dès lors que le travailleur a renoncé à introduire la procédure de recours contre la décision du conseiller en prévention-médecin du travail, en marquant accord exprès sur les conclusions arrêtées lors de son examen de reprise du travail, la décision prise à son endroit produit pleinement ses effets et est bien « définitive » au sens de l'article 70, § 3, de l'arrêté royal du 28 mai 2003. Elle constitue la preuve de l'incapacité définitive ainsi que de l'existence d'un événement de force majeure mettant fin au contrat avenant entre parties.

## 1.2. Application.

### 1.2.1. Preuve de l'incapacité d'effectuer le travail convenu.

En l'espèce, la société défenderesse rapporte la preuve de l'incapacité permanente d'effectuer le travail convenu par :

- l'attestation du médecin spécialiste traitant le demandeur, le docteur \_\_\_\_\_ lu 29 septembre 2014 ; le médecin atteste que : *« l'état de santé de Monsieur \_\_\_\_\_ justifie une incapacité définitive pour la fonction actuellement exercée, car celle-ci implique un stress et une émotivité qui sont contre-indiquées en vue de sa pathologie rénale ».*
- le certificat médical établi le 8 mai 2015 par le médecin traitant, le Docteur \_\_\_\_\_ qui précise : *« Les avis de plusieurs spécialistes concordent et insistent pour prendre en charge ce patient de manière intensive. Ensemble, nous recommandons une incapacité de travail définitive dans le cadre de la fonction jusqu'à présent exercée (travail sur chantiers) qui implique des efforts physiques trop conséquents dans le cadre des pathologies qu'il présente. Une adaptation de son rythme de vie et de travail est d'une nécessité absolue. Un reclassement à un poste administratif à horaire fixe serait plus adapté à son état de santé ».*
- la décision du 18 mai 2015 du conseiller en prévention-médecin du travail- qui reconnaît que le demandeur est définitivement inapte pour le poste occupé ;
- l'attitude du demandeur qui n'a pas introduit de recours contre la décision du 18 mai 2015.

Le demandeur ne conteste pas la décision d'inaptitude définitive du conseiller en prévention - médecin du travail du 18 mai 2015 pour le travail de monteur - électromécanicien qui était le

sien, mais il fait uniquement grief à la société défenderesse de ne pas avoir respecté la procédure prévue aux dispositions précitées de l'A.R. du 28 mai 2003.

Or comme déjà relevé, le non respect de la procédure visée à l'A.R. du 28 mai 2003 n'a pas d'incidence sur la régularité de la rupture du contrat de travail pour force majeure médicale qui peut être prouvée par toute voie de droit.

#### 1.2.2. Respect de la procédure visée à l'A.R. du 28 mai 2003 et obligation de reclassement.

Indépendamment de la preuve de la force majeure médicale, il convient de vérifier si l'employeur a commis une faute, et partant pourrait engager sa responsabilité, en n'ayant pas respecté la procédure prévue à l'A.R. du 28 mai 2003.

Le premier formulaire d'évaluation de santé du 29 janvier 2015 prévoit que le demandeur est inapte pour une période de 6 mois pour son poste. A la case F, recommandations, il est prévu : « *Apte à un travail de type administratif, pas d'efforts physiques lourds et pas d'exposition à des produits chimiques, respect d'horaire plus régulier* ».

Le formulaire d'évaluation médicale du 18 mai 2015 qui déclare le travailleur définitivement inapte pour le poste occupé prévoit à la case F : Recommandations et propositions du conseiller en prévention : « *Inapte définitivement à son poste actuel. Apte à un travail de type administratif n'impliquant pas de gros efforts physiques* » (voir pièce 16 du dossier de la société).

Le demandeur soutient que :

- la procédure prévue par l'A.R. du 22 mai 2003 n'a pas été respectée au motif que le formulaire d'évaluation médicale du 18 mai 2015 n'a pas été complété au niveau de la rubrique C (laquelle prévoit une case quand le travailleur est apte à exercer un autre poste moyennant des aménagements nécessaires). Il prétend que ce formulaire d'évaluation médicale est nul ;
- la décision du médecin du travail est nulle car il a été convoqué durant une période d'incapacité de travail ;
- il n'a pas été associé à une concertation ou à des discussions en vue de sa réinsertion ;
- un poste administratif pouvait lui être proposé et l'obligation de reclassement n'a pas été respectée.

Les arguments du demandeur sont dénués de fondement.

En ce qui concerne la validité du formulaire d'évaluation médicale, deux moyens sont soulevés à tort par le demandeur pour prétendre à la nullité de ce formulaire :

1° Le demandeur a été convoqué par le médecin du travail durant une période d'incapacité de travail. En application de l'article 12 § 3 de l'A.R. du 28 mai 2003, la convocation du médecin du travail ne peut avoir lieu durant l'incapacité de travail sauf dans 3 cas : évaluation de santé préalable, évaluation de santé d'un travailleur en incapacité de travail définitive en vue de son reclassement et visite de pré-reprise du travail. Le demandeur a donc valablement été convoqué ;

2° Le demandeur allègue que le formulaire d'évaluation de santé du 18 mai 2015 devrait être considéré comme nul dans la mesure où seules les rubriques B et F sont complétées alors que

l'article 41 de l'arrêté royal du 28 mai 2003 précise que c'est la rubrique C qui doit être complétée en cas d'évaluation de santé d'un travailleur en incapacité de travail définitive en vue de sa réintégration.

D'une part, l'A.R. du 28 mai 2003 ne prévoit pas la nullité de la décision du conseiller en prévention – médecin du travail dans cette hypothèse.

D'autre part, le formulaire d'évaluation de santé du 18 mai 2015 a été correctement complété par le conseiller en prévention – médecin du travail. Le formulaire est quelque peu différent pour les travailleurs - comme le demandeur - occupés à des postes de sécurité ou de vigilance ou à des activités à risque liées à l'exposition aux rayonnements ionisants.

L'annexe 2 de l'arrêté royal du 28 mai 2003 est le modèle du « *formulaire d'évaluation de santé* » à utiliser par le conseiller en prévention – médecin du travail (pièce 48, 2<sup>ème</sup> page du dossier de la société : rubrique B à compléter). La rubrique B concerne les travailleurs chargés d'un poste de sécurité ou d'un poste de vigilance ou d'une activité à risque liée à l'exposition aux rayons ionisants.

C'est donc cette partie du formulaire qui devait être utilisée pour notifier la décision au demandeur, chargé d'un poste de sécurité ou de vigilance au sens de l'A.R. du 28 mai 2003.

La décision du médecin du travail du 18 mai 2015 n'est pas nulle ni irrégulière.

En ce qui concerne la procédure de concertation, l'employeur fait valoir qu'il y a eu des discussions avec le responsable RH, Monsieur (voir le courrier du syndicat du demandeur du 7 juillet 2015) en vue de voir si un poste administratif pouvait être ouvert. La société produit également deux P.V. de réunions du CPPT du 18 février 2015 et du 18 mars 2015 qui mentionnent que la situation du demandeur a été évoquée : aucune possibilité d'affecter le demandeur dans un poste adapté à son état de santé (voir pièces 25 et 26 du dossier de la société). Ces P.V. ont été approuvés par les représentants des travailleurs.

La société défenderesse expose qu'elle s'est entretenue avec le conseiller en prévention - médecin du travail, le Docteur préalablement à la décision d'inaptitude définitive du 18 mai 2015. Elle a constaté qu'il n'était pas possible de procurer au demandeur un travail adapté de type administratif.

Postérieurement à la rupture, le procès-verbal de la réunion du CPPT du 16 septembre 2015 précise (pièce 28) :

« 5.

*nforme le comité que le travailleur remet en cause la non-possibilité de son reclassement.*

*Son cas est revu et débattu en réunion et ce en étudiant poste par poste.*

*Suite à la confirmation par le médecin du travail de certaines exigences, qui sont d'éviter tout travail physique lourd, et les tâches qui engendrent des sources émotionnelles, limitent à zéro les possibilités de reclassement d'autant plus qu'aucun poste de type administratif en lien avec les compétences du travailleur n'est à ce jour disponible.*

*La conclusion unanime du comité réuni est qu'aucun poste reclassement n'est disponible pour Monsieur*

Le procès-verbal de la réunion du 16 septembre 2015 a été approuvé sans aucune remarque par les membres du CPPT lors de la réunion du 21 octobre 2015 (pièce 29).

Il résulte des pièces du dossier de la société que des discussions ont donc eu lieu quant à la possibilité de reclasser le demandeur dans un autre poste.

En ce qui concerne l'obligation de reclassement, l'article 72 prévoit :

*« Sous réserve de l'application de l'article 71, l'employeur est tenu de continuer à occuper le travailleur qui a été déclaré définitivement inapte par une décision définitive du conseiller en prévention-médecin du travail conformément aux recommandations de ce dernier, en l'affectant à un autre travail sauf si cela n'est pas techniquement ou objectivement possible ou si cela ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés. »*

(C'est le Tribunal qui souligne).

L'article 71 édicte l'interdiction d'affectation ou de maintien à des postes de sécurité ou de vigilance d'un travailleur déclaré inapte à les occuper. Or, le demandeur occupait un poste de sécurité de sorte qu'en principe l'article 72 ne lui était pas applicable.

Outre que la force majeure n'était pas conditionnée à un constat d'impossibilité de reclassement,<sup>2</sup> en tout état de cause, l'obligation de reclassement n'est pas une obligation de résultat.<sup>3</sup> L'employeur ne doit pas être amené à créer un nouveau poste adapté au travailleur qui ne pourrait plus exercer que des activités légères, de nature administrative excluant tout travail sur chantier.

En l'espèce, il ne s'agissait pas de prévoir des aménagements du poste de travail du demandeur ou un aménagement de ses conditions de travail (horaires) mais d'envisager de l'affecter à une autre fonction de nature administrative. Or, l'employeur expose qu'un tel poste n'était pas disponible au sein de son entreprise. La SA est une société qui a pour activités essentiellement de la maintenance des convoyeurs et occupe principalement des ouvriers sur chantiers (environ 30 ouvriers sur une dizaine d'employés ; voir les descriptifs des fonctions, pièces 32 à 41 du dossier de la société).

Le poste administratif de responsable de projets qui aurait été créé en 2015 nécessitait un profil et des compétences que le demandeur n'avait pas (voir l'exposé des faits, le courrier du 9 juillet 2015 de l'employeur : le poste de chef de projet pour les équipements de stockage, manutention des céréales nécessitait d'être bilingue et des capacités commerciales, voir pièce n°19).

Les tâches administratives que le demandeur effectuait étaient des tâches annexes à celles de mécanicien.

<sup>2</sup> Sous l'empire de la réglementation applicable à l'époque et selon les tenants de la première thèse résumée au début de la discussion ; voir aussi C.Trav.Mons 4 mai 2015 précité.

<sup>3</sup> Il existe également une controverse sur la nature particulière de cette obligation de reclassement, voir S. GILSON, Force majeure médicale et obligation de reclassement : les devoirs des uns et des autres, Chr.D.S. 2013, spécialement pages 286 et 287.

La société défenderesse fait valoir que le demandeur n'avait pas non plus les compétences pour former des collaborateurs à telle enseigne que la défenderesse l'avait testé à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2013 comme chef d'équipe faisant fonction afin de former un autre travailleur, Monsieur \_\_\_\_\_, ce qui s'est révélé tout à fait insatisfaisant.

En tout état de cause, il n'y avait pas de poste ouvert de nature administrative au service Maintenance et le volume de travail ne permettait pas à l'employeur d'ouvrir un tel poste au sein de ce service.

Dans ses conclusions de synthèse (pages 20 et 21), le demandeur invoque le cas de deux travailleurs qui auraient bénéficié auparavant d'une procédure de reclassement. Toutefois aucune pièce n'a été déposée à cet égard par les parties et la société conteste la comparaison en relevant qu'il ne s'agissait pas d'une inaptitude médicale définitive mais d'une demande d'allégement provisoire du travail, les deux travailleurs ( \_\_\_\_\_ et \_\_\_\_\_ ) ayant par après repris leur poste (voir page 29 des conclusions de synthèse de la société).

Le demandeur ne prouve pas qu'un autre poste adapté à son état de santé et à ses compétences était disponible (voir sur la charge de la preuve qui incombe au travailleur selon C.Trav. Mons 21 décembre 2011, précité et commentaire critique de S. GILSON, Force majeure médicale et obligation de reclassement : les devoirs des uns et des autres, Chr.D.S. 2013, pages 285 et suivants).

Le Tribunal considère qu'il ne pouvait pas être raisonnablement et objectivement imposé à l'employeur de fournir un autre poste de nature administrative eu égard aux compétences limitées du demandeur, à la structure de l'entreprise et ses activités.

Enfin, le demandeur fait grief à l'employeur de ne pas avoir effectué des démarches auprès de l'AWIPH alors que lui a fait de telles démarches et qu'il aurait pu bénéficier d'aides de l'AWIPH. Aucune pièce du dossier ne montre que le demandeur a interpellé son employeur avant le 27 mai 2015 sur des interventions (éventuelles) de l'AWIPH (voir le courrier de l'AWIPH du 15 octobre 2015, pièce 13 du dossier du demandeur, voir ci-dessous).

Enfin, il faut souligner que la décision du Tribunal du travail de Bruxelles du 4 mai 2015 - dont le demandeur fait grand cas dans ses conclusions - a été rendue dans une cause différente car le travailleur avait formé un recours contre la décision du médecin du travail le déclarant définitivement inapte et l'employeur avait invoqué la force majeure médicale sans attendre l'issue de la procédure. En l'espèce, le demandeur n'a pas introduit de recours contre la décision du 18 mai 2015 du médecin du travail et l'employeur a attendu l'expiration du délai de recours (7 jours ouvrables) avant de notifier, le 27 mai 2015, la rupture pour force majeure médicale.

En conclusion, l'employeur prouve la force majeure médicale et n'est dès lors pas redevable d'une indemnité compensatoire de préavis.

Par ailleurs, il n'est pas établi qu'il a commis une faute pour non respect de la procédure prévue par l'A.R. du 28 mai 2003.

## 2) Indemnité forfaitaire de 6 mois dans le cadre de la loi anti discrimination

### 2.1. Législation applicable

La loi du 10 mai 2007 transpose en droit belge la directive 2000/78/C du Conseil de l'Union européenne du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

L'article 4, 4° de la loi du 10 mai 2007 énonce les différents critères protégés, parmi ceux-ci figurent l'âge, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique.

Suivant l'article 7 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination : « *Toute distinction directe fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination directe, à moins que cette distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires* ».

L'article 9 énonce les motifs généraux pouvant justifier une distinction directe fondée sur certains critères protégés en matière notamment de relations de travail :

« §1 *Par dérogation à l'article 7, et sans préjudice des autres dispositions du présent article, une distinction directe fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique ou un handicap dans les domaines visés à l'article 5, § 1, 4°, 5° et 7° peut uniquement être justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes.*

§2 *Il ne peut être question d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante que lorsque :*

*-une caractéristique déterminée, liée à l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique ou un handicap est essentielle et déterminante en raison de la nature de l'activité professionnelle spécifique concernée ou du contexte dans lequel celle-ci est exécutée, et ;*

*-l'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci.*

§3 *Il appartient au juge de vérifier, au cas par cas, si telle caractéristique donnée constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante (...)* ».

Le principe de l'interdiction de discrimination s'applique à l'ensemble de la relation de travail depuis le recrutement jusqu'à la rupture.

En ce qui concerne la notion de handicap qui n'est pas définie par la directive, il est admis que cette notion peut viser la personne qui par suite d'un accident ou d'une maladie deviendrait définitivement inapte à exercer son travail.

La doctrine expose que (M. LAVAGLE, F. LAMBINET et S. GILSON, « L'inaptitude définitive d'exercer le travail convenu : entre force majeure et obligation de reclassement » in : « Le bien être des travailleurs, Les 20 ans de loi du 4 août 1996 », Anthémis 2016, p.307 et suivants, pages 325 et 326) :

« *Si la directive n'exige pas qu'une personne qui n'est pas compétente, ni capable ni disponible pour remplir les fonctions essentielles du poste concerné ou pour suivre une formation donnée soit recrutée, promue ou reste employée ou qu'une formation lui soit*

*dispensée », c'est « sans préjudice de l'obligation de prévoir des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées»*

*(considérant 17), la mise en place de mesures destinées à tenir compte des besoins des personnes handicapées au travail remplissant un rôle majeur dans la lutte contre la discrimination fondée sur un handicap» (considérant 16).*

*La directive énonce à ce sujet qu'[i]l convient de prévoir des mesures appropriées, c'est-à-dire, des mesures efficaces et pratiques destinées à aménager le poste de travail en fonction du handicap, par exemple en procédant à un aménagement des locaux ou à une adaptation des équipements, des rythmes de travail, de la répartition des tâches ou de l'offre de moyens de formation ou d'encadrement» (considérant 20).*

*Afin de déterminer si les mesures en question donnent lieu à une charge disproportionnée, il convient de tenir compte notamment des coûts financiers et autres qu'elles impliquent, de la taille et des ressources financières de l'organisation ou de l'entreprise et de la possibilité d'obtenir des fonds publics ou toute autre aide (considérant 21).*

*L'article 5 de la directive 2000/78 prévoit concrètement qu' « [a]fin de garantir le respect du principe de l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées, des aménagements raisonnables sont prévus », ce qui « signifie que l'employeur prend les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée», ce qui n'est pas le cas lorsque cette charge « est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique menée dans l'État membre concerné en faveur des personnes handicapées ».*

Le refus d'envisager des aménagements raisonnables peut donc être constitutif d'une discrimination sous l'angle de la loi du 10 mai 2007.

## 2.2. Application

En l'espèce, le Tribunal de céans a considéré ci-dessus que le constat de rupture du contrat pour force majeure médicale avait été posé de manière régulière par l'employeur.

Dans une telle hypothèse, la rupture du contrat de travail n'est donc pas imputable à l'employeur qui n'est pas redevable d'une indemnité compensatoire de préavis.

Le Tribunal relève que le demandeur :

- n'a pas sollicité sa réintégration dans l'entreprise sur la base de la loi du 10 mai 2007 ou de la loi du 19 mars 1991 ;
- ne précise pas quel(s) aménagement(s) raisonnable(s) l'employeur aurait pu apporter à ses fonctions initiales de monteur électromécanicien ;
- a fait appel à l'A.W.I.P.H. mais après la rupture de son contrat de travail ; la décision de l'AWIPH du 15 octobre 2015 indique que : « *En réponse à votre demande du 13/10/2015, j'ai le plaisir de vous informer que vous remplissez les conditions qui permettraient à l'Agence de vous accorder une aide à l'intégration professionnelle* ». Selon ce courrier, aucune demande d'aide précise n'avait été faite (voir pièce 13 du dossier du demandeur) ;

- ne précise pas quel poste disponible au sein de la [redacted] aurait pu occuper (voir ci-dessus les explications de la société concernant le poste administratif de responsable de projet, pièce n°47 ; voir les descriptifs des fonctions occupées au sein de la société, pièce n°32 à 41 du dossier de la société) ;
- se fonde uniquement sur une décision du Tribunal du travail de Bruxelles du 6 mai 2015 qui vise une autre hypothèse : l'employeur avait refusé la mise en place d'aménagements raisonnables qui consistaient en la poursuite de la formation de grutier ou l'affectation à poste de surveillance de sécurité;

La [redacted], fait valoir qu'il n'était ni objectivement ni techniquement possible de procurer un autre poste de travail conforme aux capacités physiques et intellectuelles du demandeur.

Si la loi du 10 mai 2007 prescrit des aménagements raisonnables en vue du maintien au travail de la personne handicapée, elle ne va jusqu'à imposer à l'employeur de créer un nouveau poste de travail adapté au handicap de la personne.

La demande d'indemnité de protection sur base de la loi du 10 mai 2007 est également non fondée.

### 3) L'indemnité de protection de la loi du 19 mars 1991.

L'article 2, § 1 de la loi du 19 mars 1991 dispose que :

*« Les délégués du personnel et les candidats délégués du personnel ne peuvent être licenciés que pour un motif grave préalablement admis par la juridiction du travail ou pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par l'organe paritaire compétent (...) ».*

L'article 2, § 6 prévoit que :

*« Aucun autre mode de cessation du contrat de travail que ceux visés au paragraphe 1 ne peut être invoqué à l'exception :*

- de l'expiration du terme ;
- de l'achèvement du travail en vue duquel le contrat a été conclu ;
- de la rupture unilatérale de ce contrat par le travailleur ;
- du décès du travailleur ;
- de la force majeure ;
- de l'accord entre l'employeur et le travailleur ».

La dissolution du contrat de travail du demandeur étant valablement intervenue pour force majeure médicale, le demandeur (qui était candidat aux élections sociales de 2012) ne peut pas prétendre à une indemnité de protection sur base de l'article 16 de la loi du 19 mars 1991 (voir article 2 §6, 5<sup>ème</sup> tiret).

### 4) Prime de fin d'année 2015

Ce chef de la demande n'a pas été mis en état par les parties : la société note juste que le demandeur n'a pas indiqué la base légale/ conventionnelle de sa demande de sorte qu'elle ne peut y répondre et le demandeur se contente de renvoyer à une pièce 14 de son dossier sans

commentaire. La pièce 14 du dossier du demandeur est un extrait d'une page du site web du secrétariat social ; à propos d'une CCT du 17 septembre 1990 visant les Sous Commissions Paritaires 111.01.06-02 et 111.02.06.02.

Les parties n'ont pas indiqué quelle était la Sous Commission Paritaire (SCP) qui était applicable en l'espèce.

Or, le Tribunal relève que dans la C.P. 111, il n'existe pas de CCT générale applicable à l'ensemble du secteur. Plusieurs sections provinciales ont conclu des accords sur la prime de fin d'année et les modalités d'application varient d'une CCT à l'autre. La prime de fin d'année est égale à un pourcentage - qui varie suivant les SCP- du salaire annuel brut gagné durant la période de référence pour les heures de prestations effectives.

Il convient de réserver à statuer sur cette demande pour que les parties précisent la SCP qui est applicable et que le demandeur explicite le fondement de sa demande en précisant si la CCT prévoit l'assimilation des jours de maladie aux heures prestées et ce étant donné que le demandeur était en incapacité de travail depuis le 3 mai 2014 jusqu'au constat de rupture du 27 mai 2015.

La cause est renvoyée au rôle quant à ce.

#### **5) Allocation de licenciement**

Le demandeur ne s'est pas expliqué sur ce chef de la demande dans ses conclusions de synthèse. En tout état de cause, cette allocation n'est pas à charge de l'employeur mais de l'ONEM.

Le demandeur doit être débouté de ce chef de la demande.

#### **6) Demande reconventionnelle et dépens de l'instance.**

La demande reconventionnelle formée à titre subsidiaire n'a pas à être examinée puisque la demande d'indemnité de protection de la loi du 19 mars 1991 est non fondée.

Il convient de réserver à statuer sur les dépens étant donné que le Tribunal doit réserver à statuer sur un chef de la demande.

**PAR CES MOTIFS,**

**Le Tribunal du Travail,** après en avoir délibéré,

Statuant contradictoirement;

Déclare la demande recevable mais non fondée en ce qu'elle vise à entendre déclarer irrégulier le constat de rupture du contrat pour force majeure médicale ;

En conséquence, déclare non fondées les demandes tendant à obtenir une indemnité compensatoire de préavis, une indemnité de protection sur base de la loi du 10 mai 2007 et/ou une indemnité sur base de la loi du 19 mars 1991 ;

Déboute également le demandeur du chef de la demande relatif à une allocation de licenciement;

Réserve à statuer sur le chef de la demande relatif à la prime de fin d'année 2015 et renvoie la cause au rôle particulier quant à ce ;

Réserve à statuer sur les dépens de l'instance ;

Ainsi rendu et signé par la **deuxième** chambre du Tribunal  
composée de :

Juge au Tribunal du travail, président la chambre,  
Juge social suppléant au titre d'employeur,  
Juge social au titre de travailleur ouvrier,  
Greffier.



En application de l'article 785 du Code judiciaire, il a été constaté l'impossibilité pour M. PESESSE, Juge social suppléant au titre d'employeur de signer le présent jugement.

Et prononcé à l'audience publique du **11 septembre 2017** de la **deuxième** chambre du Tribunal du travail du \_\_\_\_\_ par Mme \_\_\_\_\_, Juge au Tribunal du travail, président de chambre, assistée de M. \_\_\_\_\_ Greffier.

Le Greffier,



La Présidente,

