

Dia
arrêté
n° 11

Numéro de répertoire : 2018 / 000588
Date du prononcé : 12 janvier 2018
Numéro de rôle : 16 / 10025 / A
Matière : Contrat de travail employé
Type de jugement : Définitif-contradictoire

Expédition

Delivree 1	Delivree 2
Le	Le
N°	N°
PC	PC

Liquidation au fonds : NON
(loi du 19 mars 2017)

**Tribunal du travail francophone de
Bruxelles
2^{eme} Chambre
Jugement**

EN CAUSE :

Madame _____
domiciliée rue _____
partie demanderesse, comparaisant par Me Eliot HUISMAN, avocat ;

CONTRE :

La COMMUNE de _____
Représentée par son Collège des Bourgmestres et Echevins
dont les bureaux sont situés _____
partie défenderesse, comparaisant par Me Marie SOLBREUX loco Me Pierre JOASSART,
avocats ;

*

Vu la loi du 10 octobre 1967 contenant le Code judiciaire,

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

*

I. La procédure

Madame _____ a introduit la procédure par une requête contradictoire déposée au greffe, le 30 septembre 2016.

Les parties ont été convoquées par le greffe à l'audience du 6 décembre 2016 (articles 704 et 1034sexies du Code judiciaire).

Par une ordonnance du 6 décembre 2016, le Tribunal a fixé les dates des conclusions et des plaidoiries (article 747, § 2 du Code judiciaire).

La COMMUNE de _____ a déposé des conclusions au greffe le 8 février 2017, des conclusions additionnelles le 6 juillet 2017 et des conclusions de synthèse le 5 octobre 2017. Elle a déposé un dossier de pièces le 5 octobre 2017.

Madame _____ a déposé des conclusions au greffe, le 9 mai 2017 et des conclusions additionnelles et de synthèse le 11 septembre 2017. Elle a déposé un dossier de pièces à l'audience de plaidoiries du 14 novembre 2017.

Les conseils des parties ont été entendus en leurs explications et arguments à l'audience publique du 14 novembre 2017, après que le Tribunal a constaté l'échec de la tentative de conciliation prévue par l'article 734 du Code judiciaire, ensuite de quoi la cause a été prise en délibéré à la même audience.

II L'OBJET DES DEMANDES

Selon ses dernières conclusions, Madame [REDACTED] sollicite à titre principal la condamnation de la COMMUNE de [REDACTED] à lui payer :

- la somme provisionnelle de 9.998,50 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis équivalente à 3 mois et 11 semaines de rémunération. A titre subsidiaire, Madame [REDACTED] sollicite la condamnation de la [REDACTED] à lui payer la somme de 2.500 € à titre de dommages et intérêts ;
- la somme de 10.831,71 € bruts à titre d'indemnité forfaitaire équivalente à 6 mois de rémunération pour discrimination sur la base d'un handicap et de l'état de santé ;
- la somme d'1 € provisionnel à titre de dommages et intérêts en raison du dommage occasionné, étant donné la délivrance tardive des documents sociaux ;

Madame [REDACTED] demande par ailleurs les dépens liquidés à la somme de 2.400 €, la délivrance des documents sociaux adaptés et les intérêts légaux et judiciaires.

III LES FAITS

Les faits de la cause, tels qu'ils ressortent des pièces de procédure et des dossiers des parties ainsi que de leurs explications à l'audience du 14 novembre 2017, peuvent être résumés comme suit :

1.

Madame [REDACTED] a été engagée par la [REDACTED] dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée prenant cours le 1^{er} novembre 2009. Elle exerçait la fonction de surveillante de garderie à temps partiel (18 heures par semaine) selon un horaire non défini dans le contrat de travail.

Le contrat de travail était affecté d'une clause d'essai d'une durée de 3 mois.

2.1.

Depuis le 20 décembre 2013, Madame [REDACTED] est en congé de maladie.

2.2.

Le 6 octobre 2015, la COMMUNE [REDACTED] a réceptionné une attestation médicale rédigée par le médecin psychiatre de Madame [REDACTED]. Ce dernier a attesté que : « Madame [REDACTED] (...) est inapte définitivement pour raisons médicales au poste d'employé pour la Commune de [REDACTED] ».

2.3.

Le 22 octobre 2015, Madame [REDACTED] est examinée par la médecine du travail.

Le conseiller en prévention-médecin du travail a considéré que l'intéressée était « inapte définitivement ». Il est précisé que Madame [REDACTED] était « inapte définitive à ce poste dans la société ci-nommée pour raison médicale ».

3.

Lors de sa séance du 27 octobre 2015, le Collège des Bourgmestre et Echevins de la COMMUNE de [REDACTED] a constaté la dissolution du contrat de travail de Madame [REDACTED] « pour force majeure médicale », à partir du 1^{er} octobre 2015.

Une copie de l'extrait du registre aux délibérations du Collège des Bourgmestre et Echevins a été adressée à Madame [REDACTED] par courrier recommandé déposé à la Poste le 3 novembre 2015.

Le certificat de chômage-C4 complété le 30 novembre 2015 lui a été adressé le 14 décembre 2015.

4.

Le 10 février 2016, Madame [REDACTED], par la voie de son organisation syndicale, contesté la décision de la [REDACTED] précitée.

Par courrier daté du 15 mars 2016, la COMMUNE de [REDACTED] en réponse, maintenu sa position.

IV LA DISCUSSION ET LA DECISION DU TRIBUNAL

5.

L'article 32, 5° de la loi du 3 juillet 1978 dispose que « sans préjudice des modes généraux d'extinction des obligations, les engagements résultant des contrats régis par la présente loi prennent fin par la force majeure ».

6.

Selon la Cour de cassation, « une incapacité de travail permanente par laquelle le travailleur se trouve définitivement dans l'impossibilité de reprendre le travail convenu constitue une situation de force majeure mettant fin au contrat de travail » (Cass., 5 janvier 1981, Pas., I, p. 474 ; Cass., 15 février 1982, Pas., I, p. 743 ; Cass., 8 octobre 1984, Pas., 1985, I, p. 186 ; Cass., 21 avril 1986, Pas., I, p.1020 ; Cass., 1^{er} juin 1987, Pas., I, p.1203 ; Cass., 13 février 1989, Pas., I, p. 616 ; Cass., 13 mars 1989, Pas., I, p. 716 ; Cass., 23 mars 1998, Pas., I, n° 163 ; Cass., 2 octobre 2000, Pas, I, n° 504).

L'incapacité de travail constitue donc un cas de force majeure lorsqu'elle est permanente, irréversible et empêche définitivement l'exécution du travail convenu, soit « celui qui devait être normalement exécuté par le travailleur au moment où est survenue l'incapacité de travail d'après les termes du contrat et en fonction de l'organisation du travail mise en place par l'employeur et acceptée par le travailleur ». (C.T. Mons, 30 juin 2004, RG 16.879, inédit ; Cass., 2 octobre 2000, Pas., 2000, I, p. 504).

7.

L'existence d'une incapacité définitive du travailleur peut être prouvée par toutes voies de droit (Cass., 13 mars 1989, J.T.T., 1989, p. 631). La preuve par présomptions est dès lors admise.

Selon l'article 1353 du code civil, le juge ne doit admettre que des présomptions graves, précises et concordantes. Il n'est pas nécessaire que soient réunis plusieurs indices : un seul suffit pour emporter la conviction du juge s'il lui paraît suffisamment probant (Cass., 12 septembre 1961, Pas., 1962, I, p.61 ; Cass., 30 janvier 1962, Pas., 1962, I, p.630). Le juge peut déduire sa conviction d'un ensemble d'éléments même si chacun pris isolément n'est pas suffisamment précis et pertinent (Cass., 11 mars 1966, Pas., 1966, I, p.895).

8.

Avant le 9 janvier 2017¹, l'existence d'un événement de force majeure n'était pas liée au respect d'une procédure déterminée, nonobstant les dispositions de l'arrêté royal du 28 mai 2003. L'arrêté royal précité ne modifie, en effet, aucunement la notion de force majeure telle qu'elle est définie en droit commun (C.T. Mons, 4 mai 2015, J.T.T., 2015, p.451).

9.

Après examen des pièces des dossiers, le Tribunal estime que la COMMUNE de _____ a en l'espèce rapporté à suffisance de droit la preuve de l'existence d'un événement de force majeure. Avant de constater la dissolution du contrat de travail de l'intéressée, la COMMUNE _____ disposait d'une part, d'une attestation médicale du médecin traitant de Madame _____ et d'autre part, du résultat de son examen auprès du conseiller en prévention-médecin du travail. Ces deux médecins ont attesté sans la moindre ambiguïté que _____ était définitivement incapable de travailler au sein de la COMMUNE _____.

¹ Date de l'entrée en vigueur de l'article 34 de la loi du 3 juillet 1978

10.

Madame [redacted] ne dépose aucun dossier médical. Le Tribunal ignore d'ailleurs tout de ses problèmes de santé. Dans ses dernières conclusions, Madame [redacted] ne soulève à l'encontre des constatations des deux médecins visés ci-dessus aucune critique sérieuse. Interpellé à l'audience de plaidoiries, le conseil de l'intéressée n'a pas été en mesure d'apporter des explications complémentaires.

11.

La COMMUNE de [redacted] a constaté la dissolution du contrat de travail de Madame [redacted] à partir du 1^{er} octobre 2015. Contrairement à ce que soutient Madame [redacted] la constatation que le contrat de travail a pris fin pour force majeure ne peut être assimilée à un congé (Cass., 19 mai 2008, J.T.T., 2008, p.394).

Il appartient dès lors à la partie qui invoque la survenance d'un événement de force majeure médicale d'apprécier la date à laquelle le contrat de travail peut être dissous. Pour autant qu'elle puisse être justifiée, la dissolution du contrat peut être constatée rétroactivement.

En l'espèce, la COMMUNE de [redacted] a pris en considération la date figurant sur l'attestation du médecin traitant, soit le 1^{er} octobre 2015. La COMMUNE de [redacted] a agi avec diligence : elle a accusé réception de l'attestation du médecin traitant de Madame [redacted] le 6 octobre 2015. Le 22 octobre 2015, la travailleuse était examinée par le médecin du travail et la dissolution du contrat a été décidée par le Collège du Bourgmestre et Echevins le 27 octobre 2015. La décision de la COMMUNE de [redacted] a été notifiée à Madame [redacted] le 3 novembre 2015.

Compte tenu de ce qui précède, la décision de la COMMUNE de [redacted] de constater la dissolution du contrat au 1^{er} octobre 2015 doit être approuvée. Contrairement à ce que soutient Madame [redacted], la COMMUNE de [redacted] n'a nullement enfreint en la matière les principes de droit administratif. En l'espèce, il s'agit purement et simplement de la régularisation d'une situation de fait.

12.

Madame [redacted] invoque l'application de l'article 72 de l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs en ce qu'il prévoit une obligation de reclassement.

L'article 72 de l'arrêté royal du 28 mai 2003 dispose que :

« 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 ».

Madame _____ ne développe nullement sa position. Elle n'apporte aucune explication permettant de considérer qu'au-delà de l'incapacité définitive de pouvoir exercer le travail convenu (surveillante de garderie), elle était toutefois parfaitement en mesure de pouvoir exercer un autre travail. Elle ne dépose en tout état de cause aucune pièce permettant ne fût-ce que de le supposer. Le Tribunal renvoie aux deux attestations médicales : le médecin traitant de Madame _____ a indiqué qu'elle était définitivement « inapte » « au poste d'employé pour la Commune de _____ ». Le médecin du travail n'a quant à lui accompagné sa décision d'aucune recommandation quelle qu'elle soit. Il n'a, plus précisément, formulé aucune recommandation de mutation ou d'aménagement. Au vu de ce qui précède, Madame _____ peut difficilement reprocher à la _____ de _____ une quelconque infraction à l'article 72 de l'arrêté royal du 28 mai 2003.

13.

Le Tribunal relève également que Madame _____ s'est uniquement contentée de transmettre à son employeur l'attestation médicale de son médecin traitant. Durant sa longue période de maladie, elle n'a jamais adressé une demande amiable d'aménagement raisonnable ni invité son employeur à la reclasser au sein de l'Administration. L'intéressée était pourtant syndiquée. Elle ne semble par ailleurs avoir émis aucune critique à l'occasion de son examen auprès de la médecine du travail.

14.

Madame _____ avait en l'espèce tout le loisir d'introduire un éventuel recours à l'encontre de la décision de la médecine du travail. Selon l'article 65 de l'arrêté royal du 28 mai 2003, le travailleur dispose d'un délai de 7 jours pour contester la décision du médecin du travail. Madame _____ qui n'a été avertie de la décision de la COMMUNE de _____ de dissoudre son contrat qu'en date du 3 novembre 2015, n'a pas contesté la décision du médecin du travail dans le délai requis. En soi, un tel recours apparaît assez hypothétique dans la mesure où la décision du médecin du travail n'a fait que confirmer les constatations du propre médecin de l'intéressée. Au vu de ce qui précède, l'argumentation développée par Madame _____ ne peut être suivie.

15.

Madame _____ estime qu'elle a été « licenciée en raison de son état de santé », que cette situation « génère une discrimination directe » sanctionnée par la loi du 10 mai 2007. Elle invoque également à titre de discrimination directe le refus de son employeur de procéder à des aménagements raisonnables compte tenu de son handicap.

Après lecture attentive des dernières conclusions de Madame _____ et après avoir entendu les explications de son conseil lors des plaidoiries, le Tribunal ne peut absolument pas suivre la thèse qu'elle défend.

L'intéressée n'a pas été en l'espèce licenciée. Son contrat a été dissous pour cause de force majeure conformément à l'article 32,5° de la loi du 3 juillet 1978. Durant sa longue période d'absence pour cause de maladie, Madame [redacted] n'a jamais exprimé la volonté de retravailler au sein de la Commune moyennant certains aménagements éventuels.

Au contraire, Madame [redacted] lui a adressé sans la moindre explication l'attestation rédigée par son médecin traitant indiquant qu'elle était définitivement incapable de travailler. En agissant de la sorte, le Tribunal a plutôt le sentiment qu'à la base, le contrat de travail a été dissous à la demande de Madame [redacted]

Les contestations, dès lors que l'intéressée pouvait à tout moment s'adresser à son organisation syndicale, manquent cruellement de pertinence dans la mesure où elles ont été soulevées pour la première fois après la dissolution du contrat.

16.

Le dossier déposé par Madame [redacted] est fort maigre. Il ne contient aucune pièce médicale, aucun courrier de contestation durant la période de maladie voire à l'occasion de l'examen médical auprès de la médecine du travail. Les conclusions déposées par l'intéressée ne contiennent aucun historique précis des relations de travail.

Elle fait état d'un handicap sans toutefois le définir.

Elle invoque un prétendu refus de son employeur de procéder à des aménagements raisonnables sans s'en expliquer.

17.

Compte tenu de l'ensemble des développements qui précèdent, la demande de Madame [redacted] doit être déclarée non fondée.

18.

Madame [redacted] sollicite par ailleurs la condamnation de la COMMUNE de [redacted] à lui payer la somme de 1 € à titre de dommages et intérêts. Elle lui reproche essentiellement d'avoir communiqué tardivement les documents sociaux inhérents à la dissolution du contrat.

A supposer même que la COMMUNE de [redacted] ait en l'espèce commis une faute, le Tribunal considère qu'aucun dommage n'est démontré. La demande de l'intéressée doit être déclarée non fondée.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL,
Statuant après un débat contradictoire conformément à l'article 747 du Code
judiciaire,

Déclare les demandes recevables mais non fondées ;

Délaisse à Madame [REDACTED] ses propres dépens et la condamne aux
dépens de la [REDACTED], liquidés à la somme de
2.400 € à titre d'indemnité de procédure.