



Numéro du répertoire 2019 /
R.G. Trib. Trav. 16/534/A
Date du prononcé 25 avril 2019
Numéro du rôle 2017/AN/173
En cause de : S C C/ ASBL F. E. C.

Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Cour du travail de Liège

Division Namur

Chambre 6-B

Arrêt

Contrat de travail employé
Arrêt contradictoire
Définitif

(+) Contrat de travail employé (auxiliaire de soins)

Incapacité d'exécuter le travail convenu (à savoir la nuit) en raison d'une neuronite vestibulaire

Rupture du contrat de travail :

- **Première phase du litige**
- Décision d'incapacité temporaire prise par le conseiller en prévention médecin du travail ;
- Décision de l'O.N.Em de supprimer le droit aux allocations de chômage temporaire ;
- Délivrance par l'employeur du certificat de chômage C4, pour garantir le droit à des allocations de chômage complet à sa travailleuse, en se référant à un accord avec la travailleuse pour constater une rupture pour cause de force majeure de nature médicale, et pour permettre à la travailleuse de bénéficier du droit aux allocations de chômage complet, en raison de l'impossibilité d'un reclassement, celui-ci n'étant d'ailleurs pas demandé ;
- Litige sur l'effectivité de la dissolution du contrat de travail pour force majeure, en relation avec l'accomplissement des modalités de constatations par le conseiller en prévention médecin du travail, par application de l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la santé des travailleurs, applicable à l'époque des faits litigieux (2015) ;
- Contestation par la travailleuse d'un quelconque accord avec l'employeur ;
- Erreur de l'employeur induite par la travailleuse, le premier n'ayant pas lui-même l'intention de rompre les relations de travail ;
- Vice du consentement dans le chef de l'employeur quant à une quelconque intention de rupture dans son chef, traduite par l'envoi du document du C4 pour garantir le droit aux allocations de chômage à temps plein ;
- Annulation des documents sociaux délivrés pour garantir le droit aux allocations de chômage complet (Retrait par l'employeur du document C4 en raison de l'erreur induite par la travailleuse sur un accord et annulation de la déclaration DIMONA)
- Maintien de la relation de travail

(Article 32-5° de la loi du 3 juillet 1978 ; articles 72 et 73 de l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la santé des travailleurs)

- **Deuxième phase du litige**
- Décision d'incapacité définitive prise par le conseiller en prévention médecin du travail ;
- Absence de demande de reclassement par la travailleuse ;
- Offre de reclassement dans un emploi d'ouvrière polyvalente, avec maintien du statut d'employée, de la rémunération et du temps de travail ;
- Refus persistant de la travailleuse ;
- Rupture du contrat de travail pour acte équipollent à rupture dans le chef de la travailleuse.

Non discrimination en raison d'un handicap;
Absence de licenciement manifestement déraisonnable.
Absence de licenciement abusive.

EN CAUSE :

partie appelante, ci-après mentionnée par ses initiales Madame C.S.

comparaissant par son conseil Maître Steve GILSON, avocat, dont le cabinet est à 5000 NAMUR, Place d'Hastedon, n°4/1.

CONTRE :

partie intimée, ci-après désignée l'employeur

comparaissant par son conseil Maître Gaëlle JACQUEMART, avocate dont le cabinet est à 5354 JALLET (OHEY), rue Saint Martin, n°10.

•
• •

1. INDICATIONS DE PROCEDURE

1.1 Le relevé des phases et des actes de la procédure.

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 10 janvier 2019, et notamment :

- le jugement dont appel prononcé le 11 août 2017 par le tribunal du travail de Liège, division Dinant, 2^{ème} Chambre (R.G. 16/534/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la cour du travail de Liège, division Namur, le 22 septembre 2017 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le même jour invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 17 octobre 2017 ;
- l'ordonnance du 17 octobre 2017 basée sur l'article 747 du Code judiciaire fixant les plaidoiries à l'audience publique du 06 septembre 2018 ;
- les conclusions, les conclusions additionnelles, les conclusions de synthèse et le dossier de pièces de la partie intimée, transmis au greffe de cour, respectivement les 21 décembre 2017, 17 avril 2018 et 24 août 2018 ;
- les conclusions et les conclusions de synthèse de la partie appelante, déposées au greffe de la cour respectivement les 16 février 2018 et 15 juin 2018 ;
- à l'audience du 6 septembre 2018, la cause a fait l'objet d'un renvoi au rôle ;

- l'avis de remise basé sur l'article 754 du Code judiciaire adressé, par le greffe de la cour, aux parties en date du 10 septembre 2018 et refixant la cause à l'audience du 10 janvier 2019 ;
- la pièce déposée par la partie intimée à l'audience du 10 janvier 2019.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 10 janvier 2019.

Après clôture des débats, Monsieur le Substitut général Eric VENTURELLI a exposé oralement son avis, en se référant à la doctrine récente et à la jurisprudence de la Cour de cassation.

Les parties n'ont pas répliqué à l'avis oral du Ministère public.

La cause a été prise en délibéré immédiatement. La date du prononcé de cet arrêt ayant été différée, en raison des conséquences momentanées des charges assumées par le président de chambre dans deux ressorts, et des exigences du délibéré vu la complexité de la cause.

1.2 L'incident soulevé par la cour autrement composée lors de l'audience du 6 septembre 2018

Il doit être rappelé que lors de son audience du 6 septembre 2018, la cour autrement composée avait invité d'office les conseils des parties, pour qu'elles s'expliquent sur les règles inhérentes à la signature d'un jugement lors de son prononcé.

La cour telle qu'elle est actuellement composée observe que la question soulevée, concerne les articles 782, 782 bis et 783 du Code judiciaire, concernant l'absence de signature par le juge du tribunal ayant connu de la cause en première instance.

Lors de l'audience du 10 janvier 2019, les conseils des parties n'ont pas conclu sur la question soulevée, exposant de façon circonstanciée que le problème relevé ne faisait pas obstacle à l'examen du litige dont la cour est saisie.

Le conseil de la partie intimée mit en évidence la jurisprudence de la cour du travail de Liège, et un arrêt rendu le 15 octobre 2018 par la Cour de cassation.

La cour telle qu'elle est actuellement composée ne peut que constater l'incident.

Il y a lieu de rappeler que dans l'hypothèse d'une défaillance, la procédure de réparation est organisée par l'article 785 du Code judiciaire.

Le tribunal a respecté l'article 783 du Code judiciaire.

Statuant conformément à sa saisine, il convient de faire observer que le principe de l'immutabilité du siège a été respecté : le jugement a été effectivement rendu par le magistrat du tribunal qui a assisté à toutes les audiences et au délibéré, en sorte qu'il n'y a pas lieu à mise à néant.

La cour rappelle l'inapplication en la cause des articles 860 et suivants du Code judiciaire.

Par ailleurs, la cour a assumé l'examen de la cause, eu égard à l'effet dévolutif et sans qu'aucune partie ne soulève un quelconque moyen, en relation avec l'incident.

2. QUANT A LA RECEVABILITE DE L'APPEL

Il ne résulte pas du dossier de procédure que le jugement rendu le 11 août 2017 dont appel ait fait l'objet d'une signification.

La requête d'appel déposée le 22 septembre 2017 a été introduite dans les formes et délai légaux.

L'appel est recevable.

3. EXPOSE DES FAITS PERTINENTS

A la lecture des dossiers de pièces des parties, la cour résume les faits de la cause de la manière suivante.

3.1. Le contexte.

L'employeur est une association sans but lucratif ayant dû prendre en 2016 la décision de fermer son unité d'exploitation établie à Ciney, impliquant un licenciement collectif.

Les circonstances de la fermeture étaient certainement publiquement connues depuis 2015, au moins.

3.2. Les relations de travail entre Madame C.S. et son employeur.

Un contrat de travail convenu entre les parties a été signé le 3 juillet 1998, cette date correspondant à la date du début de l'emploi de la travailleuse, en qualité d'employée auxiliaire-sanitaire de nuit, affectée au service d'infirmerie, selon un temps partiel. L'horaire est organisé en cycles fixes en régime de nuit.

La consultation du relevé des périodes de suspension du contrat de Madame C.S. renseigne les absences justifiées pour chacune des années entre 1998 et 2014.

Les parties commentent distinctement la qualité de l'exécution par Madame C.S. des travaux qui lui furent confiés. Ceci sera examiné dans les motifs qui suivent, dans une mesure utile à la compréhension d'un conflit, dans le cadre duquel les parties s'adressent de graves griefs.

Il convient de clarifier avec rigueur ce qui doit l'être.

3.3. Les conséquences de l'incapacité de travail de Madame C.S. sur sa situation sociale.

La travailleuse Madame C.S. souffre d'une neuronite vestibulaire depuis le mois de septembre 2014. Cette affection entraîne l'apparition de vertiges intenses.

La travailleuse rappelle dès lors la portée de l'article 7 de l'arrêté royal du 16 juillet 2004 relatifs à certains aspects du travail de nuit. Elle s'inquiète de savoir si une analyse des risques a été faite, dès lors qu'elle travaillait seule.

L'employeur conteste cette plainte de Madame C.S. sur la base de précisions utilement et justement circonstanciées, selon une chronologie justifiée.

➤ 3.3.1. Concernant la médecine du travail.

Il résulte de cette affection une incapacité de travail depuis le mois de septembre 2014, ce contexte justifiant la consultation - spontanée selon l'employeur, à la demande de celui-ci selon Madame C.S. - du conseiller en prévention-médecin du travail du Service externe de prévention et de protection CESI.

Le 29 décembre 2014, le conseiller en prévention médecin du travail rendit un avis dans le cadre d'une pré-reprise de travail de Madame C.S., n'autorisant la reprise que dans le cadre d'un travail à prester le jour, à partir de la mi-janvier 2015.

Le 8 janvier 2015, l'employeur s'adressa au Service externe de prévention et de protection CESI, pour préciser l'absence de disponibilité pour un emploi de jour.

Le même jour Madame C.S. fut informée de cette impossibilité.

Les 4 mars 2015 et 21 mai 2015, le conseiller en prévention médecin du travail confirma sa recommandation interdisant un travail de nuit.

Madame C.S. fait observer que l'employeur intimé ne démontre pas l'impossibilité qu'il allègue de lui fournir un poste adapté aux recommandations du conseiller en prévention médecin du travail.

Madame C.S. sollicite encore une consultation spontanée le 8 juillet 2015. Celle-ci se conclut par un avis d'inaptitude définitive au travail convenu, c'est-à-dire pour les prestations de nuit.

Des recommandations furent formulées par le conseiller en prévention-médecin du travail.

➤ **3.3.2. Concernant les droits de Madame C.S. à des indemnités de l'assurance maladie-invalidité ou à des allocations de chômage.**

Le 17 février 2015, le médecin conseil de la mutualité SOLIDARIS décida l'aptitude de Madame C.S. pour le marché général de l'emploi, avec effet au 9 mars 2015, à l'exception de tout travail de nuit, par application de l'article 100 de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994.

Le 23 juin 2015, l'O.N.Em notifia à Madame C.S. sa décision de l'exclure du droit aux allocations de chômage temporaire à partir du 29 juin 2015, par application de l'article 27 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage.

L'employeur fut directement averti par l'O.N.Em, la veille de la décision de cet Office.

Ceci a son importance pour comprendre et justifier les initiatives prises sans retard par l'employeur dans l'intérêt de sa travailleuse.

L'O.N.Em renseigna explicitement que la décision ouvrait un droit à des allocations de chômage complet, si l'employeur ne pouvait l'occuper dans une fonction répondant à ses aptitudes, et s'il rompait le contrat de travail.

Le médecin agréé de l'O.N.Em mit en évidence l'inaptitude définitive à exercer la fonction pour laquelle Madame C.S. avait été engagée, soit la fonction d'aide-soignante de nuit.

➤ **3.3.3. Concernant les suites réservées par l'employeur à la situation résultant de l'incapacité de travail de Madame C.S. pour l'emploi de nuit faisant l'objet du contrat de travail**

Alors qu'une consultation du conseiller en prévention médecin du travail était encore prévue le 8 juillet 2015, ensuite d'une demande spontanée de Madame C.S., Madame C.Br, représentante de l'employeur, adressa à la travailleuse un certificat de chômage C4, en renseignant une rupture du contrat de travail à la date du 29 juin 2015.

Le motif renseigné est la force majeure médicale.

Il y a lieu d'observer:

- **Premièrement : la situation de l'emploi** : A la date du 29 juin 2015 et antérieurement, il y avait réellement une impossibilité d'affecter Madame C.S. à un travail identique de jour, compte devant être également tenu de la cessation annoncée des activités de l'unité d'exploitation.
- **Deuxièmement : la décision de l'O.N.Em** : La représentante de l'employeur Madame C.Br veilla à respecter les droits de Madame C.S. à des allocations de chômage complet, sur la base de la décision de l'O.N.Em, celle-ci ayant été portée le 22 juin 2015 à la connaissance de l'employeur. La date du 29 juin 2015 correspond à la date de cessation du droit aux allocations de chômage temporaire décidée par l'O.N.Em.
- **Troisièmement : les suites réservées par l'employeur** : Madame C.Br veilla à une consultation de cet Office. Cette circonstance est crédible. Le courriel rédigé le jeudi 25 juin 2015 par l'employée Madame Br., à destination du secrétariat social, démontre le souci effectif de consultations par l'employeur, dans l'intérêt de Madame C.S. Les consultations furent sollicitées par la représentante de l'employeur auprès de son secrétariat, social mais aussi de l'O.N.Em, en relation certaine avec un règlement à réaliser pour le lundi 29 juin 2015, ce qui avait dû être logiquement convenu au préalable avec Madame C.S.
- **Quatrièmement : la préparation du formulaire C4 et d'une convention de rupture en raison d'une force majeure médicale** : En conséquence de ce contexte, un ordre fut donné les vendredi 26 juin et lundi 29 juin 2015 au secrétariat social de l'Union des Classes Moyennes, pour préparer le formulaire C4 et une convention, selon une chronologie qui n'est nullement suspecte : cette date était justifiée par le passage prévu le 29 juin 2015 de Madame C.S.
- **Cinquièmement : la délivrance du formulaire C 4** : Bien que Madame C.S. ne se présenta pas le 29 juin 2015, Madame C.Br. employée du secrétariat

de l'employeur signa effectivement et adressa le 29 juin 2015 le formulaire C4, sans que la convention de rupture ne fut signée. Elle le fit, pour veiller à maintenir la continuité des allocations de chômage, puisque Madame C.S. ne pouvait plus prester l'emploi convenu, c'est-à-dire la nuit, en sorte qu'elle n'avait plus de rémunération. Ensuite de la décision administrative de l'O.N.Em, les mesures prises immédiatement par l'employeur auprès de son secrétariat social, correspondent à une préparation du dossier pour la sauvegarde des droits sociaux de Madame C.S. Cette dernière n'oppose aucun argument pertinent à la logique de cette chronologie, à comprendre en concordance avec la portée de la décision de l'O.N.Em. L'employeur veilla donc à établir un dossier permettant à Madame C.S. de valoriser son droit à des allocations de chômage complet, sur la base d'un contexte objectif : l'impossibilité d'un autre travail correspondant aux recommandations des médecins.

Cet historique des faits utiles à la résolution du litige est corroboré par les relevés du livre des notes internes à l'entreprise, ainsi que par des attestations, toutes convergentes et rédigées conformément à l'article 962/1 du Code judiciaire.

Les travailleuses attestatrices certifient unanimement que Madame C.S. se présenta le dimanche 28 juin pour « *vider* » son armoire, mise à disposition par l'employeur.

Le 28 juin 2015, veille du jour retenu par l'employeur pour signer la convention de rupture et délivrer le formulaire C4, était un dimanche soit une journée de congé pour Madame C.Br. Une rencontre de Madame C.S. avec la représentante de son employeur était donc logiquement improbable.

Ce fait sera analysé dans sa relation avec d'autres circonstances. Il peut être, en effet, utilement indicatif du refus de se présenter le lendemain lundi 29 juin 2015, date logique vu la chronologie des événements et la nécessité de régler les droits de Madame C.S. pour cette date, ensuite de la décision de l'O.N.Em

Cela est en concordance certaine avec les notes internes produites par l'employeur.

Les arguments soutenus par l'employeur sont pertinents, tandis que le droit de Madame C.S. de ne pas se présenter pour signer une convention de rupture ne peut lui être contesté.

Bien évidemment, il faut en examiner les conséquences. Tel est l'objet du litige.

4. L'OBJET DE L'ACTION ORIGINALE DE MADAME C.S.

4.1. Concernant l'amorce du litige et son premier objet.

Dès le 10 juillet 2015, l'organisation syndicale de la travailleuse adressa à l'employeur le grief d'avoir décidé unilatéralement la rupture du contrat de travail, avec effet au 29 juin 2015, correspondant à l'envoi du formulaire C4, sans avoir attendu l'évaluation par laquelle le conseiller en prévention médecin du travail aurait constaté l'incapacité définitive pour le travail de nuit.

En conséquence, il fut réclamé une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 16 mois et 9 semaines de rémunération.

La contestation en droit a donc pour objet l'absence d'une force majeure médicale, sur laquelle l'employeur et la travailleuse sont en litige quant à un constat conjoint pour justifier la cessation des relations contractuelles, à la date du 29 juin 2015.

Selon la travailleuse appelante, son ancien employeur doit être tenu responsable de la violation des articles 70 et 72 de l'arrêté royal du 28 mai 2003, et encore de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discriminations.

4.2. La correspondance officielle échangée entre les parties et/ou leurs conseils.

L'employeur ne contesta pas l'erreur de sa préposée, Mme C.Br, qui adressa le formulaire C4, sans que l'accord de Madame C.S. ne soit constaté au préalable par écrit, ainsi que cela était prévu si elle s'était présentée le lundi 29 juin 2015. En effet, une convention ad'hoc avait été préparée par le secrétariat social.

Dans sa réponse, l'employeur explicite ses arguments, précisant avoir voulu sauvegarder les droits sociaux de Madame C.S., tout en persistant dans la recherche d'une solution contractuelle.

C'est précisément l'affirmation de cet objectif que retient la partie appelante, pour observer que la décision de rupture ne fut donc pas une erreur, puisqu'il y avait un objectif de couverture sociale.

Madame C.S. conteste avoir eu des contacts avec Madame Br. pour ce qui concerne l'organisation de la rupture du contrat : ceci oppose les parties dans leurs versions respectives.

La partie appelante Madame C.S. relève et conteste les deux versions successivement rapportées par l'employeur intimé, en sorte qu'elle nie toute communication préalable en vue d'un accord pour une convention de rupture.

4.3. L'introduction du litige devant le tribunal du travail

Constatant l'absence de conciliation, en dépit des échanges entre les conseils respectifs, Madame C.S. a introduit une requête devant le tribunal du travail de Dinant, pour que l'employeur soit condamné :

- au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 16 mois et 9 semaines de rémunération, correspondant au montant provisionnel de 23.131,91 € brut, à majorer des intérêts moratoires au taux légal, à dater de la rupture du contrat de travail intervenue le 29 juin 2015, puis des intérêts judiciaires au même taux depuis la date de la requête.
- au paiement d'une indemnité forfaitaire équivalente à 6 mois de rémunération, destinée à réparer le préjudice subi du fait du licenciement discriminatoire, soit un montant provisionnel de 7.676,50 € net, à majorer des intérêts moratoires au taux légal, à dater de la rupture du contrat de travail intervenue le 29 juin 2015, puis des intérêts judiciaires au même taux depuis le la date de la requête. Le tribunal fut saisi à titre subsidiaire d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération, soit un montant provisionnel de 5.019,25 €, sans cotisations de sécurité sociale, par application de la convention collective de travail n°109, à majorer des intérêts moratoires au taux légal, à dater de la rupture du contrat de travail intervenue le 29 juin 2015, puis des intérêts judiciaires au même taux depuis le la date de la requête.
- au paiement de dommages-intérêts pour licenciement abusif fixées ex aequo et bono à 5.000,00 € net, à majorer des intérêts moratoires au taux légal, à dater de la rupture du contrat de travail intervenue le 29 juin 2015, puis des intérêts judiciaires au même taux depuis le la date de la requête.
- au paiement d'un euro provisionnel pour toute somme qui resterait due en exécution des relations contractuelles.
- à la délivrance des documents sociaux rectifiés, sous le bénéfice d'une astreinte de 15,00 € par jour de retard et par document manquant.
- au paiement des entiers frais et dépens de l'instance.

5. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE, DIVISION DINANT, DU 11 AOUT 2017.

Par le jugement dont appel, le tribunal n'a pas reconnu le bien fondé des demandes de Madame C.S.

Dans ses motifs, le tribunal précise :

- La preuve d'un accord pour constater la force majeure n'est pas établie à suffisance.
- Vu les décisions du médecin conseil de la mutuelle, du médecin agréé de l'O.N.Em, et vu l'absence de contestation des décisions de ces institutions, le constat d'une force majeure pouvait être établi par l'employeur. Celui-ci n'était donc pas tenu au préalable par le constat d'une incapacité définitive sur la base du droit applicable, tel qu'en vigueur en juin 2015, à savoir l'arrêté royal du 28 mai 2003. Le tribunal relève toutefois que ces décisions médicales furent confirmées par celle du conseiller en prévention médecin du travail, après la rupture.
- L'absence de possibilité de reclassement, par ailleurs non demandé par la travailleuse.
- La réalité d'un handicap n'a pas eu pour effet une discrimination, Madame C.S. n'ayant pas demandé valablement un reclassement.

6. LES GRIEFS DE LA PARTIE APPELANTE CONTRE LE JUGEMENT

Madame C.S. reproche au premier juge d'avoir admis la thèse développée par l'employeur, en ce qui concerne l'obligation incombant à celui-ci de procéder au reclassement du travailleur, définitivement inapte au travail convenu. La partie appelante conteste cette thèse, selon laquelle la procédure prévue par l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs ne ferait pas obstacle à un constat de rupture du contrat de travail, pour force majeure médicale, nonobstant l'absence de toute tentative de réintégration.

Madame C.S. conteste que l'incapacité définitive constitutive de force majeure serait un fait juridique, dont la preuve pourrait être rapportée par toute voie de droit, soit en l'espèce par le biais du médecin conseil de la mutuelle et par les motifs de la décision de l'O.N.Em. Les décisions de ces organismes n'ont pas été contestées.

Madame C.S. querelle la référence faite par le tribunal à l'arrêt rendu le 19 mai 2008 par la Cour de cassation, aux termes duquel le constat erroné d'une situation de force majeure médicale n'équivaudrait pas à un congé irrégulier. La partie appelante conteste que l'employeur ne manifeste pas la volonté de mettre un terme au contrat de travail, lorsqu'il invoque à tort une situation de force majeure.

Madame C.S. querelle le jugement en cela qu'il n'a pas reconnu le caractère irrévocable du congé donné le 29 juin 2015.

Madame C.S. ne peut admettre que le tribunal ait jugé qu'elle aurait empêché un reclassement.

Madame C.S. s'oppose au jugement dont appel, parce que le tribunal a jugé qu'elle ne pouvait prétendre à des dommages et intérêts, sur la base du non-respect de l'arrêté royal du 28 mai 2003, parce qu'elle ne démontrerait pas la faute de l'employeur, ni un dommage en lien de causalité avec cette faute, dans la mesure où l'impossibilité de mettre en œuvre la procédure de reclassement résulterait de sa position face à la constatation de la force majeure.

Madame C.S. ne peut admettre que l'employeur démontre qu'il n'aurait pas été objectivement, ni techniquement possible de procurer un travail aménagé, ou un autre travail.

Madame C.S. revendique les conséquences d'une discrimination opérée par l'employeur, sur la base de son état de santé, car il n'y aurait pas de justification objective par un but légitime, réalisé par des moyens appropriés, à la discrimination subie (...).

7. EXAMEN DU FONDEMENT DE L'APPEL

Avec vivacité et des griefs explicites de contrevérités et de falsifications, les parties en litige s'opposent en querellant chacune avec véhémence la sincérité de leur adversaire.

La loyauté procédurale d'une des deux parties est ainsi mise en cause.

Cette déloyauté a engagé le litige dans un enchevêtrement de nombreux moyens, complexifiant la procédure, s'écartant aussi d'une souhaitable rationalisation.

Considérant cette complication de la cause, en raison des faits et de l'objet du litige, il y a lieu d'ordonner les motifs de cet arrêt en privilégiant deux axes.

Le premier est un examen critique des faits déjà exposés sous la partie 3 de cet arrêt, en relation avec les moyens et des arguments des parties.

Le deuxième est l'analyse du fondement des moyens respectifs des parties.

7.1. Examen critique des faits.

➤ **7.1.1. L'analyse des faits et leurs effets en droit.**

Le fait d'une neuronite vestibulaire affectant depuis septembre 2014 Madame C.S. ne peut être contesté par les parties, lesquelles conviennent dès lors des conséquences précisées notamment par le conseiller en prévention médecin du travail.

Selon celui-ci, le travail convenu pour être presté la nuit était devenu impossible. Ce constat fut d'abord temporaire au terme de trois examens. Les avis rendus les 29 décembre 2014, 4 mars 2015 et 21 mai 2015, par le conseiller en prévention interdirent le travail de nuit pour des périodes déterminées. Il ne fut constaté par ce conseiller en prévention médecin du travail, une impossibilité définitive de prester la nuit l'emploi convenu que le 8 juillet 2015.

Ses confrères, médecin conseil de la mutuelle et médecin agréé de l'O.N.Em, l'avaient antérieurement constaté.

➤ **7.1.2. Quant à l'argument soutenu par Madame C.S. concernant l'article 7 de l'arrêté royal du 16 juillet 2004 relatifs à certains aspects du travail de nuit et du travail posté liés au bien-être.**

L'argument selon laquelle Madame C.S. travaillait seule la nuit, avec la conséquence qu'elle était exposée à l'absence de soin en cas d'incident, est contredit par les précisions rapportées par l'employeur, sans que Madame C.S. ne les querelle pertinemment.

Outre que l'assertion de Madame C.S. est en soi inexacte, il n'est pas justifié de demander pour la résolution du litige l'analyse des risques faite conformément à la législation sur le bien-être des travailleurs, vu les moyens dont la cour est saisie.

Pour ne pas négliger la question soulevée, la cour observe que la partie appelante semble en outre ne pas avoir été utilement attentive aux indications contenues dans la sous farde VI du dossier de l'employeur intimé.

➤ **7.1.3. Quant à l'argument soutenu par Madame C.S. selon lequel l'employeur n'apporte pas la moindre explication quant à l'impossibilité de lui fournir un poste adapté aux recommandations du médecin conseiller en prévention.**

La cour constate que l'employeur intimé rapporte cette preuve, Madame C.S. n'ayant pas contesté dans un premier temps cette circonstance dont elle avait été avertie, bien qu'elle le conteste actuellement inexactement dans ses conclusions.

Madame C.S. ne peut méconnaître les droits des autres travailleurs, intégralement respectés par l'employeur conformément à ses obligations.

Le dédain résultant du refus par Madame C.S. d'accepter l'emploi de jour qui lui fut ensuite proposé résulte de l'erreur manifeste de ses appréciations subjectives. Simultanément, cela corrobore l'inquiétude de l'employeur sur l'objectif financièrement spéculatif poursuivi par son ancienne aide-soignante (auxiliaire de soins).

Les collègues de Madame C.S. n'ont pas observé que celle-ci fut particulièrement empressée d'occuper un poste de travail « de jour », lequel impliquait pour elle des contrariétés objectives.

C'est le droit de Madame C.S. de refuser l'emploi proposé, et c'est son devoir d'en accepter les conséquences sociales.

➤ **7.1.4. Quant aux arguments relatifs au processus de rupture.**

Madame C.S. ne peut être comprise lorsqu'elle soutient que la délivrance du formulaire C4 avec la mention « *Fin de contrat pour force majeure pour raison médicale* » résulte d'une initiative hâtive et unilatérale de l'employeur.

Certes, elle devait être encore revue par le conseiller en prévention médecin du travail le 21 août 2015, puisqu'avant cette date il n'avait constaté qu'une incapacité temporaire. L'avis d'incapacité définitive rendu par ce médecin du travail le 8 juillet 2015 résulte de la demande de consultation spontanée de Madame C.S.

Cet avis d'incapacité définitive corrobore donc les résultats des examens des médecins de la mutuelle Solidaris et de l'O.N.Em, connus de l'employeur, qui s'inquiéta de la situation sociale et financière de Madame C.S. en raison de la décision de l'O.N.Em avec effet au 29 juin 2015 :

- Le contrat de travail de Madame C.S. était en effet suspendu depuis le mois de septembre 2014, en raison de l'incapacité de travail.
- Le médecin conseil de la mutuelle SOLIDARIS avait reconnu l'aptitude au travail de Madame C.S. avec effet au 9 mars 2015, sauf pour le travail de nuit.

- Le médecin agréé de l'O.N.Em avait constaté le 22 juin 2015 le caractère définitif de l'incapacité de Madame C.S. pour ce qui concerne le travail de nuit. L'O.N.Em décida d'exclure Madame C.S. de son droit à des allocations de chômage temporaire à partir du 29 juin 2015 par application de l'article 27 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991. Le droit à des allocations de chômage complet serait reconnu si Madame C.S. en faisait la demande, à la condition que l'employeur ne puisse plus l'occuper dans une fonction correspondant à ses aptitudes.
- Il est certain que l'employeur fut directement averti le 22 juin 2015 de cette décision de l'O.N.Em.

Faignant ignorer cette chronologie, déniait par des dénégations nullement adéquatement circonstanciées un comportement peu enclin à travailler dans un emploi aménagé qu'elle ne demanda jamais elle-même, Madame C.S. soutient avoir été surprise par la décision de rupture de l'employeur.

Elle querelle invraisemblablement toutes les initiatives de l'employeur, alors que celui-ci veille à renseigner de façon crédible et sans artifice la cour, sur la parfaite connaissance qu'avait la travailleuse appelante de sa situation, et des contacts pris avec Madame C. Br. représentante de l'employeur, pour permettre une cessation de la relation de travail, en date du lundi 29 juin 2015, en veillant aux droits sociaux de la travailleuse.

Ceci résulte de :

- La logique inhérente à la date du 29 juin 2015, vu la décision de l'O.N.Em.
- Des contacts pris en temps utile et non suspect par Madame C. Br. avec le secrétariat social de l'employeur.
- Des précisions contenues dans le courriel du 26 juin 2015, Madame C. Br. Précisant, en temps non suspect, une rencontre le lundi 29 juin 2015 avec Madame C.S.
- Des précisions contenues dans les cahiers de note du service d'infirmier dont la tenue est le fait de travailleuses - vainement et gratuitement discréditée par Madame C.S. - n'ayant aucun intérêt à travestir la réalité. Les attestations des travailleuses sont toutes concordantes et conformes aux exigences de l'article 961/1 du Code judiciaire .
- Des informations renseignées dans l'agenda professionnelle de Madame Br. aux dates non suspectes des 23 juin, 24 juin et 29 juin.
- De la reprise par Madame C.S. de l'ensemble de ses effets personnels dès le dimanche 28 juin 2015.

- Du projet de convention préparé par le secrétariat social pour le 29 juin, signé anticipativement par le représentant de l'employeur Monsieur P.V.
- Du soin mis par l'employeur à se renseigner, et à agir conformément aux conseils reçus de son secrétariat social et de l'O.N.Em, pour veiller aux droits de Madame C.S.

Dès lors qu'il est démontré qu'il n'y avait pas de reclassement dans un emploi de jour correspondant à l'emploi de nuit, la représentante de l'employeur Madame C.Br. a certainement agi pour garantir les droits aux allocations de chômage complet de Madame C.S.

Celle-ci a cependant trompé la légitime confiance de son employeur et de sa représentante Madame C. Br., en usant de manœuvres pour faire croire à son intention de poursuivre les relations de travail.

Les manœuvres trompeuses de Madame C.S., et le fait qu'elle tente d'induire en erreur la cour sur la base des contrevérités établies ci-dessous, en accablant vainement et inexactement ses anciennes collègues de travail, résultent de :

- Sa demande de congé du 2 juillet 2015 : l'employeur démontre le caractère insensé de cette demande sans fondement, vu le C4 délivré, et encore vu la période qui ne correspondait pas à une période de travail la concernant.
- Sa demande de consultation spontanée auprès du conseiller en prévention médecin du travail, pour un rendez-vous le 8 juillet 2018, après la réception du document C4, soit avant la date normalement prévue par le conseiller en prévention médecin travail pour la fin du mois d'août 2015. La cour observe les contradictions contenues dans les conclusions successives de la partie appelante, celle-ci choisissant in fine de mettre en cause son organisation syndicale...contre les précisions contenues dans la lettre que cette dernière avait adressée le 10 juillet 2015 à l'employeur.
- L'exploitation manifestement abusive d'une erreur de date, commise par mégarde, du conseil de l'employeur.

Usant abusivement des mots, et trahissant leur sens réel révélé par une connaissance précise des faits, la travailleuse appelante ne peut raisonnablement convaincre en mettant en évidence l'absence d'erreur de l'employeur : en effet, la représentante de l'employeur ne fit pas l'erreur d'adresser le formulaire C4 pour valoriser les droits sociaux de Madame C.S.,

mais elle fut induite en erreur par celle-ci, tout en se référant à la portée de l'avis médical du médecin agréé de l'O.N.Em.

Alors que les circonstances établissent une logique pour Madame C.S., ensuite de la décision de l'O.N.Em, l'employeur eut pu demeurer dans la situation qu'il connaissait depuis 2014, en raison de la suspension du contrat de travail de sa travailleuse vu les effets non contestés de son état de santé.

La circonstance que le formulaire C4 fut délivré le 29 juin 2015 correspond à la cessation du droit aux allocations de chômage temporaire.

➤ **7.1.5. Quant à la contestation des attestations et du contenu des cahiers**

Les attestations produites par l'employeur ont la force probante que le législateur judiciaire leur reconnaît.

C'est en vain que Madame C.S. tente de les discréditer sur la base de ses dénigrement, en se perdant dans des considérations inexacts sur la fermeture de l'établissement, alors qu'elle-même s'égare en des arguments qui confondent gravement sa sincérité.

Cet égarement persiste lorsque Madame C.S. semble craindre que les cahiers de communication produits contiendraient des faux, sans avoir d'ailleurs déposé plainte ainsi qu'elle le menaçait. Tel serait le cas, l'employeur pourrait à son tour réagir également....ce qui fut d'ailleurs expressément annoncé, ceci permettant à nouveau de constater la gravité des griefs de Madame C.S. qui ne peut être crue ensuite d'une analyse approfondie de toutes les données qui confondent sa loyauté.

➤ **7.1.6. Quant aux suites de la contestation par Madame C.S. du mode de rupture constaté par le formulaire C4 délivré le 29 juin 2015**

Dès le 10 juillet 2015, l'organisation syndicale de Madame C.S. contesta que le contrat de travail puisse être rompu, en raison d'une force majeure médicale, sans avoir respecté les dispositions de l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs.

Dans le cadre de l'analyse des faits, se distinguant de leur appréhension et résolution par le droit, il est certain que l'employeur intimé a - dans une réelle confusion provoquée par Madame C.S. qui l'avait induit en erreur - annulé le formulaire C4 et annulé la déclaration DIMONA de sortie le 9 juillet 2015.

Il fit le 16 juillet 2015 une offre de reclassement.

Celle-ci n'existait pas antérieurement pour des motifs que l'employeur justifie. Celle-ci n'a d'ailleurs pas pour objet un poste de jour en qualité d'aide-soignante, car cette possibilité n'existait pas ainsi que la cour l'a déjà vérifié.

Bien que l'objet du travail fut ainsi distinct, puisqu'il s'agissait d'un travail d'ouvrière polyvalente, l'employeur garantissait le maintien du statut d'employée, de la rémunération et du nombre des heures de travail.

Le conseiller en prévention médecin du travail avalisa la formule.

Madame C.S. refusa pour les motifs qu'elle soutient, notamment la réalité de la rupture irrégulière du contrat de travail.

En conséquence, un nouveau formulaire C4 fut établi, avec les documents de sortie, l'employeur constatant un abandon de poste.

➤ **7.1.7. Conclusions de l'examen des faits.**

L'examen de toutes les pièces contenues dans les dossiers des parties et l'analyse de leurs arguments respectifs permettent de constater tout le travail assumé par l'employeur, pour favoriser une solution, paraissant conforme aux intérêts de Madame C.S.

Les griefs adressés au conseil de l'employeur quant à l'emploi proposé ne sont pas empreints d'une élémentaire correction, vu les circonstances.

L'examen des pièces et des conclusions de la partie intimée permet de constater la vacuité, l'ignorance entretenue et l'esprit de querelle impertinente dans les arguments de Madame C.S.

Les pièces produites, les attestations, et la logique chronologique invalident les arguments soutenus par Madame C.S. Cela ne permet pas d'établir le bien fondé des arguments de faits soutenus par celle-ci, tandis que l'attention réservée par l'employeur à la situation sociale de l'ensemble de ses travailleurs, notamment et certainement Madame C.S., résulte explicitement des pièces produites.

Pour de pertinentes raisons, l'employeur intimé s'inquiète dès lors de la vindicte dont il fait l'objet, devant dénoncer l'anomalie de la complexification du procès, paraissant inspirée par la rigidité vindicative des revendications égocentriques de Madame C.S.

Ce comportement fut observé antérieurement et défavorablement par la responsable du service de l'infirmerie de l'employeur.

7.2. Analyse du fondement des moyens des parties.

➤ **7.2.1. Les principes applicables à la première phase du litige, soit l'envoi d'un formulaire C4 par l'employeur le 29 juin 2015**

Par application de l'article 1134 du Code civil, un contrat de travail peut être résilié de commun accord par les parties, à tout moment.

Il ne peut y avoir de vice du consentement.

Bien que la version soutenue par Madame C.S. soit démentie par un examen de toutes les circonstances de la cause, l'employeur ne démontre pas formellement la réalité de l'accord de Madame C.S., puisqu'elle ne s'est pas présentée le 29 juin 2015 pour signer la convention préparée qui constatait l'accord.

C'était d'ailleurs le droit de Madame C.S. de refuser cette modalité, et de s'opposer à un constat conjoint sur la force majeure.

Le constat de la force majeure par l'employeur se fit sur des bases médicalement crédibles, corroborées - certes ultérieurement le 8 juillet 2018 - par le conseil en prévention médecin du travail. Il le fit en marge de la procédure prescrite par l'arrêté royal du 28 mai 2003. Cela se pouvait, mais il a la charge de la preuve de l'événement de force majeure. Il le fit cependant certainement, en considérant la décision de l'O.N.Em pour éviter une perte de revenu pour sa travailleuse.

Il convient de le rappeler encore : l'objectif de l'employeur, plus précisément de sa représentante Madame C. Br., fut de garantir le droit aux allocations de chômage de Madame C.S., avec effet au 29 juin 2015, pour lui éviter une perte de revenus. Cette date résultant de la décision de l'O.N.Em.

Le dossier démontre le souci de Madame C.Br de se renseigner. Il semble que cela fut imparfaitement ou incomplètement, compte devant être tenu de l'urgence.

Vu les données connues par Madame C.Br, il s'agissait de privilégier la meilleure des solutions possibles, sans préjudice pour Madame C.S. La bonne foi de Madame C.Br. a été surprise par les manœuvres spéculatives de Madame C.S.

Il y a donc eu une double erreur dans le chef de Madame C.Br., mais cela est excusable, car il est correct de constater que ceci résulte du comportement de Madame C.S.

Le congé donné est donc atteint d'un vice du consentement, ensuite d'une erreur excusable, résultant d'une représentation inexacte de la réalité, sur des bases induites par la travailleuse, par l'O.N.Em et par le secrétariat social.

Il est par ailleurs certain qu'un doute réel subsiste sur la volonté de donner congé : la rupture du contrat n'était envisagée que sur la base d'un accord.

A défaut de cet accord, les faits établissent l'absence de volonté de rupture de l'employeur.

➤ **7.2.2. Le constat de la force majeure.**

A ce premier motif, s'ajoute un autre selon lequel la constatation que le contrat a pris fin par la force majeure n'équivaut pas à un congé.

Le congé n'étant pas valable, les corrections furent diligentées dès le 9 juillet 2015 par l'employeur pour confirmer la poursuite des relations contractuelles.

Le congé n'est donc pas valable, en sorte qu'il est sans intérêt de vérifier la réalité de la force majeure.

Il n'est pas sans intérêt d'observer que les parties s'opposent sur les effets de la procédure de reclassement prescrite par l'arrêté royal du 28 mai 2003, applicable le 29 juin 2015, soit la réglementation applicable avant l'entrée en vigueur de l'article 34 de la loi du 4 juillet 1978.

L'opposition des parties reproduit la divergence connue entre deux options.

Le constat de la force majeure requiert-il une décision définitive du conseiller en prévention-médecin du travail sur l'inaptitude définitive et le constat de l'impossibilité technique - objectivement réalisable - de continuer à occuper la travailleuse conformément aux recommandations de ce conseiller en prévention - médecin du travail ? Il est exact que le constat de l'inaptitude définitive ne fut posé que le 8 juillet 2015, uniquement pour le travail de nuit.

Les réponses à cette question sont controversées, mais - il faut le répéter - la résolution du litige ne dépend pas nécessairement de ces réponses.

Il se déduit des motifs contenus sous les points 7.2.1 et 7.2.2, que le conseil de la partie appelante opposa erronément le 18 juillet 2015, et encore le 22 août 2015, à l'employeur que celui-ci avait rompu irrévocablement la relation de travail le 29 juin 2015, et que Madame C.S. n'avait pas eu l'occasion de faire une demande de reclassement.

➤ **7.2.3. Les principes applicables à la deuxième phase du litige, soit le constat par l'employeur du refus de Madame C.S. d'occuper l'emploi d'ouvrière polyvalente.**

Madame C.S. devait être revue par le conseiller en prévention médecin du travail à la fin du mois d'août 2015, puisqu'une incapacité temporaire était constatée jusqu'au 20 août 2015,

soit trois mois à partir du 21 mai 2015 étant la date de l'évaluation de santé. Les observations faites par Madame C.S. sont à cet égard exactes.

La proposition de reclassement fut adressée le 16 juillet 2015 à Madame C.S., bien que cette travailleuse ne le demanda jamais, alors qu'elle reconnaît que cette règle résulte des articles 39 et 40 de l'arrêté royal du 28 mai 2003.

Lorsque le contrat d'ouvrière polyvalente fut proposé à Madame C.S., celle-ci avait été vue le 8 juillet 2015, par le conseiller en prévention médecin du travail. La décision médicale d'une inaptitude définitive pour le travail de nuit était prise.

C'est encore erronément que la partie appelante oppose à l'employeur que cette proposition serait tardive, puisque les relations de travail subsistaient.

L'employeur renseigna le 17 juillet 2015 le conseiller en prévention médecin du travail de cette proposition.

Les griefs formulés par Madame C.S. contre l'offre de reclassement ne sont pas pertinents, vu le cadre juridique garanti par l'employeur, et l'aval donné par le conseiller en prévention médecin du travail.

C'est fort impertinemment que cette offre est qualifiée avec arrogance de « *ridicule* » et de « *farfelue* » et de « *tardive* » (sic).

L'offre n'était ni « *ridicule* » ni « *farfelue* », vu le contexte et vu les caractéristiques qu'il convient de reconnaître aux qualifications professionnelles de Madame C.S.

Il faut reconnaître la polyvalence des compétences professionnelles d'une auxiliaire de soins, qui n'est pas une infirmière. Cette polyvalence est concrètement démontrée par la réalité des travaux qui étaient confiés à Madame C.S. lorsqu'elle prestait. Il n'est pas indifférent d'observer que d'autres auxiliaires de soins acceptèrent logiquement et correctement cette formule.

En outre, il est certain que Madame C.S. s'y opposa, parce que l'employeur avait selon elle définitivement rompu les relations de travail, ce qui n'est pas exact.

Simultanément, l'analyse de toutes les circonstances de la cause permet de constater en fait le refus de Madame C.S. d'encore travailler pour l'employeur.

➤ **7.2.4. Le constat d'un acte équipollent à rupture
vu le refus de travailler de Madame C.S. selon la proposition de l'employeur**

Il y a donc un acte équipollent à rupture dans le chef de Madame C.S., celle-ci confirmant les intentions de ne plus travailler pour compte de son employeur, déjà mises en évidence par l'examen des faits constatés avant le 29 juin 2015, mais aussi par les manœuvres postérieures à cette date, lesquelles qui n'ont pas échappé à la pertinente sagacité du conseil de l'employeur, devant dénoncer les errements fallacieux de l'appelante, dans un but spéculatif.

L'acte équipollent à rupture résulte de la volonté persistante, d'abord implicite et ensuite explicite, de la partie appelante de ne plus travailler pour compte de la partie intimée, vu toutes les circonstances de la cause, compte étant tenu des conséquences de son état de santé et de la qualité intrinsèquement convenable et des garanties sociales de l'emploi de jour proposé.

Pour éviter toute ambiguïté, Madame C.S. a été préalablement mise en demeure le 17 juillet 2015 .

➤ **7.2.5. L'examen du deuxième chef de demande concernant l'indemnité pour discrimination**

Après avoir exposé adéquatement les règles et les principes applicables à une discrimination en raison d'un handicap, par application de la Directive 2000/78 et de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, la partie appelante met en évidence la réalité d'un handicap en raison de son état de santé, dont la conséquence serait qu'elle eut dû bénéficier d'adaptations de sa fonction, sous la forme d'un travail de jour.

Sans contester le diagnostic médical, l'employeur conteste la réalité d'un handicap. La contestation est argumentée scientifiquement s'agissant d'une affectation correspondant à une neuronite vestibulaire.

Quel que soit cet aspect du litige sur la réalité d'un handicap, la résolution de celui-ci trouve son fondement dans la circonstance que l'employeur intimé démontre - pour les motifs déjà exposés dans cet arrêt - l'absence de possibilité de reclassement en qualité d'auxiliaire de soins dans un poste de jour.

Le tribunal du travail de Liège, division Dinant, a correctement constaté que l'employeur n'a jamais refusé de mettre en place des aménagements raisonnables, mais qu'il prouve que semblables aménagements - jamais demandés par la travailleuse - n'étaient pas possible.

Paraissant se substituer aux compétences et responsabilités de l'employeur intimé, la partie appelante persiste à contester les arguments de celui-ci...en manquant d'un élémentaire discernement, sinon en pratiquant l'esquive et en usant d'arguments incohérents, dont l'erreur et l'audace hasardeuse sont démontrées par l'employeur selon ses moyens et ses pertinents arguments dans ses conclusions, et encore vu les pièces produites.

Il est enfin rappelé que la responsabilité de la rupture incombe à Madame C.S. en raison de l'acte équipollent à rupture qui est constaté.

➤ **7.2.6. L'abus du droit de résilier le contrat de travail**

En relation avec l'article 1134 du Code civil, il y a abus de droit lorsque ce droit est exercé d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne prudente et avisée.

Il n'y a en l'espèce aucune faute qui serait distincte du motif du licenciement, ou des règles à la rupture du contrat de travail.

La cour a constaté l'acte équipollent à rupture dans le chef de Madame C.S. La responsabilité de la rupture lui incombant .

➤ **7.2.7. Conclusions et ultimes motifs**

Concernant le premier chef de demande relatif à une indemnité compensatoire de préavis

La première demande de Madame C.S. concernant la condamnation de l'employeur à une indemnité compensatoire de préavis n'est pas fondée.

Bien que la cour confirme le jugement en cela que la preuve d'une rupture de commun accord n'est pas rapportée, le deuxième moyen soutenu par la partie appelante n'est pas fondé, tandis que le premier est inopérant en l'espèce.

En raison des motifs de cet arrêt, il est indifférent que Madame n'ait pas renoncé aux effets de la rupture du 29 juin 2018, puisque celle-ci n'est pas.

Le deuxième moyen de la partie intimée est fondé en ses première et troisième branches

Concernant le deuxième chef de demande relatif à une indemnité pour discrimination

Les arguments et moyens visant à établir que Madame C.S. aurait été discriminée en raison de son handicap ne sont pas fondés.

Les deuxième, troisième, quatrième, cinquième et sixième moyens de la partie intimée sont fondés.

Concernant le licenciement manifestement déraisonnable

Le moyen soutenu par la partie intimée est fondé, tandis que les arguments et moyens visant à établir, à titre subsidiaire, que Madame C.S. aurait fait l'objet d'un licenciement manifestement déraisonnable ne sont pas fondés.

Concernant la demande de dommages-intérêts pour licenciement abusif

Le moyen soutenu par la partie intimée est fondé, tandis que les arguments et moyens visant à établir à titre subsidiaire que Madame C.S. aurait fait l'objet d'un licenciement abusif ne sont pas fondés.

Concernant la demande d'autre montant qui serait dû en vertu du contrat

Le moyen soutenu par la partie intimée est fondé, tandis que la demande de la partie appelante ne bénéficie d'aucune justification.

Concernant la délivrance de documents sociaux rectifiés

Le moyen soutenu par la partie intimée est fondé, alors que la partie appelante ne peut prétendre à la délivrance de documents sociaux rectifiés.

Concernant la condamnation aux dépens

Madame C.S. est la cause d'un litige sur la base d'arguments et de moyens non fondés, en n'hésitant pas à maintenir des demandes que son adversaire qualifie de vénales.

Les griefs de Madame C.S. sont formulés avec véhémence et graves accusations, au mépris des efforts qui furent accomplis pour porter remède à sa situation, et lui éviter des difficultés financières.

Madame C.S. sera condamnée aux dépens de l'instance, liquidés à l'indemnité de procédure.

Il n'y a aucune réduction envisageable de cette indemnité par application de l'article 1022 du Code judiciaire, d'autant que Madame C.S. invoque des circonstances sans les justifier.

Constatant que la partie appelante revendique les intérêts sur les sommes dues au titre de dépens, à partir du prononcé du jugement, la partie intimée fait siens les moyens de son adversaire. Tel est son droit. Il y sera donc réservé une suite favorable.

PAR CES MOTIFS,**LA COUR,**

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement ;

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré ;

Donnant acte aux parties, de leurs dires, dénégations ou réserves et rejetant comme non fondées, toutes conclusions, autres, plus amples ou contraires ;

Sur l'avis exposé oralement, en grande partie conforme de Monsieur le Substitut général Eric VENTURELLI ;

Déclare l'appel recevable et non fondé, la cour constatant la poursuite des relations contractuelles après le 29 juin 2015 et ensuite le refus persistant de la travailleuse appelante d'accepter l'offre d'emploi adapté qui lui fut proposé le 16 juillet 2015, en sorte qu'elle est responsable d'un acte équipollent à rupture.

Le jugement rendu par le tribunal du travail de Liège, division Dinant, est confirmé en cela que Madame C.S. a été déboutée de toutes ses demandes.

Le jugement est aussi confirmé en cela que le tribunal a jugé :

- que la preuve d'un accord pour le constat d'une force majeure n'est pas rapportée, nonobstant l'importance des pièces auxquelles se réfère l'employeur ;
- que l'employeur n'était pas en mesure d'offrir un poste de reclassement à la partie appelante, laquelle ne l'avait pas demandé ;
- que si l'inaptitude de la travailleuse constitue un handicap, il ne peut être question de discrimination.
- que Madame C.S. a été condamnée aux dépens de la première instance, liquidée par son adversaire à la somme de 2.400,00 €.

Statuant quant aux dépens de l'instance d'appel, Madame C.S. est condamnée aux entiers dépens, liquidés à la somme de 2.400,00 € par elle et par la partie intimée, soit l'indemnité de procédure. Conformément à sa saisine, la cour accorde les intérêts à devoir par la partie appelante sur les sommes auxquelles elle est condamnée et qui sont dues à la partie intimée, à partir de la date de cet arrêt.

Par application de l'article 1022 du Code judiciaire, les indemnités auxquelles Madame C.S. est condamnée ne peuvent être réduites, ainsi qu'elle le demande, compte devant être tenu de la complexité de la cause, entretenue par la partie appelante et des griefs justement formulés par l'employeur intimé qui dut faire face à une vindicte injustement agressive.

Délaisse à la partie appelante la contribution de 20 € payée dans le cadre de la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ;

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Monsieur Joël HUBIN, conseiller faisant fonction de président,
Monsieur Philippe LAPIERRE, conseiller social au titre d'employeur,
Monsieur Pierre SEVENANTS, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de Lionel DESCAMPS, greffier

Monsieur Philippe LAPIERRE, conseiller social au titre d'employeur, étant dans l'impossibilité de signer l'arrêt 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.

Pierre SEVENANTS,

Lionel DESCAMPS,

Joël HUBIN,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la Chambre 6-B de la Cour du travail de Liège, division Namur, Place du Palais de Justice 5 à 5000, Namur, le 25 avril 2019, où étaient présents :

Joël HUBIN, conseiller faisant fonction de président,

Lionel DESCAMPS, greffier,

Lionel DESCAMPS,

Joël HUBIN.