

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE BRUXELLES

DU 15 JUILLET 2020

Madame V. U. (NN X, ci-après « M.U. »),
domiciliée X,

partie demanderesse au principal,
partie défenderesse sur reconvention,
comparaissant par Me B.-H. V., avocat ;

CONTRE :

La S.A. « H. M. » (BCE n° X»), dont le siège social est établi X,

partie défenderesse au principal,
partie demanderesse sur reconvention,
partie demanderesse en intervention forcée et garantie,
comparaissant par Me K. D. S. Loco Me S. R. et Me K. D. S., avocats ;

EN PRESENCE DE :

L'ASBL « A. — Prévention et Protection » (BCE n° X - ci-après « A. »),
dont le siège est situé X,

partie défenderesse en intervention forcée et garantie,
comparaissant par Me E. R. Loco Me H. K. et Me E. R., avocats ;

Vu la loi du 10.10.1967 contenant le Code judiciaire ;

Vu la loi du 15.6.1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire ;

Vu la loi du 3.7.1978 relative aux contrats de travail ;

Vu la loi du 19.3.1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel (ci-après « loi du 19.3.1991 ») ;

Vu les pièces de la procédure et notamment :

- la requête contradictoire introductive d'instance du 28.5.2019 ;
- la citation en intervention forcée et garantie du 20.6.2019 ;
- l'ordonnance prononcée le 25.7.2019 sur le fondement de l'article 747, CJ ;
- le dossier de pièces déposé pour M.U. le 5.3.2020 (20 pièces) ;
- le dossier de pièces déposé pour l'H. M. le 5.3.2020 (6 pièces) ;
- le dossier de pièces déposé pour A. le 6.3.2020 (5 pièces) ;
- les conclusions de synthèse remises pour M.U. le 27.12.2019 ;
- les conclusions de synthèse remises pour l'H. M. le 16.1.2020 ;
- les conclusions de synthèse remises pour A. le 31.1.2020.

Les parties ont été entendues à l'audience du 19.6.2020. Cette audience était publique, mais le nombre de personnes autorisées à accéder à la salle d'audience a été limité en vue de limiter le risque de propagation du coronavirus Covid-19 qui représente un danger tel pour la santé publique que les rassemblements dans des lieux clos et couverts doivent être évités.

Aucune conciliation n'a pu obtenue.

En application de l'article 747, §4, CJ, les parties marquent leur accord exprès à l'audience quant aux dates effectives de la remise et de l'envoi de leurs conclusions respectives, encore qu'elles puissent différer de celles initialement fixées.

La cause a été prise en délibéré lors de cette même audience du 19.6.2020.

1. Objet du litige

1.1. Demande principale

La demande principale a pour objet d'entendre l'H. M. condamné envers M.U. au paiement de :

- la somme brute de 109.095,48 €, à majorer des intérêts légaux puis judiciaires à partir du 11.4.2019 ;
- la somme brute provisionnelle de 42.192,91 €, à majorer des intérêts légaux puis judiciaires à partir du 11.4.2019 ;
- la somme nette de 18.182,58 €, à majorer des intérêts compensatoires puis judiciaires à partir du 1.3.2019 ;
- la somme de 12.000 € au titre des entiers dépens de l'instance.

1.2. Demande reconventionnelle

La demande reconventionnelle a pour objet d'entendre M.U. condamnée envers l'H. M. au paiement de la somme brute de 13.633,56 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts de retard à compter du 12.4.2019.

Quant aux dépens :

- la condamnation de M.U. au paiement de l'indemnité de procédure de base d'un montant de 6.000 € ;
- ou, à tout le moins, si M.U. devait obtenir en partie gain de cause, la compensation des dépens.

Enfin, s'il devait être fait droit à la demande de M.U., la demande reconventionnelle tend à entendre dire pour droit que le jugement ne doit pas être exécutoire par provision et à défaut, qu'il autorise le cantonnement.

1.3. Demande en intervention forcée et garantie

La demande en intervention a pour objet :

- la condamnation d'A. à des dommages et intérêts pour le préjudice occasionné à l'H. M. consistant dans les frais de conseils juridiques exposés dans le cadre de la procédure introduite par M.U., évalués à 7.500 € provisionnels ;
- la condamnation d'A. à garantir l'H. M. contre toutes condamnations, en principal, intérêts et dépens, qui seraient prononcées à son encontre au profit de M.U., du chef d'indemnités de protection en application des articles 16 et 17 de la loi du 19.3.1991, d'arriérés de rémunération et de dommages et intérêts pour dommage moral ;
- la condamnation d'A. aux dépens tant de l'instance principale que de l'action en intervention, en ce compris les indemnités de procédure pour un montant de 6.000 € ;
- d'entendre dire le jugement à intervenir exécutoire par provision.

2. Les faits

Le 30.1.2007, M.U. est entrée au service de l'H. M. dans le cadre d'un contrat de travail d'employé à plein temps à durée déterminée.

A partir du 30.4.2007, son contrat a été transformé en contrat à durée indéterminée. La fonction qui y est visée est celle de « RECEPTIONNISTE TOURNANT — Cat VI, fonction de référence 306 »¹.

Depuis les élections sociales de 2008, elle est déléguée du personnel pour le conseil d'entreprise. Son mandat a été renouvelé pour la dernière fois lors des élections sociales de 2016².

Le 24.11.2017, M.U. est tombée en incapacité de travail et cette incapacité va être renouvelée par la suite de mois en mois³.

Le 10.7.2018, un trajet de réintégration a été initié à la demande du médecin-conseil de la mutualité de M.U., conformément à l'article 1.4-73, du Code du bien-être au travail.

M.U. a ainsi été invitée par le conseiller en prévention-médecin du travail à une évaluation de réintégration.

Le 29.10.2018, à l'issue de l'évaluation de réintégration et en application de l'article 1.4-73, §4, du Code du bien-être au travail, le conseiller en prévention-médecin du travail a décidé que M.U. est définitivement inapte à reprendre le travail convenu et n'est en état d'effectuer chez l'employeur aucun travail adapté ni un autre travail⁴. Autrement dit, le conseiller en prévention-médecin du travail a coché la case D du formulaire d'évaluation de réintégration.

Aucun recours n'a été introduit contre cette décision dans les 7 jours ouvrables de la remise du formulaire d'évaluation de réintégration comme le prévoit l'article 1.4-80, §2, du Code du bien-être au travail.

Aucune des parties n'a cependant pris l'initiative de rompre le contrat qui les lie pour raison de force majeure médicale.

Le 9.11.2018, l'H. M. soumet à M.U., qui le rejette, un projet de convention de rupture du contrat de travail pour force majeure médicale⁵. Selon l'H. M., bien que le trajet de réintégration était terminé en raison de l'incapacité de travail définitive de M.U., il restait en effet loisible à M.U. de contester, après

¹ Pièce 2 — dossier M.U.

² Pièce 4 — dossier M.U.

³ Pièce 6 — dossier M.U.

⁴ Pièce 1 — dossier H. M.

⁵ Pièce 5 — dossier H. M.

la rupture pour force majeure médicale, l'existence de son incapacité définitive et donc de la force majeure médicale et le risque encouru était encore alourdi par le statut de travailleur protégé de M.U. au sens de la loi du 19.3.1991⁶.

Le 1.3.2019, alors que l'incapacité de travail est prolongée, M.U. adresse la lettre suivante à l'H. M.⁷ :

« Aucune des parties n'ayant constaté la rupture pour force majeure médicale, à l'heure actuelle, les relations de travail sont toujours en cours.

Mon parcours de réintégration a pris fin le 29 octobre 2018. L'attestation de reprise du travail ou du chômage m'a été transmise le 1^{er} janvier 2019.

L'absence de l'émission du C4 force majeure médicale implique que vous ne reconnaissez pas la force majeure médicale.

Comme la loi l'établit en matière de contrat de travail, l'employeur a entre autres l'obligation contractuelle de la fourniture de travail et de la rémunération ; ce sont deux conditions essentielles du contrat de travail.

Force est de constater que vous avez dénoncé unilatéralement le contrat de travail.

La présente vous est adressée sous toutes réserves généralement quelconques, sans aucune reconnaissance préjudiciable et en déniait formellement tout ce qui n'est expressément admis (...) »

L'H. M. répond dans un courrier du 8.3.2019 que⁸ :

- la force majeure ne met fin au contrat qu'une fois qu'elle est constatée par une des parties au contrat ;
- en application de la décision du médecin du travail, il lui est formellement interdit de l'occuper dans quelque fonction que ce soit ;
- son obligation de vous fournir du travail est suspendue.

Le 15.3.2019, le conseiller en prévention-médecin du travail procèdera à un nouvel examen médical de M.U. dans le cadre de ce qu'il qualifie d'une « Reprise du travail - après maladie ». Il constate à cette occasion que M.U. « a les aptitudes suffisantes pour le poste ou l'activité précités » et fixe la reprise du travail au 1.4.2019⁹.

Le 20.3.2019, c'est au tour du médecin traitant de M.U. de la déclarer capable de travailler à partir du 1.4.2019¹⁰.

Dans un courriel du 21.3.2019, Monsieur D., DRH de l'H. M., interpelle alors A.¹¹ :

« (...) Je fais suite à notre entretien téléphonique de ce jour au cours duquel je vous ai exposé notre vif étonnement quant à la situation de M. (...) »

Ces deux personnes ont été déclarées définitivement inaptes par vos services en octobre 2018. La rupture du contrat de travail n'a toutefois pas encore été actée en raison de divergences avec les intéressées de manière telle qu'elles font partie du personnel mais ne travaillent pas (puisqu'elles sont reconnues définitivement inaptes.

⁶ Conclusions de synthèse de l'H. M., p.3

⁷ Pièce 7 — dossier M.U.

⁸ Pièce 8 — dossier M.U.

⁹ Pièce 9 — dossier M.U.

¹⁰ Pièce 2 — dossier H. M

¹¹ Pièce 2 — dossier H. M

Alors que la décision du médecin du travail constatant l'inaptitude définitive est irrévocable (aucun recours n'ayant été introduit dans les délais légaux), ces personnes ont été vues par le Dr S. le 15 mars 2019 et ce dernier les a déclaré aptes, faisant fi de la décision antérieure. Les travailleuses nous ont alors contacté pour nous signaler leur retour le 1.4.2019.

Vous trouverez ci-joint des formulaires d'évaluation concernant deux travailleuses en inaptitude définitive depuis octobre 2018.

Il est évident que vos services ont commis une lourde erreur qu'il vous appartient de rectifier sans délai. Vu l'urgence de la situation, je vous remercie de nous transmettre votre analyse sur la situation au plus tard demain avant 12h00 (...) »

Le 22.3.2019, le conseiller en prévention-médecin du travail répond à l'H. M. ce qui suit¹² :

« (...) Après concertation avec notre médecin directeur on est arrivé à la conclusion suivante :

Aussi bien pour M (...) que pour M. (...) une décision d'inaptitude définitive a été prise suite à un trajet de réintégration initié par les deux personnes elle-même. Juridiquement cette décision reste d'application, vue que les délais pour un recours n'ont pas été utilisés.

Le formulaire d'évaluation de santé établi le 15/3/2019 doit être considéré comme non valable parce que il y a deux fautes de procédure dans l'établissement de ce document (il n'y avait pas de demande d'évaluation de santé de la part de l'employeur et les deux dames étaient à ce moment sous certificat médical).

Vous n'êtes donc pas obligé de remettre les deux dames au travail le 1/4/2019.

L'erreur est tout à fait chez moi et je m'excuse pour cela. J'avoue que je me suis fait guider par la situation sociale qui est difficile pour les deux dames mais la solution que je pensais avoir trouvée n'est manifestement pas la bonne. J'espère de tout coeur que vous tous trouverez rapidement une solution pour cela (...) »

M.U. est mise en copie de ce courriel du 22.3.2019.

Le 1.4.2019, à 9h00, M.U. se présente à l'H. M. pour reprendre le travail, mais son employeur s'oppose à la reprise en excipant de l'inaptitude définitive de l'intéressée à reprendre le travail convenu décidée le 29.10.2018 par le conseiller en prévention-médecin du travail. En fin d'après-midi, l'H. M. devra faire appel à la police pour expulser M.U.

Par lettre recommandée du 1.4.2019, M.U. a demandé sa réintégration dans l'entreprise¹³.

Par lettre du 5.4.2019, l'H. M. lui répond que la demande de réintégration n'a pas lieu d'être dans la mesure où le contrat de travail n'est pas résilié et que M.U. fait toujours partie du personnel¹⁴.

Le 11.4.2019, M.U. adresse la lettre suivante par recommandé à l'H. M.¹⁵ :

« (...) Ce 1er avril 2019 je me suis présentée pour la reprise du travail en fin d'incapacité, après visite et accord formel du médecin du travail conseiller en prévention. Je sais qu'à votre demande expresse le médecin du travail chef a cru devoir m'écrire par après que le certificat d'aptitude délivré le 15 mars était

¹² Pièce 10 – dossier M.U.

¹³ Pièce 15 — dossier M.U.

¹⁴ Pièce 16 — dossier M.U.

¹⁵ Pièce 17 — dossier M.U.

nul mais cela n'a aucun sens: mon médecin me dit capable, je me sens capable, le médecin de la mutuelle m'estime capable et le médecin du travail m'a jugée capable.

Je suis choquée que vous fassiez tout pour m'empêcher de travailler plutôt que de vous réjouir qu'une réintégration puisse se faire. Je trouve totalement déloyal de chercher à influencer le médecin du travail et d'user du trajet de réintégration contre ma réintégration.

L'accès à mon poste de travail m'a été refusé le 1er avril et je n'ai pas eu accès aux vestiaires. Vous m'avez remis une lettre par laquelle vous dites que pour des raisons qui vous appartiennent vous ne pouvez me fournir du travail. Vu ce que vous avez écrit au médecin du travail pour lui faire regretter de m'avoir estimée apte, je crois surtout que vous ne voulez pas me fournir du travail et que plus je suis en difficultés plus cela vous arrange car vous souhaitez d'abord et avant tout me faire signer ce document de rupture de commun accord.

J'ai été expulsée par les forces de police à votre demande. C'est une démarche disproportionnée, et humiliante.

Je vous ai envoyé le soir même un courrier demandant à être réintégrée dans l'entreprise et vous avez refusé cela, par courrier recommandé du 5 avril 2019 reçu ce 9 avril 2019.

Dans ces conditions, vous manquez à vos obligations essentielles à mon égard et toute confiance est rompue. Le contrat de travail prend fin ce jour et cette rupture vous est imputable.

Par la présente je vous mets en demeure de me délivrer mes documents sociaux de fin de contrat et de me verser l'indemnité de rupture comme de droit (...) »

L'H. M. a contesté les motifs de la rupture et M.U. a finalement saisi le tribunal de céans du litige le 28.5.2019.

3. Discussion

3.1. Quant à la rupture du contrat de travail en violation de la loi du 19.3.1991

3.1.1. Position des parties

M.U. soutient que son contrat de travail a été rompu en raison de faits qui constituent un motif imputable à son employeur et que ces faits révèlent un licenciement intervenu en violation de l'article 2, §1", de la loi du 19.3.1991, compte tenu de sa qualité de délégué du personnel au sens de l'article 1er, §2, 1°, de la même loi.

Ce moyen est subdivisé en deux branches :

(1) L'H. M. s'est rendu coupable de plusieurs manquements qui ont entraîné la rupture du contrat de travail à ses torts et ces manquements sont les suivants :

- le refus de fournir le travail convenu ;
- la violation des articles 1.4-72 à 1.4-82, du Code du bien-être au travail ;
- l'abus de droit constaté au niveau de l'usage fait de la loi, non pas en vue d'une réintégration au travail, mais pour exclusion du travail ;
- les manquements au respect dû au travailleur en application de l'article 16 de la loi du 3.7.1978: pressions exercées sur le conseiller en prévention-médecin du travail ; expulsion par la police comme un intrus.

(2) M.U. a pu déduire des manquements constatés dans le chef de l'H. M. l'existence d'un acte équipollent à rupture, au vu des éléments suivants :

- l'H. M. a gravement manqué aux obligations essentielles du contrat de travail qui incombent à l'employeur : fournir du travail ; obligation de respect et d'égards mutuels ;
- l'H. M. a démontré sa volonté de rompre le contrat lorsqu'il proposa une convention de rupture pour force majeure médicale avec renonciation par M.U. à tous ses droits ;
- la volonté de mettre fin au contrat de travail a été clairement confirmée lorsque l'H. M. fit tout pour remettre en cause la décision souveraine médicale d'aptitude au travail du conseiller en prévention- médecin du travail et davantage encore lorsqu'il fit procéder à l'expulsion de M.U. par la police ;
- l'usage fait par l'H. M. de la loi sur la réintégration des travailleurs en incapacité était abusif en ce qu'il a détourné la loi de sa finalité.

L'H. M. conteste de son côté toute responsabilité dans la rupture du contrat de travail de M.U., puisque c'est cette dernière qui est l'auteur de la rupture, vu que :

- l'exécution du contrat de travail de M.U. était suspendue du fait de son incapacité de travail depuis le 24.11.2017 ;
- cette incapacité de travail est devenue définitive à la suite de de la décision, non contestée, du conseiller en prévention-médecin du travail du 29.10.2018 ;
- faute d'une initiative pour constater la rupture du contrat pour force majeure médicale, le contrat a continué à subsister, mais son exécution a été suspendue ;
- un travailleur déclaré en incapacité définitive pour le travail convenu ou pour tout autre travail ne peut être affecté à un poste ou ne peut être maintenu en poste ;
- la décision du conseiller en prévention-médecin du travail étant devenue irrévocable à défaut de recours, la situation s'est figée ;
- la nouvelle décision du conseiller en prévention-médecin du travail du 15.3.2019 procède d'un examen effectué en dehors de tout cadre légal et n'a donc aucune valeur légale ;
- aucune pression n'a été exercée sur le conseiller en prévention-médecin du travail à la suite de cette nouvelle décision du 15.3.2019 ;
- le certificat du médecin traitant de M.U. du 20.3.2019 ne suffit pas à remettre en cause la décision d'incapacité de travail définitive prise par le conseiller en prévention-médecin du travail ;
- lorsque M.U. s'est présentée le 1.4.2019 pour reprendre le travail, l'H. M. n'a eu d'autre choix que de l'inviter à quitter les lieux compte tenu de son incapacité définitive à exercer la fonction de réceptionniste ou même tout autre travail au sein de l'établissement ;
- face à son entêtement, l'H. M. a été contrainte de recourir aux services de la police en fin de journée pour l'expulser.

3.1.2. Cadre légal

3.1.2.1. La loi du 19.3.1991

En vertu de l'article 2, §1", de la loi du 19.3.1991 :

« §1er 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.

Pour l'application du présent article, est considéré comme licenciement:

1°. (...);

2°. toute rupture du contrat de travail par le travailleur en raison de faits qui constituent un motif imputable à l'employeur;

3°. (..)

L'article 14 de la loi du 19.3.1991 prévoit que lorsque l'employeur met fin au contrat de travail sans respecter les conditions et les procédures visées aux articles 2 à 11, le travailleur peut demander sa réintégration dans l'entreprise aux mêmes conditions que celles dont il bénéficiait avant la rupture du contrat, à condition d'en faire la demande, par lettre recommandée à la poste dans les trente jours qui suivent :

- la date de la notification du préavis ou la date de rupture du contrat de travail sans préavis ;
- ou le jour de la présentation des candidatures si celle-ci intervient après la date de la notification du préavis ou la date de rupture du contrat de travail sans préavis.

L'article 16 de la loi du 19.3.1991 dispose que :

« Lorsque le travailleur ou l'organisation qui a présenté sa candidature n'a pas demandé sa réintégration dans les délais fixés à l'article 14, l'employeur est tenu de lui payer, sauf dans le cas où la rupture a eu lieu avant le dépôt des candidatures, sans préjudice du droit à une indemnité plus élevée due en vertu du contrat individuel, d'une convention collective de travail ou des usages et à tous autres dommages et intérêts pour préjudice matériel ou moral, une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant à la durée de :

- (..)
- trois ans lorsqu'il compte de dix à moins de vingt années de service dans l'entreprise ;
- (...)

L'article 17 de la loi du 19.3.1991 dispose enfin que :

« Lorsque le travailleur ou l'organisation qui a présenté sa candidature a demandé sa réintégration et que celle-ci n'a pas été acceptée par l'employeur dans les trente jours qui suivent le jour où la demande lui a été envoyée, par lettre recommandée à la poste, cet employeur est tenu de payer au travailleur l'indemnité prévue à l'article 16 ainsi que la rémunération pour la période restant à courir jusqu'à la fin du mandat des membres représentant le personnel à l'élection desquels il a été candidat. »

3.1.2.2. La rupture du contrat en raison de manquements imputables à l'employeur et l'acte équipollent à rupture

Conformément à l'article 32 de la loi du 3.7.1978, sans préjudice des modes généraux d'extinction des obligations, les engagements résultant des contrats de travail prennent notamment fin « par la volonté de l'une des parties lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée ou qu'il existe un motif grave de rupture ».

Le congé est l'acte par lequel une partie au contrat de travail manifeste à l'autre partie sa volonté de mettre fin au contrat¹⁶. Par le congé, l'auteur pose ainsi un acte juridique unilatéral qui doit manifester de manière définitive, irrévocable et non équivoque sa volonté de rompre¹⁷. Aucun doute ne doit subsister quant à sa volonté de donner congé¹⁸.

Aucune disposition légale ne subordonne à des règles de forme déterminées la validité du congé¹⁹. Il peut non seulement être explicite, mais aussi implicite ou tacite, pour autant que n'existe aucun doute sur la volonté de son auteur de rompre le contrat de travail²⁰. Il peut ainsi parfaitement résulter de

¹⁶ v. en ce sens : Cass., 6.1.1997, J.T. T., 1997, p. 119 ; Cass., 12.9.1988, Pas., 1989, I, p.41 ; Cass., 11.5.1981, Pas., 1981, I, p.1040

¹⁷ .v. en ce sens : CT Liège, 18.10.1999, Chron .D.S., 2000, p.286

¹⁸ CT Bruxelles, e ch., 11.12.2019, R.G. n°2017/AB/107, inédit

¹⁹ v. Cass., 12.10.1998, Chron. D.S., 1999, p.540

²⁰ V. CT Liège, div. Namur, 6e ch., 13.3.2018, R.G. n°2017-AN-54, inédit, qui cite Cass, 16.6.1976, J.T.T., 1976, p. 349

modifications apportées unilatéralement au contrat, de manquements de l'une ou l'autre partie à ses obligations, voire d'une simple déclaration verbale.

C'est sur l'article 1134, CCiv, et le principe qui y est exprimé de la convention-loi, que repose la théorie jurisprudentielle de l'acte équipollent à rupture, lequel peut être décrit comme « l'acte par lequel une partie à un contrat de louage de travail manifeste sa volonté de ne plus poursuivre la collaboration professionnelle avec l'autre partie. Il implique dans le chef de son auteur un comportement qui méconnaît à ce point les obligations contractuelles des parties qu'il ne peut être interprété que par la volonté de ne plus respecter la convention »²¹.

Très pratiquement, l'acte équipollent à rupture n'est rien d'autre qu'une expression du congé tacite.

La figure de l'acte équipollent à rupture embrasse au moins deux réalités différentes²² susceptibles de déboucher sur le constat d'un congé tacite :

- la modification unilatérale et importante d'un élément essentiel du contrat ;
- l'inexécution fautive par une partie de ses obligations dans l'intention de mettre fin au contrat de travail.

La partie qui modifie unilatéralement, fût-ce temporairement, un élément essentiel du contrat de travail, met fin à celui-ci de manière illicite²³. Mais la modification apportée doit être importante²⁴. Lorsqu'une partie exprime la volonté de modifier unilatéralement et de manière importante une condition essentielle du contrat, elle met fin au contrat de travail de manière irrégulière²⁵. Le juge dispose d'un réel pouvoir d'appréciation²⁶. La rupture est alors en principe immédiate, sans qu'il faille normalement rechercher si, par cette modification, la partie au contrat avait la volonté de rompre celui-ci²⁷. La modification importante et unilatérale par une partie d'un élément essentiel du contrat de travail permet de constater la rupture irrégulière, qu'il y ait eu ou non volonté de rompre²⁸.

En revanche, le manquement d'une partie à ses obligations, même essentielles, ne suffit pas à conclure à la rupture du contrat de travail, mais il n'aura cet effet qu'à condition qu'il manifeste de façon certaine la volonté de ne plus exécuter le contrat de travail²⁹.

²¹ L. D., « La théorie de l'acte équipollent à rupture », in *Le droit du travail dans tous ses secteurs*, CUP, Anthémis, 2008, p.166, n°9, qui cite C. W., « Vers la fin de l'acte équipollent à la rupture ? », *J.T. T.*, 1990, p. 333

²² Classiquement, deux hypothèses sont distinguées avec des nuances diverses. Comp. à ce sujet : CT Bruxelles, 4e ch., 8.1.2020, R.G. n°2017-AB-142, inédit à notre connaissance ; H.-F. L., J.-Y. V., G. W. et A. F. « Rupture du contrat de travail. Chronique de jurisprudence 2006-2010 », Bruxelles, Larcier, 2012, p.52, qui citent CT Liège, 10.6.2009, R.G. n°35934/08, strada ; TT Huy, 7.2.2003, R.G. n°56.282, commenté par B. P., « L'acte équipollent à rupture... Quelques applications jurisprudentielles », *Orientations*, 2010-5, p.3

²³ v. en ce sens : Cass., 30.12.1998, Pas., 1998, I, 496 ; Cass., 10.2.1992, Pas., 1992, I, 508

²⁴ y. en ce sens : Cass., 7.5.2007, R.G. n°S.06.0067.N, *J.T.T.*, 2007, p.336 et note C. W. ; Cass., 17.5.1993, Pas., 1993, I, 490 ; Cass., 27.6.1988, *J.T.T.*, 1988, p.492

²⁵ v. CT Bruxelles, e ch., 11.12.2019, R.G. n° 2016/AB/583, inédit, qui cite : Cass., 29.2.1988, *Chr.D.S.*, p. 204 ; Cass., 11.9.1989, *J.T.T.*, p. 404 ; Cass., 23.12.1996, *J.T.T.*, 1997, p. 145 ; Cass., 23.6.1997, *J.T.T.*, n° 684 ; Cass., 16.9.2013, R.G. n° 5.10.0084.F, www.cass.be

²⁶ v. en ce sens : Cass., 18.10.1982, *J.T.T.*, 1982, p. 109

²⁷ v. en ce sens : Cass., 30.11.1998, Pas., 1998, I, 496 ; Cass., 23.6.1997, Pas., 1997, I, 294 ; Cass., 17.3.1986, *R.D.S.*, 1986, 358 ; Cass., 10.2.1992, Pas., 1992, I, 508

²⁸ CT Liège, div. Namur, 6e ch., 13.3.2018, R.G. n°2017-AN-54, inédit

²⁹ CT Bruxelles, e ch., 11.12.2019, R.G. n° 2016/AB/583, inédit à notre connaissance ; CT Liège, 12.11.2019, R.G. n°2018/AN/151, commenté par B. P., « Un cocktail explosif : la justification d'une incapacité de travail, le congé tacite et l'acte équipollent à rupture », *Orientations*, 2020-3, p.27, en l'espèce le manquement invoqué à titre de congé tacite consistait en un abandon de poste ; v. aussi CT Mons, 8e ch., 24.6.2015, R.G. n°2014/AM/108, inédit, qui cite Cass., 18.12.2000, *Chr. D. S.*, 2001, p.260

« Lorsqu'une partie n'invoque pas une modification unilatérale du contrat mais uniquement le non-respect ou la non-exécution par l'autre partie d'une obligation légale, il faut alors considérer que ce non-respect ne met pas fin en soi au contrat. Une mise en demeure est nécessaire parce que le manquement n'est pas en soi révélateur de la volonté de mettre fin au contrat. Ensuite seulement, la victime de l'inexécution des obligations pourra, le cas échéant, se prévaloir de la volonté manifestée par l'auteur des faits de rompre le contrat, si la volonté apparaît à suffisance de son attitude, ou il pourra utiliser d'autres modes de rupture du contrat comme la notification d'un congé pour motif grave ou l'introduction d'une demande en résolution judiciaire »³⁰.

La frontière entre modification et manquement n'est pas étanche³¹. « Le manquement d'une partie à ses obligations essentielles peut être une indication ou une preuve de la volonté de cette partie de modifier unilatéralement ce contrat et donc de le résilier, s'il s'agit d'une modification importante d'un élément essentiel (Cass., 26 mars 1984, Pas., 1984, I, p. 868). L'origine de la rupture ne se situe pas dans ce manquement en tant que tel, mais dans la modification qu'il fait apparaître (Cass., 7 mars 1994, Chron.D.S, 1994, p. 160) »³².

Cela étant, l'acte équipollent à rupture ne sort pas ses effets par lui-même, la rupture n'est pas automatique et son caractère immédiat est fonction de la constatation qui en est faite par la partie qui l'invoque, s'il échet après mise en demeure³³. Ainsi, le contrat prendra fin, non pas nécessairement au moment où la modification est réalisée, mais plutôt au moment où la partie qui s'en prévaut considère dans un délai raisonnable après la modification que le contrat est rompu³⁴.

La partie qui constate à tort la rupture du contrat en raison d'un acte équipollent à rupture devient l'auteur de cette rupture sans qu'il soit nécessaire de constater qu'elle a ou non eu la volonté de rompre le contrat³⁵.

Il incombe au demandeur de prouver le fait qu'il allègue à l'origine du droit qu'il invoque (v. article 870, CI, et article 1315, CCiv.). « La partie à un contrat de travail qui se prétend libérée de son obligation d'exécuter ce contrat par la circonstance que l'autre partie a, en manquant à ses obligations contractuelles, révélé sa volonté de modifier le contrat et, partant, d'y mettre fin, a, conformément au second alinéa de l'article 1315 du Code civil, l'obligation de prouver cette volonté de l'autre partie »³⁶.

3.1.2.3. La rupture pour force majeure médicale

En vertu de l'article 32, 5°, de la loi du 3.7.1978 relative aux contrats de travail, le contrat de travail est susceptible de prendre fin par la force majeure.

La force majeure peut être médicale moyennant le respect strict des conditions fixées par l'article 34, al", de la loi du 3.7.1978, qui dispose que³⁷ :

³⁰ CT Bruxelles, e ch., 11.12.2019, R.G. n° 2017/AB/107, inédit à notre connaissance

³¹ V. pour une critique de cette distinction jugée superflue : L. D, « La théorie de l'acte équipollent à rupture », in *Le droit du travail dans tous ses secteurs*, CUP, Anthémis, 2008, pp.169- 171, n's 13 à 15

³² CT Bruxelles, 4e ch., 4.10.2017, R.G. n°2015-AB-658, inédit à notre connaissance

³³ y. en ce sens : Cass., 7.5.2007, n°S.06.0067.N, J.T. T., 2007, p.336 et note C. W. ; CT Mons, 8e ch., 24.6.2015, R.G. n°2014/AM/108, inédit

³⁴ y. en ce sens : Cass., 11.2.2008, J.T. T., 2008, p.250

³⁵ V. CT Bruxelles, 4e ch., 8.1.2020, R.G. n°2017-AB-142, inédit, qui cite Cass.,10.3.2014, R.G. n° 5.12.0019.N, juridat

³⁶ Cass., 3e ch., 22.10.2012, R.G. n° S.11.0087.F, juridat ; CT Bruxelles, 4e ch., 11.9.2018, R.G. n°2016-AB-212, inédit

³⁷ Disposition rétablie par l'article 7 de la loi du 20.12.2016 (M.B., 30.12.2016 — 1è" éd.).

« L'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident qui empêche définitivement le travailleur d'effectuer le travail convenu peut seulement mettre fin au contrat de travail pour cause de force majeure au terme du trajet de réintégration du travailleur qui ne peut exercer définitivement le travail convenu, établie en vertu de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. »

L'article 4, §1er, de la loi du 4.8.1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, habilite le Roi à « imposer aux employeurs et aux travailleurs toutes les mesures nécessaires au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ».

Le Code du bien-être au travail promulgué par les arrêtés royaux du 28.4.2017 comprend l'essentiel des arrêtés d'exécution de la loi du 4.8.1996 relative au bien-être de travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

L'article 1.4-72 du Code du bien-être au travail prévoit la possibilité de démarrer un trajet de réintégration visant à promouvoir la réintégration du travailleur qui ne peut plus exécuter le travail convenu, en lui donnant :

- soit, temporairement, un travail adapté ou un autre travail en attendant d'exercer à nouveau le travail convenu ;
- soit, définitivement, un travail adapté ou un autre travail si le travailleur est définitivement inapte à exercer son travail convenu.

L'article 1.4-73, §4, aller, du Code du bien-être au travail, dispose qu'à l'issue de l'évaluation de réintégration, « le conseiller en prévention-médecin du travail prend, aussi vite que possible, une des décisions suivantes qu'il mentionne sur le formulaire d'évaluation de réintégration:

- a) il existe une possibilité que le travailleur puisse, à terme, reprendre le travail convenu, le cas échéant avec une adaptation du poste de travail, et le travailleur est en état d'effectuer entretemps chez l'employeur un travail adapté ou un autre travail, le cas échéant avec une adaptation du poste de travail. Le conseiller en prévention-médecin du travail détermine les modalités du travail adapté ou de l'autre travail, ainsi que l'adaptation du poste de travail. Au moment qu'il détermine, le conseiller en prévention-médecin du travail réexamine le trajet de réintégration conformément au §3;
- b) il existe une possibilité que le travailleur puisse, à terme, reprendre le travail convenu, le cas échéant avec une adaptation du poste de travail, mais le travailleur n'est en état d'effectuer entretemps chez l'employeur aucun travail adapté ni un autre travail. Au moment qu'il détermine, le conseiller en prévention-médecin du travail réexamine le trajet de réintégration conformément au § 3 ;
- c) le travailleur est définitivement inapte à reprendre le travail convenu mais est en état d'effectuer chez l'employeur un travail adapté ou un autre travail auprès de l'employeur, le cas échéant avec une adaptation du poste de travail. Le conseiller en prévention-médecin du travail détermine les modalités du travail adapté ou de l'autre travail, ainsi que l'adaptation du poste de travail ;
- d) le travailleur est définitivement inapte à reprendre le travail convenu et n'est en état d'effectuer chez l'employeur aucun travail adapté ni un autre travail ;
- e) il considère qu'il n'est pas opportun de démarrer un trajet de réintégration pour des raisons médicales. Le conseiller en prévention-médecin du travail réexamine tous les 2 mois les possibilités de démarrer le trajet de réintégration. Cette décision ne peut pas être prise pour un trajet de réintégration démarré à la demande du médecin conseil, tel que visé à l'article 1.4-73, § 1er, 2°. »³⁸

Aux termes de l'article 1.4-80, §§ 1 et 2, du Code du bien-être au travail, le travailleur qui n'est pas d'accord avec l'évaluation de réintégration visée à l'article 1.4-73, §4, c) ou d), par laquelle il est déclaré

³⁸ C'est le tribunal qui souligne

définitivement inapte pour le travail convenu, peut introduire un recours dans les 7 jours ouvrables après que le conseiller en prévention-médecin du travail lui a remis le formulaire d'évaluation de réintégration.

De façon plus générale, l'article 79, §1e1, aller, de la loi du 4.8.1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail prévoit que « les employeurs, les travailleurs et les organisations représentatives des travailleurs peuvent introduire auprès des juridictions du travail une action tendant à trancher tout différend relatif à la présente loi ou à ses arrêtés d'exécution ».

Selon l'article 1.4-76, §1er, 1°, du Code du bien-être au travail, le travailleur déclaré définitivement inapte à effectuer le travail convenu, « le trajet de réintégration est définitivement terminé » au moment où l'employeur « a reçu le formulaire d'évaluation de réintégration de la part du conseiller en prévention-médecin du travail, dans lequel ce dernier a jugé qu'il n'y pas de travail adapté ou d'autre travail possible, tel que visé à l'article 1.4-73, § 4, d), et que les possibilités de recours visées à l'article 1.4-80 sont épuisées ».

Par dérogation au droit commun, la force majeure médicale doit encore être constatée par une des parties au contrat pour que la rupture du contrat de travail s'opère sans préavis ni indemnité³⁹.

Parallèlement,

un examen de reprise est prévu par l'article 1.4-34 du Code du bien-être au travail, dans les conditions suivantes :

« Après une absence de quatre semaines consécutives au moins, due soit à une maladie, à une affection ou à un accident quelconques, soit après un accouchement, les travailleurs occupés à un poste de sécurité, à un poste de vigilance ou à une activité à risque défini, sont obligatoirement soumis à un examen de reprise du travail. Si le travailleur y consent, le conseiller en prévention-médecin du travail peut se concerter avec le médecin traitant et/ou le médecin conseil.

A la demande du travailleur, ou lorsque le conseiller en prévention- médecin du travail le juge nécessaire en raison de la nature de la maladie, de l'affection ou de l'accident, l'examen de reprise du travail peut avoir lieu après une absence de plus courte durée.

Cet examen a lieu au plus tôt le jour de la reprise du travail ou du service et au plus tard dans les dix jours ouvrables. »

Conformément à l'article 1.4-35, cet examen de reprise doit permettre au conseiller en prévention-médecin du travail de vérifier l'aptitude du travailleur au poste de travail ou à l'activité qu'il occupait antérieurement et, en cas d'inaptitude, d'appliquer les mesures de prévention ou de protection appropriées visées à l'article 1.4-33.

un examen de pré-reprise est encore prévu par l'article 1.4-36, du Code du bien-être au travail, dans les conditions suivantes :

« § 1er L'employeur informe tous les travailleurs soumis ou non à la surveillance de santé obligatoire de leur droit à bénéficier d'une visite de pré-reprise du travail en cas d'incapacité de travail, en vue d'un aménagement éventuel de leur poste de travail.

§ 2 En cas d'incapacité de travail, le travailleur soumis ou non à la surveillance de la santé obligatoire, peut demander directement une visite de pré-reprise du travail au conseiller en prévention-médecin du travail. Si le travailleur y consent, le conseiller en prévention-médecin du travail peut se concerter avec le médecin traitant et/ou le médecin conseil.

³⁹ V. CT Liège, div. Liège, ch. 2A, 26.11.2018, R.G. n° 2016/AL1640, qui cite J. C. et F. K., M. de droit du travail, Bruxelles, Larcier, 2e éd., 2018, pp. 403-404

§ 3 Dès le moment où, conformément au § 2, il reçoit une demande, le conseiller en prévention-médecin du travail avertit l'employeur, sauf si le travailleur n'est pas d'accord, et convoque le travailleur à une visite de pré-reprise du travail, qui a lieu dans un délai de 10 jours ouvrables suivant le jour de la réception de la demande.

§ 4 La visite de pré-reprise du travail telle que visée au § 1er doit permettre au conseiller en prévention-médecin du travail de proposer à l'employeur, sur base de l'état de santé du travailleur et de l'examen de son poste de travail, des mesures appropriées consistant notamment en un aménagement du poste ou des conditions de travail de manière à réduire les contraintes liées à ce poste, afin que l'employeur puisse fournir un travail adapté au travailleur dès la reprise du travail.

§ 5 Le conseiller en prévention-médecin du travail examine le poste de travail du travailleur dans les meilleurs délais afin de pouvoir envisager les possibilités d'aménagement de ce poste.

§ 6 Par dérogation aux dispositions concernant le formulaire d'évaluation de la santé, le conseiller en prévention-médecin du travail formule ses propositions relatives aux adaptations du poste ou des conditions de travail, en complétant uniquement la rubrique F du formulaire d'évaluation de santé.

§ 7 L'employeur assume les frais de déplacement du travailleur pour la visite de pré-reprise du travail

Les articles 1.4-34 et 1.4-36, du Code du bien-être au travail, se situent dans le Livre I, Titre 4, au chapitre IV intitulé « Les différentes formes d'évaluation de la santé ».

Toujours dans le Livre I, Titre 4, le chapitre V est intitulé « La décision du conseiller en prévention-médecin du travail concernant l'évaluation de la santé ».

La nature et les conséquences d'une décision prise en application de l'article 1.4-34 ou de l'article 1.4-36, du Code du bien-être au travail, sont ainsi définies par les dispositions du chapitre V, lequel contient en outre une procédure de recours spécifique en sa section 5.

Le champ d'application du chapitre V est circonscrit comme suit par l'article 1.4-45, du Code du bien-être au travail :

« Le présent chapitre est applicable aux décisions du conseiller en prévention-médecin du travail concernant l'évaluation de santé dans le cadre des examens médicaux de prévention visés à l'article 1.4-15, à l'exception des décisions du conseiller en prévention-médecin du travail suite à une évaluation de réintégration du travailleur pour lequel il a reçu une demande de réintégration conformément à l'article 1.4-73. »

Il en découle que les décisions prises par le conseiller en prévention-médecin du travail dans le cadre du chapitre VI intitulé « Le trajet de réintégration d'un travailleur qui ne peut plus exercer le travail convenu temporairement ou définitivement » connaissent un régime propre et distinct des autres décisions visées au chapitre V, dont la décision prise en application de l'article 1.4-34 ou de l'article 1.4-36, du Code du bien-être au travail.

3.1.3. Appréciation

En la cause, le tribunal ne décèle, ni dans les moyens formulés par M.U. ni dans le complexe de faits invoqué à l'appui de sa demande, la trace d'une quelconque modification unilatérale et importante d'un élément essentiel du contrat de travail qui la liait à l'H. M..

Quant aux manquements reprochés par M.U. à l'H. M., à les supposer établis, quod non, ils ne pourraient par eux seuls conduire au constat d'une rupture imputable à l'employeur. Ils n'auront cet effet qu'à condition qu'il manifeste de façon certaine la volonté de ne plus exécuter le contrat de travail.

Le tribunal examine ci-après chacun des manquements prétendus :

3.1.3.1. La violation des articles 1.4-72 à 1.4-82 du Code du bien-être au travail

Le tribunal ne voit pas en quoi l'H. M. aurait violé les articles 1.4-72 à 1.4-82 du Code du bien-être au travail. Il s'y est au contraire parfaitement conformé.

Ces dispositions sont regroupées dans un chapitre intitulé « Le trajet de réintégration d'un travailleur qui ne peut plus exercer le travail convenu temporairement ou définitivement ».

Il ressort de l'énoncé des faits retranscrits supra au point 2 que :

- un trajet de réintégration a été initié le 10.7.2018 à la demande du médecin- conseil de la mutualité de M.U. conformément à l'article 1.4-73 du Code du bien-être au travail ;
- M.U. a été invitée par le conseiller en prévention-médecin du travail à une évaluation de réintégration ;
- le 29.10.2018, en application de l'article 1.4-73, §4, du Code du bien-être au travail, le conseiller en prévention-médecin du travail a décidé que M.U. est définitivement inapte à reprendre le travail convenu et n'est en état d'effectuer chez l'employeur aucun travail adapté ni un autre travail ;
- aucun recours n'a été introduit contre cette décision dans les 7 jours ouvrables de la remise du formulaire d'évaluation de réintégration comme le prévoit l'article 1.4-80, §2, du Code du bien-être au travail ;
- aucun recours n'a davantage été introduit devant le tribunal de céans contre cette décision du conseiller en prévention-médecin du travail du 29.10.2018 sur la base de l'article 79, §1er, aller, de la loi du 4.8.1996.

Le tribunal en déduit que, faute d'avoir été remise en cause par les voies légalement prévues à cet effet, la décision du conseiller en prévention-médecin du travail du 29.10.2018 était obligatoire⁴⁰. Elle s'imposait tant aux parties qu'au conseiller en prévention-médecin du travail, ce dernier n'ayant lui-même pas la possibilité de revenir sur sa propre décision en dehors du cadre strict du recours organisé par l'article 1.4-80 du Code du bien-être au travail.

Dans ce contexte précis, n'est pas pertinente pour l'examen de la présente cause, la jurisprudence citée par M.U. et en particulier l'arrêt de la cour du travail de Bruxelles du 1.6.2018 qui décide que le travailleur en défaut d'avoir introduit le recours permis contre la décision du conseiller en prévention-médecin du travail n'est pas privé de la possibilité de contester ultérieurement le constat d'inaptitude définitive devant les juridictions du travail⁴¹.

C'est partant à bon droit que l'H. M. a pu tirer de l'inaptitude définitive constatée par le conseiller en prévention-médecin du travail dans sa décision du 29.10.2018 qu'il était libéré de l'obligation inscrite à l'article 20, 1^o, de la loi du 3.7.1978, de faire travailler le travailleur dans les conditions, au temps et au lieu convenus, cela aussi longtemps que cette décision subsisterait et, pratiquement, qu'il n'était pas tenu de fournir du travail à M.U. lorsqu'elle s'est présentée pour reprendre le travail le 1.4.2019.

⁴⁰ V. en ce sens concernant les effets attachés à la décision du conseiller en prévention-médecin du travail : J. v. D., « À propos des décisions et des avis du médecin du travail : Conditions, nature, validité et effets juridiques », coord. Ph. G. et M. M., in *Le droit du travail au 21e siècle*, L. A. C. W., Bruxelles, Larcier, 2015, pp.501, 503 à 505 et 508

⁴¹ CT Bruxelles, 1.6.2018, R.G. n°2017/AB/127, pièce 20 — dossier M.U.

La nouvelle décision adoptée le 15.3.2019 par le conseiller en prévention-médecin du travail dans un cadre juridique pour le moins incertain⁴² laisse intacte la décision du 29.10.2018 et ne se substitue pas à elle, dès lors que la décision d'inaptitude définitive prise dans le cadre d'un trajet de réintégration sur la base de l'article 1.4-73, §4, aller, d), du Code du bien-être au travail, est soumise à un régime propre et nettement distinct. C'est par conséquent en vain que M.U. tente de puiser dans la nouvelle décision du 15.3.2019 la reconnaissance d'une aptitude au travail annihilant le constat d'inaptitude définitive posé par la décision du 29.10.2018. Le procédé trahit singulièrement dans son chef « l'instrumentalisation de la loi »⁴³ qu'elle impute elle-même à l'H. M., puisqu'ayant délibérément posé le choix de ne pas remettre en cause la décision du 29.10.2018 par les voies légalement prévues à cet effet, elle brouille le jeu et essaye de faire constater son aptitude par une voie détournée incompatible avec la fin du trajet de réintégration.

3.1.3.2. Le refus de fournir le travail convenu

Au vu de ce qui a été dit supra au point 3.1.3.1., l'H. M. a fait une correcte application de la réglementation sur le trajet de réintégration et a pu légitimement considérer à la date du 1.4.2019 qu'il n'était pas tenu de fournir du travail à M.U. en application de l'article 20, 1°, de la loi du 3.7.1978.

3.1.3.3. L'abus de droit constaté au niveau de l'usage fait de la loi, non pas en vue d'une réintégration au travail, mais pour exclure du travail

M.U. argue que « l'attitude » de l'H. M. trahit « manifestement l'usage qu'elle a fait de la loi non pour réintégrer au travail mais pour exclure du travail », que l'utilisation « de la loi à d'autres fins que celles prévues par son auteur constitue un détournement de pouvoir de nature privée » et que la sanction de l'abus de droit consiste dans la neutralisation des effets du caractère abusif de l'utilisation du droit.

Il n'en va là ni plus ni moins que d'un procès d'intention non étayé et contredit par :

- la circonstance que ce n'est pas l'H. M. qui a pris l'initiative du trajet de réintégration, mais le médecin-conseil de la mutualité de M.U. ;
- le fait que M.U. ne pointe elle-même à cet endroit aucune faute précise commise par l'H. M. au niveau du trajet de réintégration tel qu'organisé par les articles 1.4-72 à 1.4-82 du Code du bien-être au travail ;
- la propre attitude de M.U. qui, pour des raisons qui lui appartiennent, n'a pas jugé utile d'introduire un recours contre la décision du conseiller en prévention-médecin du travail ayant constaté son inaptitude définitive, ce qui tendrait plutôt à renforcer l'idée que c'est « de manière relativement consensuelle qu'un travailleur se voit déclarer définitivement inapte »⁴⁴.

3.1.3.4. Les manquements au respect dû au travailleur en application de l'article 16 de la loi du 3.7.1978

Il est plus particulièrement fait état ici de pressions exercées sur le conseiller en prévention-médecin du travail et de l'expulsion effectuée par la police le 1.4.2019.

A vrai dire et vu ce qui a été dit supra au point 3.1.3.1., l'H. M. pouvait difficilement ne pas réagir en recevant la communication d'une nouvelle décision du conseiller en prévention-médecin du travail semblant contredire la décision prise le 29.10.2018, alors même qu'elle n'avait pas fait l'objet de recours de la part de M.U.

⁴² La question demeure ouverte de savoir si la nouvelle décision est intervenue à la suite d'un examen de reprise de travail en application de l'article 1.4-34 du Code du bien-être ou à la suite d'un examen de pré-reprise en application de l'article 1.4-36 du Code du bien-être

⁴³ Conclusions de synthèse M.U., p.11

⁴⁴ France L. et Steve G., « Un premier bilan du trajet de réintégration », BJS n°647, avril 2020 — 1, p.8, point 7

Dans ce contexte, le ton de la lettre du DRH de l'H. M. du 21.3.2019 reste mesuré et traduit un étonnement parfaitement légitime que M.U. est malvenue de critiquer. C'est en effet M.U. seule qui est à l'origine du désordre, par son abstention à contester régulièrement la décision d'inaptitude définitive du 29.10.2018 et par le recours à un moyen détourné ayant permis de susciter une nouvelle décision dans un cadre juridique incertain.

S'agissant de l'expulsion opérée par les services de police, elle était tout aussi légitime dans les circonstances de l'espèce, puisque l'H. M. n'était pas tenu de faire travailler M.U. le 1.4.2019, qu'elle en avait été informée avant de se rendre sur le lieu du travail, que cela lui avait encore été confirmé par un écrit remis en mains propres le jour même, que sa présence dans l'enceinte de l'H. M. avait été tolérée jusqu'en fin d'après-midi et qu'elle n'avait aucun droit à se maintenir plus longtemps dans les lieux.

Quand bien même les manquements reprochés à l'H. M. seraient établis, quod non, M.U. reste en défaut de dire en quoi ils pourraient conduire au constat d'une rupture imputable à l'employeur.

3.1.4. Conclusion quant aux indemnités réclamées

Au vu de ce qui précède, M.U. ne peut se prévaloir d'une rupture du contrat de travail en raison de faits qui constituent un motif imputable à l'employeur.

Il n'y a donc pas eu de licenciement effectué en contravention avec l'article 2, §1er, de la loi du 19.3.1991 et la demande d'indemnités sur la base des articles 16 et 17 de la loi du 19.3.1991 n'est pas fondée.

3.2. Quant à la discrimination en raison de la conviction syndicale

3.2.1. Position des parties

M.U. fait valoir qu'elle a subi un traitement plus défavorable de la part de l'H. M. en raison de sa conviction syndicale, ce qui constitue un critère protégé par la loi du 10.5.2007 et qui justifie la condamnation de l'H. M. au paiement d'une indemnité forfaitaire de 18.182, 58 € en application de l'article 18, §2, 2°, de ladite loi.

Les faits qui permettraient selon elle de présumer ce traitement défavorable sont les suivants

- elle et sa collègue du Front office sont toutes deux représentantes du personnel ;
toutes deux, elles vont affronter des conditions de travail telles qu'elles en seront malades pour une longue durée ;
- l'H. M. prendra moyen de ce trouble psychosocial auquel il n'est pas étranger pour entamer une tentative de rupture du contrat de travail sans préavis ni indemnité. Le fait qu'il associe trajet de réintégration et convention sur la rupture indique clairement son intention d'écarter cette représentante du personnel (la convention a pour seul objet son départ) ;
- lorsque le médecin du travail-conseiller en prévention constate que M.U. est suffisamment gaillarde pour renouer avec le milieu professionnel, l'H. M. fait pression sur le médecin afin qu'il modifie son diagnostic ;
- à chaque fois, l'H. M. pointe la qualité de représentant du personnel de la demanderesse comme étant un critère qui dicte son attitude et dit que son intention est de priver la représentante du bénéfice de la loi du 19.3.1991.

L'H. M. objecte que M.U. se contente de prétendre qu'elle a été victime de discrimination sur la base de ses convictions syndicales, alors que cette simple allégation ne suffit pas. M.U. ne détaille même pas le traitement discriminant dont elle aurait été victime. Elle n'a pas été traitée de manière différente. Pour l'H. M., M.U. n'apporte pas le moindre début de preuve permettant de présumer qu'elle aurait été traitée

d'une manière moins favorable qu'une autre personne ne le serait, dans une situation comparable, et ce en raison de ses convictions syndicales et accessoirement de son état de santé.

3.2.2. Discrimination : textes, principes et régime probatoire

3.2.2.1. Textes et principes

La loi du 10.5.2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination transpose en droit belge la Directive 2000/78/CE du Conseil de l'Union européenne du 27.11.2000⁴⁵ et s'applique, à l'exception des matières qui relèvent de la compétence des Communautés ou des Régions, à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, en ce compris aux organismes publics, en ce qui concerne notamment les relations de travail⁴⁶.

La liste des critères protégés comprend « l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, l'origine sociale »⁴⁷.

La loi du 10.5.2007 interdit toute forme de discrimination, directe ou indirecte (y. article 14 de la loi du 10.5.2007). Les discriminations directes et indirectes sont elles-mêmes fonction de distinctions directes ou indirectes.

Selon l'article 4, 7°, de la loi du 10.5.2007, la discrimination directe s'entend de la distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II intitulé « Justification des distinctions ».

La distinction directe est définie par l'article 4, 6°, comme étant « la situation qui se produit lorsque sur la base de l'un des critères protégés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable »⁴⁸.

Pour qu'il y ait distinction et donc discrimination directe, il faut ainsi la réunion de trois éléments⁴⁹ :

- une différence de traitement (un traitement moins favorable) ;
- entre des personnes se trouvant dans une situation comparable ;
- un lien causal entre le traitement incriminé et le critère protégé (dans le cas présent la conviction syndicale).

Bien qu'établie, une distinction directe peut ne pas être constitutive de discrimination directe fondée sur le critère protégé, lorsqu'elle est justifiée sur la base d'une des dispositions du titre II de la loi du 10.5.2007, intitulé « Justification des distinctions », dont l'article 7 qui dispose que 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 ».

Les travaux préparatoires expliquent comme suit la ligne de conduite suivie s'agissant de la prohibition des discriminations directes⁵⁰

⁴⁵ v. article 1er de la loi du 10.5.2007

⁴⁶ v. article 5, §1er, 5°, de la loi du 10.5.2000

⁴⁷ v. article 4, 4°, de la loi du 10.5.2007 — c'est le tribunal qui souligne

⁴⁸ c'est le tribunal qui souligne

⁴⁹ v. Doc. part., Ch., sess. 2006-2007, n°51-2722/001, p. 40; v. aussi C. B. et C. D., « Recente rechtspraak van het Hof van Justitie met betrekking tot de ras- en kaderrichtlijn », in Actualités du droit de la lutte contre la discrimination — Actuele topics discriminatierecht, die Keure, la Charte, 2010, p.54, n°46

⁵⁰ v. Doc. part., Ch., sess. 2006-2007, n°51-2722/001, p. 22

« Dans le droit de l'anti-discrimination, se présente en effet une *summa divisio* quant au régime associé à l'interdiction de la discrimination directe. Dans un régime de type "fermé", il n'est en principe pas possible de justifier une distinction de traitement fondée directement sur un motif déterminé, sous réserve d'exceptions limitées, ponctuelles et stipulées par avance. C'est le système sur lequel reposent largement les directives communautaires. Dans un système "ouvert" par contre, une distinction de traitement fondée sur un critère déterminé peut toujours recevoir a priori une "justification objective et raisonnable", non autrement précisée, et laissée à l'appréciation finale du juge. C'est le système qui inspire la loi du 25 février 2003, ce qui vaut à celle-ci d'être en partie contraire aux directives communautaires qu'elle est censée transposer.

Le Gouvernement a estimé qu'il fallait tout à la fois concilier le souci de respecter le prescrit des directives communautaires et la sécurité juridique que leur "système fermé" garantit, et le souci d'élaborer une législation qui demeure praticable et qui ne soit pas source d'effets inattendus. Par conséquent, il a jugé que la réforme globale de la législation antidiscriminatoire devrait reposer sur un système "mixte": l'introduction d'un système de justification "fermé" chaque fois que les directives communautaires l'exigent, et dans la mesure où elles l'exigent, et le maintien, en principe, d'un système de justification "ouvert" dans les autres cas — c'est-à-dire, à propos des motifs "non-européens" de discrimination prohibée, ou encore, dans les domaines d'application matériels des trois législations qui se situent au-delà du champ d'application des directives elles-mêmes. »

Selon l'article 4, 9°, de la loi du 10.5.2007, la discrimination indirecte s'entend de la distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II intitulé « Justification des distinctions ».

La « distinction indirecte » est définie comme « la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par l'un des critères protégés »⁵¹.

L'existence d'une distinction indirecte requiert ainsi la réunion des éléments suivants :

- une ou plusieurs personnes caractérisées par un critère protégé ;
- une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre (ci-après « le critère neutre ») ;
- un désavantage particulier pour les personnes caractérisées par le critère protégé par rapport à d'autres personnes, en raison de l'emploi du critère neutre.

L'occurrence d'une distinction indirecte se vérifie donc à l'aune d'un test comparatif, lequel doit permettre d'isoler le critère protégé comme étant le seul qui puisse en définitive expliquer la différence de traitement découlant de l'emploi d'un critère à première vue neutre. En d'autres mots, le procédé est propre à manifester le lien de causalité éventuel qui unit le traitement défavorable au critère protégé, encore que la distinction soit suscitée par un critère apparemment neutre. Ce test requiert que la comparaison se fasse entre des catégories de personnes se trouvant dans des situations comparables, en dehors du critère protégé⁵². C'est en ce sens que le désavantage invoqué doit être « particulier ».

Aux termes de l'article 9 de la loi du 10.5.2007, toute « distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination indirecte,

- à moins que la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de cette distinction indirecte soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires; ou,
- à moins que, en cas de distinction indirecte sur base d'un handicap, il soit démontré qu'aucun aménagement raisonnable ne peut être mis en place. »

⁵¹ article 4, 8°, de la loi du 10.5.2007

⁵² v. en ce sens à propos des implications de la méthode comparative : Doc. parl., Ch., sess. 2006-2007, n°51-2720/009, pp. 75-76

L'article 18, §1er, de la loi du 10.5.2007, prévoit la possibilité pour la victime d'une discrimination d'obtenir une indemnisation de son préjudice correspondant, selon son choix, soit à une somme forfaitaire, soit au dommage réellement subi par elle, auquel cas elle devra prouver l'étendue du préjudice subi.

L'indemnité forfaitaire est fixée comme suit par l'article 18, §2, de la loi du 10.5.2007 :

1° l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une discrimination est fixée à un montant de 650 €; ce montant est porté à 1300 € dans le cas où le contrevenant ne peut démontrer que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination, ou en raison d'autres circonstances, telle la gravité du préjudice moral subi ;

2° si la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination ; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute; si le préjudice matériel résultant d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale peut néanmoins être réparé par le biais de l'application de la sanction de nullité prévue à l'article 15, les dommages et intérêts forfaitaires sont fixés selon les dispositions du point 1°.

3.2.2.2. La charge de la preuve

L'article 28, § 1er, de la loi du 10.5.2007 aménage la charge de la preuve en ces termes⁵³ :

« Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, le Centre ou l'un des groupements d'intérêts invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination ».

L'article 28, §3, ajoute que, par « faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement

1° des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime

de la discrimination fait partie ou des faits de connaissance générale; ou 2° l'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect; ou

3° du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable. »

Le critère de distinction intrinsèquement suspect est le critère « qui affecte et défavorise manifestement plus de personnes partageant un critère protégé »⁵⁴.

Conformément à l'article 1349, CCiv., une présomption est une conséquence que la loi ou le magistrat tire d'un fait connu à un fait inconnu.

Il faut aussi avoir égard à l'article 1353, CCiv., qui dispose que « Les présomptions qui ne sont point établies par la loi, sont abandonnées aux lumières et à la prudence du magistrat, qui ne doit admettre que des présomptions graves, précises et concordantes, et dans les cas seulement où la loi admet les preuves testimoniales, à moins que l'acte ne soit attaqué pour cause de fraude ou de dol ».

Plutôt qu'un véritable renversement de la charge de la preuve, l'article 28 de la loi du 10.5.2007 instaure un mécanisme de « partage de la charge de la preuve »⁵⁵. Il n'y a rien d'automatique et la victime doit

⁵³ c'est le tribunal qui souligne

⁵⁴ Doc. parl., Ch., sess. 2006-2007, n°51-2720/009, p. 81

⁵⁵ Doc. parl., Ch., sess. 2006-2007, n°51-2722/001, p. 34

préalablement établir les faits qui permettraient de présumer *prima facie* l'existence d'une discrimination. Autrement dit, elle ne peut se contenter d'alléguer l'existence d'une discrimination, mais doit apporter suffisamment d'éléments qui la révèlent. Ce n'est que si elle parvient à faire constater l'apparence d'une discrimination que le basculement ou le glissement interviendra et que le défendeur devra prouver qu'en dépit de cette apparence aucune attitude discriminatoire ne peut lui être imputée⁵⁶. Cette apparence qui reposera sur un faisceau d'indices ne doit pas déboucher sur une certitude, mais sur une probabilité suffisante.

Un glissement de la charge de la preuve ne peut s'opérer qu'après que la victime ait prouvé des faits qui laissent présumer l'existence d'une discrimination et, sous « peine de donner un effet au simple soupçon, à la rumeur ou au pur sentiment, ces faits doivent être des éléments objectivables et précis »⁵⁷.

Dans son arrêt du 12.2.2009, la Cour Constitutionnelle précise encore que⁵⁸ :

« B.93.3. (...) il convient avant tout de constater qu'il ne saurait être question d'un renversement de la charge de la preuve qu'après que la victime prouve les faits qui laissent présumer l'existence d'une discrimination. Par conséquent elle doit démontrer que le défendeur a commis des actes ou a donné des instructions qui pourraient, de prime abord, être discriminatoires. La charge de la preuve incombe dès lors en premier lieu à la victime (...) Les faits avancés doivent être suffisamment graves et pertinents (...)

B.93.4. Les faits allégués par la personne qui s'estime victime d'une discrimination (...) ne bénéficient pas par eux-mêmes d'une force probante particulière. Le juge doit apprécier conformément aux règles du droit commun la réalité des éléments qui lui seront soumis (...)

B.93.5. Il ressort également des travaux préparatoires qu'il ne peut être fait usage d'instruments qui peuvent donner lieu au renversement de la charge de la preuve qu'après la survenance de faits qui pourraient être considérés comme une discrimination, et il ne s'agit jamais d'un contrôle proactif (Doc. pari., Chambre, 2006-2007, DOC.51-2720/009, pp.70, 71 et 79) (...)

La discrimination directe a ceci de particulier qu'elle présente a priori une plus grande visibilité, par le fait précisément qu'elle s'appuie directement sur le critère protégé (ex. : faire une offre d'emploi réservée exclusivement aux hommes, relier un barème de rémunération au sexe, réserver une possibilité de promotion à un homme, C'est ce qui fait dire à l'avocat général, dans l'affaire M., qu'il n'y a pas de discrimination directe au sens de l'article 2 de la directive 2000/78, dans une situation où le plaignant homosexuel s'est vu refuser le bénéfice d'une pension de survie au motif qu'il n'était pas marié avec son partenaire et n'était donc pas « veuf », vu qu'en ce cas le refus n'est pas fondé sur le critère protégé, à savoir l'orientation sexuelle⁵⁹. C'est aussi ce qui amène la Cour de justice à considérer, au vu du fait que la disposition légale critiquée, portant sur des absences pour cause de maladie, s'applique de manière identique aux personnes handicapées et aux personnes non handicapées ayant été absentes plus de 120 jours pour ce motif, que cette disposition « ne contient pas de discrimination directe fondée sur le handicap dans la mesure où il se fonde sur un critère qui n'est pas indissociablement lié au handicap »⁶⁰.

Selon qu'il s'agit d'une discrimination directe ou d'une discrimination indirecte, le mécanisme de la charge de la preuve guidé par une contrainte d'effectivité varie de manière plus ou moins intense.

⁵⁶ y. en ce sens quant à la nécessité d'établir une « apparence », mais à propos d'une discrimination sur la base du sexe : CJCE, 10.3.2005, affaire C-196/02, N., point 74, <http://curia.europa.eu>

⁵⁷ CT Bruxelles, e ch., 14.11.2017, R.G. n°2015/AB/532, p.14, inédit

⁵⁸ CC, 12.2.2009, n°17/2009

⁵⁹ v. conclusions de l'avocat général D. R.-J. C. du 6.9.2007 précédant CJCE, 1.4.2008, affaire C-267/06, M., point 96, <http://curia.europa.eu>

⁶⁰ v. CJUE, 11.4.2013, affaires C-335/11 et C-337/11, Jette R. et S., point 74, <http://curia.europa.eu>

L'avocat général L. s'est attaché dans l'affaire D. à comparer les régimes respectifs applicables en cas de discrimination directe liée au sexe et en cas de discrimination indirecte liée au même critère protégé (v. conclusions de l'avocat général L. du 31.5.1989 précédant CJCE, 17.10.1989, affaire C-109/88, D., points 26 à 30, <http://curia.europa.eu>):

« 26. Il y a lieu, en principe, d'établir une distinction entre discrimination indirecte et discrimination directe. Les conditions requises pour démontrer leurs éléments constitutifs respectifs diffèrent. On se trouve en présence d'une discrimination directe en cas de rémunération inégale, due à des considérations liées au sexe, pour un même travail ou pour un travail auquel est attribuée une valeur égale. Ce principe de l'égalité des rémunérations résulte d'ailleurs déjà des dispositions directement applicables de l'article 119 du traité CEE 6, pour l'application duquel on a adopté la directive 75/117/CEE, qui, à cet égard, est également directement applicable.

27. Dans une telle situation, il incombe à la partie qui se plaint de faire l'objet d'un traitement discriminatoire d'établir l'existence d'un même travail ou d'un travail de valeur égale pour lequel un travailleur masculin et un travailleur féminin perçoivent un salaire différent. Dans les cas de discrimination directe, il y a lieu de comparer concrètement la rémunération perçue par deux travailleurs de sexe différent. La preuve, ne fût-ce que dans un seul cas, d'une différence de rémunération due à des considérations liées au sexe est déjà suffisante pour qu'il soit possible d'établir judiciairement une discrimination illicite en matière de rémunération.

28. Il en va autrement dans les cas de discrimination indirecte. Celle-ci existe lorsque le traitement inégal repose sur des critères ou des pratiques neutres qui sont systématiquement remplis par les travailleurs d'un même sexe, et désavantage donc le groupe de personnes concerné. L'établissement effectif d'une discrimination indirecte suppose toutefois que le désavantage ne soit pas justifié objectivement par une raison ou une condition nécessaire non liée au sexe de la personne concernée.

(...)

30. Dans les cas de discrimination indirecte, la demanderesse qui allègue un traitement discriminatoire se trouve dans une situation nettement plus difficile en ce qui concerne l'établissement de la preuve, parce qu'elle doit démontrer qu'un critère neutre, qui est appliqué sans distinction tant aux hommes qu'aux femmes, est en fait rempli dans la majorité des cas par des travailleurs féminins et que le critère est utilisé pour opérer une discrimination fondée sur le sexe. L'employeur incriminé peut réfuter le grief de discrimination en invoquant et en démontrant l'existence de motifs économiques, non liés au sexe, qui justifient la différenciation (...)

3.2.3. Appréciation

Pour établir son droit à l'indemnité forfaitaire prévue par l'article 18, §2, 2°, de la loi du 10.5.2007, M.U., qui s'estime victime d'une discrimination, doit invoquer et démontrer l'existence de faits laissant présumer une discrimination sur la base de sa conviction syndicale. Si elle y parvient, il incomberait ensuite à l'H. M. de démontrer qu'il ne s'est pas rendu coupable de discrimination.

S'il devait s'agir d'une telle discrimination, le tribunal ne voit pas en quoi consisterait précisément le traitement moins favorable allégué. M.U. n'est pas plus éclairante à ce sujet, puisqu'elle se contente d'énumérer des faits à l'état brut. Ces faits sont du reste soit :

- insignifiants : M.U. et sa collègue du Front office sont représentantes du personnel ;
- non établis : M.U. et sa collègue « vont affronter des conditions de travail telles qu'elles en seront malades » ;
- chargés d'interprétations purement subjectives et au surplus erronées au vu de ce qui a été dit supra au point 3.1.3. :

- o L'H. M. n'a entamé aucune « tentative de rupture du contrat de travail sans préavis ni indemnité », mais s'en est tenu strictement aux conséquences de la fin du trajet de réintégration initié par le médecin- conseil de la mutualité de M.U. ;
- o la démarche de l'H. M. à l'égard d'A. dans les jours ayant suivi la nouvelle décision du conseiller en prévention-médecin du travail du 15.3.2019 ne doit pas s'interpréter autrement que comme l'expression d'une incompréhension et d'un étonnement légitimes et comme une demande d'explications élémentaire au vu de la confusion engendrée par la nouvelle décision ;
- o lorsque l'H. M. fait part de sa volonté d'appréhender le dossier de M.U. avec prudence afin d'éviter toute erreur qui pourrait avoir des conséquences financières catastrophiques pour l'entreprise, il ne dit pas que son intention est de la priver du bénéfice de la loi du 19.3.1991, il dit tout au plus qu'il entend s'abstenir d'un faux pas qui amènerait au constat qu'il a contrevenu aux dispositions protectrices de cette loi.

Le tribunal ne perçoit pas davantage par rapport à quelle personne se trouvant dans une situation comparable se marquerait l'éventuelle différence de traitement. Sur ce point encore, M.U. ne lui est d'aucun secours.

C'est en vain enfin que le tribunal cherche la mise en exergue par M.U., à travers les faits qu'elle décrit, d'un quelconque lien causal entre le traitement incriminé et la conviction syndicale. L'existence de faits laissant présumer une discrimination sur la base de la conviction syndicale n'est donc pas démontrée.

La demande d'une indemnité forfaitaire de 6 mois en application de l'article 18, §2, de la loi du 10.5.2007, est partant non fondée.

3.3. Quant à la demande reconventionnelle

L'H. M. soutient que M.U. lui a imputé à tort la rupture du contrat de travail. Il sollicite dès lors sa condamnation au paiement de 4,5 mois de rémunération au titre d'indemnité de rupture.

Au vu de ce qui a été décidé supra au point 3.1.3., M.U. a invoqué à tort un acte équipollent à rupture dans le chef de l'H. M. et est devenue par ce fait l'auteur de la rupture.

La demande reconventionnelle est donc fondée dans son principe.

Sur interpellation à l'audience, l'H. M. concède cependant s'être trompé dans le montant de la rémunération annuelle brute pris en compte, lequel n'est pas de 36.698,40 €, mais plutôt de 36.365,16 € comme l'indique M.U. en page 18 de ses conclusions de synthèse.

M.U. doit partant être condamnée au paiement d'une indemnité de rupture de 13.636,94 € bruts (soit 36.365,16 € /12 * 4,5).

3.4. Quant à l'indemnité de procédure due dans le cadre de la demande principale

Conformément à l'article 1017, aller, Ci, tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé.

M.U. doit par conséquent être condamnée aux dépens en application de l'article 1017, aller, CJ

Dans l'hypothèse où elle serait condamnée aux dépens, M.U. demande cependant que l'indemnité de procédure soit réduite à son montant minimum de 1.200 €, vu que l'indemnité de procédure réclamée par l'H. M. de 6.000 € représente plus de deux mois de salaire pour elle, soit 16% de ses revenus

professionnels annuels alors qu'elle ne représente qu'une infime partie du chiffre d'affaires annuel de l'H. M.. Elle invoque à cet égard l'égalité des armes et le droit au procès équitable.

Aux termes de l'article 1022, al.3, Ci, le juge peut, par décision spécialement motivée, à la demande d'une des parties, soit réduire l'indemnité soit l'augmenter, sans pour autant dépasser les montants maxima et minima prévus par le Roi. Dans son appréciation, le juge tient compte :

- de la capacité financière de la partie succombante, pour diminuer le montant de l'indemnité ;
- de la complexité de l'affaire ;
- des indemnités contractuelles convenues pour la partie qui obtient gain de cause ;
- du caractère manifestement déraisonnable de la situation.

La disparité des capacités économiques des parties ne figure pas parmi les critères légaux susceptibles de justifier une réduction du montant de l'indemnité de procédure et M.U. ne soutient pas qu'elle conférerait un caractère manifestement déraisonnable à la situation. En revanche, le caractère modeste des revenus de M.U. pourrait certes autoriser une telle réduction, mais, en l'état, le tribunal doit bien constater qu'il n'est aucunement documenté quant à la capacité financière actuelle de l'intéressée, ce qui l'empêche d'apprécier correctement la pertinence de sa prétention.

Le tribunal ne voit dès lors pas de raison de s'écarter du montant de base de l'indemnité de procédure.

M.U. sera donc condamnée au paiement de l'indemnité de procédure de base d'un montant de 6.000 €.

3.5. Quant à la demande en intervention

L'H. M. reproche à A. d'avoir commis une faute résultant de ce que le docteur S. a procédé à un examen médical de M.U. le 15.3.2019 en dehors du cadre légal approprié et que cette faute a eu pour conséquence l'action introduite par M.U.

Sur cette base, l'H. M. demande :

- la condamnation d'A. à des dommages et intérêts pour le préjudice occasionné à l'H. M. consistant dans les frais de conseils juridiques exposés dans le cadre de la procédure introduite par M.U., évalués à 7.500 € provisionnels ;
- la condamnation d'A. à garantir l'H. M. contre toutes condamnations, en principal, intérêts et dépens, qui seraient prononcées à son encontre au profit de M.U., du chef d'indemnités de protection en application des articles 16 et 17 de la loi du 19.3.1991, d'arriérés de rémunération et de dommages et intérêts pour dommage moral ;
- la condamnation d'A. aux dépens tant de l'instance principale que de l'action en intervention, en ce compris les indemnités de procédure pour un montant de 6.000 € ;
- d'entendre dire le jugement à intervenir exécutoire par provision.

L'H. M. et A. étant liés par un contrat⁶¹, la question de la réparation du dommage subi doit être appréhendée sous l'angle des principes qui régissent la responsabilité contractuelle. Celle-ci suppose une faute résultant de l'inexécution d'obligations résultant d'un contrat et ayant causé un dommage au demandeur en réparation⁶².

En vertu de l'article 1147, CCiv., le « débiteur est condamné, s'il y a lieu, au paiement de dommages et intérêts, soit à raison de l'inexécution de l'obligation, soit à raison du retard dans l'exécution, toutes les fois qu'il ne justifie pas que l'inexécution provient d'une cause étrangère qui ne peut lui être imputée, encore qu'il n'y ait aucune mauvaise foi de sa part ».

⁶¹ V. convention non datée, pièce 1— dossier A

⁶² P. V. O., Droit des obligations — Tome deuxième — Sources des obligations (Deuxième partie), Bruxelles, Bruylant, 2010, p. 1135, n°799

Par ailleurs, aux termes de l'article 1151, CCiv., « les dommages et intérêts ne doivent comprendre, à l'égard de la perte éprouvée par le créancier et du gain dont il a été privé, que ce qui est une suite immédiate et directe de l'inexécution de la convention ».

Pour que la responsabilité contractuelle d'une partie soit engagée, la partie qui l'invoque doit ainsi établir l'existence d'une faute, d'un dommage et d'un lien de causalité entre la faute et le dommage allégué.

En la cause, la preuve d'une faute n'est pas rapportée.

Selon l'H. M., en procédant à un examen médical de M.U. le 15.3.2019 dans le cadre d'une reprise du travail sans que l'H. M. ne lui en fasse la demande et en contradiction avec les dispositions légales applicables à la surveillance de la santé dans le cas d'un examen de reprise, A. n'a pas respecté les dispositions du contrat qui les lie et qui stipule que le SEPP « s'engage à honorer les obligations légales imposées à l'adhérent ».

A. estime n'avoir fait qu'appliquer les dispositions de la convention la liant à l'H. M. et être ainsi exempté de faute contractuelle.

La convention produite n'est pas datée, mais les parties s'accordent pour dire qu'elle remonte à 1998. En son article 1er, aller, cette convention prévoit que le SEPP « s'engage à honorer les obligations légales imposées à l'adhérent en application du Règlement Général pour la Protection du Travail et le Codex de Bien-être au travail, en matière des domaines suivantes (...)

- o assister l'employeur, les membres de la ligne hiérarchique et les travailleurs dans l'élaboration, la programmation, la mise en oeuvre et l'évaluation de la politique déterminée par le système dynamique de gestion des risques ;
- o Dans le cadre du système dynamique de gestion des risques
 - ✓ participer à l'identification des dangers ;
 - ✓ donner un avis sur les résultats de l'analyse des risques (...) et proposer des mesures afin de disposer d'une analyse des risques permanente ;
 - ✓ donner un avis sur la rédaction, la mise en oeuvre et l'adaptation du plan global de prévention annuel d'action.
- o participer à l'étude des facteurs qui ont une influence sur la survenue des accidents ou des incidents et à l'étude des causes déterminantes de tout accident (...) »

En l'état, l'H. M. n'explique pas en quoi l'examen médical effectué par le conseiller en prévention-médecin du travail le 15.3.2019 contreviendrait à l'une quelconque des missions confiées à A. dans le cadre précis du contrat précité, lequel ne renvoie pas aux dispositions actuelles du Code du bien-être et ignore singulièrement l'examen de reprise du travail devant être opéré dans les conditions fixées par l'article 1.4-34 du Code du bien-être.

Encore qu'il se prévaut en droit de la possibilité d'actionner en sus la responsabilité aquilienne d'A., l'H. M. s'abstient d'identifier en fait la faute extracontractuelle commise par A..

La demande en intervention est partant rejetée, sans qu'il soit besoin de se pencher encore sur la question de l'existence d'un dommage et d'un lien de causalité.

En application de l'article 1017, al 1^{er}, CJ, l'H. M. doit être condamné aux dépens.

A. invoque à tort le caractère « manifestement déraisonnable » de la situation pour réclamer l'augmentation de l'indemnité de procédure à son montant maximum en application de l'article 1022, al.3, CJ. C'est en effet de façon purement gratuite qu'elle affirme à cet égard avoir été mise à la cause par l'H. M. « dans le seul but de détourner l'attention de sa propre responsabilité dans cette affaire ».

PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,

Statuant après un débat contradictoire ;

En ce qui concerne la demande principale :

Déclare la demande recevable, mais non fondée ;

En conséquence, déboute Madame V. U. de sa demande ;

En ce qui concerne la demande reconventionnelle :

Déclare la demande recevable et fondée ;

En conséquence, condamne Madame V. U. au paiement d'une indemnité de rupture de 13.636,94 € bruts à la S.A. « H. M. », à majorer des intérêts de retard à compter du 12.4.2019 ;

En ce qui concerne la demande en intervention :

Déclare le demande recevable, mais non fondée ;

En conséquence, déboute la S.A. « H. M. » de sa demande ;

En ce qui concerne les dépens

En application de l'article 1017, aller, CJ :

condamne Madame V. U. aux dépens de la S.A. « H. M. » liquidés dans son chef à :
- 6.000 € à titre d'indemnité de procédure ;
- 20 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne (déjà versés)
;

> condamne la S.A. « H. M. » aux dépens de l'ASBL « A. — Prévention et Protection » liquidés dans son chef à :

- 6.000 € à titre d'indemnité de procédure ;
- 20 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Ainsi jugé par la 1^{er} chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles à laquelle étaient présents et siégeaient :

Monsieur C. A., Vice-Président,
Madame M.-L. P., Juge Social Employeur,
Madame G.M., Juge Social Employé,

Compte tenu des circonstances sanitaires exceptionnelles qui rendent impossible la mise à disposition d'un grand nombre de jugements à signer par de nombreux juges différents dans le respect des mesures de distanciation sociale et vu l'absence de système certifié de signature électronique, il est constaté, en application de l'article 786 du Code judiciaire, l'impossibilité pour tous les juges de signer le présent jugement.

Et prononcé le 15 juillet 2020 par :

M. B., Vice-présidente, désignée par ordonnance du 31 mars 2020 (rép. n°20/003682) de F. D., présidente du Tribunal du travail francophone de Bruxelles, pour remplacer le juge légitimement empêché, et ce conformément à l'article 782 bis du Code judiciaire,

Le risque auquel expose le coronavirus COVID-19 s'étend à l'ensemble du territoire national, à un point tel que les rassemblements dans des lieux clos et couverts constituent un danger particulier pour la santé publique. Les audiences de prononcé des jugements sont donc toutes tenues portes closes.