

COUR DU TRAVAIL DE LIEGE

DU 26 NOVEMBRE 2018

EN CAUSE :

X SA, dont le siège social est établi à X, X, partie appelante,
comparaissant par Maître X X, avocat à X, X

CONTRE :

Monsieur X X, domicilié à
ci-après XX, partie intimée,
comparaissant en personne et assisté par Maître X X, avocat à X X, X

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 8 octobre 2018, notamment :

- le jugement attaqué, rendu entre parties le 23 mai 2016 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 6^e chambre (R.G. : 14/412.176/A);
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour le 8 novembre 2016 et notifiée à l'intimé le lendemain par pli judiciaire ;
- le dossier de la procédure du tribunal du travail de Liège, division Liège, reçu au greffe de la Cour le 17 novembre 2016 ;
- l'ordonnance de fixation prise sur base de l'article 747 du Code judiciaire le 1er février 2017 qui fixait la cause à l'audience publique du 26 février 2018 et celle prise sur base de l'article 748 du Code judiciaire le 12 février 2018 et notifiée par plis simples aux parties et à leur conseil le lendemain, fixant la cause à l'audience publique de la chambre 2-A du 8 octobre 2018 ;
- les conclusions de l'intimé remises au greffe de la Cour le 13 mars 2017, ses conclusions additionnelles d'appel y remises le 18 septembre 2017, ses conclusions de synthèse d'appel y remises le 15 janvier 2018, ses ultimes conclusions de synthèse d'appel y remises le 25 juin 2018 et ses ultimes conclusions de synthèse d'appel y remises le 4 octobre 2018;
- les conclusions principales d'appel de l'appelante remises au greffe de la Cour le 15 mai 2017, ses conclusions de synthèse d'appel y remises le 17 novembre 2017, ses conclusions de synthèse d'appel y remises le 16 avril 2018 et ses conclusions de synthèse d'appel y remises le 27 septembre 2018;

- les dossiers de l'intimé remis au greffe de la Cour respectivement les 15 janvier et 4 octobre 2018 et celui de l'appelante remis au greffe de la cour le 5 octobre 2018 ;

Entendu les conseils des parties, qui ont indiqué avoir réaménagé leurs délais amiablement, en leurs explications à l'audience publique du 8 octobre 2018.

Entendu, après la clôture des débats, l'avis oral du ministère public donné en langue française par madame X X, Substitut général, auquel personne n'a répliqué.

I. FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE

X X est né le x. Il a été engagé en qualité de mécanicien par X le 18 novembre 2002. Il s'agit d'un poste de sécurité au sens de l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs dans sa version applicable au litige.

Le 25 juin 2007, X X a été victime d'un accident du travail reconnu. Alors qu'il posait une roue de secours sur une voiture se trouvant sur un pont, la roue a glissé, il a voulu la retenir et est tombé avec la roue dans les mains.

Un jugement du 17 octobre 2011 du Tribunal du travail de Liège lui a reconnu les incapacités suivantes :

- 100% du 25 juin 2007 au 5 décembre 2007 (X X a ensuite pris ses congés du 6 au 26 décembre 2007, ce qui explique l'interruption avec la période suivante)
- 100% du 27 décembre 2007 au 15 février 2008
- 50% du 16 février 2008 au 12 mars 2008 (à nouveau, X X a pris des congés du 14 au 26 mars 2008, ce qui explique l'interruption)
- 25% du 27 mars 2008 au 2 avril 2008
- 25% du 3 avril 2008 au 22 juillet 2008.

La consolidation a été fixée au 23 juillet 2008 et l'incapacité permanente partielle à 4%.

Durant la période au cours de laquelle il a été reconnu incapable à 50% (du 16 février au 12 mars 2008) et la première période au cours de laquelle il a été reconnu incapable à 25% (du 27 mars 2008 au 2 avril 2008), X X a eu une activité au sein de l'entreprise inversement proportionnelle à son incapacité. Les parties s'accordent pour dire qu'il s'agissait d'un travail léger.

Le 2 avril 2008, il a rencontré le médecin du travail qui l'a estimé incapable d'effectuer quelque travail que ce soit.

A dater du 3 avril 2008, il a été pris en charge par l'assurance-loi puis, à partir du 23 juillet 2008, par sa mutuelle.

X X. a été candidat aux élections sociales du 8 mai 2008. Il n'a toutefois pas été élu.

X X. est resté indemnisé par l'assurance maladie-invalidité jusqu'à ce qu'il reçoive une lettre de sa mutuelle du 17 août 2010 lui annonçant qu'il n'était plus considéré comme incapable de travailler au sens de l'article 100 de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994 à partir du 6 septembre 2010. La motivation de cette décision était « Travail adapté indispensable ».

X X n'a pas contesté cette décision et rien n'indique qu'il l'ait portée à la connaissance de son employeur.

Il a été indemnisé par l'ONEM (chômage temporaire en raison de la suspension du contrat de travail pour force majeure médicale) à dater du 6 septembre 2010.

Le 20 mai 2011, l'ONEM a écrit à X X. que le médecin de l'Office le considérait comme inapte à son poste de mécanicien et qu'il ne pourrait plus l'indemniser à partir du 6 juin 2011 car les conditions de chômage temporaire n'étaient plus réunies. L'ONEM invitait x x. à prendre contact avec son employeur afin qu'il prenne des dispositions à son égard (nouvelle visite auprès de la médecine du travail, recherche d'un poste adapté à son incapacité). Par une seconde décision, l'ONEM a notifié à X X. son exclusion du bénéfice des allocations à partir du 6 juin 2011.

A nouveau, x x . n'a pas contesté cette décision.

A dater du 6 juin 2011, XX n'a perçu ni indemnités de mutuelle, ni allocations de chômage, ni salaire.

Il a rapidement pris contact avec X et a rencontré le conseiller en prévention - médecin du travail (ci-après : le médecin du travail) le 31 mai 2011. Ce dernier est arrivé à la conclusion qu'il était inapte pour une période de 3 mois pour le poste de mécanicien et a préconisé une affectation à un poste de travail léger, sans port de charges lourdes et sans sollicitation importante au niveau du dos.

Le 7 juin 2011, X a écrit à XX. pour lui faire part de son impossibilité de lui fournir durant les 3 mois en question un poste de travail léger, sans port de charges lourdes et sans sollicitation importante au niveau du dos. L'entreprise a considéré qu'au sein d'un centre auto, toute fonction exige toujours à un moment ou un autre de soulever des charges lourdes et que de l'en dispenser et demander à ses collègues d'intervenir systématiquement à sa demande perturberait grandement l'organisation du centre. X a également fait savoir que vu l'habitude acquise de porter ces charges, il était possible qu'en période d'affluence, il en soulève tout de même par réflexe et que l'entreprise ne voulait pas prendre la responsabilité d'un accident ou d'une aggravation de son état. Elle a donc refusé temporairement sa reprise du travail et annoncé une nouvelle évaluation de santé dans 3 mois et une reprise du travail au sein d'un des centres si, à cette occasion, la guérison complète était confirmée.

X soutient que X X lui a transmis les informations reçues de l'ONEM (soit son exclusion du bénéfice des allocations à partir du 6 juin 2011) le 4 juillet 2011. XX. affirme les avoir transmises une première fois par courrier interne auparavant, mais ne le démontre pas.

Le 6 juillet 2011, X demande à X X de lui fournir une attestation de son médecin traitant confirmant formellement son inaptitude définitive à exercer la fonction de mécanicien et annonçant une reprise de contact dès réception pour « trouver ensemble une solution ».

Le 26 juillet 2011, X X communique un certificat médical de son médecin indiquant qu'il est incapable de travailler suite à un accident survenu le 25 juin 2007. Ce certificat précise « inapte au poste de mécanicien. Difficulté à rester en position assise ou debout trop longtemps. Interdiction de porter des charges lourdes ».

X a invité X X. à se présenter « spontanément » devant le médecin du travail.

Le 3 août 2011, le médecin du travail est arrivé à la conclusion que X X était inapte définitivement à la fonction de mécanicien et qu'il devait être affecté à un poste de travail léger, sans port de charges lourdes, sans sollicitation importante du dos.

On ne trouve pas trace écrite au dossier de ce qui se serait passé entre le 3 août 2011 et le 15 septembre 2011. X se réfère à un contact qu'elle aurait eu avec le syndicat de X X et à un message téléphonique que ce dernier aurait laissé, mais sans plus. Par son courrier du 15 septembre 2011, l'employeur a en tout cas fait savoir sans ambiguïté qu'il est dans son chef « exclu de procéder à tout licenciement ». Ainsi que cela a été exposé au cours des débats par le conseil d'X, consulté bien plus tard, cette position se

justifiait par la croyance que le statut de candidat non élu aux élections sociales lui conférait une protection contre le licenciement pour force majeure médicale.

Le syndicat de X X a pris contact avec X le 4 octobre 2011, lui reprochant de ne pas avoir donné suite à la demande de reclassement professionnel de M. C, indiquant que ce dernier était parfaitement capable de travailler en tant que caissier et prêt à le faire sur n'importe quel site d'X. L'organisme syndical de X X reprochait à X le non-respect des articles 3 et 20, 1° de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, réclamait la rémunération convenue à partir du 6 juin 2011 et lui demandait de se positionner d'urgence par rapport aux recommandations du médecin du travail.

X a répondu le 18 octobre 2011, faisant état d'une rencontre avec X X le 26 août 2011 et réitérant l'impossibilité de garantir un poste de travail léger, sans port de charges lourdes au sein de l'entreprise.

Après une longue période de latence au cours de laquelle X a tenté à deux reprises de relancer le syndicat de X X (en janvier 2012 et février 2012), une réunion s'est finalement tenue fin août 2012 au XX. X X soutient qu'X lui aurait proposé de rompre le contrat de travail moyennant, pour solde de tout compte, les salaires pour la période de mai 2011 à février 2012 et de mai 2012 à septembre 2012. X x a refusé cette proposition.

Le 6 septembre 2012, soit plus de 4 ans après les élections sociales du 8 mai 2008 et après la cessation de la protection supposée contre le licenciement pour force majeur médicale dont X X était crédité, X l'a licencié par une lettre recommandée rédigée comme suit :

« Monsieur C,

Concerne : rupture immédiate du contrat de travail pour cause de force majeure en raison d'une incapacité physique définitive établie

Vu le certificat médical ci-annexé rédigé par votre médecin traitant constatant le caractère définitif et permanent de votre incapacité physique à exercer le travail convenu ;

Vu le formulaire d'évaluation de santé dd 3 août 2011 rédigé par le médecin du travail qui établit votre inaptitude définitive à exercer le travail convenu, plus spécifiquement le travail de mécanicien ;

Vu les recommandations du médecin du travail de vous affecter « à un poste de travail léger, sans port de charges lourdes, sans sollicitations importantes du dos » ;

Vu l'analyse avec vous et/ou vos représentants syndicaux, de toutes les hypothèses permettant de vous confier une autre fonction que le travail initialement convenu qui serait compatible avec les recommandations susvisées et vos aptitudes ;

Finalement, nous devons conclure à l'impossibilité technique et objective de vous affecter à une autre fonction existant au sein de l'entreprise, compatible avec votre profil et votre état de santé.

Sur base des éléments repris ci-dessus et en application de l'article 32, 5° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, nous sommes dès lors au regret par la présente de rompre immédiatement votre contrat de travail en date du 6 septembre 2012 au soir pour cause de force majeure et ce sans préavis ni indemnité compensatoire.

Veillez agréer... »

Le C4 est établi le 10 septembre 2012 en concordance avec ce point de vue.

X X a contesté cette décision devant le Tribunal du travail de Liège par une requête du 11 janvier 2013, doublée d'une citation à comparaître du 25 juillet 2013 (justifiée par l'absence d'avis de fixation en retour à sa requête). Aux termes de ses dernières conclusions, il demandait de déclarer les demandes recevables et fondées, de dire pour droit que le licenciement pour force majeure était irrégulier, de dire pour droit que le licenciement intervenu est constitutif d'une discrimination sur base du handicap, d'entendre condamner X au paiement des sommes provisionnelles suivantes, à augmenter des intérêts moratoires au taux légal depuis le 4 octobre 2011, des intérêts légaux et judiciaires :

- 38.916,16€ au titre de dommages et intérêts équivalents à la rémunération perdue du 20 mai 2011 au 6 septembre 2012
- 5.000C évalués ex aequo et bono à titre de dédommagement moral
- 3.938,16€ à titre d'indemnité compensatoire de préavis
- 13.920,92€ à titre d'indemnité forfaitaire prévue par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

X X demandait également de déclarer le jugement à intervenir exécutoire par provision, nonobstant tout recours, sans cantonnement ni caution et de condamner X au paiement des entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure.

Par son jugement du 23 mai 2016, le Tribunal a dit les actions recevables et a joint les deux dossiers en raison de leur évidente connexité. Il a condamné X à verser à X X la somme de 3.938,16€ à titre d'indemnité compensatoire de préavis et la somme de 13.920,92 € à titre d'indemnité forfaitaire sur la base de la loi du 10 mai 2007. Quant au chef de demande portant sur des dommages et intérêts équivalent à la rémunération perdue, le Tribunal a dit pour droit qu'ils ne pouvaient courir que de la période du 6 juin 2011 au 6 septembre 2012. Il a enfin ordonné la réouverture des débats afin que X X établisse un décompte sur cette base et que les parties en débattent. Enfin, il a dit le chef de demande portant sur un dédommagement moral non fondé.

X a interjeté appel de ce jugement par une requête du 8 novembre 2016.

Lors de l'audience de plaidoiries, XX a indiqué avoir depuis lors entamé une activité indépendante en qualité de dépanneur automobile, qu'il exerce toujours.

Quant à X, elle a précisé qu'à l'époque des faits (2011-2012), l'entreprise comprenait 483 travailleurs dont une soixantaine étaient rattachés au siège.

II. OBJET DE L'APPEL ET POSITION DES PARTIES

II.1. Demande et argumentation d'X

X revient sur la définition de la notion de force majeure médicale en se référant à l'article 32,5° de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail et considère que l'incapacité doit être permanente, empêcher le travailleur d'exécuter le travail et s'apprécie en fonction du travail convenu. Elle considère que la force majeure doit s'apprécier non pas sur base des exigences de l'arrêté royal du 28 mai 2003 sur la surveillance de la santé tel qu'en vigueur au moment des faits mais bien en tant qu'application de la théorie générale des risques dans les contrats synallagmatiques. Elle indique que la preuve de la force majeure peut se faire par toutes voies de droit et considère que ladite preuve est rapportée à suffisance de droit, sans que X X ait contesté les différentes décisions médicales en temps utile.

L'entreprise souligne également que l'article 34 de la loi du 3 juillet 1978 est entré en vigueur par le biais d'un arrêté royal qui n'a été promulgué que le 28 octobre 2016, de telle sorte qu'il n'est pas applicable au litige.

X estime en conclusion que l'inaptitude totale et définitive de X X à exercer la fonction de mécanicien pour laquelle il a été engagé étant établie, le contrat de travail pouvait être rompu pour force majeure.

A titre subsidiaire, à supposer qu'il faille subordonner la régularité d'une rupture du contrat pour cause de force majeure à une inaptitude définitive à exercer l'emploi convenu à une obligation préalable de tenter le reclassement professionnel au sein de l'entreprise, X considère avoir satisfait à cette obligation.

Elle souligne que X X ne lui a pas adressé de demande de reclassement en application de l'article 39 de l'arrêté royal du 28 mai 2003.

Elle considère en outre qu'elle avait l'obligation de retirer X X du poste de sécurité qui était le sien et qu'elle a examiné s'il était possible de l'affecter à un autre travail. Elle insiste sur la circonstance que X X ait été affecté à un travail léger durant deux fois 10 jours en février et mars 2008 ne permet pas de conclure à l'existence d'un travail adapté possible au sein d'X. Elle développe les circonstances de fait ayant rendu un reclassement impossible et estime qu'aucune indemnité compensatoire de préavis n'est due à X X.

X considère de même que, n'ayant commis aucune faute, elle ne peut être condamnée à verser des dommages-intérêts équivalant à la rémunération impayée de X X. Elle insiste sur la chronologie du dossier pour illustrer ses multiples démarches à l'égard de X X, estimant n'avoir que des réponses sporadiques de sa part. Elle insiste encore une fois sur l'impossibilité d'offrir un poste adapté à X X. Dans l'hypothèse où la Cour estimerait qu'X aurait dû mettre un terme au contrat avant le 6 septembre 2012 et aurait par cette faute engendré un préjudice dans le chef de X X, l'entreprise se prévaut du comportement fautif de X X qui a prolongé inutilement la période durant laquelle il ne percevait aucun revenu. X considère qu'elle ne pouvait conclure à la force majeure médicale que le 10 août 2011 et que l'impossibilité de reclasser X X n'a été constatée que le 18 octobre 2011, première date à laquelle elle aurait pu rompre le contrat sans préavis ni indemnité. Or, elle considère que l'absence d'évolution du dossier entre cette date et la rupture est exclusivement imputable à l'inertie de X X. X s'oppose à l'octroi de dommages-intérêts moratoires depuis le 4 octobre 2011 et expose qu'à son sens, il y a lieu, au mieux, d'octroyer des dommages-intérêts compensatoires à dater d'une date moyenne, en l'espèce le 1er juin 2012 au plus tôt, et au taux légal.

Encore plus subsidiairement, X défend l'idée que des dommages et intérêts équivalents à la rémunération ne sont dus qu'à dater du 10 août 2011, date à laquelle la décision d'inaptitude du conseiller en prévention - médecin est devenue définitive. Elle réitère également que les dommages et intérêts ne pourraient être assortis que d'intérêts compensatoires au taux légal depuis le 1er juin 2012 puis moratoires à partir du prononcé de l'arrêt à intervenir.

Quant à l'indemnité forfaitaire prévue par la loi du 10 mai 2007 en raison d'une discrimination basée sur le handicap, elle l'estime indue dès lors que X X n'apporte pas la preuve d'un comportement différentiel dans le chef d'X entre les travailleurs inaptes au travail convenu et les autres. A supposer qu'un tel comportement soit démontré, il serait justifié et dès lors non discriminatoire. L'entreprise relève également que X X n'est pas atteint d'un handicap.

X demande, dès lors, de dire l'appel recevable et fondé, de mettre à néant les dispositions attaquées du jugement dont appel et de dire pour droit qu'il n'y a pas lieu à la condamner à une indemnité compensatoire de préavis. Concernant la demande de dommages-intérêts équivalents à la rémunération qu'aurait pu percevoir X X s'il avait travaillé entre le 6 juin 2011 et le 5 septembre 2012, elle demande à titre principal de la dire non fondée, à titre subsidiaire de dire qu'elle doit être évaluée ex aequo et bono à 5 mois de rémunération et que seuls des intérêts compensatoires pourraient assortir cette condamnation calculés au taux légal depuis le 1er juin 2012 au plus tôt puis moratoires à dater du prononcé de l'arrêt, et à titre infiniment subsidiaire, de dire que cette demande doit être limitée à concurrence de l'équivalent net de la rémunération qu'aurait pu promériter X X s'il avait travaillé entre le 18 octobre 2011 et le 5 septembre 2012 et que seuls des intérêts compensatoires pourraient assortir cette condamnation calculés au taux légal depuis le 1er juin 2012 au plus tôt puis moratoires à dater du prononcé de l'arrêt. Quant à

l'indemnité forfaitaire prévue par l'article 18, § 2 -2° de la loi du 10 mai 2007, elle demande de dire pour droit que cette demande est non fondée.

Enfin, elle demande de condamner X X aux dépens des deux instances taxés à deux indemnités de procédure de 3.000€.

II.2. Demande et argumentation de X X

X X considère que l'inaptitude définitive pour son poste de mécanicien n'est pas démontrée et que la rupture du contrat pour force majeure est dès lors irrégulière. Il considère en outre que la décision du médecin du travail constatant cette impossibilité définitive a été adoptée en violation de la procédure prévue par l'arrêté royal du 28 mai 2003, ce qui a pour conséquence que la procédure est viciée et la décision du médecin du travail non valable.

Pour l'avoir expérimentée, X X insiste sur la possibilité de travailler dans un centre sans porter de lourdes charges et sans solliciter son dos. Il considère qu'il existait nécessairement la possibilité de lui fournir un travail adapté.

Vu l'irrégularité de la rupture du contrat pour force majeure, X X réclame une indemnité compensatoire de 3.938,16€ bruts à majorer des intérêts au taux légal depuis le 6 septembre 2012 jusqu'à complet paiement.

Il réclame par ailleurs des dommages et intérêts pour la rémunération (en ce compris la prime de fin d'année et le pécule de vacances) perdue entre le 6 juin 2011 et le 6 septembre 2012, estimant que ce manque à gagner est en lien causal avec une faute d'X, qui ne lui a pas fourni de travail et ne l'a pas non plus licencié.

Enfin, il considère être atteint d'un handicap et considère qu'une indemnité forfaitaire lui est due en raison de la discrimination dont il a fait l'objet en raison de son handicap, critère protégé par la loi du 10 mai 2007.

X X demande de dire l'appel à tout le moins non fondé, de confirmer le jugement entrepris et de condamner X à :

- 3.938,16€ à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts au taux légal à partir du 6 septembre 2012 jusqu'à complet paiement
- 37.643,30€ provisionnels à titre de dommages et intérêts, à majorer des intérêts au taux légal à partir du 4 octobre 2011 jusqu'à complet paiement
- 13.920,92€ à titre d'indemnisation forfaitaire prévue par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, à majorer des intérêts au taux légal à partir du 6 septembre 2012 jusqu'à complet paiement
- aux dépens, soit 216,53€ à titre de dépens (frais de citation) et 3.000€ à titre d'indemnité de procédure pour chaque instance.

III. LA POSITION DU MINISTERE PUBLIC

Limitant son avis à la question de la discrimination, Madame le substitut général a estimé que c'est avec légèreté que l'employeur a considéré qu'il n'y avait pas de possibilité de reclasser X X, en s'abritant derrière son organisation, mais sans rendre compte d'une véritable recherche d'un poste adapté.

IV. LA DECISION DE LA COUR

IV. 1. Recevabilité de l'appel

Il ne ressort pas des pièces du dossier que le jugement attaqué ait été signifié. L'appel a été introduit dans les formes et délai légaux. Les autres conditions de recevabilité sont également réunies. L'appel est recevable.

IV.2. Fondement

Force majeure médicale - principes applicables

Aux termes de l'article 1148 du Code civil, il n'y a lieu à aucun dommages et intérêts lorsque, par suite d'une force majeure ou d'un cas fortuit, le débiteur a été empêché de donner ou de faire ce à quoi il était obligé, ou a fait ce qui lui était interdit.

En vertu de l'article 32, 5° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les engagements résultant des contrats régis par ladite loi prennent entre autres fin par la force majeure¹. La loi du 3 juillet 1978 n'a pas défini la force majeure médicale et ses conditions d'application. Doctrine et jurisprudence s'en sont chargées.

Deux éléments constitutifs de la force majeure médicale n'ont guère donné lieu à discussion : l'incapacité doit être permanente et elle doit empêcher le travailleur d'exécuter son travail. La force majeure doit rendre l'exécution du contrat impossible et pas uniquement plus onéreuse ou difficile et l'impossibilité doit être étrangère à la faute du débiteur.

En outre, par dérogation au droit commun, la force majeure médicale doit être constatée par une des parties au contrat (généralement l'employeur) pour que la dissolution du contrat de travail s'opère, sans préavis ni indemnité².

Un troisième élément constitutif est par contre fort controversé : la force majeure s'apprécie-t-elle par rapport au travail convenu ou par rapport à un autre travail que le travailleur pourrait effectuer pour l'employeur ?

Il était admis, jusqu'à l'entrée en vigueur effective de l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs, que l'incapacité permanente de travail empêchant définitivement un travailleur de reprendre le travail convenu était un cas de force majeure qui entraîne la rupture du contrat³

¹ L'entrée en vigueur de l'article 34 de la même loi est postérieure aux faits, de telle sorte qu'il n'est pas applicable au litige

² J. C. et F. K., Manuel de droit du travail, Bruxelles, Larcier, 2ème éd., 2018, pp. 403-404.

³ Cass., 5 janvier 1981, Pos., 1981, I, p. 474, Chron.D.S., 1981, p. 102, note P. P., J.T.T., 1981, p. 184 ; Cass., 8 octobre 1984, Pas., 1985, I, p. 186 ; Cass., 21 avril 1986, Pas., 1986, I, p. 1020, Chron.D.S., 1986, p. 282, obs. J.T.T., 1986, p. 501

et que pour apprécier la force majeure, il fallait examiner l'inaptitude uniquement en regard du travail convenu⁴ et non de la possibilité pour l'employeur de fournir au salarié d'autres fonctions lui convenant⁵.

Puis a été adopté l'arrêté royal du 28 mai 2003, lequel impose une procédure précise et contraignante à l'employeur qui souhaite faire constater l'inaptitude médicale d'un travailleur, et lui impose, sous certaines conditions, une obligation de reclassement. Il en découle que la force majeure médicale ne peut être constatée et mettre fin au contrat qu'à l'issue d'un processus décrit par les dispositions qu'il contient.

Son adoption a remis en question l'enseignement de la Cour de cassation et a donné lieu à deux courants de doctrine et de jurisprudence⁶. Notre Cour, moyennant certaines nuances, se rattache à celui qui considère que l'incapacité constitutive de force majeure doit s'entendre d'une incapacité permanente qui empêche définitivement le travailleur d'exécuter non seulement le travail convenu mais également tout travail adapté que l'employeur est tenu de proposer conformément aux recommandations du conseiller en prévention-médecin du travail à l'issue de la procédure de reclassement.

L'arrêté royal du 28 mai 2003, révèle son préambule, a été pris en exécution de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, notamment son article 4, § 1er, en vertu duquel le Roi peut imposer aux employeurs et aux travailleurs toutes les mesures nécessaires au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Le bien-être, précise la loi, est recherché par des mesures qui ont entre autres trait à la sécurité du travail et à la protection de la santé du travailleur au travail.

L'arrêté royal du 28 mai 2003 est de toute évidence une fidèle exécution de la volonté du législateur telle qu'elle s'est exprimée par la loi du 4 août 1996. Le Roi n'a fait que mettre en œuvre la volonté du législateur de créer une procédure de réintégration en respectant l'habilitation tirée de la loi du 4 août 1996. La Cour en veut pour preuve que le Conseil d'Etat, alors qu'il a procédé à un contrôle rigoureux du fondement légal de l'ensemble des dispositions de cet arrêté et a attiré l'attention de l'auteur de l'acte sur deux articles dénués de fondement légal, n'a rien trouvé à redire concernant la procédure destinée à constater et prendre en considération la réduction de l'aptitude d'un travailleur⁷.

Il s'en déduit que c'est la loi du 4 août 1996 elle-même, en habilitant le Roi à prendre l'arrêté du 28 mai 2003, qui a implicitement modifié la portée de l'article 32, 5° de la loi du 3 juillet 1978, et, pour autant que de besoin, de l'article 1148 du Code civil. Il est incontestable que la loi peut modifier une loi antérieure. Cette modification implicite n'a d'ailleurs pas eu pour effet de supprimer la notion de force majeure mais uniquement de soumettre la notion de force majeure médicale à un cadre plus précis que le législateur a confié au Roi. Si la procédure mise en place par l'arrêté du 28 mai 2003 peut être perçue comme un carcan rigide et contraignant, ce texte se borne à modaliser la notion de force majeure médicale⁸. L'application de l'arrêté royal du 28 mai 2003 pour apprécier la force majeure médicale ne présente dès lors aucune difficulté liée à la hiérarchie des sources.

⁴ Il a même été jugé qu'il importait peu que l'employeur soit pour partie responsable de l'incapacité : Cour trav. Anvers, 15 septembre 2004, Chron.D.S., 2005, p.226 ; Contra : Cour trav. Liège, 11 mars 1999, Chron.D.S., 2001, p. 541. Sur cette question, consulter P. PALSTERMAN, « La réinsertion professionnelle des travailleurs invalides », Chron.D.S., 2006, p. 433, spéc. p. 440

⁵ Cass., 13 février 1982, Pas., 1982, I, p. 743 et J.T.T., 1982, p. 272 ; Cass., 12 janvier 1987, J.T.T., 1987, p. 428 ; Cass., 1er juin 1987, Pas., 1987, I, p. 1203 et J.T.T., 1987, p. 427

⁶ Ceux-ci sont exposés avec une particulière clarté par A. MORTIER, « La cessation du contrat de travail causée par l'état de santé du travailleur », J.T.T., 2017, pp. 37-38. M. DAVAGLE discerne quant à lui 3 thèses, également exposées de façon très nette in M. D., « L'incapacité définitive d'exercer son travail (III/III- ? Le sort du contrat en cas d'acceptation ou de refus d'appliquer la décision du médecin du travail considérant le travailleur définitivement incapable de continuer à exercer son travail », Or., 2011/2, n° 136 et s.

⁷ Avis n° 34.251/1 du 8 avril 2003 (disponible sur <http://www.raadvst-consetat.be/dbx/avis/34251>).

⁸ Voy. dans ce sens, avec un raisonnement plus concentré, Cour Trav. Liège (Namur), 13 janvier 2009, www.iuridat.be. Cour Trav. Liège (Namur), 23 mars 2010, www.juridat.be et Cour Trav. Liège (Namur),

Par ailleurs, même si cela n'est pas explicitement réglé par ledit arrêté, il se déduit de son économie générale et plus particulièrement de son article 72 que l'employeur ne peut mettre fin au contrat pour force majeure médicale que s'il n'est pas techniquement ou objectivement possible d'affecter le travailleur à un autre poste ou si cela ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés. La force majeure médicale ne doit dès lors plus s'apprécier uniquement au regard du travail convenu, mais de tout travail adapté que l'employeur est tenu de proposer.

Force majeure médicale - respect de la procédure par l'employeur

Contrairement à ce que soutient X, le bref et peu précis certificat médical du 26 juillet 2011 rédigé par le médecin traitant, fourni sur demande de l'employeur pour « trouver ensemble une solution », soit dans un contexte biaisé où X laissait sous-entendre que l'incapacité était un premier pas vers une issue favorable pour XX, et ne contenant d'indication de durée des limitations attestées, ne permet pas de considérer que X X était définitivement inapte au poste de mécanicien.

A supposer même que tel ait été le cas, X X avait le droit mais n'était pas tenu de former une demande de reclassement à son employeur en vertu de l'article 39 de l'arrêté royal du 28 mai 2003.

S'ils sont nombreux, les manquements à la procédure ne sont pas à épingler du côté de X X

Le médecin du travail a constaté le 3 août 2011 l'inaptitude définitive de X X à exercer la fonction de mécanicien. Il a recommandé de l'affecter à un poste de travail léger, sans port de charges lourdes, sans sollicitation importante du dos.

Or, X ne démontre pas que le médecin ait posé ce constat après avoir renouvelé l'analyse des risques et surtout après avoir examiné sur place les mesures et les aménagements susceptibles de maintenir à son poste de travail ou à son activité x x, compte tenu de ses possibilités. Il s'agit d'une violation de l'article 55 de l'arrêté royal du 28 mai 2003.

De même, X X n'a jamais été convié à une concertation préalable avec son employeur et le médecin du travail en présence de son syndicat pour discuter d'une nouvelle possibilité d'affectation ou de mesures d'aménagement du poste de travail, en violation de l'article 57. Pire encore : il n'a même pas été informé par le médecin du travail de son droit à bénéficier des procédures de concertation et de recours comme le prévoit pourtant l'article 58. Il ne peut donc lui être reproché de ne pas avoir formé un tel recours.

En raison de ces manquements, la procédure est viciée et la décision d'inaptitude définitive adoptée le 3 août 2011 par le médecin du travail n'est pas valable. Elle ne peut dès lors servir de base à la constatation d'une inaptitude définitive à la poursuite des activités⁹. En l'absence d'autre élément médical de nature à apporter la preuve de la force majeure médicale, ce constat suffit pour conclure que c'est à tort que l'employeur a cru pouvoir se prévaloir de la force majeure médicale pour mettre un terme au contrat.

25 octobre 2011, inédit RG 2011/AN/14, qui considèrent que « Ce texte réglementaire n'est pas en contradiction avec l'article 32, 5° de la loi du 3 juillet 1978 dès lors que l'arrêté ne règle que la question du seul cas de force majeure médicale laquelle n'est par ailleurs pas expressément prévue par l'article 32 et qu'il n'empêche nullement la reconnaissance d'un cas de force majeure mais l'encadre en prévoyant une procédure qui doit être suivie et menée à son terme, dans le respect in fine de l'article 72 de l'arrêté royal, pour que la décision puisse intervenir et sortir ses effets à l'égard du travailleur concerné ». La Cour du travail de Bruxelles s'est ralliée à ce point de vue (Cour trav. Bruxelles, 21 septembre 2011, J.T.T., 2012/1121, p. 106). Plus récemment, le Tribunal du travail de Bruxelles s'est prononcé dans le même sens en décidant que « même lorsqu'un travailleur a été déclaré inapte définitivement, l'employeur ne peut pas immédiatement constater la force majeure, il est en effet tenu légalement à des obligations de reclassement visées notamment par l'article 72 de l'AR du 28 mai 2003 » (Trib. Trav. Fr. Bruxelles, 6 mai 2015, www.juridat.be et www.terralaboris.be).

⁹ Trib. Trav. Fr. Bruxelles, 6 mai 2015, www.juridat.be et www.terralaboris.be, C. Trav. Liège, 16 décembre 2010, J.T.T., 2011, p. 294 ; obs. M. D. et M. D., « Surveillance de la santé des travailleurs : obligations générales de l'employeur », Or., 2012/4, n° 45.

X s'est reposée sur une décision médicale à laquelle il convient de dénier toute validité pour invoquer une force majeure médicale. Le certificat du médecin traitant ne peut non plus servir de base à ce constat. X a dès lors invoqué la force majeure à mauvais escient, comme le fait observer X X En se prévalant à tort de la force majeure médicale, X a mis fin elle-même et de manière irrégulière au contrat de travail¹⁰.

Surabondamment, à supposer même (quod non) que la décision ait été valablement adoptée ou que son invalidation ne puisse mener à l'irrégularité de la dissolution du contrat pour force majeure médicale, force est de constater que X n'a pas continué à occuper X X en l'affectant à un autre travail alors même qu'elle en avait l'obligation en vertu de l'article 72 du même arrêté¹¹, à moins que cela ne soit techniquement ou objectivement possible ou si cela ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés.

X n'amène pas d'éléments d'impossibilité technique ou objective ni de motifs dûment justifiés. Son affirmation selon laquelle il était impossible de trouver un poste de travail léger pour X X au sein d'un groupe qui comptait près de 500 travailleurs est particulièrement peu crédible. Elle ne démontre par exemple pas que tous les postes (environ 60) rattachés à son siège impliquaient un niveau de bilinguisme que X X, né à Tongres, n'avait pas ou n'aurait pu facilement acquérir.

D'autre part, X reconnaît elle-même, même si elle insiste sur la brièveté de cette période, que X X a été à la fin de sa convalescence occupé à un poste léger qui ressemble étrangement à celui d'un caissier. X X dépose des attestations qui démontrent que dans les faits, il a, fût-ce en contradiction avec les directives internes d'X, été occupé à la caisse par le passé. Il démontre que la typologie des fonctions n'était pas aussi nettement définie dans la réalité que sur papier.

Si X X apporte de son côté des éléments démontrant la possibilité d'un travail adapté au sein de l'entreprise, X ne démontre en rien avoir sérieusement cherché à proposer un tel travail.

Pire encore, la Cour est convaincue que l'absence d'un poste adapté à la situation de X X ne relève pas d'une impossibilité imposée dans le cas d'espèce par les caractéristiques du magasin après une recherche infructueuse mais d'une position de principe délibérée. Cela ressort de deux courriers d'X (c'est la Cour qui souligne) :

- Lettre à X X du 7 juin 2011 : « Au centre d'un centre auto, toute fonction exige toujours à un moment ou un autre de soulever des charges lourdes. Vous en dispenser et demander à vos collègues d'intervenir systématiquement à votre demande perturberait grandement l'organisation du centre.

En outre, l'habitude acquise de porter ces charges fait qu'il est possible, dans les périodes de grande affluence, que vous les souleviez tout de même par réflexe. Sachez que nous ne pouvons prendre cette responsabilité et qu'en cas d'accident ou d'aggravation de votre état, nous pourrions en être responsables ».

- E-mail du 18 octobre 2011 au représentant syndical de X X : « Comme je l'ai expliqué <à XX>, au sein de notre organisation, nous ne pouvons pas garantir un poste de travail léger, sans port de charges lourdes. Dans ce cadre, nous ne pouvons accepter et cela pour aucun de nos collaborateurs une reprise de travail. Cette position est identique pour tous les collaborateurs travaillant dans nos centres ».

X n'a pas réellement cherché un poste adapté aux limitations de X X

¹⁰ Cass., 10 mars 2014, www.juridat.be, J.T.T., 2014, p. 222.

¹¹ La Cour considère que l'expression « sous réserve de l'application de l'article 71 » signifie que l'employeur ne peut pas reclasser un travailleur inapte pour le travail convenu à un poste de sécurité ou de vigilance.

Il est bien entendu loisible à une entreprise d'avoir une ligne de conduite générale qu'elle applique de façon constante à ses employés, mais seulement à condition que celle-ci soit conforme au droit applicable. Adopter une position de principe selon laquelle le travail adapté sous forme de travail léger est impossible au sein de l'entreprise sans le moindre examen au cas par cas contrevient à la volonté exprimée par l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs (en particulier en sa section 6) de maintenir au travail des travailleurs auxquels une nouvelle affectation peut être trouvée. Ce déni de l'obligation de reclassement est particulièrement déplorable lorsque, comme en l'espèce, c'est en raison d'un accident du travail au service de cet employeur que le travailleur a vu son aptitude altérée.

Même dans l'hypothèse (quod non) où la décision du médecin du travail aurait été valablement adoptée et pourrait servir de base à l'invocation de la force majeure, X n'a pas respecté les obligations de reclassement qui reposaient sur elle. Elle ne pouvait donc valablement invoquer la force majeure médicale, chose que X X n'a pas manqué de relever. Dans ce cas de figure également, en se prévalant à tort de la force majeure médicale, X a mis fin elle-même et de manière irrégulière au contrat de travail¹². Il s'en déduit qu'X est redevable à X X d'une indemnité compensatoire de préavis de 3.938,16€ bruts à majorer des intérêts au taux légal à dater du 6 septembre 2012 jusqu'à complet paiement.

Discrimination - cadre légal

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (ci-après loi anti-discrimination) expose en son article 2 qu'elle transpose la Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

Il y a dès lors lieu, autant que faire se peut, d'appliquer cette loi en se référant à la directive et aux indications de son interprète naturel, la Cour de justice de l'Union européenne, de façon à éviter toute contrariété entre le droit belge et le droit européen qui s'impose au juge belge.

En son article 3 et son article 4, 4°, la loi belge énonce parmi les critères protégés 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;

L'article 14 de la loi anti-discrimination prohibe toute discrimination sur base des critères protégés et son article 18 prévoit en cas de violation de cette interdiction une indemnisation qui selon le choix de la victime sera soit forfaitaire, soit correspondante au dommage réellement subi par la victime.

Un mécanisme de partage de la charge de la preuve est mis en place par l'article 28 de cette loi. Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination 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. C'est donc alors l'employeur qui supporte le risque de la preuve.

En l'espèce, X X invoque le seul critère du handicap.

Notion de handicap

¹² Cass., 10 mars 2014, www.juridat.be, J.T.T., 2014, p. 222

Dès 2006, il est ressorti sans ambiguïté de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne qu'une maladie ne peut être assimilée à un handicap. La Cour l'a exprimé dans l'arrêt C. N.¹³ :

44 Toutefois, en utilisant la notion de «handicap» à l'article 1er de ladite directive, le législateur a délibérément choisi un terme qui diffère de celui de «maladie». Une assimilation pure et simple des deux notions est donc exclue.

45 Le seizième considérant de la directive 2000/78 énonce que la «mise en place de mesures destinées à tenir compte des besoins des personnes handicapées au travail remplit un rôle majeur dans la lutte contre la discrimination fondée sur le handicap». L'importance accordée par le législateur communautaire aux mesures destinées à aménager le poste de travail en fonction du handicap démontre qu'il a envisagé des hypothèses dans lesquelles la participation à la vie professionnelle est entravée pendant une longue période. Pour que la limitation relève de la notion de «handicap», il doit donc être probable qu'elle soit de longue durée.

Cette jurisprudence a été confirmée et renforcée dix ans plus tard par l'arrêt D. du 1er décembre 2016¹⁴, dans lequel la Cour de Justice a précisé sa pensée :

37 Par sa cinquième question, qu'il convient d'examiner en premier lieu, la juridiction de renvoi demande, en substance, si la directive 2000/78 doit être interprétée en ce sens que le fait qu'une personne se trouve en situation d'incapacité temporaire de travail, au sens du droit national, pour une durée indéterminée, en raison d'un accident du travail, implique, à lui seul, que la limitation de la capacité de cette personne peut être qualifiée de « durable », au sens de la notion de « handicap » visée par cette directive.

(...)

42 C'est la raison pour laquelle, à la suite de la ratification par l'Union de la convention de l'ONU, la Cour a considéré que la notion de « handicap », au sens de la directive 2000/78, doit être entendue comme visant une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques durables, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs (voir arrêts du 11 avril 2013, HK D., C-335/11 et C-337/11, EU:C:2013:222, point 38 ; du 18 mars 2014, Z., C-363/12, EU:C:2014:159, point 76, ainsi que du 18 décembre 2014, F OA, C-354/13, EU:C:2014:2463, point 53).

(...)

45 Dès lors, si un accident entraîne une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs et si cette limitation est de longue durée, celle-ci peut relever de la notion de « handicap », au sens de la directive 2000/78 (voir, par analogie, arrêt du 11 avril 2013, HK D., C-335/11 et C-337/11, EU:C:2013:222, point 41).

(...)

56 Parmi les indices permettant de considérer qu'une limitation est « durable », figurent notamment le fait que, à la date du fait prétendument discriminatoire, l'incapacité de la personne concernée ne présente

¹³ C.J.U.E. (grande chambre), 11 juillet 2006, S. C. N. c. Eurest Colectividades SA, C-13/05, www.curia.europa.eu, considérants 44 à 47

¹⁴ C.J.U.E., 1er décembre 2016, M. D. c. Bootes Plus SL, Fondo de Garantía Salarial, Ministerio Fiscal, C-395-15, www.curia.europa.eu, considérants 37 à 58

pas une perspective bien délimitée quant à son achèvement à court terme ou, ainsi que l'a relevé en substance M. l'avocat général au point 47 de ses conclusions, le fait que cette incapacité est susceptible de se prolonger significativement avant le rétablissement de ladite personne.

Il appartient dès lors en application de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'Homme à notre Cour de se prononcer sur l'existence d'un handicap dans le chef de X X en examinant deux composantes :

- L'existence d'une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs
- Le caractère durable de cette limitation.

En l'espèce, les deux critères posent problème.

Suite à son accident du travail, X X s'est certes vu reconnaître une incapacité partielle permanente, fixée à un modeste taux de 4%. Mais, ainsi que X X le clame lui-même lorsqu'il soutient que son employeur aurait dû fournir un autre poste de travail, cette incapacité fort modérée n'est pas de nature à constituer un obstacle à sa pleine et effective participation à la vie professionnelle sur une base égalitaire avec d'autres travailleurs. X X l'a d'ailleurs démontré en adoptant par la suite une nouvelle carrière de dépanneur indépendant. A la page 20 de ses conclusions, X X précise d'ailleurs lui-même que la fonction de dépanneur sollicite le dos et le port de charges lourdes.

Le caractère durable de cette limitation pose également question. Toujours en page 20 de ses conclusions, X X déduit de l'exercice actuel de la profession de dépanneur que son incapacité de travail n'était pas définitive. Non seulement elle ne semble pas définitive, mais son incapacité (et les limitations qui en découlaient) ne présentaient à l'évidence pas non plus de caractère durable puisqu'il exerce une profession qui implique de recourir aux mouvements précédemment contre-indiqués, et ce sans que des difficultés particulières soient mentionnées.

Partant, la Cour considère que X X n'est pas porteur d'un handicap, ni au sens de la directive 2000/78, ni au sens de la loi anti-discrimination du 10 mai 2007. Il n'y a dès lors pas matière à apprécier la mise en place d'aménagements raisonnables ni une discrimination éventuelle de ce chef. A plus forte raison aucune indemnité n'est-elle due de ce chef.

Domages et intérêts compensatoires de l'absence de rémunération

X X estime qu'X engage sa responsabilité civile à son égard et lui doit des dommages et intérêts équivalents aux rémunérations non perçues.

Conformément au droit commun, la faute de l'employeur, pouvant sur la base des articles 1382 et 1383 du Code civil engager sa responsabilité, consiste en un comportement qui, ou bien s'analyse en une erreur de conduite devant être appréciée suivant le critère de l'employeur normalement soigneux et prudent, placé dans les mêmes conditions, ou bien, sous réserve d'une erreur invincible ou d'une autre cause de justification, viole une norme de droit national ou d'un traité international ayant des effets dans l'ordre juridique interne, imposant à cet employeur de s'abstenir ou d'agir d'une manière déterminée.

Si cette faute est en lien causal avec un dommage dans le chef d'un travailleur, il appartient à l'employeur de réparer intégralement celui-ci.

Le lien de causalité entre la faute et le dommage suppose que, sans la faute, le dommage n'eût pu se produire tel qu'il s'est produit.

Celui qui, par sa faute, cause un dommage à autrui est obligé de réparer intégralement ce dommage, ce qui implique que le préjudicié soit replacé dans la situation dans laquelle il serait resté si la faute, dont il se plaint, n'avait pas été commise.

La charge de la preuve de la faute, du dommage et du lien causal repose sur le demandeur en réparation.

X X porte le fer relativement à la longue période (entre le 6 juin 2011 et le 6 septembre 2012) où il a été privé de rémunération alors même qu'il était encore lié à X par un contrat de travail.

X a indubitablement commis plusieurs fautes.

Ainsi, l'entreprise n'a pas respecté la procédure prévue par l'arrêté royal du 28 mai 2003. De toute évidence, elle a par principe choisi de ne pas se soumettre à son obligation de tenter d'offrir un poste adapté, privant ainsi X X de la chance de conserver un emploi adapté au sein de l'entreprise. Ce point a déjà été développé supra.

Pire encore : par ignorance de la législation, elle a délibérément choisi de ne pas le licencier, tout en ne lui proposant aucun travail. Ce faisant, X ne pouvait ignorer qu'elle laissait X X sans le moindre revenu.

Il est fautif pour une entreprise de près de 500 personnes comprenant un service des ressources humaines de se méprendre sur la portée réelle de la loi du 19 mars 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. Cette ignorance est à l'origine du point de vue, nettement expliqué par le courrier du 15 septembre 2011, selon lequel il était pour l'employeur « exclu de procéder à tout licenciement ».

X n'a donc pas constaté la force majeure médicale, mais s'est bien gardé d'offrir du travail à X X (décision de principe prise dès le 7 juin 2011), ce qui est également fautif. Il n'a dès lors pas été rémunéré.

Enfin, l'entreprise a laissé cet état de chose se prolonger.

Dans la thèse d'X, il y avait lieu de dissoudre le contrat pour force majeure médicale. Elle avait d'ailleurs fait savoir qu'elle ne trouverait pas de travail adapté à X X dès le 7 juin 2011. Pourtant, entre le moment où le médecin du travail a estimé le 3 août 2011 que X X était dans l'incapacité définitive d'exercer son emploi de mécanicien et le licenciement intervenu le 6 décembre 2012, X a laissé X X pendant plus d'un an dans une situation d'attente d'autant plus anxiogène qu'elle ne pouvait ignorer qu'il était privé de tout revenu de remplacement.

Cette temporisation excessive du licenciement n'est pas compatible avec le comportement d'un employeur normalement prudent et diligent.

L'employeur s'est donc à la fois abstenu de fournir du travail parce qu'il estimait le travailleur définitivement inapte mais aussi de le licencier en raison de ladite inaptitude, adoptant une attitude totalement contradictoire qui n'est pas celle d'un employeur normalement prudent et diligent.

La conjonction de ces fautes (dont la première date du 7 juin 2011) est en lien causal avec le dommage de X X, qui est la perte de tout revenu entre le 6 juin 2011 et le 6 septembre 2012.

X ne critique pas que les dommages et intérêts censés remplacer ce revenu soient calculés par rapport à la rémunération que X X aurait pu promériter.

Néanmoins, X X avait l'obligation de mitiger son dommage.

Or, le dossier ne fait pas toujours montre d'un énorme volontarisme dans le chef de X X

A titre d'élément de contexte, on ne peut que relever que X X s'est parfaitement accommodé d'une totale oisiveté aussi longtemps que celle-ci était indemnisée. Sa volonté de retravailler et l'affirmation de sa capacité à le faire ne s'est exprimée qu'à partir du moment où il s'est retrouvé privé de toute ressource.

Il n'a guère été plus entreprenant pendant cette longue période de latence au cours de laquelle il était pourtant particulièrement démuné. X X a négligé de mettre son employeur en demeure ou à tout le moins de lui faire part de son impatience.

De plus, on ne peut exclure que XX, face à l'inertie de son employeur après le constat de son impossibilité définitive de lui proposer un emploi adapté, aurait en réalité dû être indemnisé par la mutuelle ou l'ONEM¹⁵. Il aurait en tout cas été avisé d'entreprendre des démarches auprès de ces organismes.

Son comportement est également fautif.

La Cour entend bien que X X était dans une position défavorable à rencontre de son employeur car il souhaitait maintenir la relation de travail, ce qui était de nature à brider sa volonté de le mettre face à ses responsabilités. La Cour est également consciente que X X avait confié son dossier à son syndicat puis à un avocat, et pouvait penser qu'il devait attendre que de lentes négociations portent leurs fruits sans interventions intempestives qui seraient de nature à mettre son emploi en péril.

C'est la raison pour laquelle la part de responsabilité qui incombe à X X doit être fixée à seulement 20% du dommage qu'il a subi.

La Cour considère que des dommages et intérêts équivalents aux montants bruts sont plus à même de couvrir le dommage qui résulte du non-prélèvement de cotisations sociales sur la rémunération et de la déperdition de droits sociaux, en particulier dans le cadre de l'assurance pension, qui vont de pair avec le défaut de paiement.

Il y a lieu de condamner X à payer à X X 80% de la somme réclamée de 34.590,11€, soit 27.672,09€, ainsi qu'à 80% des dommages et intérêts réclamés à titre de prime de fin d'année 2011 et 2012, soit 2.442,55 € et à un euro provisionnel à titre de dommages et intérêts pour le pécule de vacances.

Les intérêts au taux légal courront à dater de la date moyenne du 6 janvier 2012.

IV.3. Les dépens

X succombant très largement dans son appel, il y a lieu de la condamner aux dépens.

En l'espèce, les dépens sont composés de deux éléments :

- Les frais de citation
- L'indemnité de procédure

Les frais de citation, rendus nécessaires par l'inertie du greffe du Tribunal du travail, s'élèvent à 216,53€.

¹⁵ Voy. en ce sens M. D., L'incapacité de droit commun constatée par le médecin traitant ou par le médecin du travail et les obligations qui en découlent pour l'employeur et le travailleur, Waterloo, Kluwer, p. 311, n° 746 et 747.

En application de l'article 2 de l'arrêté royal du 26 octobre 2007 fixant le tarif des indemnités de procédure visées à l'article 1022 du Code judiciaire et fixant la date d'entrée en vigueur des articles 1er à 13 de la loi du 21 avril 2007 relative à la répétibilité des honoraires et des frais d'avocat, l'indemnité de procédure doit être liquidée à 3.000C par instance, soit le montant de base pour les demandes d'une valeur entre 40.000C et 60.000C. Les parties s'accordent d'ailleurs sur ce montant.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

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,

après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement,

- Dit l'appel recevable et partiellement fondé
- condamne X à payer à X X une indemnité compensatoire de préavis de 3.938,16€ bruts à majorer des intérêts au taux légal à dater du 6 septembre 2012 jusqu'à complet paiement
- dit que X X n'est pas porteur d'un handicap, ni au sens de la directive 2000/78, ni au sens de la loi anti-discrimination du 10 mai 2007 et qu'aucune indemnité n'est due de ce chef
- statuant par voie d'évocation, condamne X à payer à X X des dommages et intérêts compensant partiellement la rémunération perdue du 6 juin 2011 au 6 septembre 2012 à hauteur de 27.672,10€ pour la rémunération mensuelle, 2.442,55 € pour la prime de fin d'année et à un euro provisionnel pour le pécule de vacances.
- Condamne X aux dépens des deux instances, soit 216,53€ de frais de citation et deux fois 3.000€ d'indemnité de procédure.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par Mesdames, Monsieur

X X, Conseillère faisant fonction de Présidente,
X X, Conseiller social au titre d'employeur,
X X, Conseiller social au titre d'ouvrier,
qui ont participé aux débats de la cause,
assistés de XX, greffier,
lesquels signent ci-dessous :

ET PRONONCÉ en langue française et en audience publique de la chambre 2-A de la Cour du travail de Liège, division Liège, en l'annexe sud du Palais de Justice de Liège, place Saint-Lambert, 30, à Liège, le vingt-six novembre deux mille dix-huit, par Madame XX, Conseillère faisant fonction de Présidente, assistée de Madame XX, Greffier, qui signent ci-dessous