



131-2

numéro de répertoire <b>2021/</b>
date du jugement <b><u>12/03/2021</u></b>
numéro de rôle <b>R.G. : 19/ 490/ A</b>

ne pas présenter à l'inspecteur

**expédition**

délivrée à	délivrée à	délivrée à
le €	le €	le €

**Tribunal du travail de  
LIEGE, Division LIEGE**

**Jugement**

**Troisième chambre**

présenté le

ne pas enregistrer

---

**Tribunal du Travail de Liège - Division Liège**  
**Jugement de la Troisième chambre du 12/03/2021**

---

**En cause :**

**Madame X**, domiciliée \$\$\$\$\$\$\$\$\$\$\$\$\$\$\$\$\$\$.

Partie demanderesse, représentée par Maître Serge MARCY, avocat, à 4900 SPA, Rue de l'Hôtel de Ville, 1/2.

**Contre :**

**L'ASBL Groupe santé CHC, nouvelle dénomination du Centre hospitalier chrétien**, dont le siège social est établi à 4000 LIEGE, boulevard de Patience et Beaujonc, 9, inscrite à la BCE sous le n° 0416.805.238.

Partie défenderesse, représentée par Maître Rodrigue CAPART, avocat, à 4020 LIEGE 2, place des Nations Unies, 7.

---

**PROCEDURE**

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats, et notamment :

- la citation introductive d'instance signifiée le 5 février 2019 ;
- l'ordonnance actant un calendrier amiable de mise en état de la cause du 19 février 2019 prise sur pied de l'article 747 du code judiciaire ;
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 20 mai 2019 ;
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 19 août 2019 ;
- les conclusions additionnelles de la partie défenderesse reçues au greffe le 30 octobre 2019 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 26 décembre 2019 ;
- les conclusions de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 20 février 2020 ;
- le dossier de la partie demanderesse ;
- le dossier de la partie défenderesse ;

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du 12 février 2021.

**I. LES FAITS**

Après avoir été occupée dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée d'un an en l'an 2000 à raison de 20 heures par semaine, Madame X a été engagée par l'ASBL Groupe Santé CHC<sup>1</sup> (ci-dessous le CHC) à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2001 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel (20 heures par semaine) signé le 14 décembre 2000.

Différents avenants à ce contrat ont été conclus à durée déterminée afin d'augmenter son temps de travail. Madame X a également bénéficié du 1<sup>er</sup> octobre 2008 au 5 octobre 2014 d'un second contrat à durée indéterminée complétant son temps de travail. Il y a été mis fin par un préavis de 13 mois qui s'est achevé le 5 octobre 2014.

A partir du 6 octobre 2014, les relations de travail entre les parties ont exclusivement été régies par le contrat de travail à durée indéterminée signé le 14 décembre 2000.

Ce contrat prévoit à l'article 1 que Madame X est engagée en qualité d'employée et que ses « *prestations seront effectuées indifféremment (où s'exerce l'autorité de l'employeur) dans les divers services, unités de soins de l'employeur, suivant les nécessités du moment.* »

Dans les faits, Madame X était affectée au secrétariat du service d'anesthésie.

Suite à des événements personnels importants qui ont donné lieu à son hospitalisation, Madame X a subi une incapacité de travail du 28 septembre 2012 au 11 janvier 2013.

Elle a repris le travail le 12 janvier 2013.

Madame X indique que l'employée qui l'avait remplacée s'était « *répandue en ragots et en informations particulièrement déplaisantes* » à son égard en sorte que la reprise du travail dans un tel environnement de travail a entraîné une rechute de son état justifiant des soins particuliers et son maintien en incapacité.

Cette nouvelle incapacité a débuté le 18 août 2015.

Le 8 janvier 2016, la médecine du travail a, dans un formulaire d'évaluation de santé, indiqué :

- que Madame X a les aptitudes suffisantes pour le poste ou l'activité précisée mais
- qu'il est recommandé que les prestations soient fournies en dehors du secrétariat d'anesthésie.

Le CHC ne lui a toutefois pas fourni de poste adapté aux recommandations en sorte que Madame X a bénéficié, à partir du 8 janvier 2016, d'allocations de chômage temporaire pour force majeure médicale.

Le 6 septembre 2016, l'ONEm a décidé d'exclure Madame X du bénéfice des allocations de chômage à dater du 19 septembre 2016 sur base de l'avis du médecin agréé par l'ONEm qui a considéré que Madame X était définitivement inapte à l'emploi d'assistante consultation anesthésie depuis le 8 janvier 2016.

A partir d'octobre 2016, le conseil de Madame X et le Directeur des ressources humaines du CHC ont eu divers échanges, le conseil de Madame X cherchant une solution pour sa cliente, et

---

<sup>1</sup> A l'époque en réalité par l'ASBL CLINIQUES SAINT-JOSEPH absorbée ensuite par l'ASBL CHC devenue l'ASBL Groupe Santé CHC

évoquant tour à tour des possibilités de réintégration dans un poste étranger au secrétariat d'anesthésie ou la rupture du contrat de travail.

Madame X ne sera toutefois jamais remise au travail au sein du CHC.

Le 25 avril 2017, le Tribunal du travail, saisi d'un recours de Madame X contre la décision de l'ONEm, a désigné le Dr GONCE en qualité d'expert judiciaire.

Le Dr GONCE a conclu sa mission comme suit : « *A partir du 26 septembre 2016, la partie demanderesse, à savoir Madame X Axelle, peut être considérée comme définitivement inapte à l'exercice de l'activité d'assistante en consultation d'anesthésie telle qu'elle l'exerçait auprès du CHC Saint-Joseph à Liège.* »

Par jugement du 22 mai 2018, le Tribunal a entériné ce rapport et a déclaré le recours non fondé.

A partir du 19 ou à tout le moins du 26 septembre 2016<sup>2</sup>, Madame X n'a donc plus perçu d'allocations de chômage, ni aucune autre indemnité ni rémunération.

Par courrier du 10 août 2018, faisant suite au jugement du 22 mai 2018, le conseil de Madame X a écrit à Monsieur Y, Directeur des ressources humaines du CHC, en ces termes :

« (...) »

*Je ne vois d'autre solution ainsi que je vous l'ai écrit à diverses reprises que de constater la rupture du contrat d'emploi que ma cliente avait souscrit avec l'ASBL Clinique Saint-Joseph et d'en dégager les conséquences sur le plan indemnitaire.*

*Je vous propose d'en conférer le 21 août prochain et j'ose espérer que nous pourrions dégager une solution transactionnelle qui évitera une procédure que j'ai par ailleurs mandat d'introduire s'il y a lieu.*

(...) »

Suite à cet entretien du 21 août 2018, le conseil de Madame X a écrit le 23 août 2018 à Monsieur Y en ces termes :

*« Dans la mesure où la situation est demeurée inchangée, aucun poste n'étant et ne pouvant être disponible pour ma cliente, nous avons convenus de mettre fin au contrat d'emploi tel que souscrit entre parties.*

*Cela étant, il est bien clair que cette rupture est réalisée tout droit sauf.*

*Comme entendu, la date de fin sera celle de ce vendredi 31 août et j'ai pris bonne note que les documents sociaux me seraient adressés par vos soins. (...) »*

Le 27 août 2018, le CHC, en la personne de Monsieur Y, Directeur des ressources humaines, et de Monsieur Z, Directeur général adjoint, a écrit à Madame X en ces termes :

*« Nous nous référons au contrat de travail qui nous lie, et à la force majeure qui vous empêche, depuis la décision de la médecine du travail du 8 janvier 2016, de poursuivre l'exécution des prestations qui étaient les vôtres.*

---

<sup>2</sup> Le Tribunal ne peut expliquer sur base des informations dont il dispose pour quelle raison la mission d'expertise a été limitée à la date du 26 septembre 2016 alors que l'exclusion de l'ONEm débute, selon le Jugement du Tribunal du travail du 22 mai 2018 et selon les explications des parties, au 19 septembre 2016.

*N'ayant pu vous proposer une fonction alternative au sein de l'institution, notamment pour les motifs de réorganisation qui vous sont bien connus, vous ne vous êtes plus présentée depuis cette date.*

*Malgré diverses démarches, et notamment quelques contacts avec votre conseil, force est de constater que la force majeure qui vous met dans l'impossibilité de poursuivre votre contrat de travail nous oblige à constater la rupture dudit contrat. Les recherches remontant à janvier 2016, soit antérieurement à la législation sur les trajets de réintégration, il ne nous apparaît pas opportun, et il serait même préjudiciable pour vous, d'entamer un tel trajet dont nous connaissons dès à présent l'issue.*

*Regrettant de devoir constater cette rupture, que nous fixons au 31 de ce mois, nous établirons tout prochainement vos documents sociaux, et vous délivrerons un C4 de force majeure. (...) ».*

Un C4 a alors été délivré par le CHC. Il mentionne que le contrat de travail a pris fin pour force majeure invoquée le 31 août 2018 par l'employeur.

Le motif précis du chômage mentionné est « *Pas de poste adapté* ».

Madame X a introduit la présente procédure par requête déposée le 12 février 2019.

## **II. OBJET DE LA DEMANDE**

*En vertu de l'article 748 bis du Code judiciaire, « Sauf dans les cas où des conclusions peuvent être prises en-dehors des délais visés à l'article 747, les dernières conclusions d'une partie prennent la forme de conclusions de synthèse. Pour l'application de l'article 780, alinéa 1er, 3°, les conclusions de synthèse remplacent toutes les conclusions antérieures et, le cas échéant, l'acte introductif d'instance de la partie qui dépose les conclusions de synthèse. »*

L'objet de la demande de Madame X est donc celui qui est déterminé dans le dispositif de ses conclusions additionnelles et de synthèse.

Dans celui-ci, elle demande :

«

- *Constater et dire pour droit que l'employeur doit prendre en charge la période durant laquelle elle s'est retrouvée sans ressource soit à partir du 26 septembre 2016 jusqu'au 27 août 2018, et ce par le paiement des rémunérations prévues au contrat ;*
- *De ce fait, allouer une somme d'un euro à titre provisionnel ;*
- *Constater et dire pour droit que l'indemnité de rupture peut être chiffrée à une période de 17,46 mois soit donc un montant de 43.005,36 €, ces chiffres n'étant pas contestés et y condamner l'employeur ;*
- *Constater et dire pour droit que l'attitude de l'employeur a généré un préjudice particulier dans le chef de la demanderesse et fixer le montant de ce préjudice à l'équivalent de deux années de rémunération actuellement postulée à concurrence d'un euro à titre provisionnel.*
- *Condamner aux intérêts aux taux légaux depuis la date de débiton jusqu'à complet paiement ;*
- *Condamner l'employeur à l'entière des frais et dépens de la procédure liquidés à assignation, inscription, indemnité de procédure 3.000 €. »*

A la lecture des moyens développés par Madame X, il apparaît que l'indemnité de 2 ans qu'elle demande est réclamée à titre d'indemnisation d'un licenciement abusif ou d'un licenciement

manifestement déraisonnable au sens de la CCT n° 109 (point C.7 de ses conclusions additionnelles et de synthèse).

### III. RECEVABILITE DE LA DEMANDE

La demande est recevable , aucun moyen d'irrecevabilité n'étant soulevé et ne semblant devoir être soulevé d'office.

### IV. EXAMEN DE LA DEMANDE

#### IV.1. INDEMNITE DE PREAVIS

1.

Madame X soutient que le CHC est l'auteur de la rupture du contrat de travail et qu'il a manifesté la volonté de rompre le contrat par son courrier du 27 août 2018.

2.

Le CHC le conteste et soutient quant à lui que l'initiative de la rupture émane de Madame X qui souhaitait être libérée de son contrat de travail pour pouvoir répondre à une offre d'emploi du CHU. Il ajoute que le 21 août 2018 les parties se sont accordées sur le constat d'une force majeure entraînant la rupture du contrat ainsi que sur la date de cette rupture.

3.

Une indemnité de préavis est due par l'employeur qui met fin unilatéralement au contrat de travail sans respecter le délai de préavis prévu par la loi et sans invoquer un motif grave (article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail).

Une telle indemnité n'est en revanche pas due lorsque le contrat de travail est rompu d'un commun accord entre les parties.

Or il résulte sans ambiguïté du courrier du conseil de Madame X du 23 août 2018 que lors de l'entretien du 21 août 2018, les parties sont convenues d'une rupture du contrat de travail au 31 août 2018.

Les termes « *nous avons convenu de mettre fin au contrat d'emploi* » et « *Comme entendu, la date de fin sera celle de ce vendredi 31 août* » ne peuvent recevoir une autre interprétation.

Selon le CHC, l'empressement de Madame X à mettre fin au contrat de travail la liant au CHC viendrait de l'offre d'emploi qu'elle avait obtenue du CHU.

Madame X ne le conteste pas. Elle le précisait du reste, elle-même, dans ses conclusions principales. Si cet élément n'est pas décisif pour déterminer qui est l'auteur de la rupture, il permet en revanche de comprendre pourquoi Madame X a marqué son accord sur la rupture de commun accord de son contrat de travail, sans aucune garantie de paiement d'une quelconque indemnité par le CHC.

Que les parties soient en opposition concernant les faits qui les ont contraintes à en arriver à une telle solution (que ce soit l'incapacité définitive de Madame X - selon le CHC - ou la mauvaise volonté mise par le CHC à retrouver un poste à Madame X hors du service d'anesthésie - selon cette dernière -) ne change rien au fait que les parties ont convenu le 21 août 2018 de rompre le contrat de travail à la date du 31 août 2018.

Le fait que le conseil de Madame X a écrit, dans cette lettre du 23 août 2018, que « *cette rupture est réalisée tout droit sauf* », signifie que Madame X ne renonce à aucun de ses droits et qu'elle se réserve le droit de les faire valoir en justice. Cela ne lui permet en revanche pas de remettre en cause le mode de rupture du contrat et de considérer, après coup, que l'employeur est l'auteur de cette rupture alors qu'elle a, elle-même, consenti à la rupture.

Au regard de ce qui précède, le Tribunal considère donc que la rupture a été convenue d'un commun accord entre les parties. Elle n'est pas le résultat d'un acte juridique unilatéral du CHC.

Néanmoins, et contrairement à ce que soutient le CHC, il ne résulte pas des échanges intervenus entre les parties que Madame X a marqué son accord sur un constat de rupture pour force majeure médicale.

Elle a marqué son accord sur une rupture au 31 août 2018 sans autre précision.

Le fait que le CHC ait indiqué dans le C4 que le contrat a pris fin en raison d'une force majeure n'y change rien. Le C4 est le reflet de l'interprétation du CHC et rien ne permet de considérer que Madame X y a souscrit.

Aucune indemnité de préavis ne peut néanmoins être allouée à Madame X puisqu'il n'y a pas eu licenciement mais rupture de commun accord.

#### **IV.2. INDEMNITE DE LICENCIEMENT ABUSIF**

Pour les mêmes motifs que ceux énoncés ci-dessus, il ne peut être fait droit à la demande de Madame X d'une indemnité de licenciement abusif ou de licenciement manifestement déraisonnable.

Le contrat n'a pas pris fin par le biais d'un licenciement.

#### **IV.3. REMUNERATIONS DU 26 SEPTEMBRE 2016 AU 27 AOUT 2018**

Alors que dans le corps de ses conclusions Madame X demande successivement la prise en charge par le CHC de la période d'octobre 2016 à fin août 2018, puis de la période qui s'étend de l'arrêt du paiement des allocations de chômage jusqu'à la date de la rupture, en terme de dispositif de ses conclusions de synthèse elle demande le paiement de sa rémunération du 26 septembre 2016 au 27 août 2018.

C'est donc cette demande qui sera retenue.

##### **1. Position des parties**

Madame X n'invoque pas de fondement juridique à sa demande. Elle expose seulement que le CHC a incontestablement commis une faute en n'ayant pas une réaction adéquate, c'est-à-dire en ne la réintégrant pas alors qu'elle a postulé au sein du CHC pour des offres d'emploi comparables au sien.

Selon Madame X, il n'existait en réalité aucune volonté du CHC de la réintégrer au sein de l'hôpital.

Le CHC soutient quant à lui :

- d'une part, que le contrat de travail était suspendu pour maladie en raison de l'incapacité de travail de Madame X dûment justifiée par des certificats médicaux en sorte qu'après la période de salaire garanti, Madame X ne pouvait plus prétendre à la moindre rémunération à charge du CHC ;
- d'autre part, qu'il n'a commis aucune faute car il s'est avéré impossible de fournir à Madame X un poste en dehors du secrétariat d'anesthésie, aucun poste de travail administratif correspondant aux compétences et aux qualifications de Madame X n'étant disponible au sein de l'institution.

## 2. Rappel des principes

### 1.

L'impossibilité pour le travailleur de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident suspend l'exécution du contrat de travail (article 31 §1 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail).

Après la période de rémunération garantie qui est due par l'employeur (article 52 de la loi du 3 juillet 1978), le travailleur émarge en principe à la mutuelle en vertu de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994.

Cette loi prévoit que le travailleur dont l'incapacité de travail atteint plus de 66% a droit à des indemnités d'incapacité à charge de la mutuelle.

En vertu de l'article 100, cette incapacité s'évalue, au cours des 6 premiers mois d'incapacité, par rapport à la profession habituelle de l'intéressé, pour autant que l'affection causale soit susceptible d'évolution favorable ou de guérison à plus ou moins brève échéance.

Après ces 6 premiers mois, l'incapacité s'évalue par référence au marché général de l'emploi qui lui est accessible compte tenu de sa condition et de sa formation

Il en résulte qu'un travailleur peut se trouver, après 6 mois d'incapacité, incapable d'exercer le travail convenu avec son employeur, et voir de ce fait son contrat de travail suspendu, mais ne pas bénéficier des indemnités de la mutuelle parce qu'il n'est pas incapable à plus de 66% sur le marché de l'emploi qui lui est accessible.

Dans ce cas, le travailleur peut bénéficier d'allocations de chômage temporaire en vertu de l'article 27, 2°, a de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage.

### 2.

Quant aux conséquences d'une force majeure médicale (impossibilité définitive d'exécuter le travail convenu pour raison médicale) sur la poursuite du contrat de travail, l'article 34 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail entré en vigueur le 9 janvier 2017 prévoit que :

*« 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.*

*Le présent article ne porte pas atteinte au droit de mettre fin au contrat de travail moyennant le respect d'un délai de préavis ou le paiement d'une indemnité conformément aux dispositions de la présente loi. »*

Les modalités du trajet de réintégration sont définies par les nouveaux articles 73/1 à 73/11 de l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs, entrés en vigueur le 1<sup>er</sup> décembre 2016, lesquels ont ensuite été intégrés dans le code du bien-être au travail lorsqu'il est entré en vigueur le 12 juin 2017 (articles I.4.72 et suivants).

### 3. Application dans les faits

Madame X demande que le CHC soit condamné à lui payer la rémunération due pour la période du 26 septembre 2016 au 27 août 2018.

#### 1. Rémunérations

Au jour du début de son incapacité de travail le 18 août 2015, Madame X exerçait la fonction d'assistante en consultation anesthésie.

Il n'est pas contesté que Madame X était dans l'incapacité, à tout le moins du 26 septembre 2016 au 27 août 2018, d'exercer cette fonction.

Son contrat de travail était donc suspendu par l'effet de la loi du 3 juillet 1978 (article 31 §1 précité). Madame X ne pro-méraitait donc pas de rémunération au cours de cette période.

Le Tribunal rappelle en outre que la rémunération est la contrepartie du travail en sorte qu'il ne peut être question de condamner le CHC à payer la rémunération de Madame X alors que celle-ci n'a pas fourni de prestations de travail au cours de la période visée.

Madame X ne peut donc prétendre à la rémunération du 26 septembre 2016 au 27 août 2018.

#### 2. Dommages et intérêts

##### 1.

Conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation

*« Le juge est tenu de statuer sur la contestation conformément aux règles de droit qui lui sont applicables. Il doit examiner la nature juridique des faits et actes invoqués par les parties et peut, quelle que soit la qualification juridique que les parties leur ont donnée, suppléer d'office aux motifs qu'elles ont proposés à condition de ne pas soulever une contestation dont les parties ont exclu l'existence dans leurs conclusions, de se fonder uniquement sur des éléments régulièrement soumis à son appréciation, de ne pas modifier l'objet de la demande et de ne pas violer les droits de défense des parties. Le seul fait que les parties n'ont pas invoqué l'application d'une disposition légale déterminée ne signifie pas qu'elles ont exclu cette possibilité dans leurs conclusions. (Art. 780, 3° et 1138, 2° C.jud.). »<sup>3</sup>*

Sans violer le principe dispositif, le Tribunal peut donc examiner le droit de Madame X à obtenir, sur base de la responsabilité contractuelle, des dommages et intérêts équivalents à la rémunération qu'elle réclame, d'autant que Madame X invoque précisément une faute dans le chef du CHC.

---

<sup>3</sup> Cass., 20 avril 2009, RG S.08.0015.N, J.T.T., 2009, liv. 1051, 427 et Pas., 2009, liv. 4, 967 ; voy. également Cass., 13 novembre 1989, G 8612, J.T.T. 1990, 371; Pas. 1990, I, 298, note.

Il y a donc lieu de déterminer si le CHC a commis une faute et plus précisément un manquement contractuel, qui a causé un dommage à Madame X.

2.

Le CHC a-t-il commis un manquement contractuel ?

Alors que sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> décembre 2016 les dispositions instaurant le trajet de réintégration, ni Madame X ni le CHC n'ont sollicité un tel trajet de réintégration alors que celui-ci a précisément pour objectif de « *promouvoir la réintégration du travailleur qui ne peut plus exécuter le travail convenu, en donnant à ce travailleur :*

- *soit, temporairement, un travail adapté ou un autre travail en attendant d'exercer à nouveau son travail convenu,*

- *soit, définitivement, un travail adapté ou un autre travail si le travailleur est définitivement inapte à exercer son travail convenu. »* (article I.4.72 du Code du bien-être au travail)

Aucun reproche ne peut toutefois être fait à cet égard au CHC car le trajet de réintégration est une faculté donnée au travailleur, à l'employeur et au médecin-conseil mais non une obligation (article I.4.73 du Code du bien-être au travail).

L'employeur n'a l'obligation de demander un tel de trajet de réintégration que lorsqu'il envisage de constater la rupture du contrat de travail pour force majeure médicale en raison de l'inaptitude définitive du travailleur (article 34 de la loi du 3 juillet 1978)<sup>4</sup>.

3.

En revanche, en vertu de l'article 70 §1 de l'arrêté royal du 28 mai 2003, devenu l'article I.4.68 du Code du bien-être au travail à partir du 12 juin 2017 :

*« § 1er. L'employeur s'efforce d'affecter le plus rapidement possible à un autre poste ou à une autre activité conformes aux recommandations fournies par le conseiller en prévention-médecin du travail, tout travailleur dont le formulaire d'évaluation de santé en fait la recommandation. L'employeur qui est dans l'impossibilité d'offrir un autre poste ou une autre activité tels que visés à l'alinéa premier, doit pouvoir fournir une justification au médecin inspecteur social de la direction générale Contrôle du bien-être au travail ».*

Or dès le 8 janvier 2016, le médecin du travail a recommandé que Madame X soit affectée à des prestations en dehors du secrétariat d'anesthésie.

Le CHC avait donc l'obligation de s'efforcer d'affecter Madame X le plus rapidement possible à un poste en dehors du service d'anesthésie.

Il résulte du libellé de l'article précité que l'obligation incombant au CHC est une obligation de moyens (« L'employeur s'efforce »). Il lui appartenait donc de tout mettre en œuvre pour affecter Madame X à un poste conforme aux recommandations de la médecine du travail.

Reste à déterminer si le CHC s'est conformé à cette obligation.

4.

Afin de se livrer à cette appréciation, le Tribunal estime qu'il faut tenir compte du fait que Madame X était considérée tant par la médecine du travail que par le Dr GONCE comme

---

<sup>4</sup> Il a déjà été jugé ci-dessus que le contrat de travail n'a pas pris fin de cette façon mais par une rupture de commun accord.

parfaitement apte à exercer toute fonction, pour autant qu'elle s'exerce en dehors du service d'anesthésie.

En effet, contrairement à ce qu'indique le CHC, la médecine du travail n'a pas considéré que Madame X était inapte à exercer le travail convenu. Elle a au contraire décidé, au terme du seul formulaire fourni par les parties daté du 8 janvier 2016 que Madame X « *a les aptitudes suffisantes pour le poste ou l'activité précités* » mais avec recommandations « *prestations en dehors du secrétariat d'anesthésie* ».

C'est d'ailleurs ce que décidera également l'expert judiciaire GONCE désigné par le Tribunal du travail dans le cadre du recours contre la décision de l'ONEm : « *Il apparaît donc clairement que Madame X ne souffre plus d'aucune pathologie qui empêcherait ses activités professionnelles dans le cadre de ses compétences notamment d'assistante administrative. Le souci est qu'il est difficile voire impossible de la réintégrer dans le service d'anesthésie.* »

Le champ de réaffectation du CHC était donc vaste.

A l'examen des pièces déposées par les parties le Tribunal constate en outre que :

- Madame X dispose d'un *curriculum vitae* très fourni : elle dispose d'un DES en Sciences biomédicales et d'une licence en kinésithérapie ; en vue d'augmenter ses chances de réaffectation au sein du CHC, elle a effectué des initiations à la programmation de mai à juillet 2016 ainsi qu'une formation de 6 mois de Business Analyst d'octobre 2016 à mai 2017.
- Madame X a des expériences professionnelles variées : coordinatrice du secrétariat service anesthésie, coordinatrice de l'équipe support nutritionnel, coordinatrice d'études cliniques pour le service d'anesthésie et le service de gastro-entérologie, technicienne en cardiologie ; elle a en outre exercé en qualité de kinésithérapeute tant dans un cabinet privé, qu'à domicile ou dans divers hôpitaux.
- Afin d'obtenir un poste adapté aux recommandations de la médecine du travail, Madame X a postulé au sein du CHC pour un poste de secrétaire pour le service de réanimation (courrier du 17 février 2016, pièce n°III de Madame X), pour un poste d'employée au service des achats (lettre du 12 septembre 2017, pièce n°III de Madame X), pour un poste de secrétaire médicale au service d'imagerie médicale de la Clinique Sainte-Elisabeth à Heusy (son e-mail du 6 novembre 2017, pièce n° III), pour un poste de coach chargé de l'informatisation du dossier infirmier pour les 6 cliniques du CHC (courrier non daté repris dans sa pièce n° III), pour 1/3 temps de kinésithérapeute à la maison de repos Notre Dame de Lourdes quai Mativa (selon le rapport du Dr GONCE), ainsi qu'au service des achats (courrier du 12 septembre 2017, pièce n° III).

Madame X n'a toutefois été retenue pour aucun de ces postes.

Le CHC indique avoir expliqué à plusieurs reprises à Madame X et à son conseil qu'il s'aurait malheureusement impossible pour le CHC d'envisager une réintégration dans une autre fonction correspondant aux qualifications professionnelles de Madame X en raison de la perspective à l'horizon 2019-2020 de la fusion des trois importantes cliniques liégeoises du CHC et de leur déménagement au sein du nouvel hôpital du Mont Léglia<sup>5</sup>. Le CHC soutient ainsi que cette fusion allait entraîner à moyen terme beaucoup de doublons pour les tâches administratives

<sup>5</sup> Page 3 de ses conclusions de synthèse notamment

notamment et qu'en outre Madame X n'était pas la seule à souhaiter bénéficier d'un poste adapté sur base des recommandations de la médecine du travail. Le CHC met notamment en exergue le fait que certains membres du personnel (notamment des auxiliaires de soins) devaient pour des raisons physiques être réaffectés dans des fonctions administratives.

De façon quelque peu contradictoire (puisqu'il soutenait et soutient encore que la réaffectation était impossible), le CHC indique avoir, durant l'année 2017, envisagé plusieurs possibilités de réaffectation de Madame X au sein de différents services (imagerie médicale, informatique, achats)<sup>6</sup>. Il précise toutefois que la sélection de différents candidats à un poste vacant se déroule dans le respect d'une procédure de recrutement neutre dans laquelle Madame X ne pouvait donc être avantagée. Le CHC indique donc qu'il est faux de prétendre qu'il n'aurait pas cherché une issue favorable à la candidature de Madame X.

Le Tribunal estime au contraire qu'à la lecture des courriers échangés entre le CHC et le conseil de Madame X il apparaît que le CHC a fait preuve d'une réelle réticence et d'un manque d'implication dans l'objectif de réintégration de Madame X.

Ainsi,

- Le conseil de Madame X a écrit au CHC le 21 août 2017 (pièce n°7 du CHC):

*« (...) Cela étant, lors de notre dernier entretien vous m'aviez dit qu'une solution de reclassement vous paraissait possible vu les éléments de formation que je vous avais produits et vu qu'il s'agissait en l'espèce d'un contrat à mi-temps.*

*Je ne vous cache pas que j'escomptais recevoir de votre part certaines propositions à cet égard. (...)* »

- Le 21 août 2017, Monsieur Y a répondu (pièce n°8 du CHC):

*« En réponse à votre courrier de ce 21 août, je n'ai pas, à ce stade, de propositions concrètes à formuler en vue du reclassement de Madame X.*

*Il faut avouer que la période de juillet et août, qui suivait immédiatement notre dernière rencontre du 26 juin, n'est pas favorable à de telles démarches de reclassement, d'autant que les absences des responsables des différents services se sont succédées et qu'il n'est pas facile, dans ces conditions, d'entrevoir des pistes.*

*De manière plus concrète, je vous confirme que nous restons dans un climat de grande incertitude pour les raisons que vous connaissez, et j'attirais déjà votre attention sur les délais minima en vue du reclassement de Madame X dans mon mail du 3 novembre 2016, lequel vous précisait « .. nous ne pensons pas pouvoir procéder à une telle proposition avant notre déménagement qui est planifié pour le début de l'année 2019 ».*

*Nous sommes en effet actuellement occupés à établir l'organigramme du CHC dans le cadre de la restructuration « Mont Légia », et ce n'est qu'après avoir rédigé celui-ci, et désigné les futurs responsables de services, que nous pourrions estimer avec plus de précision les effectifs administratifs excédentaires ou déficitaires qui engendreront transferts de travailleurs actuellement occupés, et, si des possibilités se présentent, reclassements éventuels.*

*Toutefois, eu égard à ses dernières formations en ICT, je prendrai contact dès son retour de congé avec notre responsable informatique pour voir s'il peut entrevoir une occupation mi-temps de Madame X en adéquation avec sa récente formation.* » (c'est le Tribunal qui souligne)

<sup>6</sup> Page 4 de ses conclusions de synthèse notamment

Le Tribunal estime que dans ce courrier le CHC fait montre d'un manque de volonté (invoquant divers prétextes liés notamment à la période de vacances) mais également d'un manque de clarté, invoquant tour à tour de prétendues tentatives de reclassement (non autrement démontrées) et une impossibilité de reclassement avant janvier 2019.

Le Tribunal note en outre, concernant la possibilité d'un poste au service informatique, que Madame X a en définitive reçu pour seule réponse une mention succincte et vague dans un e-mail du 9 octobre 2017 de Monsieur Y adressé au conseil de Madame X faisant état de « *la difficulté d'un tel reclassement, même au sein du service informatique qui m'a confirmé ne pas avoir de tels besoins* » (pièce n° 12 du CHC).

Aucune démarche concrète n'est démontrée.

- Le 12 septembre 2017, c'est le conseil de Madame X qui a écrit au CHC pour l'informer que selon sa cliente, un poste d'employé au service des achats était ouvert et qu'elle pensait correspondre au profil sollicité (pièce n°9 du CHC).
- Ce n'est qu'en réponse à ce courrier que le 12 septembre 2017, le CHC a répondu (pièce n°9 bis du CHC) :

*« Votre courrier a retenu ma meilleure attention, et j'avais déjà envisagé de proposer à Madame X de postuler pour cette fonction (qui est hélas une mission limitée à 6 mois). Je ne puis toutefois pas lui laisser trop d'espoir dans le sens où vous serez conscient que la mise en route des trajets de réintégration nous impose de proposer des fonctions adaptées ou autres à pas mal de travailleurs qui se trouvent dans une situation physique ne leur permettant plus d'exercer la tâche pour laquelle ils ont été engagés.*

*C'est d'ailleurs dans cet esprit que nous avons précisé dans l'offre que cette fonction temporaire était réservée aux actuels membres de notre personnel.*

*Je vous suggère donc de demander à votre cliente de postuler sans délais, comme l'ont d'ores et déjà fait d'autres personnes dans son cas, en espérant que l'entrevue de sélection qui pourra être organisée dans le cadre de ce recrutement pourra déboucher sur une proposition de job.*

*Vous comprendrez aisément, vu la situation que vous connaissez, que Madame X ne peut pas être prioritaire par rapport à d'autres travailleurs en difficulté, étant entendu qu'elle n'a pas non plus à ne pas pouvoir bénéficier des mêmes chances de décrocher ladite fonction. Toute offre de poste est ainsi publiée et la sélection se fait de manière objective au terme d'entretiens de sélection, sans que je n'intervienne à titre personnel.*

*Je vous confirme avoir également interrogé le responsable de notre service informatique sur base du CV de Madame X, lequel m'a confirmé examiner les possibilités à court ou moyen terme. »* (c'est le Tribunal qui souligne).

Le CHC a donc indiqué, après coup, qu'il avait envisagé cette solution pour Madame X.

Pourquoi ne l'avoir pas informée d'emblée de l'existence de ce poste ? Et pourquoi préciser qu'elle avait peu de chance de l'obtenir ? Pour quels motifs les autres travailleurs demandant un reclassement avaient-ils, selon le CHC, plus de chances que Madame X d'obtenir le poste ?

Mais surtout, le 25 septembre 2017, le CHC a écrit au conseil de Madame X en ces termes (pièce n°10 du CHC) :

*« Je vais proposer au Directeur en charge du service des achats de rencontrer Madame X afin de voir si ses compétences lui permettent de remplir la fonction que celui-ci pourra mieux lui décrire.*

*Je me dois toutefois de vous préciser que si Madame X est sélectionnée pour cette mission estimée à 6 mois, je ferai signer un avenant à son contrat de travail précisant clairement:*

- *qu'elle est sous contrat CHC en qualité de secrétaire dans le service d'anesthésie*
- *que pour des raisons médicales, elle est dans l'impossibilité d'exercer ladite fonction*
- *qu'à titre temporaire, elle est affectée au service des achats en tant qu'employée pour une mission déterminée et estimée à 6 mois*
- *qu'au terme de cette mission, si Madame X n'a pas postulé et obtenu une autre fonction au sein du CHC, elle réintègrera sa fonction de secrétaire en anesthésie*
- *que ne pouvant l'exercer pour des raisons médicales, elle se verra délivrer un C3.2 de force majeure et se retrouvera dans la situation d'avant sa fonction temporaire*

*Souhaitant être transparent vis-à-vis de votre cliente, et de vous-même, je voulais m'assurer que nous étions bien d'accord sur ces clauses avant d'envisager son recrutement pour la fonction vacante au service des achats.*

*Dès réception de votre accord sur ces modalités, j'organiserai une rencontre entre Madame X et le directeur du service des achats afin de nous assurer que cette possible collaboration temporaire puisse se concrétiser. » (c'est le Tribunal qui souligne).*

Il résulte de ce courrier qu'alors que Monsieur Y faisait grand cas dans de précédents courriers de la nécessité de respecter les procédures de recrutement neutres et de l'absence de toute intervention personnelle de sa part à cet égard (ce dont le CHC se prévaut d'ailleurs également encore à l'heure actuelle), il a imposé à Madame X des conditions de recrutement particulières, celle-ci étant contrainte, avant même d'entrer dans le parcours de sélection d'accepter les conditions spécifiques émises par Monsieur Y pour son cas.

Cette façon de faire révèle un traitement défavorable de Madame X.

Cette intervention personnelle de Monsieur Y dans la question du recrutement de Madame X pour le service achats ne peut qu'interpeller lorsqu'elle intervient quelques semaines à peine après qu'il ait rappelé que les procédures de recrutement sont neutres et qu'il y est totalement étranger.

Elle est d'autant plus suspecte que les conditions imposées à Madame X pour pouvoir entrer dans la procédure de sélection, lui étaient particulièrement défavorables.

En effet, alors qu'elle était engagée dans un contrat de travail d'employée pouvant effectuer ses prestations « *indifféremment (...) dans les divers services, unités de soins de l'employeur, suivant les nécessités du moment* », Monsieur Y souhaitait lui imposer la signature d'un avenant au contrat de travail « *précisant clairement (...) qu'elle est sous contrat CHC en qualité de secrétaire dans le service d'anesthésie* », restreignant par là-même le champ de son engagement et de sa fonction, et donc les obligations du CHC à son égard.

Le Tribunal estime que cette proposition s'apparentait à un piège tendu à Madame X dès lors qu'une incapacité définitive à exercer le poste convenu serait devenue plus facile à constater pour le CHC à partir du moment où la fonction convenue entre les parties aurait été restreinte au poste de secrétaire du service d'anesthésie.

Madame X ne pouvait manifestement accepter un tel avenant, ce que son conseil a fait savoir au CHC par courrier du 6 octobre 2017.

Il est donc déraisonnable dans le chef du CHC de soutenir en termes de conclusions que « *Madame X a refusé cette proposition sous prétexte de la teneur d'un avenant ne faisant*

*pourtant que clarifier les modalités de cette affectation provisoire » (p. 4 des conclusions de synthèse du CHC)*

Cette condition émise par Monsieur Y à l'égard de Madame X pour lui permettre d'accéder à un nouveau poste termine de convaincre le Tribunal que le CHC ne souhaitait en réalité pas réellement trouver de poste adapté à la situation de Madame X et ne s'y est pas réellement employé.

Le Tribunal rejoint par conséquent les observations émises par les Dr GONCE et SCHENA reprises dans le rapport d'expertise du Dr GONCE :

*« Il est en effet très étonnant qu'une universitaire (payée à un barème inférieur) avec des compétences médicales et informatiques ne puisse être réorientée dans une structure aussi vaste que le CHC, la patiente n'ayant jamais émis le moindre desiderata à l'égard d'un nouveau poste de reclassement.*

*Cette dernière se trouve donc prise en otage au niveau social : ne pouvant se permettre le luxe à 45 ans de claquer la porte du CHC avec le risque bien tangible de ne pas retrouver d'emploi mais ne pouvant pas réintégrer un poste notoirement toxique pour elle. L'employeur quant à lui, bien conscient de ses obligations, se déroberait en faisant miroiter à la patiente un éventuel poste « disponible peut-être en janvier ». Mais aucune proposition sérieuse n'aurait vu le jour à l'heure actuelle ». (rapport du Dr SCHENA du 12/08/2016 repris en p. 6 du rapport du Dr GONCE)*

*« On ne peut que s'étonner de la passivité de la Direction du personnel du CHC qui n'a pas réussi en plusieurs années à retrouver une activité professionnelle à Madame X hors secrétariat d'anesthésie ». (rapport du Dr GONCE, p. 7)*

5.

Au regard de ce qui précède, le Tribunal estime que le CHC a commis un manquement contractuel à l'égard de Madame X car il n'a pas tout mis en œuvre pour l'affecter à un poste conforme aux recommandations de la médecine du travail.

6.

Reste toutefois à déterminer si ce manquement du CHC a causé un préjudice à Madame X et dans l'affirmative d'en déterminer le montant.

A cet égard, il y a lieu de rouvrir les débats.

### **DECISION DU TRIBUNAL**

**Le Tribunal,**

Statuant publiquement et contradictoirement,

Dit la demande recevable,

Dit non fondées :

- la demande d'une indemnité de préavis
- la demande d'une indemnité de licenciement abusif ou manifestement déraisonnable

**Dit que le CHC a commis un manquement contractuel à l'égard de Madame X** car il n'a pas tout mis en œuvre pour l'affecter à un poste conforme aux recommandations de la médecine du travail.

**Rouvre les débats** afin de permettre à Madame X d'établir le principe et le montant du préjudice éventuel subi en lien causal avec ce manquement contractuel.

**Fixe la cause à cet effet le 26 novembre 2021 à 15 heures 45** pour 45 minutes de plaidoiries, à l'audience publique de la 3<sup>ème</sup> chambre du Tribunal du Travail de LIEGE, division Liège, place Saint-Lambert, 30, rez-de-chaussée, salle A.O.B.

**Invite Madame X** à déposer et communiquer ses conclusions sur réouverture des débats au plus tard le **14 juin 2021**.

**Invite le CHC** à déposer et communiquer ses conclusions sur réouverture des débats au plus tard le **14 septembre 2021**.

**Réserve à statuer pour le surplus, en ce compris les dépens**

Ainsi jugé par la 3<sup>ème</sup> chambre du Tribunal du travail de Liège – Division Liège composée de MM. :

Stéphanie BAR,	Juge président la chambre
Cédric ANDRIES,	Juge social à titre d'employeur
Giuseppina BELLOMI,	Juge social à titre d'employé

Les Juges Sociaux,

Le Président,

Et prononcé en langue française, à l'audience publique de la même chambre,

**Le VENDREDI DOUZE MARS DEUX MILLE VINGT ET UN**

par St. BAR, Président de la chambre,  
assisté de C. FAUVILLE, Collaboratrice, Greffier assumé en application de l'article 329 du code judiciaire.

Le Greffier,

Le Président,