



N° d'ordre

Expédition

Numéro du répertoire 2023 /
R.G. Trib. Trav. 19/1915/A
Date du prononcé 25 avril 2023
Numéro du rôle 2021/AL/424
En cause de : K K C/ A SA

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Cour du travail de Liège

Division Liège

Chambre 3 B

Arrêt

* contrat de travail – rupture pour force majeure (article 34 LCT et code du bien-être au travail dans leur version antérieure à 2022) – discrimination sur la base du handicap

EN CAUSE :

Madame K K, RRN, domiciliée à,
partie appelante, ci-après dénommée « *Madame K.* »,
ayant comparu en personne, assistée par Madame Carine CLOTUCHE, juriste à la CSC Liège,
porteuse de procuration écrite

CONTRE :

LA SA A, ayant repris les activités de la sa G (ci-après dénommée « *la sa G.* »), dont le siège social
est établi à , inscrite à la Banque-Carrefour des entreprises sous le numéro,
partie intimée, ci-après dénommée « *la sa A.* »,
ayant pour conseil Maître Laurent STAS DE RICHELLE, Avocat à 4000 LIEGE, avenue
Constantin-de-Gerlache 41 et ayant comparu par Maître Jean-Philippe BRUYERE

•
• •

INDICATIONS DE PROCÉDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 14 mars 2023, et notamment :

- l'arrêt avant dire droit rendu le 20 juin 2022 par la cour de céans autrement composée, ordonnant une réouverture des débats à l'audience publique du 14 mars 2023 ;
- les conclusions de Madame K., reçues au greffe de la cour le 23 septembre 2022 ;
- les conclusions de la sa A., reçues au greffe de la cour le 25 novembre 2022 ;
- les dossiers de pièces de Madame K., reçus au greffe de la cour les 23 septembre 2022 et 6 octobre 2022 ;
- le courrier de l'auditorat général de Liège, remis au greffe de la cour le 1^{er} février 2023, précisant que son Office n'émettrait pas d'avis dans ce dossier ;
- le dossier de pièces de la sa A. , reçu au greffe de la cour le 2 février 2023 ;

Les parties ont été entendues à l'audience publique du 14 mars 2023, au cours de laquelle les débats ont été repris *ab initio* sur les points non encore tranchés et l'affaire a été

immédiatement prise en délibéré pour qu'un arrêt soit rendu le 11 avril 2023, cette date ayant été reportée au 25 avril 2023.

I. LES FAITS

1

La sa A. exploite une maison de repos à Fléron.

2

Madame K. est née le 21 mars 1955 (68 ans).

Elle est entrée au service de la sa A. le 22 novembre 1999, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée à temps plein, en qualité d'aide-soignante (pièce 1¹).

Madame K. a obtenu le statut d'employée le 1^{er} octobre 2006 suite à l'adoption d'une CCT sectorielle le 30 juin 2006 (pièce 1).

Le 1^{er} janvier 2011, Madame K. est devenue responsable d'équipe (pièce 2).

3

Le 3 mars 2015, elle a été victime d'un accident du travail (chute sur les fesses).

Par jugement du 28 novembre 2017, l'expert Babilone a été désignée pour donner un avis technique sur les conséquences de l'accident.

L'expert Babilone a déposé son rapport final le 25 juin 2019 (pièce 6). Elle retient les conséquences suivantes :

- Lésions permanentes : syndrome douloureux lombaire avec limitation de la mobilité vertébrale et cruralgie droite.
- Incapacité temporaire partielle (50%) : du 4 mars 2015 au 22 avril 2015
- Incapacité temporaire totale (100%) : du 23 avril 2015 au 15 janvier 2017
- Date de consolidation : 16 janvier 2017
- Taux d'incapacité permanente : 10%

Les parties s'accordent pour exposer que ce rapport d'expertise a été entériné même si le jugement d'entérinement n'est pas déposé.

4

¹ Les pièces auxquelles il est renvoyées sont celles de Madame K. La sa A. n'a déposé aucun dossier de pièces.

Comme l'a relevé l'expert, suite à l'accident du travail dont elle a été victime, Madame K. a repris le travail à mi-temps jusqu'au 22 avril 2015 dans un service administratif.

Par la suite, Madame K. n'a jamais repris le travail et a communiqué à la sa A. des certificats d'incapacité de travail. Son incapacité de travail a été prise en charge par l'assureur-loi jusqu'au 15 janvier 2017. A partir du 16 janvier 2017, Madame K. a été prise en charge par sa mutuelle.

5

Le 29 mai 2018, la sa A. a introduit auprès du conseiller en prévention – médecin du travail une demande de trajet de réintégration pour plusieurs travailleuses en incapacité de travail. Madame K. était l'une de ces travailleuses.

Le conseiller en prévention – médecin du travail a procédé à l'évaluation de la réintégration de Madame K. le 12 juin 2018. Le formulaire d'évaluation de réintégration (pièce 4), signé par le conseiller en prévention – médecin du travail, précise ceci à titre de conclusion :

« Le travailleur mentionné ci-dessus est définitivement inapte à reprendre le travail convenu et n'est en état d'effectuer chez l'employeur aucun travail adapté ni un autre travail. »

Le formulaire indique également que l'évaluation de réintégration a été communiquée à Madame K. le 12 juin 2018.

6

Par courrier du 21 juin 2018 (pièce 8), la sa A. a mis fin au contrat de travail pour force majeure médicale avec effet au 21 juin 2018. Ce courrier précise ce qui suit :

« Il ressort du formulaire d'évaluation de réintégration délivré par le médecin du travail que vous êtes définitivement inapte à l'exécution de votre contrat de travail pour des raisons médicales. Vous n'êtes pas non plus en état d'effectuer un travail adapté ou un autre travail chez nous. »

Ce courrier a été adressé à Madame K. à une adresse erronée. Il lui a finalement été remis en mains propres le 6 août 2018, avec ses documents de sortie (pièce 8). Le formulaire C4 précise comme motif précis du chômage : *« raison médicale / trajet réintégration »* (pièce 3).

7

Madame K. a introduit la présente procédure par requête du 21 juin 2019.

8

Madame K. est pensionnée depuis le 1^{er} avril 2020.

II. LE JUGEMENT DONT APPEL

9

Par jugement du 23 avril 2021, le tribunal du travail de Liège (division Liège) a dit pour droit ce qui suit :

*« Dit le recours non fondé,
Déboute Madame K. de ses demandes.
La condamne aux dépens liquidés dans le chef de la sa A. à 2 400 EUR, soit l'indemnité de procédure ainsi qu'à la contribution de 20 EUR au profit du fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne. »*

III. L'APPEL

10

Madame K. a interjeté appel de ce jugement par requête du 19 juillet 2021.

IV. LES RETROACTES DE LA PROCEDURE EN APPEL ET LA POSITION ACTUELLE DES PARTIES

11

Par un arrêt du 20 juin 2022, la cour de céans a déclaré l'appel recevable et a ordonné la réouverture des débats.

12

Madame K. demande à la cour de réformer le jugement dont appel et de condamner la sa A. à lui payer la somme de 55 939,95 EUR à titre d'indemnité de rupture, à majorer des intérêts à partir du 21 juin 2018.

A titre subsidiaire, elle demande la condamnation de Madame K. à lui payer la somme de 55 939,95 EUR à titre de dommages et intérêts sur pied de l'article 1382 du Code civil et de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

A titre infiniment subsidiaire, elle formule une demande d'enquête et d'expertise médicale.

13

La sa A. demande la confirmation du jugement dont appel. Elle demande également la condamnation de Madame K. aux dépens d'appel liquidés à la somme de 3 750 EUR.

V. LA RECEVABILITE DE L'APPEL**14**

L'appel a d'ores et déjà été déclaré recevable par l'arrêt du 20 juin 2022.

VI. LE FONDEMENT DE L'APPEL**6.1 Indemnité de rupture****6.1.1 Principes****a) Force majeure****15**

L'article 32, 5° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, répétant le principe de droit commun (article 1148 de l'ancien Code civil), prévoit expressément que le contrat de travail prend fin par la force majeure.

Entré en vigueur le 9 janvier 2017, un nouvel article 34 a été introduit dans cette loi. Il dispose ce qui suit :

« 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. »

16

Par souci de complétude, la cour souligne que cette disposition a encore été modifiée par une loi du 30 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives à l'incapacité de travail², entrée en vigueur le 28 novembre 2022.

² Cette loi est donc postérieure à l'arrêt de réouverture des débats du 20 juin 2022, qui n'en faisait dès lors pas mention.

Par cette nouvelle loi, le législateur a choisi d'imposer aux travailleurs et aux employeurs qui veulent faire appel à la force majeure médicale pour mettre fin au contrat de travail de suivre une nouvelle procédure, distincte du trajet de réintégration. L'objectif est de scinder le trajet de réintégration (qui a pour but de remettre le travailleur au travail dans l'entreprise) et cette nouvelle procédure spécifique (qui a pour but de vérifier s'il existe une impossibilité définitive d'exercer le travail convenu).

Les travaux préparatoires³ expriment comme suit l'objectif poursuivi par le législateur de 2022 :

« L'objectif du trajet de réintégration (...) est de promouvoir la réintégration ou le réemploi du travailleur qui est temporairement ou définitivement inapte pour le travail convenu.

(...) Le gouvernement entend opter pour une approche positive, dans laquelle le trajet de réintégration est déconnecté de la rupture du contrat de travail pour force majeure médicale. Grâce à l'approche positive du [trajet de réintégration] 2.0, on estime que davantage de trajets conduiront à une réintégration efficace des travailleurs.

Le lien actuel crée un mélange des deux procédures alors que le seul objectif du [trajet de réintégration] 2.0 est de permettre aux travailleurs de reprendre le travail dans leur propre entreprise après une période d'incapacité de travail et de fournir des conseils appropriés aux employeurs. En se dissociant, l'accent est remis sur la réintégration dans l'entreprise.

(...) Dans un souci de sécurité juridique pour les parties, une procédure distincte pour la force majeure médicale est prévue. »

La nouvelle procédure spécifique à suivre lorsqu'une partie souhaite mettre fin au contrat de travail pour force majeure médicale est prévue par le nouvel article I.4-82/1 Code du bien-être.

17

Dans la mesure où le contrat de Madame K. a pris fin le 21 juin 2018, la dernière version de l'article 34 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail n'est pas applicable en l'espèce.

La cour appliquera dès lors la version antérieure de cette disposition, reprise au point 14 du présent arrêt, qui lie le constat de la rupture du contrat pour force majeure au respect du trajet de réintégration.

b) Etapes du trajet de réintégration

³ Doc. Parl., Ch., 55.2875/001, Exposé des motifs, pp. 4 et 5.

18

Le trajet de réintégration, visé par l'article 34 de la loi du 3 juillet 1978 dans sa version antérieure à 2022, est régi par le Code du bien-être en ses articles I.4.72 et suivants, qui ont remplacé l'arrêté royal du 28 mai 2003. Il importe également de relever que ces dispositions du Code du bien-être ont été modifiées par l'arrêté royal du 11 septembre 2022 modifiant le Code du bien-être au travail concernant le trajet de réintégration pour les travailleurs en incapacité de travail. A nouveau, la cour se réfèrera à la version du texte applicable en l'espèce et donc à la version du Code du bien-être antérieure à 2022.

Les différentes étapes de ce trajet d'intégration peuvent succinctement être résumées comme suit :

- **La demande (ancien article I.4-73)**

Le conseiller en prévention-médecin du travail démarre un trajet de réintégration à la demande (1) du travailleur (2) de son médecin traitant si le travailleur y consent, (3) du médecin conseil de la mutuelle ou encore (4) de l'employeur (au plus tôt à partir de 4 mois après le début de l'incapacité de travail du travailleur, ou à partir du moment où le travailleur lui remet une attestation de son médecin traitant dont il ressort une incapacité définitive à effectuer le travail convenu).

- **L'évaluation de réintégration (ancien article I.4-73)**

Le conseiller en prévention-médecin du travail invite le travailleur pour lequel il a reçu une demande de réintégration, à une évaluation de réintégration pour :

- examiner si le travailleur pourra à nouveau exercer le travail convenu à terme, le cas échéant avec une adaptation du poste de travail;
- examiner les possibilités de réintégration, sur base des capacités de travail du travailleur.

Le conseiller en prévention-médecin du travail examine en même temps le poste de travail ou l'environnement de travail du travailleur en vue d'évaluer les possibilités d'adaptation de ce poste de travail.

Il établit un rapport de ses constatations et de celles des personnes impliquées dans la concertation, qui est joint au dossier de santé du travailleur.

- **La décision du conseiller en prévention-médecin du travail (ancien article I.4-73)**

A l'issue de l'évaluation de réintégration, le conseiller en prévention-médecin du travail prend, aussi vite que possible, une des décisions suivantes qu'il mentionne sur le formulaire d'évaluation de réintégration :

- a) il existe une possibilité que le travailleur puisse, à terme, reprendre le travail convenu, le cas échéant avec une adaptation du poste de travail, et le travailleur est en état d'effectuer entretemps chez l'employeur un travail adapté ou un autre travail, le cas échéant avec une adaptation du poste de travail.

- b) il existe une possibilité que le travailleur puisse, à terme, reprendre le travail convenu, le cas échéant avec une adaptation du poste de travail, mais le travailleur n'est en état d'effectuer entretemps chez l'employeur aucun travail adapté ni un autre travail.
- c) le travailleur est définitivement inapte à reprendre le travail convenu mais est en état d'effectuer chez l'employeur un travail adapté ou un autre travail auprès de l'employeur, le cas échéant avec une adaptation du poste de travail.
- d) le travailleur est définitivement inapte à reprendre le travail convenu et n'est en état d'effectuer chez l'employeur aucun travail adapté ni un autre travail;
- e) il considère qu'il n'est pas opportun de démarrer un trajet de réintégration pour des raisons médicales. Le conseiller en prévention-médecin du travail réexamine tous les 2 mois les possibilités de démarrer le trajet de réintégration.

- **Le plan de réintégration ou le rapport (ancien article I.4-74)**

L'employeur établit un plan de réintégration en concertation avec le travailleur et le conseiller en prévention-médecin du travail.

Un employeur qui, après la concertation visée, n'établit pas de plan de réintégration parce qu'il estime que cela est techniquement ou objectivement impossible, ou que cela ne peut être exigé pour des motifs dûment justifiés, le justifie dans un rapport.

- **Le terme du trajet de réintégration en cas d'inaptitude définitive (ancien article I.4-76, §1^{er})**

Pour un travailleur définitivement inapte à effectuer le travail convenu, le trajet de réintégration est définitivement terminé au moment où l'employeur :

- 1° a reçu le formulaire d'évaluation de réintégration de la part du conseiller en prévention-médecin du travail, dans lequel ce dernier a jugé qu'il n'y pas de travail adapté ou d'autre travail possible et que les possibilités de recours sont épuisés ;
- 2° a remis le rapport visé à l'article I.4-74, § 4 au conseiller en prévention-médecin du travail;
- 3° a remis au conseiller en prévention-médecin du travail le plan de réintégration avec lequel le travailleur n'est pas d'accord.

c) Recours contre la décision du conseiller en prévention – médecin du travail (ancien article I.4-80)

19

Si le travailleur n'est pas d'accord avec la décision du conseiller en prévention – médecin du travail qui le déclare inapte définitivement pour le travail convenu (trajet c) ou d)), il peut introduire un recours devant la direction régionale du Contrôle du bien-être au travail.

Ce recours doit être introduit dans les 7 jours ouvrables après que le conseiller en prévention-médecin du travail a remis au travailleur le formulaire d'évaluation de réintégration.

Pendant un trajet de réintégration, le travailleur ne peut bénéficier qu'une seule fois de la procédure de recours.

20

Conformément à l'article I.4-56 du Code du bien-être au travail, le conseiller en prévention-médecin du travail informe le travailleur de son droit à bénéficier des procédures de concertation et de recours prévues par le Code.

Le Code prévoit également que le Ministre peut établir des modèles de formulaires concernant le trajet de réintégration (article I.4-82). Contrairement au formulaire d'évaluation de santé, le formulaire d'évaluation de réintégration n'a pas fait l'objet d'un modèle rédigé par le Ministre. Ses mentions sont donc libres.

d) Exclusion en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle

21

Dans sa version applicable au présent litige, l'article I.4-72 du Code du bien-être disposait que « *le trajet de réintégration n'est pas applicable à la remise au travail en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle* ».

Cette disposition a été justifiée par la volonté du législateur d'éviter les interférences entre le mécanisme du trajet de réintégration et les dispositions spécifiques à la remise au travail prévues par la législation des risques professionnels (l'article 23 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail et l'article 34 des lois du 3 juin 1970 relatives à la prévention des maladies professionnelles et à la réparation des dommages résultant de celles-ci)⁴.

22

Cette exclusion a été largement critiquée en doctrine⁵, principalement car ces textes propres à la législation relative aux accidents du travail et des maladies professionnelles sont très peu efficaces et très peu mis en œuvre⁶. L'article 23 de la loi du 10 avril 1971 est notamment

⁴ Avis n°1923 du Conseil national du travail, p. 21.

⁵ J. van Drooghenbroeck, "La réintégration des travailleurs en incapacité de travail, la réinsertion professionnelle et le nouveau visage de la force majeure médicale", *Le contrat de travail revisité à la lumière du XXIème siècle*, Larcier, 2018, p.296 ;

⁶ F. Lambinet et S. Gilson, « Quelques réflexions sur le sort du travailleur qui n'est pas complètement inapte à reprendre le travail convenu après une incapacité d travail », *Le maintien au travail de travailleurs devenus partiellement inaptes*, Anthémis, 2013, p. 132. ; J. van Drooghenbroeck, "La réintégration des travailleurs en incapacité de travail, la réinsertion professionnelle et le nouveau visage de la force majeure médicale", *Le contrat de travail revisité à la lumière du XXIème siècle*, Larcier, 2018, p.296 ; S. Remouchamps, "Quels droits

entièrement construit autour de l'hypothèse, rarissime, où la demande de remise au travail émane de l'assureur-loi.

S. Remouchamps évoque une exclusion « *plutôt motivée par une solution de facilité (...) peu acceptable* »⁷.

23

Par son arrêt du 20 juin 2022, la cour s'est interrogée sur la portée de cette exclusion et sur la manière dont il convenait de définir la « *remise au travail en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle* ». Cette interrogation a justifié la réouverture des débats, la question n'ayant pas été envisagée par les parties.

23.1

La doctrine soulevait cette question, dès 2018 :

« (...) Dans quelle conditions exactes l'exclusion [va-t-elle] jouer ? De quelle « remise au travail » parle-t-on ? Des incapacités temporaires ou permanentes ? Des incapacités causées par l'accident du travail ou la maladie professionnelle, et jugées par qui (l'institution de sécurité sociale compétente, la victime, les juridictions du travail appelées à trancher les contestations éventuelles ? »

Formulée d'une autre manière, la question peut être posée comme suit : dans un contexte où l'objectif du législateur n'est pas de priver le travailleur de tout mécanisme de réinsertion professionnel mais d'éviter des interférences inopportunes entre législations, lorsque l'incapacité de travail permanente du travailleur en lien avec un accident du travail est consolidée à un taux inférieur à 66% et que son incapacité de travail temporaire n'est plus prise en charge par l'assureur-loi mais par l'assurance maladie-invalidité, qu'est-ce qui distingue cette incapacité de travail d'une incapacité de droit commun visée par le trajet de réintégration ?

23.2

Une partie de la jurisprudence répond de manière nuancée à cette question, en refusant d'exclure l'application du trajet de réintégration de toute remise au travail d'un travailleur en incapacité de travail qui a, par le passé, subi un accident du travail ou maladie professionnelle.

La cour se réfère notamment à un jugement du tribunal du travail de Liège (division Arlon)⁸ qui a dit pour droit ce qui suit :

pour le travailleur ayant perdu une partie de sa capacité de travail ? Réflexions critiques autour du trajet de réintégration, *Chr. D.S.*, 2018/4, p. 145.

⁷ S. Remouchamps, "Quels droits pour le travailleur ayant perdu une partie de sa capacité de travail ? Réflexions critiques autour du trajet de réintégration, *Chr. D.S.*, 2018/4, p. 145.

« L'objectif des dispositions relatives au trajet de réintégration n'étant pas d'exclure d'une réinsertion professionnelle des travailleurs ayant subi un accident de travail mais d'éviter l'interférence entre différentes dispositions, il convient de considérer que le trajet de réintégration pouvait être applicable en l'espèce puisque l'assurance loi refusait de reconnaître les incapacités et avait considéré que les séquelles de l'accident étaient consolidées.

Raisonnement autrement aboutirait à une discrimination et viderait la législation de sa substance en ce que ce raisonnement priverait tout travailleur ayant subi un accident de travail ou une maladie professionnelle du bénéfice de la procédure de réintégration même pour une incapacité de nature différente.

En effet, eu égard au secret médical, l'employeur n'est pas censé savoir si une incapacité résulte d'un accident de travail préalable, d'une éventuelle maladie professionnelle ou relève du droit commun. Dès lors qu'un travailleur aurait subi un accident de travail ou une maladie professionnelle, le risque de voir l'incapacité liée au prétendu accident ou maladie professionnelle empêcherait tout employeur et tout travailleur de mettre en place la procédure relative au trajet de réintégration, ce que n'a pas voulu le législateur. »

24

La cour se rallie à cette jurisprudence qui semble conforme à la pratique habituelle des conseillers en prévention-médecins du travail, qui acceptent d'entamer les trajets de réintégration après la consolidation des lésions d'un accident du travail⁹.

Cette pratique est manifestement fondée sur la position adoptée par le SPF Emploi, travail et concertation sociale, à laquelle il est largement fait référence sur les sites internet dédiés à la gestion des ressources humaines¹⁰.

Au regard de cette pratique, ces sites dédiés aux professionnels des ressources humaines ont d'ailleurs jugé la solution retenue par le jugement dont appel *« surprenante en ce sens qu'il applique la loi manière littérale, s'écarterant de la position pris précédemment par le SPF emploi en la matière, qui nuancait l'exclusion légale des accidents du travail/maladies professionnelles »*¹¹.

25

⁸ Trib. trav. Liège (division Arlon), 11 octobre 2019, R.G. n°18/68/A, www.terralaboris.be.

⁹ SocialEye, CO200776370, Dernière mise à jour le 20/05/2022.

¹⁰ <https://hrmagazine.be/question-du-mois/le-contrat-de-travail-peut-il-etre-resilie-pour-cause-de-force-majeure-medicale-apres-un-accident-du-travail>; <https://www.ucm.be/actualites/la-reintegration-professionnelle-aussi-possible-en-cas-daccident-ou-de-maladie-professionnelle>.

¹¹ <https://hrmagazine.be/question-du-mois/le-contrat-de-travail-peut-il-etre-resilie-pour-cause-de-force-majeure-medicale-apres-un-accident-du-travail> (page 6).

La position de la cour est évidemment renforcée par la réforme de 2022 (loi du 30 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives à l'incapacité de travail et arrêté royal du 11 septembre 2022 modifiant le Code du bien-être au travail concernant le trajet de réintégration pour les travailleurs en incapacité de travail).

25.1

En effet, d'une part, le nouvel article I.4-72 du Code du bien-être, relatif au trajet de réintégration prévoit maintenant expressément que :

« En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le trajet de réintégration visé à la présente section peut être démarré, au plus tôt, pour le travailleur qui ne peut effectuer le travail convenu, au moment où l'incapacité de travail temporaire résultant de cet accident du travail ou de cette maladie professionnelle a cessé conformément à la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. »

C'est donc bien qu'il n'existe plus d'interférences entre le mécanisme du trajet de réintégration et les dispositions spécifiques de remise au travail prévues par la législation des risques professionnels lorsque l'incapacité de travail temporaire résultant de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle a pris fin.

25.2

De plus, la nouvelle procédure spécifique à suivre lorsqu'on envisage de mettre fin au contrat de travail pour force majeure médicale ne prévoit aucune exception lorsque l'incapacité de travail résulte d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle.

25.3

Si cette réforme de 2022 n'est pas applicable telle quelle en l'espèce, elle peut guider la cour dans son interprétation de la disposition applicable à la situation des parties.

26

Pour l'ensemble de ces motifs, la cour retient que, dès avant la modification de 2022, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le trajet de réintégration pouvait être démarré au moment où l'incapacité de travail temporaire résultant de l'accident de travail ou de la maladie professionnelle a cessé conformément à la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

e) Conséquence d'une rupture du contrat pour force majeure

27

La force majeure ne met pas automatiquement fin au contrat. L'une des parties doit l'invoquer et constater la rupture du contrat¹².

28

La constatation par l'employeur que le contrat de travail a pris fin par la force majeure n'équivaut pas à un congé¹³. Par conséquent, elle n'engendre la déduction d'aucune indemnité de rupture.

En revanche, lorsqu'un employeur a invoqué à tort la force majeure pour mettre fin au contrat, le travailleur peut se prévaloir d'une rupture irrégulière du contrat et solliciter une indemnité de rupture, sans devoir démontrer la volonté de rupture dans le chef de l'employeur¹⁴.

6.1.2 Application en l'espèce

a) Indemnité de rupture

a.1) Possibilité de démarrer un trajet de réintégration en l'espèce

29

Suite à l'accident du travail dont elle a été victime le 3 mars 2015, Madame K. a connu une période d'incapacité temporaire partielle (50%) du 4 mars 2015 au 22 avril 2015. Ensuite, elle a été placée en incapacité de travail totale.

L'assureur-loi a pris en charge son incapacité temporaire jusqu'au 15 janvier 2017 (le rapport de consolidation du 13 mars 2017 propose en effet une consolidation au 16 janvier 2017, page 7 du rapport d'expertise (pièce 6 du dossier de Madame)).

Cette date de consolidation des lésions a été confirmée par l'expert judiciaire (pièce 6 du dossier de Madame), dont le rapport a été entériné par un jugement non déposé.

30

Par conséquent, lorsque, le 29 mai 2018, la sa A. a introduit la demande de trajet de réintégration, auprès du conseiller en prévention – médecin du travail, cela faisait de nombreux mois que l'incapacité de travail temporaire résultant de l'accident de travail avait cessé.

La cour considère dès lors que le trajet de réintégration pouvait valablement être entamé.

¹² C. trav. Gand, 12 décembre 1988, R.W., 1988-1989, p. 1437 ;

¹³ W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, *Compendium droit du travail*, Kluwer, 2015 – 2016, p. 2059.

¹⁴ Cass., 10 mars 2014, *J.T.T.*, 2014, p. 222.

a.2) Prise de cours du délai de recours contre la décision du conseiller en prévention – médecin du travail**31**

Madame K. soutient que le délai dont elle disposait pour contester la décision du conseiller en prévention-médecin du travail du 12 juin 2018 n'aurait pas commencé à courir au motif que « *le formulaire incomplet, c'est-à-dire sur lequel ne figurait pas les possibilités d'introduire un recours contre la décision d'inaptitude définitive, qui lui a été remis, ne pouvait pas sortir ses effets* » (page 7 de ses conclusions après réouverture des débats).

Elle en déduit que le trajet de réintégration n'aurait pas pris fin au sens de l'ancien article I.4-76, §1er puisque les possibilités de recours contre la décision du conseiller en prévention – médecin du travail n'auraient pas été épuisées. Par conséquent, elle considère que la rupture pour force majeure serait intervenue en violation de l'ancien article 34 de la loi relative aux contrats de travail.

32

Dans le cadre de la réouverture des débats ordonnée, la cour a demandé à Madame K. de préciser la base légale qui lui permet de soutenir que le délai de recours n'aurait pas pris cours en l'espèce.

33

Madame K. reconnaît qu'aucune disposition du Code du bien-être ne conditionne expressément la prise de cours du délai de recours à la remise d'un formulaire mentionnant les possibilités d'introduire un recours.

Au contraire, comme déjà relevé, le Code prévoit également que le Ministre peut établir des modèles de formulaires concernant le trajet de réintégration (article I.4-82). Contrairement au formulaire d'évaluation de santé, le formulaire d'évaluation de réintégration n'a pas fait l'objet d'un modèle rédigé par le Ministre. Ses mentions sont donc libres.

Il est exact que, conformément à l'article I.4-56 du Code du bien-être au travail, le conseiller en prévention-médecin du travail doit informer le travailleur de son droit à bénéficier des procédures de concertation et de recours prévues par le Code. Cependant, d'une part, ce texte n'est assorti d'aucune sanction. D'autre part, il n'est pas démontré en l'espèce que le conseiller en prévention – médecin du travail n'aurait pas communiqué cette information verbalement à Madame K.

34

Le fait que la remise de ce formulaire d'évaluation de réintégration constitue, comme le soutient Madame K., un acte juridique unilatéral susceptible de produire des effets dans son

chef ne modifie pas cette analyse. La théorie civiliste¹⁵ selon laquelle les actes unilatéraux réceptices ne produisent leurs effets que lorsqu'ils sont parvenus à leurs destinataires ne conditionne pas non plus la prise d'effet à une communication d'éventuelles voies de recours.

35

C'est également en vain que Madame K. invoque à l'appui de sa thèse deux arrêts de notre cour autrement composée. Il convient en effet de souligner que l'arrêt 15 mai 2015¹⁶ visait une hypothèse où l'employeur avait mis fin au contrat le surlendemain du jour où le conseiller en prévention a pris la décision d'incapacité définitive (page 10 de l'arrêt). Quant à l'arrêt du 26 novembre 2018¹⁷, il pointe effectivement l'absence de communication de l'existence de voies de recours mais il considère que « *la procédure est viciée* » (page 16 de l'arrêt) en raison de plusieurs manquements quant au respect de la procédure. De plus, ces deux décisions concernent l'application de la procédure prévue par l'ancien arrêté royal du 28 mai 2003.

36

Par conséquent, la cour estime que le délai de recours de 7 jours dont disposait Madame K. à l'encontre de la décision du conseiller en prévention – médecin du travail du 12 juin 2018 considérant qu'elle « *est définitivement inapte à reprendre le travail convenu et qu'elle n'est en état d'effecteur chez l'employeur aucun travail adapté ni un autre travail* » a valablement pris cours au moment où le médecin du travail lui a remis le formulaire d'évaluation et donc le 12 juin 2018.

a.3) Conclusion

37

La cour estime donc qu'en l'espèce l'incapacité de travail empêchant définitivement Madame K. d'effectuer le travail convenu a été constatée par le conseiller en prévention – médecin du travail au terme du trajet de réintégration valablement entamé à l'initiative de la sa A. (voir supra, point a.1)) et valablement achevé (formulaire de réintégration précisant qu'il n'y a pas de travail adapté ou d'autre travail possible et possibilités de recours épuisées).

Partant, c'est à bon droit que la sa A. a mis fin au contrat de travail pour force majeure médicale avec effet au 21 juin 2018.

La demande d'indemnité compensatoire de préavis est non fondée.

Le jugement sera confirmé sur ce point.

¹⁵ Cass., 22 septembre 1994, Pas., 1994, I, p. 395 ; Cass., 23 juin 2000, Pas., 20000, I, p. 397.

¹⁶ C. trav. Liège (division Liège), 15 mai 2015, R.G. n°2014/AL/185.

¹⁷ C. trav. Liège (division Liège), 26 novembre 2018, R.G. n°2016/AL/640.

6.2 Dommages et intérêts

38

A titre subsidiaire, Madame K. invoque une faute dans le chef de la sa A. et postule sa condamnation au paiement de dommages et intérêts équivalents au montant de l'indemnité de rupture. Madame K. estime qu'elle est porteuse d'un handicap au sens de la loi anti-discrimination du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et que l'absence de mise ne place d'aménagements raisonnables par la sa A. constitue une discrimination.

39

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination interdit notamment la discrimination fondée sur l'état de santé actuel ou futur, sur un handicap ainsi que sur une caractéristique physique ou génétique.

Cette loi transpose en droit belge 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. La législation belge va même au-delà de cette directive puisqu'elle s'applique également en d'hors des relations de travail et que la liste des critères protégés inclut également l'état de santé actuel ou futur et une caractéristique physique ou génétique qui ne sont pas visés par la directive¹⁸.

40

La notion de handicap n'est pas définie par la loi. Les travaux préparatoires¹⁹ fournissent les éléments suivants sur cette notion :

« toute limitation durable et importante de la participation d'une personne, due à l'interaction dynamique entre 1) des déficiences de nature mentale, physique, psychique ou sensorielle, 2) des limitations lors de l'exécution d'activités et 3) des facteurs contextuels personnels et environnementaux ».

Une personne définitivement incapable d'effectuer le travail convenu ou malade de longue durée ou encore atteinte d'une affection chronique peut donc être qualifiée de personne en

¹⁸ A. Mortier, « La cessation du contrat de travail cause par l'état de santé du travailleur », *J.T.T.*, 2017/1268, p. 51.

¹⁹ Exposé des motifs du Protocole d'accord du 19 juillet 2007 entre l'Etat fédéral, la Communauté flamande, la Communauté française, la Communauté germanophone, la Région wallonne, la Région de Bruxelles-Capitale, la Commission communautaire commune, la Commission communautaire française en faveur des personnes en situation de handicap relatif au concept d'aménagements raisonnables en Belgique en vertu de la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination.

situation de handicap²⁰.

41

Cette loi anti-discrimination s'applique à toutes les personnes en ce qui concerne les relations de travail²¹ et précise expressément qu'elles s'appliquent à la « *décision de licenciement* »²². Plus généralement, la loi définit les relations de travail comme suit : « *les relations qui incluent, entre autres, l'emploi, les conditions d'accès à l'emploi, les conditions de travail et les réglementations de licenciement* »²³.

42

Dans les domaines qui relèvent du champ d'application de la loi anti-discrimination, toute forme de discrimination fondée sur un des critères protégés est interdite²⁴. Par conséquent, la loi interdit notamment toute discrimination directe ou indirecte. Elle interdit également un refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée.

La loi définit les « *aménagements raisonnables* » comme suit : « *mesures appropriées, prises en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder, de participer et progresser dans les domaines pour lesquels cette loi est d'application, sauf si ces mesures imposent à l'égard de la personne qui doit les adopter une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique publique menée concernant les personnes handicapées* »²⁵.

43

Force est cependant d'une part de constater que Madame K. ne démontre pas avoir sollicité la mise en place d'aménagements raisonnables en sa faveur. Elle prétend qu'elle a formulé cette demande avec insistance à chaque fois qu'elle est venue déposer le certificat médical prolongeant son incapacité de travail mais cette affirmation est contestée et non démontrée.

La cour relève d'ailleurs que cette affirmation semble peu en phase avec la position tenue par son médecin-conseil dans le cadre des travaux d'expertise pour l'évaluation des séquelles de l'accident du travail du 3 mars 2015 :

²⁰ A. Mortier, « La cessation du contrat de travail cause par l'état de santé du travailleur », *J.T.T.*, 2017/1268, p. 58 ; C.J.U.E., 11 avril 2013, affaires C-335/11 et C-337/11, *Ring et Skouboe Werge*.

²¹ Article 5, §1^{er}, 5°.

²² Article 5, §1^{er}, 5°.

²³ Article 5, §1^{er}, 5°.

²⁴ Article 14.

²⁵ Article 4, 12°.

« L'idéal pour la patiente serait de prolonger l'incapacité temporaire totale aussi longtemps que les nombreux traitements qu'elle continue à suivre régulièrement seront nécessaires pour lui apporter un minimum de confort et de postposer la consolidation à la date à laquelle elle sera pensionnée. » (courrier du médecin-conseil de Madame A. du 18 juin 2019, page 14 du rapport d'expertise (pièce 6 du dossier de Madame))

44

Quoiqu'il en soit, dans la mesure où la cour a dit pour droit que le trajet de réintégration avait valablement pris cours et été mené à son terme, la décision du conseiller en prévention – médecin du travail du 12 juin 2018 (estimant que Madame K. était « *définitivement inapte à reprendre le travail convenu et [n'était] en état d'effectuer chez l'employeur aucun travail adapté ni aucun autre travail* ») démontre à suffisance de droit qu'aucun aménagement raisonnable n'était possible.

La cour rappelle que cette décision est intervenue au terme de l'évaluation de réintégration, au cours de laquelle le conseiller en prévention - médecin du travail examine les possibilités de réintégration et d'adaptation du poste de travail. Le conseiller en prévention - médecin du travail aurait tout à fait pu décider que Madame K. était « *définitivement inapte à reprendre le travail convenu mais [était] en état d'effectuer un travail adapté ou un autre travail auprès de l'employeur (le cas échéant avec une adaptation du poste de travail* » (case c du formulaire d'évaluation de réintégration, qui n'a pas été cochée par le médecin du travail), ce qui aurait imposé à la sa A. d'établir un plan de réintégration. En l'espèce, il a estimé, au terme de son analyse, qu'aucun aménagement raisonnable ne permettait à Madame K. de poursuivre son travail au sein de la société.

45

De façon plus générale, la cour identifie en effet mal la faute qui peut être reprochée à la sa A. alors qu'elle n'a fait que constater que Madame K. était en incapacité de travail de très longue durée (plus de trois années) et que l'assureur-loi ne prenait plus en charge cette incapacité de travail depuis 18 mois avant de prendre l'initiative d'entamer un trajet de réintégration puis de prendre ses responsabilités suite à la décision du conseiller en prévention – médecin du travail du 12 juin 2018, qui n'avait fait l'objet d'aucune contestation par Madame A.

46

En termes de conclusions comme à l'audience, la cour comprend que Madame K. reproche surtout à la sa A. de ne pas l'avoir conservée à son service pour effectuer un travail administratif (tâches listées en pièce 7 de son dossier) ou encore pour constituer une aide supplémentaire à certains moments de la journée (durant les repas, par exemple).

Cependant, Madame K. reconnaît que, avant son incapacité de travail, ce travail administratif était effectué « *à tour de rôle par des collègues en sus de leur travail habituel* » (page 17 de ses conclusions avant la réouverture des débats). La sa A. pouvait légitimement souhaiter

maintenir en place une organisation du travail qui lui permettait de répartir le travail administratif sur plusieurs personnes de l'équipe des soins pour limiter le personnel de service et donc le poste rémunération. La même analyse vaut pour la question de l'occupation d'une personne supplémentaire pour certaines périodes de la journée, qui imposait des coûts supplémentaires que la sa A. pouvait, sans commettre de faute, refuser d'exposer.

La cour souligne encore qu'il apparaît que la sa A. a tenté de mettre en place une formule qui permettait de conserver Madame K. au travail dans le cadre d'un mi-temps médical, pour effectuer du travail administratif. C'est ainsi que pendant un mois et demi (du 4 mars 2015 au 15 janvier 2017) Madame A. était en incapacité temporaire à 50%. Cette solution n'a cependant pas pu perdurer sur le long terme. Ceci démontre que la sa A. n'était pas fermée à toute tentative d'aménagements des conditions de travail mais que, comme le conseiller en prévention – médecin du travail l'a retenu, Madame K. n'était pas en état, de façon pérenne, d'effectuer chez l'employeur aucun travail adapté ni aucun autre travail.

47

Pour l'ensemble de ces motifs, la cour considère qu'aucune faute n'est établie dans le chef de la sa A.

La demande de dommages et intérêts est non fondée.

6.3 Demande d'enquête et d'expertise judiciaire

48

A titre subsidiaire, Madame K. formule une demande d'enquête et d'expertise judiciaire pour lui permettre de prouver certains faits.

49

Elle demande notamment l'audition du conseiller en prévention – médecin du travail. La cour constate cependant que Madame K. a sollicité et obtenu, auprès du service externe de prévention et de protection au travail, la production de son dossier de santé (pièce 20 de son dossier). La cour pense que l'audition du conseiller en prévention – médecin du travail n'apportera aucune plus-value par rapport aux informations contenues dans ce dossier de santé. Ce médecin a vu Madame K. en juin 2018, soit il y a près de 5 ans, de sorte qu'il est impossible qu'il ait des souvenirs précis du dossier de Madame K.

50

S'agissant des autres faits côtés à preuve, certains ne sont pas contestés. Il n'est pas contesté que des tâches administratives devaient être effectuées au sein de la sa A., ni que Madame K. effectuait certaines de ces tâches administratives, ni que ces tâches étaient généralement exécutées à tour de rôle par les collègues en sus de leur travail habituel.

Madame K. demande enfin à être autorisée démontrer par toute voie de droit qu'elle a demandé à plusieurs reprises à la sa A. de lui fournir un travail adapté et qu'elle était apte à effectuer un tel travail. Ces faits, même s'ils devaient être confirmés dans le cadre d'enquêtes, ne seraient pas de nature à modifier l'analyse de la cour. En effet, la cour estime qu'il convient d'accorder tout crédit à la décision du 12 juin 2018, intervenue à l'issue d'une évaluation de réintégration menée par la personne la mieux placée pour apprécier la situation : le conseiller en prévention – médecin du travail.

51

Il ne sera dès lors pas fait droit aux demandes de mesures d'instruction de Madame K.

6.4 Dépens**52**

Madame K. succombant quant à l'ensemble de ses chefs de demande, elle doit être condamnée à supporter ses propres dépens ainsi que les dépens de la sa A.

53

Le jugement d'appel sera donc confirmé en ce qu'il a statué sur les dépens d'instance.

54

Madame K. est en outre condamnée à supporter ses propres dépens d'appel ainsi que les dépens d'appel de la sa A., adéquatement liquidés à la somme de 3 750 EUR (montant de base de l'indemnité de procédure applicable aux litiges dont l'enjeu se situe entre 40 000 EUR et 60 000 EUR).

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré,

Statuant publiquement et contradictoirement,

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

Complétant son arrêt du 20 juin 2023 et vidant sa saisine,

Déclare l'appel non fondé,

Confirme le jugement dont appel,

Statuant par voie d'évocation, déclare la demande de dommages et intérêts de Madame K. non fondée,

Statuant par voie d'évocation, déclare la demande d'ordonner des mesures d'instruction de la cause non fondée,

Condamne Madame K. à supporter ses propres dépens d'appel ainsi que les dépens d'appel de la sa A., liquidés à la somme de 3 750 EUR.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Ariane FRY, Conseiller faisant fonction de Président,
Jean-Louis DEHOSSAY, conseiller social au titre d'employeur
Colette DERBAUDRENGHIEN, conseiller social au titre d'employé
Assistés de Nicolas PROFETA, Greffier,

Le Greffier

Les Conseillers sociaux

Le Président

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la Chambre 3 B de la Cour du travail de Liège, division Liège, Annexe Sud, Place Saint-Lambert 30 à 4000 Liège, le mardi **VINGT-CINQ AVRIL DEUX MILLE VINGT TROIS**, par :

Ariane FRY, Conseiller faisant fonction de Président,
Assistée de Nicolas PROFETA, Greffier,

Le Greffier

Le Président

