



Numéro du répertoire 2022 / 2483
Date du prononcé 08 novembre 2022
Numéro du rôle 2019/AB/622
Décision dont appel 17/686/A

Expédition

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00002965787-0001-0015-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Définitif

Madame G

Appelante,
comparaissant en personne assistée de Maître

contre

La S.A. AREMIS BELGIUM, BCE 885.840.226, dont le siège est établi à 1160 Bruxelles, Avenue Charles Schaller, 54 ;

Intimée,
représentée par Maître

★

★ ★

Vu le jugement prononcé le 21 mai 2019 par la 2^{ème} chambre du tribunal du travail du Brabant wallon, division de Wavre,

Vu la requête d'appel reçue au greffe le 12 août 2019,

Vu l'ordonnance du 4 septembre 2019,

Vu les conclusions et les dossiers des parties,

Entendu les parties à l'audience du 13 septembre 2022.

I. ANTECEDENTS

Les principaux faits de la cause, tels qu'ils ressortent des conclusions et des dossiers des parties, peuvent être résumés comme suit.

1. Le 22 décembre 2008, Mme G a conclu un « *contrat de travail pour employés – à temps plein* » avec la société AOS Belgium (devenue ensuite AREMIS Belgium). L'article 1^{er} du

PAGE 01-00002965787-0002-0015-01-01-4



contrat stipule qu'elle est engagée « *en qualité d'Assistante, à partir du 02 janvier 2009 pour le travail décrit dans le contrat (offre de services) entre l'employeur et la société GSK portant le numéro 02008BE0303-00 (...).* » Concernant la durée du contrat, il fut convenu que « *Le présent contrat se terminera à l'achèvement du contrat (offre de services) entre l'employeur et la société GSK.* » Le contrat prévoyait une période d'essai de 6 mois (art. 2).

2. Le 15 décembre 2009, la société AOS Belgium a décidé de transférer son activité à la S.A. AOS AREMIS. Mme G. a été informée de ce transfert par un courrier recommandé le 7 décembre 2009. En 2010, AOS AREMIS a été acquise par la SA AREMIS Group, qui l'a ensuite renommée en AREMIS Belgium.

3. Les parties ont ensuite conclu, le 28 février 2013, un « *contrat de travail à durée indéterminée pour employé* » aux termes duquel Mme G. exerce, à compter du 1^{er} mars 2013, la fonction de « Junior Project Manager ».

4. Le 29 février 2016, Mme G. a remis un premier certificat d'incapacité, prolongé ensuite à plusieurs reprises.

5. En janvier 2017, Mme G. a informé la société que, selon le médecin-conseil de sa mutualité, elle était apte à reprendre le travail pour le 31 janvier mais cette reprise ne pouvait pas se faire chez GSK.

6. Le 25 janvier 2017, Mme G. a adressé à la société l'email suivant :

« Bonjour,
Je reviens vers vous concernant les problèmes conséquents qui règnent dans l'équipe placée chez GSK. La mauvaise ambiance est connue après d'Aremis depuis plusieurs années.

Des personnes qui feraient tout pour grimper au sein de la société même dévaloriser leur collègue pour mieux y arriver. Des critiques incessantes, des remarques désobligeantes et blessantes, des coups bas allant même jusqu'à virer des personnes.

Ce climat n'est pas souhaitable, je ne suis pas capable de travailler dans ces conditions. De plus, il y a un suivi médical qui confirme et atteste mon incapacité. Ce changement vous a été demandé à plusieurs reprises mais vous ne l'avez jamais considéré.

J'ai toujours effectué mon travail de A à Z avec soin. Dans toutes les circonstances, j'ai été présente pour tous les défis conséquents de GSK et j'y ai mis toute ma volonté, mon savoir et mon énergie.



Je ne suis pas contre de reprendre le travail mais il faudrait un autre poste dans une autre société ou au sein du siège d'Aremis pour reprendre dans des conditions optimales et humaines.

J'aimerais que nous puissions trouver une solution viable.

Cordialement,

Mme G. »

7. Le 25 janvier 2017, l'employeur introduit une demande de surveillance de santé en vue de soumettre Mme G. à l'évaluation de santé prescrite par l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs.

8. Le 27 janvier 2017, l'employeur reçoit le formulaire d'évaluation de santé effectuée par le docteur Pelecijn, conseiller en prévention-médecin du travail pour une reprise de travail après maladie, recommandant que Mme G. soit mutée définitivement à un poste ou une activité en dehors de l'équipe Aremis à GSK.

9. Le 2 février 2017, l'employeur introduit une demande de trajet de réintégration. Dans ce cadre, Mme G. est convoquée par le docteur Pelecijn (conseiller en prévention-médecin du travail) le 8 février 2017. Suite à cette visite, Attentia communique un second formulaire d'évaluation de santé le 8 février 2017 aboutissant à la même conclusion que le premier, à savoir que Mme G. doit être mutée définitivement à un poste ou une activité en dehors de l'équipe Aremis à GSK.

10. A l'issue d'un examen médical effectué le 8 février 2017 dans le cadre du trajet de réintégration, le docteur Pelecijn estime que Mme G. n'est pas définitivement inapte à travailler et recommande une mutation « en dehors de l'équipe AREMIS à GSK ».

11. Par courrier recommandé avec accusé de réception adressé au docteur Pelecijn le 24 février 2017 et transmis en copie à Mme G., l'employeur indique ce qui suit :

« Docteur Pelecijn,

(...) Vous avez examiné en date du 8 février 2017 notre travailleuse susmentionnée dans le cadre d'un trajet de réintégration tel que prévu par la section 6/2 du Code sur le bien-être au travail relative au trajet de réintégration d'un travailleur qui ne peut plus exercer le travail convenu temporairement ou définitivement.

Sur le formulaire d'évaluation de santé, vous avez formulé une recommandation pour que la personne soit mutée définitivement à un poste ou une activité répondant aux recommandations suivantes : « en dehors de l'équipe Aremis à GSK ».

Madame G. n'a pas introduit de recours à l'encontre de votre décision. Après une analyse de la situation au sein de Aremis et plus particulièrement des effectifs du personnel au sein des différentes équipes, **nous sommes au regret de constater que**



nous n'avons actuellement pas de poste vacant au sein de Aremis. Aucun autre poste pouvant correspondre au profil de Madame G n'est prévu de se libérer à court ou moyen terme.

Nous nous trouvons par conséquent dans l'impossibilité d'établir un plan de réintégration pour Madame G

Conformément à l'article 73/5 du Code sur le bien-être au travail, le trajet de réintégration prend définitivement fin à la date de réception du présent courrier.

(...) »

12. Par un e-mail du même jour (24 février 2017), l'employeur écrit à Mme G

« Dans le cadre de ta situation chez AREMIS, je voudrais t'informer que tu es libérée de tes obligations de prestations dans nos bureaux avenue Schaller jusqu'au 6 mars ; Le 6 mars, nous devons nous revoir au bureau avec

(...) »

Dans ses conclusions, l'employeur écrit : « Etant donné que son contrat de travail prévoyait expressément l'exécution chez le client GSK et que le Médecin du travail/Conseiller en prévention recommandait la reprise du travail en dehors de chez GSK, la concluante n'était pas en mesure de suivre cette recommandation et ne pouvait que constater l'impossibilité de poursuivre le contrat de travail. »

13. Le 6 mars 2017, l'employeur notifie à Mme G par recommandé, la constatation unilatérale de la résiliation du contrat de travail pour force majeure médicale définitive sur la base du formulaire d'évaluation de réintégration du médecin du travail :

« Chère Madame G

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.

Nous constatons, après examen qu'il nous est techniquement et objectivement impossible de fournir un travail adapté ou un autre travail.

Pour cette raison, nous n'établissons pas de plan de réintégration.

Le rapport contenant la justification du non-établissement d'un plan de réintégration est envoyé par recommandé au conseiller en prévention-médecin du travail en date du 24/02/2017.

Nous constatons par conséquent que le contrat de travail existant entre nous prend fin pour force majeure médicale définitive en date du 06/03/2017. »

14. Par courriel du 21 mars 2017, Mme G a, par le biais de son conseil, contesté son licenciement pour force majeure médicale définitive.

Par courriel du 12 avril 2017, l'employeur a maintenu sa position.



15. Par requête du 28 avril 2017, Mme G a introduit son action devant le tribunal du travail du Brabant Wallon (division de Wavre).

II. LA PROCEDURE EN PREMIERE INSTANCE ET LE JUGEMENT ENTREPRIS

16. Mme G a demandé au Tribunal du travail de déclarer le licenciement illégal et de condamner la société au paiement des montants suivants, à majorer des intérêts moratoires et judiciaires :

- 773,38 € bruts à titre de prime de fin d'année 2017 ;
- 5.772,24€ bruts et 302,02€ nets à titre d'arriérés de salaires et heures supplémentaires ;
- 30.638,31€ bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis ou, subsidiairement, à titre de dommages et intérêts ;
- 154,68€ bruts et 12,26€ nets à titre de rémunération pour jour férié après rupture ;
- 208,33€ nets à titre d'éco-chèques ;
- l'ensemble des frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure fixée à 2.400,00€ ;

17. La S.A. AREMIS BELGIUM a formé une demande reconventionnelle et demandé la condamnation de Mme G au paiement de :

- 168,3 € en compensation de trois fiches de salaires négatives de décembre 2016, janvier et février 2017 ;

Elle demandait également que Mme G soit condamnée aux dépens, en compris l'indemnité de procédure fixée à 2.400,00 €.

18. Par jugement du 21 mai 2019, le tribunal a statué comme suit :

« DIT les demandes principales recevables mais non fondées.

En déboute Madame G

DIT la demande reconventionnelle recevable et fondée.

En conséquence, CONDAMNE Madame G au paiement de la somme de 168,30 euros à majorer des intérêts judiciaires.

CONDAMNE Madame G aux frais et dépens de l'instance liquidé à la somme de 2.400,00 euros, représentant l'indemnité de procédure ainsi qu'à la somme de 20 €, représentant la contribution au fond ».



III. OBJET DE L'APPEL

19. Mme G. demande à la Cour de réformer le jugement et
- à titre principal, de déclarer la rupture illégale et de condamner la SA AREMIS BELGIUM à lui payer les montants suivants, majorés des intérêts moratoires au taux légal depuis le 6.03.2017 jusqu'au dépôt de la requête et des intérêts judiciaires :
 - 5.772,24 € bruts et 302,02 € nets à titre d'arriérés de salaires et heures supplémentaires ;
 - 30.638,31 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis de cinq mois et treize semaines, à majorer des intérêts moratoires ;
 - à titre subsidiaire, que la rupture soit déclarée fautive et que les montants ci-dessus lui soient accordés à titre de dommages et intérêts.

Elle demande que la SA AREMIS BELGIUM soit condamnée aux entiers frais et dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure de 2X 2.400 € soit 4.800 € et la contribution au fonds d'aide juridique de 20€, soit au total 4.820€.

20. La S.A. AREMIS BELGIUM demande la confirmation du jugement et la condamnation de Mme G. aux dépens d'appel, liquidés à l'indemnité de procédure de 2.400 €.

IV. RECEVABILITE

21. L'appel est régulier quant à la forme et au délai.

V. DISCUSSION

L'indemnité compensatoire de préavis

Position de Mme G.

22. Mme G. fonde sa demande sur l'illégalité de la rupture liée au non-respect de la procédure du trajet de réintégration. Elle fait principalement valoir ce qui suit :
- elle rappelle que, si l'employeur estime ne pas être en mesure de proposer un plan de réintégration, ceci ne peut se faire qu'après la concertation prévue à l'article I.4-74 § 4 du Code du bien-être au travail, à savoir une concertation « avec le travailleur, le conseiller en prévention-médecin du travail et, le cas échéant, d'autres personnes qui peuvent contribuer à la réussite de la réintégration »,



- elle estime que cette concertation n'a jamais eu lieu,
- elle conteste que l'entrevue du 6 mars 2017 ait pu constituer une telle concertation, cette entrevue ayant eu pour but de lui faire signer un document actant la fin du contrat de travail, ce qu'elle a refusé ; elle renvoie à l'e-mail du 24 février 2017 qui la convoquait à cette entrevue, dont il ressort selon elle que la société n'avait pas l'intention de procéder à la concertation ;
- elle souligne que la concertation est nécessairement préalable à la décision de l'employeur de considérer que l'établissement du plan de réintégration est techniquement ou objectivement impossible ; or, en l'espèce, cette décision était prise dès le 24 février 2017, ainsi que cela ressort clairement du courrier que l'employeur a adressé au docteur Pelecijn à cette date ;
- elle souligne que l'impossibilité technique et objective de proposer un plan de réintégration doit faire l'objet d'un rapport comme le prévoit l'article I.4-74 §4 al.1 in fine du Code du bien-être, ce qui implique un minimum de justification et d'explications et non pas un simple courrier notifiant cette impossibilité technique ou objective,
- elle estime que l'employeur ne rapporte pas la preuve de cette impossibilité et qu'il ne rapporte pas la preuve qu'il lui était impossible de lui fournir un autre travail, ou le même travail à effectuer auprès d'un autre client que GSK.

Position de la S.A. AREMIS

23. La S.A. AREMIS BELGIUM considère qu'elle a scrupuleusement respecté les dispositions relatives au trajet de réintégration et fait valoir ce qui suit :

- elle a demandé le trajet de réintégration le 2 février 2017, soit plus de 4 mois après le début de l'incapacité de travail,
- suite à la réception du formulaire d'évaluation de santé qui recommandait que Mme G soit mutée définitivement à un poste ou une activité en dehors de l'équipe Aremis à GSK, elle a décidé de ne pas établir de plan de réintégration, estimant que cela ne pouvait être exigé pour des motifs dûment justifiés,
- elle l'a ensuite justifié dans un rapport adressé le 24 février 2017 à Mme G et au docteur Pelecijn, Médecin du travail/Conseiller en Prévention,
- en l'absence de contestation de Mme G dans le délai légal de 7 jours, elle a constaté la résiliation unilatérale du contrat de travail pour force majeure médicale définitive le 6 mars 2017,
- elle souligne que Mme G avait la possibilité d'introduire un recours à l'encontre du formulaire de réintégration, ce qu'elle n'a pas fait, et qu'elle a ainsi accepté les conclusions du conseiller en prévention, ainsi que le rapport du 24 février 2017, et que ce n'est qu'en raison du refus de l'ONEm de l'indemniser qu'elle a contesté les modalités de la rupture de son contrat de travail et introduit la présente procédure,



- elle souligne que la force majeure s'apprécie par rapport au travail convenu et qu'en l'occurrence, le travail convenu devait être exécuté chez GSK, ce qui ressort des différents contrats de travail de Mme G ; or, ce travail n'était plus possible et ce de manière définitive ainsi que l'a considéré le docteur Pelecijn dans le formulaire d'évaluation,
- il n'était donc pas possible de suivre la recommandation du formulaire d'évaluation du conseiller en prévention selon laquelle Mme G « doit être mutée définitivement en dehors de l'équipe Aremis à GSK »,
- elle ne voit pas en quoi elle n'aurait pas suffisamment respecté la procédure et plus particulièrement la concertation avec la travailleuse en expliquant qu'il n'était pas possible de suivre cette recommandation ; elle ajoute qu' « en tout état de cause, (elle) ne voit pas en quoi cette concertation aurait conduit à une autre conclusion que celle de l'impossibilité de répondre à la recommandation au vu de la fonction convenue. »

Dispositions applicables

24. Suivant l'article I.4-72 du code du bien-être au travail, le trajet de réintégration vise à 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.

25. Lorsqu'il est saisi d'une demande de trajet de réintégration, le conseiller en prévention-médecin du travail invite le travailleur 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 (art. I.4-73, § 2, du code du bien-être).

26. Suivant l'article I.4-73, § 4, du code du bien-être au travail,

« À l'issue de l'évaluation de réintégration (...), le conseiller en prévention-médecin du travail prend (...) une des décisions suivantes qu'il mentionne sur le formulaire d'évaluation de réintégration :

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



l'autre travail, ainsi que l'adaptation du poste de travail. Au moment qu'il détermine, le conseiller en prévention-médecin du travail réexamine le trajet de réintégration conformément au § 3;

b) il existe une possibilité que le travailleur puisse, à terme, reprendre le travail convenu, le cas échéant avec une adaptation du poste de travail, mais le travailleur n'est en état d'effectuer entretemps chez l'employeur aucun travail adapté ni un autre travail. Au moment qu'il détermine, le conseiller en prévention-médecin du travail réexamine le trajet de réintégration conformément au § 3;

c) le travailleur est définitivement inapte à reprendre le travail convenu mais est en état d'effectuer chez l'employeur un travail adapté ou un autre travail auprès de l'employeur, le cas échéant avec une adaptation du poste de travail. Le conseiller en prévention-médecin du travail détermine les modalités du travail adapté ou de l'autre travail, ainsi que l'adaptation du poste de travail;

d) le travailleur est définitivement inapte à reprendre le travail convenu et n'est en état d'effectuer chez l'employeur aucun travail adapté ni un autre travail;

e) il considère qu'il n'est pas opportun de démarrer un trajet de réintégration pour des raisons médicales. Le conseiller en prévention-médecin du travail réexamine tous les 2 mois les possibilités de démarrer le trajet de réintégration. Cette décision ne peut pas être prise pour un trajet de réintégration démarré à la demande du médecin conseil, tel que visé à l'article 1.4-73, § 1er, 2°.

Lors de l'évaluation de la réintégration, le conseiller en prévention-médecin du travail accorde une attention particulière à la progressivité des mesures qu'il propose. »

27. Suivant l'article 1.4-74, § 1^{er} du code du bien-être au travail,

« L'employeur établit un plan de réintégration en concertation avec le travailleur, le conseiller en prévention-médecin du travail et, le cas échéant, d'autres personnes qui peuvent contribuer à la réussite de la réintégration :

1° après avoir reçu l'évaluation de réintégration, lorsqu'il s'agit d'une inaptitude temporaire telle que visée à l'article 1.4-73, § 4, a);

2° après l'expiration du délai pour introduire un recours conformément à l'article 1.4-80, ou après réception du résultat de la procédure de recours qui confirme la décision du conseiller en prévention-médecin du travail, lorsqu'il s'agit d'une inaptitude définitive telle que visée à l'article 1.4-73, § 4, c). »

Suivant le § 4 du même article :

« Un employeur qui, après la concertation visée au § 1er, 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.



Il remet ce rapport au travailleur et au conseiller en prévention-médecin du travail dans les mêmes délais que ceux visés au § 3, et le tient à disposition des fonctionnaires chargés de la surveillance. »

28. Suivant l'article 34 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, « 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. »

Décision de la Cour

29. En l'espèce, à l'issue de l'évaluation de réintégration visée à l'article I.4-73, § 3 du code du bien-être au travail, le conseiller en prévention-médecin du travail a considéré que Mme G n'était pas définitivement inapte, et il a recommandé une mutation « en dehors de l'équipe AREMIS à GSK ».

Dans cette hypothèse, qui correspond à celle visée à l'article I.4-73, § 4, a) du code du bien-être au travail, l'employeur établit un plan de réintégration en concertation avec le travailleur, le conseiller en prévention-médecin du travail et, le cas échéant, d'autres personnes qui peuvent contribuer à la réussite de la réintégration (art. I.4-74, § 1 du code du bien-être).

Même si le conseiller en prévention-médecin du travail avait conclu que Mme G était définitivement inapte à reprendre le travail convenu mais qu'elle était en état d'effectuer un travail adapté ou un autre travail auprès de l'employeur, l'employeur devait aussi, dans cette hypothèse, établir un plan de réintégration en suivant la concertation prévue à l'article I.4-74, § 1 du code du bien-être (voir art. I.4-73, § 4, c du code du bien-être).

L'employeur avait donc l'obligation d'envisager la réaffectation de Mme G ailleurs qu'au sein de l'équipe Aremis présente auprès du client GSK, et ce indépendamment du travail convenu. La circonstance que Mme G aurait été engagée pour travailler exclusivement auprès d'un client particulier (GSK) ne constituait pas une impossibilité technique ou objective d'établir un plan de réintégration, et elle ne dispensait pas l'employeur de son obligation d'établir un tel plan, en concertation avec le travailleur et le conseiller en prévention-médecin du travail. C'est donc à tort que, dans ses conclusions, l'employeur soutient que c'est parce que le contrat de travail prévoyait expressément l'exécution chez le client GSK et que le conseiller en prévention-médecin du travail recommandait la reprise du travail en dehors de chez GSK, qu'il n'était pas en mesure de suivre cette recommandation et ne pouvait que constater l'impossibilité de poursuivre le contrat de travail.



30. Il ressort de l'article I.4-74, § 4 du code du bien-être que, lorsqu'un employeur estime ne pas pouvoir établir 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, il ne peut le décider qu'après la concertation visée à l'article I.4-74, § 1^{er} du code. Comme l'a rappelé la Cour du travail de Mons : « *cette concertation est une démarche obligatoire, qui est préalable à l'établissement concret du plan de réintégration ou à la décision de l'employeur de ne pas établir le plan* » (arrêt du 28 octobre 2020, RG n° 2019/AM/311, *Terralaboris*).

31. En l'espèce, l'employeur n'établit pas avoir procédé à une concertation préalablement à sa décision de ne pas établir de plan de réintégration.

Il n'a donc pas respecté les dispositions relatives au trajet de réintégration.

32. Enfin, la Cour relève que, dans sa lettre du 24 février 2017, l'employeur a justifié l'impossibilité d'établir plan de réintégration par les considérations suivantes :

« Après une analyse de la situation au sein de Aremis et plus particulièrement des effectifs du personnel au sein des différentes équipes, nous sommes au regret de constater que nous n'avons actuellement pas de poste vacant au sein de Aremis. Aucun autre poste pouvant correspondre au profil de Madame G n'est prévu de se libérer à court ou moyen terme. »

L'employeur n'établit cependant pas avoir réalisé de démarches en vue de réintégrer Mme G et ne donne aucune précision quant à d'éventuelles démarches qu'il aurait effectuées en vue de mettre en œuvre la recommandation du conseiller en prévention – médecin du travail. C'est donc sans aucune preuve que l'employeur allègue qu'il ne lui était pas possible de proposer à Mme G une mutation à un poste ou une activité en dehors de l'équipe Aremis à GSK. Aucun élément du dossier n'établit une telle impossibilité. L'employeur n'établit pas non plus son affirmation selon laquelle « il était impossible (...) de retrouver un poste à Bruxelles, cela nécessitant une connaissance approfondie du Néerlandais, langue méconnue par Mme G »

33. C'est donc de façon irrégulière que, dans son courrier du 6 mars 2017, l'employeur a constaté que le contrat de travail « prend fin pour force majeure médicale définitive en date du 06/03/2017. »

Le non-respect de la procédure entraîne l'irrégularité du constat de force majeure et ouvre le droit à une indemnité compensatoire de préavis.

Mme G peut donc prétendre à l'indemnité compensatoire de préavis qu'elle réclame et dont le calcul n'est pas contesté par la S.A. AREMIS.



Le jugement doit être réformé sur ce point.

Les arriérés de rémunération

34. Le premier juge a débouté Mme G... de sa demande d'arriérés de rémunération. Mme G... réitère sa demande en appel mais sans fournir de justification. La Cour ne pourra donc que confirmer la décision du premier juge sur ce point.

La demande reconventionnelle

35. Le premier juge a fait droit à la demande reconventionnelle de la S.A. Aremis et sa décision n'est pas visée par l'appel. Elle est donc définitive.

Les dépens

36. L'action de Mme G... étant déclarée partiellement (mais largement) fondée, les dépens doivent être mis à charge de la S.A. Aremis, tant pour l'instance que pour l'appel.

Ils ont été correctement liquidés à la somme de 2.400 € par instance.

La contribution de 20,00 € au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de 2ème ligne est également à charge de la S.A. Aremis.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement et faisant application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire, spécialement de son article 24,

1.

Déclare l'appel recevable et partiellement fondé,

2.

Condamne la S.A. AREMIS à payer à Mme G... la somme brute de 30.638,31 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, sous déduction des retenues sociales et fiscales comme de droit, et majorée des intérêts moratoires à compter du 6 mars 2017, date de la rupture, et des intérêts judiciaires depuis l'introduction de la requête (28 avril 2017),

PAGE 01-00002965787-0013-0015-01-01-4



Réforme dans cette mesure le jugement entrepris,

3.

Confirme le jugement entrepris en ce qu'il déclare non fondée la demande d'arriérés de rémunération,

4.

Condamne la S.A. AREMIS aux dépens des deux instances, liquidés comme suit :

- première instance :
 - 2.400 € à titre d'indemnité de procédure,
 - 20,00 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de 2^{ème} ligne,

- appel :
 - 2.400 € à titre d'indemnité de procédure,
 - 20,00 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de 2^{ème} ligne.



Ainsi arrêté par :

... , conseiller,
... conseiller social au titre d'employeur,
... conseiller social suppléant,
Assistés de ... , greffier

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 08 novembre 2022, où étaient présents :

... , conseiller,
... , greffier

