



N° d'ordre

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Numéro du répertoire

2023 /

R.G. Trib. Trav.

20/66/A

Date du prononcé

26 avril 2023

Numéro du rôle

2022/AU/25

En cause de :

L
C/
SCRL

Cour du travail de Liège

Division Neufchâteau

Chambre 8-B

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier
Arrêt contradictoire

**(+) Droit social – contrat de travail - rupture de commun accord pour cause de force majeure – non-respect du trajet de réintégration – nullité de la convention de rupture – droit à une indemnité de rupture – loi du 3 juillet 1978, art 26, 32, 34 AR 28 /05 /2003 ,art 35 à 36 bis et 55à 58,72 et code du bien-être , art 1.4.72 et suivants ;
Discrimination – handicap – refus de mettre en place des aménagements raisonnables – loi du 10 mai 2017 – art 2 et sv et 18**

EN CAUSE :

Monsieur _____, RRN _____, domicilié
Faisant élection de domicile en l'étude de son conseil,

Partie appelante, ci-après dénommée Monsieur L.,
comparaissant par Maître

CONTRE :

La SCRL _____, BCE _____, dont le siège est établi à

Partie intimée, comparaissant par Maître

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 22 mars 2023, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 26 octobre 2021 par le tribunal du travail de Liège, division Arlon, 2^e chambre (R.G. 20/66/A) ;

- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour du travail de Liège, division Neufchâteau, le 18 mars 2022 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 21 mars 2022 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 27 avril 2022 ;
- l'ordonnance rendue le 27 avril 2022 sur pied de l'article 747, § 1er du Code judiciaire fixant la cause pour plaidoiries à l'audience publique du 22 mars 2023 ;
- la notification de l'ordonnance précitée par courriers du 03 mai 2022 ;
- les conclusions de la partie intimée, remises au greffe de la cour le 27 juin 2022 ;
- les conclusions de la partie appelante, remises au greffe de la cour le 26 août 2022 ;
- les conclusions additionnelles d'appel de la partie intimée, remises au greffe de la cour le 26 octobre 2022 ;
- les conclusions additionnelles valant conclusions de synthèse et le dossier de pièces de la partie appelante, remis au greffe de la cour le 21 décembre 2022 ;
- les conclusions de synthèse d'appel et les deux dossiers de pièces de la partie intimée, remis au greffe de la cour le 22 février 2023 ;
- le courrier du Ministère public, remis au greffe de la cour le 09 mars 2023, par lequel il déclare qu'il ne rendra pas d'avis dans cette affaire pour des motifs de convenance ;
- le dossier de pièces déposé par chacune des parties à l'audience publique du 22 mars 2023.

Les parties ont comparu et ont été entendues en leurs explications à l'audience publique du 22 mars 2023.

A l'issue des débats, la cause a été prise en délibéré lors de la même audience.

1. ACTION ORIGINALE

Par requête contradictoire réceptionnée au greffe du tribunal du travail de Liège, division Arlon, Monsieur L. sollicitait la condamnation de son employeur au paiement des sommes suivantes :

- 6.841,77 € bruts d'indemnité compensatoire de préavis équivalente à 15 semaines de rémunération ;
- 11.859,07 € bruts à titre de dommages et intérêts sur base de l'article 18 de la loi anti-discrimination du 10 mai 2017,
- 1.320 € de dépens.

2. LE JUGEMENT

Par jugement du 26 octobre 2021, les premiers juges ont déclaré les demandes recevables et non fondées.

Concernant l'indemnité compensatoire de préavis, le tribunal a estimé que les parties avaient convenu la rupture du contrat de travail de commun accord en raison d'un cas de force majeure pour incapacité définitive de travail dans le chef de Monsieur L. et que ce dernier ne pouvait se méprendre sur l'objet de la convention.

Concernant la discrimination, le tribunal a considéré que Monsieur L. ne démontrait pas de discrimination ou de faits présumant la discrimination à son encontre sur base du handicap ou de ses convictions syndicales.

Le tribunal a condamné Monsieur L. aux dépens de la SCRL.

3. L'OBJET DE L'APPEL

Par requête du 18 mars 2022, Monsieur L. interjette appel du jugement en ce qu'il a déclaré les demandes non fondées.

Il reproche au tribunal de ne pas avoir rencontré ses arguments tant au niveau de la rupture du contrat qu'au niveau de la discrimination.

Il considère que les conditions de l'article 34 de la loi sur le contrat de travail ne sont pas réunies et que la convention signée entre les parties doit être déclarée nulle ou à tout le moins annulée pour vices de consentement.

Concernant l'indemnité de discrimination, il estime apporter la preuve de faits présumant la discrimination sur le handicap, vu le refus de l'employeur de mettre en place des aménagements raisonnables, ou, sur sa conviction syndicale, présomptions que ne renverse pas l'employeur.

Il sollicite la réformation du jugement. Par conséquent, il demande à la cour de dire ses demandes originaires fondées et de condamner l'employeur aux dépens.

La SCRL sollicite la confirmation du jugement .

4. LES FAITS

Sur base des éléments soumis à la cour, les faits de la cause peuvent être résumés comme suit :

La SCRL est une entreprise de travail adapté (ci-après E.T.A.) exerçant dans le domaine de la transformation du bois.

Monsieur L. a été engagé en qualité d'ouvrier le 17 septembre 2015 dans le cadre de différents contrats à durée déterminée, d'abord à temps partiel, ensuite à temps plein. Il a finalement obtenu un contrat à durée indéterminée à dater du 25 septembre 2016 en qualité d'opérateur CNC (opérateur à commande numérique).

Monsieur L. connaît différents problèmes de santé dont des problèmes de dos (cure de hernie L5-S1 gauche en 1991, fracture vertébrale C2 avec des séquelles de cervico-brachialgies gauches, hyperostose cervicale antérieure en 2014, lombalgies chroniques d'allure mécanique), outre de l'hypercholestérolémie, de l'arthropathie acromio-claviculaire de stade 2, bursite de coude, hyperuricémie et crise de gouttes, diabète de type 2, hépatite médicamenteuse, abus d'antalgiques, obésité.... Il a connu 4 périodes d'hospitalisation en psychiatrie pour tentative de suicide etc.

Monsieur L. est titulaire de deux certificats d'aptitude professionnelle en bureautique et aide comptable sur ordinateur et en gestion PME, aspects comptables et TVA. Sa fonction d'opérateur numérique convenait à son état de santé.

Dans le courant de l'année 2017, Monsieur L. a été déplacé vers le secteur de la boissellerie pour effectuer un travail à la chaîne de découpage, rabotage, ponçage, collage, assemblage et emballage. Ce travail était beaucoup plus physique et Monsieur L. a rapidement souffert d'épicondylites aux coudes et de tendinites aux épaules. A plusieurs reprises, il a sollicité son employeur pour récupérer sa place au secteur numérique.

Monsieur L. a été en incapacité de travail en août 2017. A sa demande, il a consulté le médecin du travail le 27 septembre 2017. Le jour-même, il a adressé un courriel à la responsable du personnel pour l'informer que le médecin du travail recommandait son retour au poste d'opérateur CNC. Il a également informé qu'en principe son retour était prévu pour le 9 octobre 2017.

Le 5 octobre 2017, il lui est répondu que la direction a décidé de ne pas l'affecter uniquement au poste d'opérateur numérique et qu'il lui sera proposé une nouvelle fonction au sein de l'entreprise. Il est invité à passer au bureau le 9 octobre afin d'entériner la décision par la signature d'un avenant au contrat de travail.

Entretemps, Monsieur L. a été prolongé. Il demandait toutefois, légitimement, de recevoir par mail une copie de l'avenant au contrat pour en prendre connaissance. Il lui a été répondu qu'il valait mieux attendre qu'il reprenne le travail.

En novembre 2017, il a été victime d'une thrombose de la veine porte avec hépatite et cytomégalovirose, ce qui a fortement ralenti sa convalescence.

Le 4 décembre 2017, il a eu un entretien avec Madame H. concernant un possible retour en mi-temps médical. Le 7 décembre 2017, il a confirmé à celle-ci la possibilité de réaliser ce mi-temps médical, tout en demandant de pouvoir réintégrer sa fonction initiale d'opérateur CNC. Madame H. lui a répondu que la direction avait exigé qu'il lui soit proposé la signature d'un avenant au contrat. Il y est précisé « *tenant compte à la fois de votre état de santé et votre incompatibilité d'humeur irrémédiable constatée entre vous-même et l'équipe du secteur numérique, nous vous proposons une nouvelle fonction au sein de l'entreprise* ». Elle l'a invité à en discuter avec Monsieur R. dès sa reprise de travail.

Le 14 décembre 2017, il a demandé quelles seraient ses nouvelles fonctions lorsqu'il reprendrait le travail. Le 18 décembre 2017, Madame H. lui a répondu qu'une fonction adaptée à son état de santé lui serait proposée au sein du secteur boissellerie de l'entreprise.

Finalement le 1er mars 2018, il a repris le travail en mi-temps médical durant lequel il a dû travailler à la chaîne en boissellerie. Il est regrettable que l'avis du médecin du travail par rapport à cette reprise de travail ne soit pas déposé.

Le 28 juin 2018, un incendie a ravagé les établissements de la SCRL. Monsieur L. s'est retrouvé en chômage temporaire pour cas de force majeure. Le 28 août 2018, il a été reconnu en invalidité par l'INAMI.

Le 26 novembre 2019, le médecin du travail l'a considéré apte avec pour recommandations : « *Reprise de travail possible en administratif, au travail à la chaîne ou au numérique avec les restrictions connues 4/5 temps idéalement à partir de janvier 2020 ; Pas de port de charges de charges supérieures à 25 kg et port de chaussures de sécurité compatible avec sa prescription* ». Il est précisé que ce document est adressé à l'employeur le jour même.

Trois jours plus tard, l'employeur a introduit une demande de réintégration de Monsieur L.

Le 21 décembre 2019, Monsieur L. a déposé sa candidature provisoire auprès de la CSC pour les élections sociales de 2020.

Le 16 janvier 2020, le médecin du travail établissait un certificat dans le cadre de la demande de réintégration formulée par l'employeur. Il est mentionné sur ce

formulaire « travail actuel convenu : ouvrier numérique » et décision suivant l'évaluation de la réintégration :

« Il existe une possibilité que le travailleur mentionné ci-dessus puisse, à terme, reprendre le travail convenu (le cas échéant avec une adaptation du poste du travail). Entretemps, un travail adapté ou un autre travail est possible (le cas échéant avec une adaptation du poste de travail). Voir les modalités décrites ci-après »

Celles-ci reprennent les observations suivantes :

« Reprise de travail envisageable en administratif, au travail à la chaîne ou au numérique avec les restrictions connues 4/5 temps idéalement et pas de port de charges supérieures à 25 kg, port de chaussures de sécurité compatible avec sa prescription ».

Le 20 janvier 2020, Monsieur L. recevait une décision de l'ONEM, l'excluant du bénéfice des allocations de chômage temporaire pour cause de force majeure à dater du 27 janvier 2020 dès lors que le médecin de l'ONEM estimait qu'il était apte à l'emploi d'ouvrier numérique.

L'employeur prétend qu'il a été contacté par la déléguée syndicale qui lui a demandé d'établir des documents relatifs à la situation de Monsieur L. dès lors qu'il allait se retrouver sans allocation de chômage à dater du 27 janvier 2020. L'employeur a alors répondu qu'il n'avait pas de poste à proposer au numérique. Il prétend que sur conseil de la déléguée syndicale, il a été décidé de mettre fin au contrat.

Le 25 janvier 2020, la SCRL établissait un formulaire C4 reprenant les dates d'occupation du 1^{er} décembre 2018 au 25 janvier 2020 et le fait que le contrat avait pris fin pour force majeure invoquée le 25 janvier 2020 par l'employeur et le travailleur.

Le 27 janvier 2020, Monsieur L. a été invité à se rendre au siège de l'entreprise par la responsable du personnel. Ces faits ne sont pas contestés. Monsieur L. prétend qu'il pensait que c'était dans le cadre du projet de réintégration et l'employeur prétend qu'il l'a informé que c'était pour signer la rupture de commun accord.

A son arrivée le 27 janvier 2020, Monsieur L. a signé un document intitulé « *fin du contrat de travail pour cause de force majeure médicale – possibilité d'un autre travail ou d'un travail adapté et pas de plan de réintégration établi par l'employeur* ».

Le document est libellé comme suit :

« IL EST CONSTATE CE QUI SUIT :

- En vertu du contrat de travail conclu entre les parties le 01/12/2018 le travailleur a été engagé par l'employeur pour assumer la fonction suivante : opérateur sur machines à commandes numériques

- *Le travailleur est en incapacité de travail pour cause de maladie depuis le 29/05/2018.*
- *Le 29/11/2019, une demande de réintégration telle que prévue par l'art.I.4-73 § 1 du code du bien être au travail a été introduite par l'employeur car le travailleur était en incapacité de travail depuis au moins 4 mois consécutifs ;*
- *A la suite de l'évaluation de réintégration, le conseiller en prévention – médecin du travail a conclu que le travailleur était définitivement inapte à effectuer le travail convenu et qu'un autre travail ou un travail adapté chez l'employeur était possible.*

A LA SUITE DE QUOI ,LES PARTIES ONT CONVENU CE QUI SUIT :

- *Le travailleur confirme son accord avec la décision du conseiller en prévention-médecin du travail telle que reprise dans le formulaire d'évaluation de réintégration.*
- *L'employeur n'a pas établi de plan de réintégration car il estime que cela est techniquement ou objectivement impossible ou que cela ne peut être exigé pour les raisons dûment justifiées suivantes :*

Voir rapport annexé

- *L'employeur a motivé ces raisons dans un rapport qu'il a transmis au conseiller en prévention – médecin du travail, dans les 12 mois suivant la réception de l'évaluation de réintégration.*

Par conséquent, les parties constatent qu'il s'agit d'une situation de force majeure entraînant la fin immédiate du contrat de travail conclu le 1^{er} décembre 2018 sans préavis ni indemnité le 25 janvier 2020.

Le motif suivant sera repris sur le formulaire c4 : « fin du contrat de travail en raison d'une incapacité de travail définitive.

La présente convention règle de manière définitive tout litige portant sur le contrat de travail conclu le 1^{er} décembre 2018.

Le travailleur renonce à réclamer à son employeur toute somme en vertu de l'existence de ce contrat de travail.

Les parties renoncent e manière définitive à contester en fait ou endroit l'étendue des droits et obligations nés de leur ancienne relation de travail , à l'exception des litiges portant sur l'exécution de la présente convention.

Les parties renoncent à se prévaloir de toute erreur de droit ou de fait et de toute omission relative à l'existence ou la portée de leurs droits. »

Monsieur L. prétend qu'aucun rapport n'était annexé à la convention et aucun autre document ne lui a été présenté le 27 janvier 2020, ce que conteste l'employeur.

En tout état de cause, le rapport prétendument communiqué indique qu'il est impossible de rédiger un plan de réintégration pour les motifs suivants :

« En effet, suite à l'incendie de 2018 qui a ravagé nos ateliers, nous avons remplacé notre outillage. Nous avons fait l'acquisition de nouvelles machines à commandes numériques plus performantes et plus complexes. Nous sommes passés de 14 à 7 machines. De ce fait nous avons assisté à une modification de la fonction d'opérateur CNC au sein de l'entreprise : augmentation de la complexité du travail et diminution du nombre d'opérateurs en poste. Actuellement, nous n'avons plus aucune possibilité de replacer Monsieur L dans son ancienne fonction.

Nous n'avons pas non plus de poste de travail à la chaîne. Notre entreprise n'étant pas organisée en chaînes de productions, chaque opérateur travaille à un poste relativement indépendant des autres postes de travail. En conséquence de quoi de fréquentes rotations en inclinaisons du buste restent nécessaires et la port de charge inévitable. Ce type de travail n'est pas envisageable pour Monsieur L.

De plus, notre équipe administrative est au complet , nous n'avons aucun poste disponible dans ce secteur pour Monsieur L. »

Monsieur L., par l'intermédiaire de son conseil, a contesté par courrier recommandé du 27 février 2020, la rupture du contrat pour cause de force majeure estimant que :

- les conditions pour pouvoir invoquer l'article 34 de la loi sur le contrat de travail du 3 juillet 1978 n'étaient pas réunies ; la procédure de trajet de réintégration n'ayant pas été respectée ;
- l'acte signé le 27 janvier 2020 doit être déclaré nul car vicié par l'erreur ;
- le licenciement est discriminatoire car il est basé sur son état de santé, actuel ou futur ou son handicap.

Le 3 mars 2020, la SCRL a répondu au courrier en reconnaissant que la convention contenait des erreurs matérielles mais que Monsieur L. était accompagné de Madame L., déléguée syndicale CSC, lors de la procédure et de ce fait, il était conscient de la portée juridique de l'acte du 27 janvier 2020. Ce fait sera démenti ultérieurement.

Monsieur L. a répondu à ce courrier en contestant fermement les affirmations unilatérales de son employeur.

Les parties sont restées sur leurs positions et l'action a été introduite devant le tribunal.

5. POSITION DES PARTIES

Monsieur L. estime que :

- les conditions de l'article 34 de la loi sur le contrat de travail ne sont pas réunies (la procédure de réintégration n'a pas été menée à son terme et il n'y a pas eu de concertation). Il y a donc violation de l'article 34 de la loi du 3 juillet 1978 et la convention signée entre les parties doit être déclarée nulle ;
- à titre subsidiaire, il y a eu vice de consentement lors de la signature de la convention suite à plusieurs erreurs reprises dans la convention ;
- concernant l'indemnité de discrimination, Monsieur L. estime apporter la preuve de faits présumant la discrimination sur le handicap (vu le refus de l'employeur de mettre en place des aménagements raisonnables) et à titre subsidiaire, sur sa conviction syndicale, présomptions que ne renverse pas l'employeur.

La SCRL considère que :

- il a été mis fin au contrat de travail de commun accord ;
- cette rupture a eu lieu pour cause de force majeure au terme de la procédure de réintégration ;
- elle avait établi un rapport exposant l'impossibilité de rédaction d'un plan de réintégration qui a été transmis au médecin du travail ;
- il n'y a pas eu de vice de consentement, les termes de la convention étant suffisamment clairs ;
- on peut difficilement soutenir que Monsieur L. était dans un état de confusion ou de somnolence au moment de signer la convention puisqu'il était venu en voiture ;
- concernant la discrimination, Monsieur L. n'apporte pas la preuve de faits présumant la discrimination sur base du handicap ou sur base des convictions syndicales.

6. DECISION DE LA COUR

6.1 Recevabilité de l'appel

Il ne ressort d'aucune pièce portée à la connaissance de la cour que le jugement dont appel a fait l'objet d'une signification.

L'appel du 18 mars 2022, introduit dans les formes et délai, est recevable.

6.2 Quant à la communication au ministère public

Dans la mesure où la demande porte sur l'application de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, la cause est obligatoirement communicable en vertu de l'article 764, 12° du code judiciaire.

Le jugement ne comprend aucune mention relative à la communication de celle-ci au ministère public.

L'article 780, 1° et 4°, du code judiciaire énonce que le jugement contient à peine de nullité le nom du magistrat du ministère public qui a donné son avis ainsi que la mention de cet avis. Cette nullité peut toutefois être couverte s'il apparaît des pièces du dossier qu'elle a été réalisée.¹

Il ressort du dossier d'instance que le ministère public avait pris le dossier en communication et qu'en date du 18 mai 2020, ce dernier a informé le greffe qu'il ne voyait pas d'opportunité particulière à intervenir dans ce dossier, n'ayant pas de dossier répressif qui pourrait être utile à la solution du litige. Par conséquent, il précisait qu'il ne remettrait pas d'avis. Il n'y a donc pas lieu d'annuler le jugement.

En ce qui concerne la procédure d'appel, la cause a été communiquée au ministère public le 21 mars 2022 et le 7 mars 2023, ce dernier a informé le greffe que, pour des motifs de convenance, il a décidé de ne pas émettre d'avis.

6.3 Quant à la rupture pour cause de force majeure

6.3.1 Les principes applicables

L'article 32 de la loi du 03.07.1978 sur les contrats de travail énonce :

« Sans préjudice des modes généraux d'extinction des obligations, les engagements résultant des contrats régis par la présente loi prennent fin :

1° par l'expiration du terme;

2° par l'achèvement du travail en vue duquel le contrat a été conclu;

3° par la volonté de l'une des parties lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée ou qu'il existe un motif grave de rupture;

4° par la mort du travailleur;

5° par la force majeure. »

L'article 26 de la loi du 03.07.1978 dispose que :

« les événements de force majeure n'entraînent pas la rupture du contrat lorsqu'ils ne font que suspendre momentanément l'exécution du contrat ».

L'article 34 de cette même loi, rétabli par la loi du 20 décembre 2016 et en vigueur au 9 janvier 2017, précise :

« 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

¹ A contrario de Cass 5 octobre 2007, C060233F, www.juportal.be

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. »

Pour décider si une incapacité permanente de travail dont un travailleur est atteint constitue un cas de force majeure mettant fin aux conditions de travail, le juge doit prendre en considération le travail convenu².

Avant la réforme sur le trajet de réintégration, il convenait en outre d'articuler les articles 26 et 32 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail avec les obligations visées à l'A.R. du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs, dont l'article 72³.

C'est désormais le code du bien-être, en ses articles 1.4-72 et suivants, qui régit les dispositions relatives au trajet de réintégration, remplaçant ainsi l'ancienne procédure de tentative de reclassement visée dans l'arrêté royal du 28 mai 2003. Cette réforme introduite par l'AR du 28 octobre 2016 prévoit des dispositions spécifiques de prise de cours. Il est prévu que l'arrêté entre en vigueur le 1er décembre 2016⁴.

L'objectif de cette réglementation est de favoriser la reprise totale ou partielle de l'activité dans le cadre préventif déterminé par le médecin du travail⁵. Il vise en outre à « *sécuriser juridiquement la relation de travail durant la période d'exercice d'un travail adapté ou d'un autre travail. Il s'agit de poser à cet égard quelques principes clairs. La loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail fait ainsi l'objet de certaines modifications.* »⁶

Ces articles disposent :

² Cass. 1^{er} juin 1987, *Pas.* 87, p 1203

³ Cet article 72 disposait que « *Sous réserve de l'application de l'article 71, l'employeur est tenu de continuer à occuper le travailleur qui a été déclaré définitivement inapte par une décision définitive du conseiller en prévention-médecin du travail conformément aux recommandations de ce dernier, en l'affectant à un autre travail sauf si cela n'est pas techniquement ou objectivement possible ou si cela ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés* »

⁴ Les travailleurs avaient la possibilité de démarrer un trajet de réintégration à partir du 1er janvier 2017, indépendamment de la date du début de leur incapacité de travail. Quant aux employeurs, ils avaient la possibilité de démarrer un trajet de réintégration à partir du 1er janvier 2017 pour les incapacités de travail qui commençaient à partir du 1er janvier 2016 et à partir du 1er janvier 2018 pour les incapacités de travail qui avaient débuté antérieurement.

⁵ Jacques van Drooghoeck, « La réintégration des travailleurs en incapacité travail, la réinsertion professionnelle et le nouveau visage de la force majeure médicale » in *Le contrat de travail revisité à la lumière du XXI^e siècle*, sous la coordination de Laurent Dear et Emmanuel Plaschaert, Larcier, Bruxelles, 2018, p.291

⁶ Doc. parl., ch. Repr., Session 2016–2017, numéro 54–2155/003, page 3 cité par Jacques van Drooghoeck, *op.cit.*, page 292.

Art. I.4-72. *Le trajet de réintégration visé au présent chapitre 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.*

Le trajet de réintégration n'est pas applicable à la remise au travail en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Le Comité participe au développement d'un cadre global pour la politique de réintégration exécutée dans l'entreprise, conformément à l'article I.4-79

Art. I.4-73. *§ 1er. Le conseiller en prévention-médecin du travail démarre un trajet de réintégration à la demande :*

1° du travailleur pendant la période de son incapacité de travail, ou du médecin traitant si le travailleur y consent;

2° du médecin conseil, si celui-ci est d'avis que le travailleur entre en compte pour la réintégration en vertu de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994,

3° 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.

§ 2. Le conseiller en prévention-médecin du travail avertit l'employeur à partir du moment où il a reçu une demande de réintégration, telle que visée au § 1er, 1° ou 2°.

Le conseiller en prévention-médecin du travail avertit le médecin conseil à partir du moment où il reçoit une demande de réintégration, telle que visée au § 1er, 1° ou 3°.

§ 3. 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.*

Si le travailleur y consent, le conseiller en prévention-médecin du travail se concerte éventuellement avec le médecin traitant du travailleur, avec le médecin conseil et avec d'autres conseillers en prévention et les personnes qui peuvent contribuer à la réussite de la réintégration.

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.

§ 4. A l'issue de l'évaluation de réintégration, et en tenant compte du résultat de la concertation visée au § 3, le conseiller en prévention-médecin du travail prend, aussi vite que possible, une des décisions suivantes qu'il mentionne sur le formulaire d'évaluation de réintégration :

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

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

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

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

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

§ 5. Au plus tard dans un délai de 40 jours ouvrables après réception de la demande de réintégration, le conseiller en prévention-médecin du travail veille à ce que :

1° le formulaire d'évaluation de réintégration soit transmis à l'employeur et au travailleur;

2° le médecin-conseil soit tenu au courant s'il ne propose pas un travail adapté ou un autre travail, tel que visé au § 4, b), d), et e);

3° le formulaire d'évaluation de réintégration soit joint au dossier de santé du travailleur.

Art. I.4-74. § 1er. 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 I.4-73, § 4, a);

2° après l'expiration du délai pour introduire un recours conformément à l'article I.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 I.4-73, § 4, c).

§ 2. Le plan de réintégration contient une ou plusieurs des mesures suivantes, de la façon la plus concrète et détaillée possible :

- a) une description des adaptations raisonnables du poste de travail;
- b) une description du travail adapté, notamment du volume de travail et de l'horaire auquel le travailleur peut être soumis, et le cas échéant, la progressivité des mesures;
- c) une description de l'autre travail, notamment du contenu du travail que le travailleur peut effectuer, ainsi que le volume de travail et l'horaire auquel le travailleur peut être soumis, et le cas échéant, la progressivité des mesures;
- d) la nature de la formation proposée en vue d'acquérir les compétences qui doivent permettre au travailleur d'effectuer un travail adapté ou un autre travail;
- e) la durée de validité du plan de réintégration.

Le cas échéant, le conseiller en prévention-médecin du travail remet le plan de réintégration au médecin-conseil qui prend une décision sur la reprise progressive du travail et l'incapacité de travail visées à l'article 100 de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994. Le plan de réintégration mentionne cette décision. Si nécessaire, l'employeur adapte le plan de réintégration.

§ 3. L'employeur remet le plan de réintégration au travailleur :

1° dans un délai de maximum 55 jours ouvrables après réception de l'évaluation de réintégration lorsqu'il s'agit d'une inaptitude temporaire telle que visée à l'article I.4-73, § 4, a);

2° dans un délai de maximum 12 mois après réception de l'évaluation de réintégration, lorsqu'il s'agit d'une inaptitude définitive telle que visée à l'article I.4-73, § 4, c).

§ 4. 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.

Art. I.4-75. Le travailleur dispose d'un délai de 5 jours ouvrables après la réception du plan de réintégration pour accepter le plan ou non, et le remettre à l'employeur :

1° si le travailleur se rallie au plan de réintégration, il le signe pour accord;

2° si le travailleur n'est pas d'accord avec le plan de réintégration, il y mentionne les raisons de son refus.

§ 2. L'employeur remet un exemplaire du plan de réintégration au travailleur et au conseiller en prévention-médecin du travail, et le tient à la disposition des fonctionnaires chargés de la surveillance.

§ 3. Le conseiller en prévention-médecin du travail transmet, selon le cas, le plan de réintégration ou le rapport visé à l'article I.4-74, § 4 au médecin conseil et le joint au dossier de santé du travailleur.

Art. I.4-76. § 1er. 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, tel que visé à l'article I.4-73, § 4, d), et que les possibilités de recours visées à l'article I.4-80 sont épuisées;

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, tel que visé à l'article I.4-75, § 1er, 2°.

§ 2. Le conseiller en prévention-médecin du travail suit de manière régulière l'exécution du plan de réintégration, en concertation avec le travailleur et l'employeur.

Un travailleur qui, lors de l'exécution du plan de réintégration, est d'avis que toutes ou une partie des mesures comprises dans ce plan ne sont plus adaptées à sa situation de santé, peut demander une consultation spontanée au conseiller en prévention-médecin du travail en vue de réexaminer le trajet de réintégration conformément à l'article I.4-73, § 3.

Art. I.4-77. Le travailleur peut se faire assister par un représentant des travailleurs au sein du Comité ou, à défaut, par un représentant syndical de son choix, tout au long du trajet de réintégration.

Art. I.4-78. L'employeur et les travailleurs collaborent au bon déroulement du trajet de réintégration afin de promouvoir les possibilités de réussite de la réintégration.

Art. I.4-80. § 1er. Le travailleur qui n'est pas d'accord avec l'évaluation de réintégration par laquelle le conseiller en prévention-médecin du travail le déclare définitivement inapte pour le travail convenu, telle que visée à l'article I.4-73, § 4, c) ou d), peut introduire un recours.

§ 2. Dans les 7 jours ouvrables après que le conseiller en prévention-médecin du travail lui a remis le formulaire d'évaluation de réintégration, le travailleur envoie une lettre recommandée au médecin inspecteur social de la direction générale CBE, et avertit également l'employeur.

§ 3. Le médecin inspecteur social convoque le conseiller en prévention-médecin du travail et le médecin traitant du travailleur pour une concertation, dans un lieu et à un moment qu'il détermine, et leur demande d'apporter les documents pertinents en rapport avec l'état de santé du travailleur. Le cas échéant, il convoque également le travailleur pour être entendu et examiné

§ 4. Au cours de cette concertation, les trois médecins prennent une décision à la majorité des voix, et au plus tard dans un délai de 31 jours ouvrables après réception du recours par le médecin inspecteur social.

En l'absence du médecin traitant ou du conseiller en prévention-médecin du travail, ou si aucun accord ne peut être trouvé entre les médecins présents, le médecin inspecteur social prend lui-même la décision.

§ 5. Le médecin inspecteur social consigne la décision dans un rapport médical, qui est signé par les médecins présents et conservé dans le dossier de santé du travailleur. Le médecin inspecteur social communique immédiatement le résultat de la procédure de recours à l'employeur et au travailleur.

§ 6. Suivant le résultat de la procédure de recours, le conseiller en prévention-médecin du travail réexamine l'évaluation de réintégration visée à l'article 1.4-73, § 4.

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

En application de l'article 34 de la loi sur le contrat de travail, deux conditions doivent donc être réunies pour pouvoir invoquer le cas de force majeure : la preuve de la force majeure et la fin de la procédure du trajet de réintégration.

L'incapacité définitive ne rompt pas, par elle-même, le contrat. Il appartient à la partie qui souhaite l'invoquer de prendre l'initiative de la rupture, à ses risques et périls.

6.3.2 Vices de consentement

Une convention peut être annulée s'il elle est affectée d'un vice de consentement .

Ce sont les anciens articles 1109 et suivants du Code civil qui sont applicables à la présente cause.

L'article 1109 du Code civil stipulait :

« Il n'y a point de consentement valable, si le consentement n'a été donné que par erreur, ou s'il a été extorqué par violence ou surpris par dol. »

L'article 1110 du Code civil disposait que l'erreur n'est une cause de nullité de la convention que lorsqu'elle tombe sur la substance même de la chose qui en est l'objet. Elle n'est pas une cause de nullité, lorsqu'elle ne tombe que sur la personne avec laquelle on a intention de

contracter, à moins que la considération de cette personne ne soit la cause principale de la convention.

L'article 1117 du Code civil frappait de nullité relative, la convention contractée par erreur, violence ou dol et cette nullité impliquait que les parties soient placées dans la même situation que celle qui aurait été la leur si elles n'avaient pas conclu.

L'erreur substantielle est l'erreur portant sur « tout élément ayant déterminé principalement la partie commettant l'erreur à conclure la convention, de manière à ce que sans cet élément, la convention n'eut pas été conclue »⁷. Ceci est à apprécier *in concreto*.

Il faut en outre qu'elle soit « commune » et « excusable »⁸. Ces notions ont déjà été développées par notre cour dans un précédent arrêt, à laquelle la cour de céans telle que composée souscrit⁹ :

*« Le caractère « commun » de l'erreur signifie que les qualités substantielles de la chose sur lesquelles a porté l'erreur doivent être entrées dans le champ contractuel, soit que les qualités substantielles sont considérées comme telles par l'ensemble des personnes, soit qu'elles soient considérées comme telles par l'une des parties à la connaissance de l'autre, ou encore soit que le cocontractant ait dû connaître ce caractère déterminant (S. Vanvrekem [sur base de l'ancienne version d'I. Rorive], « Les conditions de validité du contrat [C. civ., art. 1108] ou la formation statique du contrat », in *Traité théorique et pratique - Obligations, Kluwer, feuillet mobile, II. 1.4.-110 et s.*).*

L'erreur inexcusable est celle que ne commettrait pas une personne raisonnable suffisamment attentive et prudente, placée dans les mêmes circonstances. L'appréciation se fait in concreto (ibidem, pp. 110 et s.). »

En revanche, l'erreur qui porte sur les conséquences de l'acte n'invalide pas la convention¹⁰.

⁷ Cass., 23 janvier 2014, R.G. n° C.13.0114.N., www.juridat.be ; Cass., 14 janvier 2013, R.W., 2013-2014, liv. 9, p. 342

⁸ *Guide social permanent - Droit du travail : commentaires*, Suppl. 935 [42], 14 février 2013, partie I, livre I, titre V, chapitre 1, pp. 1-10 ; B. Paternostre et M. Paternostre, « Démission ou rupture de commun accord : le consentement du travailleur », *Ors*, 2018, liv. 7, p. 19 ; V. Vannes, *Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques*, Bruxelles, Bruylant, 1996, pp. 96-99 et 577 ; W. Van Eeckhoutte et V. Neuprez, *Compendium social - Droit du travail 2019-2020*, pp. 2326-2327 ; C.T, Mons, 1^{re} ch., 20 octobre 2017, R.G.

n° 2016/AM/152, *Chroniques de droit social*, 2018, liv. 8, p. 312 ; S. Vanvrekem [sur base de l'ancienne version d'I. Rorive], « Les conditions de validité du contrat [C. civ., art. 1108] ou la formation statique du contrat », in *Traité théorique et pratique - Obligations, Kluwer, feuillet mobile, II.1.4.-107 et s.*

⁹ CT Liège, 28 octobre 2020, RG 2019/AU/29, JTT 2021, n° 1413, p 523

¹⁰ S. Vanvrekem [sur base de l'ancienne version d'I. Rorive], « Les conditions de validité du contrat [C. civ., art. 1108] ou la formation statique du contrat », in *Traité théorique et pratique - Obligations, Kluwer, feuillet mobile, II. 1.4.-114.*

6.3.3 L'application en l'espèce

Preamble

Le jugement doit être réformé en ce qu'il n'a pas examiné le moyen reposant sur les conséquences du non-respect de la procédure relative au trajet de réintégration.

La cour rappelle qu'en vertu de l'article 149 de la Constitution, tout jugement doit être motivé et qu'en vertu de l'article 780 du Code judiciaire, il contient, à peine de nullité, outre les motifs et le dispositif, différentes mentions dont l'objet de la demande et la réponse aux moyens des parties exposés conformément à l'article 744, alinéa 1^{er}.

Si le juge n'est pas tenu de répondre à des considérations énoncées en conclusions, d'où le concluant ne déduit aucune conséquence juridique¹¹ ni de répondre à des conclusions devenues sans pertinence en raison de sa décision¹², en l'espèce l'argument du non-respect de la procédure constituait un réel moyen de défense, à savoir un raisonnement juridique d'où Monsieur L. entend déduire le bien-fondé de ses deux demandes.

La force majeure

Les parties ont donc signé une convention intitulée : « *fin du contrat de travail pour cause de force majeure médicale – possibilité d'un autre travail ou d'un travail adapté et pas de plan de réintégration établi par l'employeur* ».

Dans ce document, il est clairement indiqué que :

- le travail convenu est celui d'opérateur sur machine à commandes numériques ;
- Monsieur L. est en incapacité de travail pour cause de maladie depuis le 29 mai 2018 ;
- une demande de réintégration a été introduite le 29 novembre 2019 par l'employeur car le travailleur était en incapacité de travail depuis plus de 4 mois consécutifs ;
- le médecin du travail a conclu que le travailleur était définitivement inapte à effectuer le travail convenu et qu'un autre travail ou un travail adapté chez l'employeur était possible ;
- le travailleur confirme son accord avec la décision du conseiller en prévention-médecin du travail telle que reprise dans le formulaire d'évaluation de réintégration ;
- l'employeur n'a pas établi de plan de réintégration car il estime que cela est techniquement ou objectivement impossible ou que cela ne peut être exigé pour les raisons dûment justifiées selon un rapport annexé ;

¹¹ Cass., 11 mars 1983, www.jura.be. Cass., 26 juin 1989, www.juportal.be

¹² Cass., 22 janvier 1996, www.juportal.be

- le rapport a été transmis au conseiller en prévention-médecin du travail, dans les 12 mois suivant la réception de l'évaluation de réintégration ;
- les parties constatent qu'il s'agit d'une situation de force majeure entraînant la fin immédiate du contrat de travail conclu le 1^{er} décembre 2018 sans préavis ni indemnité le 25 janvier 2020 ;
- les parties renoncent de manière définitive à contester en fait ou en droit l'étendue des droits et obligations nés de leur ancienne relation de travail, à l'exception des litiges portant sur l'exécution de la présente convention ;
- les parties renoncent à se prévaloir de toute erreur de droit ou de fait et de toute omission relative à l'existence ou la portée de leurs droits. »

Or la cour relève que le formulaire d'évaluation ne reprend pas une incapacité définitive au travail. Au contraire, il mentionne que :

- le travail convenu est bien un travail d'ouvrier numérique ;
- qu'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 qu'entre temps un travail adapté ou un autre travail est possible selon les modalités reprises dans le formulaire) ;
- ces modalités sont la reprise d'un travail en administratif, travail à la chaîne ou au numérique avec les restrictions connues en 4/5 temps idéalement et pas de port de charges supérieures à 25 kg, port de chaussures de sécurité compatible avec sa prescription.

Cette évaluation a été transmise à l'employeur le 16 janvier 2020.

A dater de ce moment, l'employeur devait organiser la procédure de concertation avant d'envisager sa décision concernant le plan de réintégration, conformément au §4 de l'article 1.4-74 précité. Or, il ne ressort d'aucune pièce du dossier que cette procédure a été organisée et que Monsieur L. a été convoqué en étant informé qu'il pouvait être assisté d'un délégué syndical.

Il apparaît au contraire que l'employeur a estimé directement qu'un plan de réintégration était techniquement ou objectivement impossible ou ne pouvait être raisonnablement exigé pour les raisons suivantes : suite à l'incendie de 2018, l'entreprise a fait l'acquisition de nouvelles machines à commandes numériques plus performantes et plus complexes (7 machines au lieu de 14). Il y a donc eu une réduction et une modification de la fonction d'opérateur CNC. Il n'y a pas de poste de travail à la chaîne et chaque opérateur travaille de façon indépendante, ce qui implique des inclinaisons de buste et le port de charges.

Le fait que la procédure de réintégration n'a pas été suivie, notamment dans sa phase la plus importante de concertation, et qu'en tout état de cause, le médecin du travail n'a pas fait état d'une incapacité définitive de travail ne permettait pas à l'employeur de rompre le

contrat de travail pour cause de force majeure suite à une incapacité. Il n'y a d'ailleurs aucun certificat qui atteste d'une incapacité définitive par rapport au travail convenu.

La cour relève que la procédure de concertation aurait permis de savoir si l'employeur ne pouvait plus engager Monsieur L. en qualité d'opérateur numérique parce que cela impliquait nécessairement le port de charges lourdes ou parce que le nombre d'opérateurs avait diminué ou, peut-être, pour une autre raison. Dans la pénultième hypothèse, l'employeur aurait pu envisager un licenciement moyennant préavis.

Il n'est pas davantage établi que la décision de l'employeur a été adressée au travailleur avant sa convocation pour le 27 janvier 2020, date à laquelle l'employeur reconnaît que le travailleur est venu signer la rupture du contrat alors que le formulaire C4 était déjà établi le 25 janvier (la cour suppose toutefois qu'il n'avait pas encore été transmis).

La cour constate par conséquent que le trajet de réintégration n'a pas été respecté. Le contrat ne pouvait donc pas être rompu pour cause de force majeure en application de l'article 34 de la loi du 3 juillet 1978.

La rupture de commun accord

Subsiste la possibilité de rompre le contrat de travail de commun accord. Il convient toutefois de rappeler que le contrat de travail, comme toute convention, doit être exécuté de bonne foi.

Monsieur L. prétend que la convention de rupture doit être annulée pour vice de consentement.

Dans ses conclusions, la SCRL indique que Monsieur L. avait parfaitement conscience du cadre dans lequel s'inscrivait la signature de la convention de rupture du contrat de travail pour cause de force majeure médicale. Or, l'employeur ne rapporte pas la preuve que l'incapacité de Monsieur L. constituait une force majeure puisqu'aucun certificat médical n'est déposé en ce sens et que ce n'est pas la conclusion du médecin du travail.

Par conséquent, la convention telle que libellée (en reprenant de fausses affirmations) ne pouvait qu'induire Monsieur L. en erreur dès lors qu'il y est fait état d'une part d'un cas de force majeure constaté par le médecin du travail et d'autre part, que cette convention est présentée comme la suite d'un trajet de réintégration dûment mené, alors que ce n'est pas le cas. Au regard de la convention, l'employeur semble ne pas lui-même comprendre la notion de force majeure, à moins qu'il l'ait agi par dol.

Dans ces circonstances, la cour estime, contrairement au tribunal, que le consentement de Monsieur L. a été vicié dès lors qu'il y a erreur sur le contenu même de cette convention et qu'en tout cas, elle repose sur une fausse cause. La convention doit être annulée tout

comme les clauses de renonciation qu'elle comprenait. Le jugement doit être réformé sur ce point.

Le droit à l'indemnité de rupture

Cette convention étant annulée, il y a lieu de déterminer l'auteur de la rupture.

Il peut difficilement être contesté que la rupture l'a été à l'initiative de l'employeur qui :

- a établi le C4 avant même que la convention ne soit signée ;
- a rédigé lui-même la convention, en y mentionnant, volontairement ou pas, des erreurs ;
- n'établit pas avoir communiqué le rapport sur l'impossibilité d'établir un plan de réintégration de sorte que le travailleur n'a pu demander conseil avant de signer la convention comprenant le document qui aurait été annexé à la convention.

Le fait (contesté) que Monsieur L. ait pu être rassuré, voire satisfait de la rupture de son contrat, comme en attestent deux témoins, est sans pertinence dès lors que cela lui a été présenté comme la solution logique à l'impossibilité de poursuivre son contrat.

Par conséquent, une indemnité compensatoire de préavis est due. La SCRL ne conteste pas le mode de calcul de cette indemnité qui semble correct.

La SCRL sera condamné au paiement d'une indemnité de 6.841,77 € bruts.

6.4 Quant à l'existence d'une discrimination

6.4.1 l'interdiction de discrimination, les principes

L'interdiction de discrimination est visée par la loi du 10 mai 2007 qui a transposé la directive européenne 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, visant à lutter contre la discrimination fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, **l'état de santé actuel ou futur, un handicap**, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale dans les matières visées à l'article 5¹³. L'article 5 prévoit qu'entrent dans son champs d'application, à l'exception des matières qui relèvent de la compétence des Communautés ou des Régions, les relations de travail.

¹³ Art 3 de la loi

On entend par relations de travail au sens de la loi, les relations qui incluent, entre autres, l'emploi, les conditions d'accès à l'emploi, les conditions de travail et les réglementations de licenciement¹⁴.

L'article 14 interdit toute forme de discrimination qui s'entend de :

- la discrimination directe ;
- la discrimination indirecte ;
- l'injonction de discriminer ;
- le harcèlement ;
- un refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée.

Ceci signifie qu'outre l'interdiction de discrimination directe ou indirecte sur base d'un critère protégé, il existe une obligation spécifique au handicap, à savoir la mise en place des aménagements raisonnables.

Quant aux discriminations sur base des critères protégés, la loi fait une différence en son article 4, entre distinction directe et indirecte :

- L'article 4. 6° définit comme suit la notion de **distinction directe** : la situation qui se produit lorsque sur la base de l'un des critères protégés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable;
- L'article 4. 7° définit comme suit la notion de **discrimination directe** : distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II;
- L'article 4. 8° définit comme suit la notion de **distinction indirecte** : la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par l'un des critères protégés;
- L'article 4. 9° définit comme suit la notion de **discrimination indirecte** : distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II.
- *Quant à une discrimination directe*

¹⁴ Article 4.1 de la loi

Le principe est que toute distinction directe fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination directe, à moins que cette distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires¹⁵. L'existence d'une justification sera donc appréciée en fonction du but et des effets de la mesure critiquée.

Néanmoins l'article 8 ajoute des conditions supplémentaires en précisant qu'une distinction directe fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique, ou un handicap dans les relations de travail, peut uniquement être justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes dont il ne peut être question que lorsque :

- une caractéristique déterminée, liée à l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique ou à un handicap est essentielle et déterminante en raison de la nature des activités professionnelles spécifiques concernées ou du contexte dans lequel celles-ci sont exécutées, et;
- l'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci.

Il appartient au juge de vérifier, au cas par cas, si telle caractéristique donnée constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

- *Quant à une distinction indirecte*

L'article 9 prévoit que toute distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination indirecte :

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

L'article 18 de la loi prévoit les sanctions suivantes :

« §1^{er} En cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra-contractuelle.

¹⁵ Article 7 de la loi.

Dans les circonstances ci-après visées, la personne qui a contrevenu à l'interdiction de la discrimination doit verser à la victime une indemnité correspondant, selon le choix de la victime, soit à une somme forfaitaire fixée conformément au § 2, soit au dommage réellement subi par la victime. Dans ce dernier cas, la victime doit prouver l'étendue du préjudice par elle subi.

§ 2. Les dommages et intérêts forfaitaires visés au § 1er sont fixés comme suit :

1° hors l'hypothèse visée ci-après, l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une discrimination est fixé à un montant de 650 euros; ce montant est porté à 1.300 euros dans le cas où le contrevenant ne peut démontrer que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination, ou en raison d'autres circonstances, telles que la gravité du préjudice moral subi;

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

- *Quant à la notion de handicap*

Comme la cour l'a indiqué plus haut, le handicap engendre, en tant que critère protégé, une obligation positive, celle de l'aménagement raisonnable¹⁶. Encore faut-il circonscrire la notion de « handicap ».

Cette notion n'est pas définie en droit interne mais elle l'a été par la Cour de justice de l'union européenne qui la considère comme « *une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base de l'égalité de traitement avec les autres travailleurs* »¹⁷.

¹⁶ C. CANAZZA, C. BOULANGER, J.F. NEVEN et PH. REYNIERS, « Le droit social de l'Union européenne et du Conseil de l'Europe », *Chronique belge de jurisprudence*, novembre 2010 à octobre 2012, Atelier de droit social, Université de Namur, Université de Saint Louis Bruxelles, Université catholique de Louvain, actes du Colloque interuniversitaire du 27 septembre 2013, pages 43 à 45 de la deuxième partie (chronique de jurisprudence novembre 2011 à octobre 2012).

¹⁷ CJ UE, arrêt Ring, 11 avril 2013, C 335/11 et C 337/11 ; CJUE 9 mars 2017, C406/15 et CJUE 18 janvier 2018, C 270/16

Le handicap suppose l'existence de barrières qui font obstacle à la pleine participation de la personne dans sa vie professionnelle. Il n'est pas requis que la personne se trouve complètement exclue de cette vie professionnelle; une gêne à l'exercice d'une activité professionnelle, qui fait obstacle à la pleine et égale participation de la personne suffit¹⁸.

Il n'y a pas lieu d'ajouter à cette définition un critère d'importance de gravité de la limitation envisagée distinctement. Ce critère est intégré dans la définition énoncée, en ce qu'elle requiert l'existence d'un obstacle à la pleine et effective participation de la personne à la vie professionnelle sur la base de l'égalité de traitement avec les autres travailleurs. Une limitation minimale n'est toutefois pas susceptible de constituer pareil obstacle¹⁹.

Toutefois, les atteintes et limitations doivent être durables²⁰, ce qui doit être apprécié eu égard à l'existence ou non d'une perspective de rétablissement à court terme.

La cour souscrit à la manière dont la cour du justice de l'union européenne en a précisé les contours :

- le fait que le travailleur relève d'un régime juridique d'incapacité temporaire n'exclut cependant pas que la limitation de la capacité soit durable ;
- le caractère durable de la limitation doit être examiné au regard de l'état d'incapacité telle que présentée par la personne à la date à laquelle l'acte allégué comme discriminatoire a été posé²¹;
- l'entrave à la vie professionnelle doit être de longue durée.

Constitue donc un indice du caractère durable de la limitation le fait qu'à la date de l'acte litigieux, l'incapacité de la personne ne présente pas une perspective bien délimitée quant à son achèvement à court terme.

Les causes des atteintes et limitations sont indifférentes. Ainsi dans son arrêt Ring la cour de justice a précisé que « *il n'apparaît pas que la directive 2000/78 vise à couvrir seulement les handicaps de naissance ou d'origine accidentelle en excluant ceux causés par une maladie. En effet il irait à l'encontre de l'objectif même de cette directive, qui est de mettre en œuvre l'égalité de traitement, d'admettre que celle-ci puisse appliquer en fonction de l'origine du handicap* »²².

Peuvent être reconnus comme handicaps, par exemple, un cancer²³, une épilepsie²⁴, la

¹⁸ CJ UE, 18 décembre 2014, C354/13

¹⁹ En ce sens CT Bruxelles, 23 octobre 2017, RG 2015/AB/934, juportal.be

²⁰ CJUE 18 décembre 2014, C354/13

²¹ CJUE, 1er décembre 2016, C395/15,

²² arrêt Ring, CJUE 11 avril 2013, C 335/11 et C 337/11

²³ CT Bruxelles 20 février 2020, RG 2016/ab/959, commentaire sur terra.laboris.be

²⁴ Ord. TT Bruxelles, 30 novembre 2006, *chr. dr. soc.*, 2008, p24

luxation d'un coude à la suite d'un accident de travail²⁵, un état d'obésité²⁶, du diabète²⁷...

La charge de la preuve de la connaissance du handicap par l'employeur incombe aux travailleurs²⁸.

- *Quant à la notion d'aménagements raisonnables*

L'article 4, 12° définit ce qu'on entend par aménagements raisonnables :

« 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 »

Il s'agit d'aménagements raisonnables visant l'élimination de barrières qui entravent la pleine et effective participation de travailleur handicapé à la vie professionnelle²⁹. L'aménagement peut être diversifié et doit être adapté à la situation concrète la personne handicapée. Ils doivent toutefois être raisonnables en ce sens qu'ils ne doivent pas constituer une charge disproportionnée pour l'employeur et doivent tenir compte des coûts financiers et autres qu'une telle mesure implique, de la taille de l'entreprise et des ressources financières de l'entreprise et de la possibilité d'obtenir des fonds publics ou tout autre aide.³⁰ La réduction du temps de travail peut constituer un aménagement raisonnable³¹.

Le texte de la Convention des Nations Unies sur le droit des personnes handicapées impose le respect de la dignité de la personne handicapée dans le choix de l'aménagement.³²

L'abstention de mettre en place des aménagements raisonnables est constitutive par elle-même de discrimination pour autant qu'on puisse la qualifier de refus. Une certaine jurisprudence va même jusqu'à prétendre que le fait de ne pas envisager les aménagements raisonnables correspond à un refus d'aménagements raisonnable³³.

²⁵ CJUE 1^{ER} décembre 2016, C 95/15

²⁶ CJUE 18 décembre 2014, CT Liège, 12 octobre 2017, RG 2016,/AN/169, *terra.laboris.be*

²⁷ CT Anvers, 21 novembre 2011, RG 2010 /AA/344, *chr dr soc* 2012, 1, p21

²⁸ CT Liège, 13 novembre 2014, RG 2013/AL/573, *juportal.be*

²⁹ arrêt Ring, CJUE 11 avril 2013, C 335/11 et C 337/11

³⁰ arrêt Ring, idem

³¹ CJUE, arrêt Ring précité

³² N. Denies et V Ghesquiere, « Les aménagements raisonnables en matière de handicap au sens de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines discriminations, approche pratique. In Actualité du droit de la lutte contre la discrimination », la charte, 2010 P.397

³³ TT Dinant, 20 juin 2016, RG 15/167/A

6.4.2 La charge de la preuve

L'article 28 de la loi prévoit un allègement de la preuve pour la personne qui se prétend victime de discrimination :

« § 1er. Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, le Centre ou l'un des groupements d'intérêts invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination

§ 2. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement:

1° les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un critère protégé; entre autres, différents signalements isolés faits auprès du Centre ou l'un des groupements d'intérêts; ou

2° les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence

§ 3. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

1° des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la discrimination fait partie ou des faits de connaissance générale; ou

2° l'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect; ou

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

Lorsqu'il existe une présomption de discrimination, la mise en œuvre effective du principe de l'égalité de traitement exige que la charge de la preuve pèse alors sur l'autre partie au procès, qui doit prouver qu'il n'y a pas eu une violation dudit principe³⁴.

S'il est admis que des éléments de preuve de toute nature peuvent être utilisés pour apporter des éléments présumant une discrimination (par exemple des témoignages, des enregistrements, la chronologie des faits...), tenant compte du renversement de la charge de la preuve, il convient que ces éléments soient suffisamment graves, pertinents et solides car il ne suffit pas de prouver avoir fait l'objet d'un traitement défavorable³⁵.

Il est généralement plus facile d'établir des faits présumant une discrimination directe qu'indirecte.

La cour relève toutefois qu'il n'existe pas de règles de preuve relatives au refus des aménagements raisonnables, ce qui permet de conclure que le simple refus suffit à

³⁴ CJUE, 16 juillet 2015, C- 83/14 et par analogie CJUE, 17 juillet 2008, C-303-06,

³⁵ M Asselbourg et M Borres, « la charge de la preuve en matière discrimination : quels sont les faits permettant de présumer une discrimination ? » in *Quinze années d'application des lois anti-discrimination*, Anthémis, Limal, 2022, p 71 et sv.

considérer la discrimination établie, pour autant que les mesures n'apparaissent pas disproportionnées.

6.4.3 En l'espèce

La cour relève qu'à nouveau le tribunal n'a pas répondu à l'argumentation de Monsieur L. selon laquelle le refus d'aménagements raisonnables constitue, en soi, une discrimination. Il y a lieu de réformer le jugement sur ce point.

Il n'est pas contesté que l'état de santé de Monsieur L. était connu de l'employeur. En outre, vu la durée de son incapacité de travail et ses différentes affections, on peut en déduire qu'il est porteur d'un handicap.

Il appartient à Monsieur L. d'apporter la preuve :

- soit de faits présumant une discrimination ;
- soit le refus de l'employeur de mettre en place des aménagements raisonnables.

La cour estime qu'il apporte la preuve des faits suivants :

- le prétendu motif de la rupture du contrat se fonde sur le critère protégé de handicap (force majeure pour incapacité définitive au travail) ;
- l'employeur n'a pas organisé la procédure de concertation afin d'envisager des aménagements raisonnables ;
- avant l'incendie, l'employeur avait déjà refusé de le replacer dans sa fonction d'ouvrier numérique alors qu'il s'agissait de la fonction convenue ; il a été fait état d'une mésentente avec ses collègues du numérique ;
- selon le médecin du travail, censé connaître l'entreprise, de telles mesures étaient manifestement possibles.

La SCRL invoque :

- le fait qu'elle est une entreprise de travail adapté et qu'elle a donc l'habitude de mettre en place des aménagements raisonnables pour son personnel ainsi qu'un encadrement particulier ;
- les rapports de contrôle de l'Aviq qui ont d'ailleurs toujours été positifs ;
- la rupture du contrat s'est déroulée dans une ambiance sereine ;
- le qu'un contrat à durée indéterminée a été offert à monsieur L alors que l'entreprise connaissait déjà ses problèmes de santé.

S'il peut paraître étonnant qu'une entreprise de travail adapté visant à l'insertion professionnelle de personnes handicapées licencie un travailleur à cause de ses problèmes

de santé, il n'en demeure pas moins que la procédure de concertation dans le cadre du trajet de réintégration n'a pas été respectée en l'espèce.

La SCRL n'apporte pas la preuve concrète que des aménagements raisonnables n'étaient pas possibles. Elle se contente d'affirmation.

Il est probable que le licenciement soit justifié par un autre motif non avoué. L'employeur prétend que depuis l'incendie, le nombre d'opérateurs numériques a diminué et qu'il ne lui était plus possible de replacer Monsieur L. dans son ancienne fonction. Or déjà avant l'incendie, l'employeur avait refusé de le remettre au service numérique. Ce n'est donc pas la modification de l'organisation du travail suite à l'incendie qui est en cause.

Alors qu'avant l'incendie, Monsieur L. sollicitait à juste titre une copie de l'avenant au contrat qu'on voulait lui faire signer, cela lui a été refusé. Il n'y a donc jamais eu de volonté d'envisager une discussion sur les aménagements raisonnables mais de lui imposer une modification de son contrat.

Etonnamment c'est trois jours après avoir reçu l'évaluation de santé du CESI du 26 novembre 2019 indiquant que Monsieur L. pouvait reprendre le travail avec quelques recommandations que l'employeur a introduit une demande officielle de trajet de réintégration. Si la SCRL avait voulu maintenir Monsieur L. dans un poste adapté, il n'était pas nécessaire d'entreprendre le trajet de réintégration. Il suffisait de les envisager immédiatement.

Dans ces conditions, la cour estime que Monsieur L. établit le refus d'aménagements raisonnables et par conséquent la discrimination. Le jugement doit être réformé sur ce point.

De son côté, la SCRL n'établit pas que Monsieur L. aurait été licencié en l'absence de discrimination. Par conséquent, l'indemnité est de 6 mois. Le montant de l'indemnité n'est pas contesté. Elle s'élève à la somme de 11.859,07 €.

Monsieur L. sollicite la condamnation de sa demande originale. Ses dernières conclusions d'instance demandent la condamnation des sommes augmentées des intérêts depuis la date de la rupture.

6.5 Dépens

Les dépens sont à charge de la partie succombante.

Ils sont composés de l'indemnité de procédure de base et de la contribution au fonds d'aide juridique de 2^{ème} ligne.

Monsieur L. sollicite deux indemnités de procédure de 1.540 € et le remboursement d'une contribution destinée au Fonds d'aide juridique de 2^{ème} ligne de 20 €.

L'indemnité de procédure d'instance est celle applicable au moment de la plaidoirie, le 28 septembre 2021. Elle s'élève à la somme de 1.430 €.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré et 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 ;

Déclare l'appel principal recevable et fondé ;

Réforme le jugement dont appel dans toutes ses dispositions.

Condamne la SCRL à payer à Monsieur L. les sommes suivantes :

- 6.841,77 € bruts d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 11.859,07 € bruts d'indemnité pour discrimination ;
- Ces sommes étant à augmenter des intérêts depuis le 27 janvier 2020 jusqu'au parfait paiement.

Condamne la SCRL aux dépens de Monsieur L., soit les sommes de 1.430 € et 1.540€ d'indemnités de procédure d'instance et d'appel et 20 € de contribution destinée au Fonds d'aide juridique de 2^{ème} ligne (articles 4, 5 et 10 de la loi du 19/03/2017).

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

, conseiller faisant fonction de président,
, conseiller social au titre d'employeur,
, conseiller social au titre d'ouvrier

Assistés de , greffier

Conformément à l'article 785, alinéa 1 du Code Judiciaire, le président de cette chambre constate l'impossibilité de signer de Monsieur , ci-avant mieux identifié, qui a concouru à cet arrêt.

Le Greffier

Le Conseillers social

Le Président

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la chambre 8-B de la Cour du travail de Liège, division de Neufchâteau, au Palais de Justice, Place Charles Bergh 7 à 6840 Neufchâteau, le **26 avril 2023**

par Madame , conseiller faisant fonction de président, assistée de Monsieur , greffier, qui signent ci-dessous

Le Greffier

Le Président