



Chambre 1
Numéro de rôle 2016/AM/152
B.C. / ASBL CENTRES HOSPITALIERS JOLIMONT
Numéro de répertoire 2017/
Arrêt contradictoire, définitif

COUR DU TRAVAIL DE MONS

ARRET

**Audience publique du
20 octobre 2017**

Droit du travail.

Contrat de travail d'employée.

Employée administrative d'un hôpital souffrant d'affections la rendant incapable de travailler plus de 30 minutes d'affiliées sur un écran d'ordinateur.

Constat par le conseiller en prévention – médecin du travail d'un état d'inaptitude définitive sur le formulaire d'évaluation de santé sans recommandations.

Conclusion par les parties d'une convention de rupture de commun accord du contrat de travail pour force majeure.

- I. Invocation par la travailleuse en degré d'appel d'une erreur sur la substance pour dénier toute validité à cette convention .
Vice de consentement non prouvé.
- II. Invocation de la violation de la loi du 10/05/2007 à la suite de l'absence alléguée d'aménagements raisonnables en raison du handicap de la travailleuse.
Moyen déclaré non fondé.
- III. Demande nouvelle portant sur l'octroi de l'indemnité protectionnelle prévue par la loi du 19/03/1991.
Demande déclarée irrecevable car ne répondait pas au prescrit de l'article 807 du Code judiciaire.

Article 578, 1° du Code judiciaire

Arrêt contradictoire, définitif.

EN CAUSE DE :

Madame B.C., domiciliée à ...,

Partie appelante, demanderesse originaire, comparissant par son conseil maître MENNA , avocate à La Louvière,

CONTRE :

L'A.S.B.L. CENTRES HOSPITALIERS JOLIMONT, dont le siège social est établi à ...,

Partie intimée, défenderesse originaire, comparissant par son conseil maître DELLA SELVA substituant maître ROGER, avocat à Bruxelles.

La cour du travail, après en avoir délibéré, rend ce jour l'arrêt suivant :

Vu, produites en forme régulière, les pièces de la procédure légalement requises et, notamment, la copie conforme du jugement entrepris ;

Vu, l'appel interjeté contre le jugement contradictoire prononcé le 25/03/2016 par le tribunal du travail du Hainaut, division de La Louvière, appel formé par requête déposée au greffe de la cour le 02/05/2016 ;

Vu l'ordonnance de mise en état judiciaire, prise sur pied de l'article 747, §2 du Code judiciaire le 14/06/2016 et notifiée le même jour aux parties ;

Vu, pour Madame B.C. , ses conclusions d'appel reçues au greffe de la cour le 26/12/2016 ;

Vu, pour l'A.S.B.L. CENTRES HOSPITALIERS JOLIMONT, ses conclusions additionnelles et de synthèse d'appel déposées au greffe de la cour le 23/02/2017 ;

Entendu les conseils des parties, en leurs dires et moyens, à l'audience publique du 15/09/2017 de la 1^{ère} chambre ;

Vu le dossier des parties ;

RECEVABILITE DE LA REQUETE D'APPEL

Par requête reçue au greffe de la cour le 02/05/2016, Madame B.C. a relevé appel d'un jugement contradictoire prononcé le 25/03/2016 par le tribunal du travail du Hainaut, division de La Louvière.

L'appel, élevé à l'encontre de ce jugement dont il n'est pas soutenu qu'il ait été signifié, a été introduit dans les formes et délais légaux et est, partant, recevable.

FONDEMENT :

1. Les faits de la cause

Il appert des conclusions des parties, de leur dossier ainsi que des explications recueillies à l'audience que l'A.S.B.L. CENTRES HOSPITALIERS JOLIMONT exploite plusieurs hôpitaux dans la région du Centre, dont celui de JOLIMONT situé à l'adresse de son siège social.

Madame B.C. , née le ... est entrée au service de l'A.S.B.L. CENTRES HOSPITALIERS JOLIMONT, le 10/01/2007, en qualité d'employée, dans le cadre de contrats de travail à durées déterminées et ensuite indéterminée.

La fonction convenue était celle d'employée administrative et les tâches reprises à son contrat de travail consistaient en des travaux divers de bureau et de secrétariat.

A la fin des relations de travail, Madame B.C. exerçait la fonction de secrétaire du laboratoire.

A partir du 19 octobre 2012, Madame B.C. a été déclarée incapable de travailler en raison d'ennuis de santé.

Par courrier du 5 novembre 2012, Madame B.C. a introduit une demande de reprise de travail à mi-temps, pour raison médicale.

Suite à cette demande, le conseiller en prévention-médecin du travail, le Docteur RIBESSE, l'a rencontrée et a décidé que Madame B.C. devait être mise en congé maladie dans l'attente d'un aménagement de son poste.

Le formulaire d'évaluation du 22 novembre 2012 a mentionné dans la case « recommandations » : « pas de travail sur écran ».

Madame B.C. souffre, en effet, d'un problème de vue rendant difficile le travail en continu sur un écran.

Par un courrier du 8 avril 2013, Madame B.C. a sollicité un travail adapté et s'est étonnée de ne s'être pas vu proposer un poste sur un autre site.

L'A.S.B.L. CENTRES HOSPITALIERS JOLIMONT lui a répondu par une lettre du 13 mai 2013 en ces termes :

« (...) Lors de votre visite dans mon bureau le 28 décembre 2012, je vous avais pourtant bien expliqué que nous sommes en possession d'un document venant de la médecine du travail nous demandant un aménagement de poste avec la recommandation « pas de travail sur écran ».

Recommandation à laquelle nous ne pouvons absolument pas déroger. Tous les postes administratifs disponibles jusqu'à présent et susceptibles de vous intéresser comportent tous du travail sur écran, y compris celui dont vous me parlez ! (...) ».

Le 15 mai 2013, le conseiller en prévention-médecin du travail a examiné Madame B.C. et a maintenu sa décision de mise en congé de maladie, « en attendant la mutation à un autre poste de travail ».

Dans la case « Recommandations », il a été mentionné : « Alternance travail administratif et sur écran. Pas plus de 30 minutes sur écran en continu ».

Le 14 août 2013, la mutualité de Madame B.C. l'a déclarée apte pour un travail adapté à partir du 30 août 2013.

Madame B.C. a communiqué, alors, un certificat médical de son médecin traitant la déclarant « inapte à un emploi sur écran à temps plein de manière définitive à partir du mois d'octobre 2012 ».

A la suite de la remise de ce certificat, Madame B.C. a, de nouveau, été examinée, le 6 septembre 2013 par le conseiller en prévention-médecin du travail, lequel a confirmé le diagnostic de son médecin traitant et l'a déclarée définitivement inapte.

Aucune recommandation n'a été formulée sur le formulaire d'évaluation de santé par le conseiller en prévention-médecin du travail.

Le 9 septembre 2013, les parties ont conclu une « convention de rupture pour cas de force majeure », libellée comme suit :

*« Vu le certificat médical du médecin du travail qui conclut ce qui suit :
Madame B.C. se trouve définitivement dans l'impossibilité d'exécuter le travail convenu, à savoir le travail d'employée administrative.
Madame B.C. ne peut exécuter aucun travail comportant les contre-indications suivantes : problèmes de travail sur l'écran.*

Vu la recherche d'un remplacement éventuel à l'intérieur de l'entreprise, et dont il est apparu qu'il n'était pas possible de lui confier un autre travail correspondant aux recommandations du médecin du travail, concluent que pour toutes ces raisons que le contrat de travail existant entre eux prend fin ce 31 août 2013 pour cause de force majeure. Par conséquent aucune indemnité n'est due par aucune des 2 parties. »

Madame B.C. a apposé aux côtés de sa signature la mention manuscrite « *lu et approuvé* ».

Par courrier du 13 mai 2014, l'organisation syndicale de Madame B.C. a sollicité la preuve du respect de la procédure visée aux articles 57 et suivants de l'arrêté royal du 28 mai 2003 par le conseiller en prévention – médecin du travail.

En réponse à cette demande, l'A.S.B.L. CENTRES HOSPITALIERS JOLIMONT a communiqué la convention de rupture pour force majeure ainsi que le certificat médical établi par son médecin traitant et le formulaire d'évaluation de santé.

L'organisation syndicale a réinterpellé l'A.S.B.L. CENTRES HOSPITALIERS JOLIMONT par lettre du 1^{er} juillet 2014 et par courrier en réponse du 29/07/2014, le conseil de l'A.S.B.L. CENTRES HOSPITALIERS JOLIMONT confirma que la convention avenue entre parties était parfaitement légale tant au regard du droit social qu'au regard du droit civil et, notamment, des principes de l'autonomie de la volonté et de la convention-loi.

Partant, le conseil de l'A.S.B.L. CENTRES HOSPITALIERS JOLIMONT fit valoir « que sa cliente n'entendait pas faire droit aux demandes de Madame B.C. (portant sur la communication du procès-verbal établi au terme de la procédure prévue par l'article 57 et suivants de l'AR du 28/05/2003 qui avait servi de justification à la décision de rupture pour inaptitude définitive) et qu'il ne voyait nullement l'intérêt de donner suite à sa proposition de règlement amiable du dossier ».

Faute pour l'A.S.B.L. CENTRES HOSPITALIERS JOLIMONT de réserver suite aux prétentions formulées par Madame B.C. , cette dernière se vit contrainte de porter le débat sur le terrain judiciaire.

2. Rétroactes de la procédure

Par citation signifiée le 22/08/2014, Madame B.C. a assigné l'A.S.B.L. CENTRES HOSPITALIERS JOLIMONT devant le tribunal du travail du Hainaut, division de La Louvière, aux fins de l'entendre condamner à lui verser :

- la somme de 11.132,41 € bruts, à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;

- la somme de 11.132,41 € bruts, à titre d'indemnité forfaitaire pour discrimination.

Madame B.C. sollicitait, également, la condamnation de l'A.S.B.L. CENTRES HOSPITALIERS JOLIMONT aux intérêts à dater de l'exigibilité de ces sommes ainsi que les frais et dépens de l'instance et l'exécution provisoire du jugement.

Par conclusions reçues au greffe le 29 avril 2015, Madame B.C. a introduit une nouvelle demande visant à obtenir la condamnation de l'A.S.B.L. CENTRES HOSPITALIERS JOLIMONT à lui payer la somme de 44.529,60 € bruts, à titre d'indemnité de protection liée à sa qualité de déléguée suppléante au comité pour la prévention et la protection au travail.

Par jugement prononcé le 25/03/2016, le tribunal du travail du Hainaut, division de La Louvière, a déclaré les demandes non fondées et condamné Madame B.C. aux frais et dépens de l'instance fixés par la tribunal à la somme de 2.000€ étant l'indemnité de procédure.

Le raisonnement adopté par le premier juge peut être résumé comme suit :

- Les parties sont libres de conclure une convention dans laquelle elles constatent la rupture du contrat pour force majeure découlant de l'incapacité de travail définitive et permanente du travailleur ;
- Madame B.C. n'a soutenu à aucun moment que son consentement à la convention de rupture pour cause de force majeure avait été vicié, ni que la convention n'était pas valable ;
- La convention conclue entre les parties prévoit expressément la renonciation par chacune des parties à se réclamer une indemnité. Il n'existe pas d'ambiguïté quant à la portée que les parties ont entendu donner à la convention de rupture.
- La convention de rupture du 9 septembre 2013 a constaté l'existence d'un cas de force majeure à la date du 31 août 2013. Par conséquent, le caractère impératif des dispositions permettant à Madame B.C. de réclamer une indemnité de licenciement, une indemnité de protection dans le cadre de la loi du 10 mai 2007 ainsi qu'une indemnité de protection en qualité de déléguée suppléante au C.P.P.T. ne fait pas obstacle à un abandon conventionnel par Madame B.C. de ses droits. Le jour de la signature de la convention, elle avait effet retrouvé la « pleine maîtrise de ses droits ».

Madame B.C. interjeta appel de ce jugement.

GRIEFS ELEVES A L'ENCONTRE DU JUGEMENT QUERELLE :

Madame B.C. fait valoir que la constatation de la rupture du contrat de travail est irrégulière dans la mesure où la procédure visée par l'AR du 28/05/20013 n'a pas été respectée.

Elle invoque, en outre, l'erreur comme vice de consentement lors de la conclusion de la convention de rupture du 09/09/2013 ainsi que l'absence d'objet à cette même convention.

Madame B.C. estime, en effet, qu'elle a été induite en erreur sur la réalité de la force majeure et sur l'objet de la convention contestant qu'il puisse être conclu à une situation de force majeure médicale dès lors que les articles 55, 57 et 70 de l'AR du 28/05/2003 n'ont pas été respectés.

Elle relève, ainsi, qu'en application de l'article 1108 du Code civil, la convention de rupture pour force majeure conclue le 9/09/2013 doit être écartée de telle sorte que l'A.S.B.L. CENTRES HOSPITALIERS JOLIMONT lui est redevable d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 6 mois de rémunération, soit la somme brute de 11.131,41€.

Madame B.C. persiste à prétendre qu'elle était tout à fait apte à un travail adapté avec une alternance de travail sur écran et de travail administratif d'un autre ordre mais observe que l'A.S.B.L. CENTRES HOSPITALIERS JOLIMONT est toujours restée en défaut de prouver avoir effectivement entrepris des recherches pour lui offrir un poste adapté à son état de santé.

D'autre part, Madame B.C. réclame le bénéfice de l'indemnité protectionnelle pour discrimination prévue par la loi du 10/05/2007.

En effet, souligne-t-elle, le licenciement d'un travailleur en situation de handicap sans avoir envisagé de le réinsérer dans une fonction adaptée constitue un refus d'aménagement raisonnable si l'employeur ne peut démontrer qu'une telle mesure lui aurait imposé une charge disproportionnée.

Madame B.C. considère que les faits de la cause permettent de présumer voire démontrent qu'il y a eu une demande d'aménagement raisonnable de telle sorte qu'il incombe à l'A.S.B.L. CENTRES HOSPITALIERS JOLIMONT de prouver que les aménagements sollicités étaient disproportionnés, ce qu'elle reste en défaut de faire.

Elle relève qu'en vertu du caractère d'ordre public de la loi du 10/05/2007 garanti par son article 15, elle n'a pas pu valablement renoncer, dans la convention du 09/09/2013, aux dispositions protectives prévues par cette législation.

Il en découle, selon Madame B.C. , que la convention de transaction signifiée par les parties et qui a précisément pour objet – ou en tout cas pour effet – de lui faire renoncer au bénéfice du dispositif anti-discrimination, est contraire à l'ordre public et doit, dès lors, être considérée comme nulle.

Elle réclame, dès lors, la somme de 11.132,41€ à titre d'indemnité protectionnelle prévue par l'article 18 de la loi du 10/05/2007.

Enfin, Madame B.C. estime que dans la mesure où la force majeure n'est pas établie, elle bénéficiait de la protection contre le licenciement prévue par la loi du 19/03/1991 compte tenu du mandat de membre suppléant au CPPT attribué à la suite des élections sociales de 2012.

Elle réclame la somme brute de 44.529,60€ à titre d'indemnité de protection correspondant à deux années de rémunérations.

POSITION DE L'A.S.B.L. CENTRES HOSPITALIERS JOLIMONT :

S'agissant du premier chef de demande portant sur l'indemnité compensatoire de préavis, l'A.S.B.L. CENTRES HOSPITALIERS JOLIMONT fait valoir que les parties ont constaté ensemble librement et sur base des éléments médicaux du dossier que l'inaptitude définitive de Madame B.C. à exercer le travail convenu constituait un cas de force majeure mettant fin au contrat de travail sans préavis ni indemnité.

Elle indique que Madame B.C. n'est pas crédible lorsqu'elle indique avoir été induite en erreur sur l'existence de la force majeure médicale car il ressort de son dossier de pièces qu'elle était tout à fait consciente que son incapacité à exercer le travail convenu d'employée administrative était devenue définitive et permanente.

L'A.S.B.L. CENTRES HOSPITALIERS JOLIMONT ajoute que Madame B.C. a, en outre, librement consenti à constater la rupture de son contrat de travail pour force majeure aux termes de la convention conclue le 09/09/2013 : le consentement de Madame B.C. a été autant libre qu'éclairé étant donné qu'elle était incontestablement informée des conséquences de la signature de la convention à savoir la résiliation de son contrat de travail sans indemnité.

A titre surabondant, relève-t-elle, le respect de la procédure prévue par l'AR du 28/05/2003 n'est pas une condition préalable du constat de la force majeure telle que définie par le Code civil.

Quoi qu'il en soit, note l'A.S.B.L. CENTRES HOSPITALIERS JOLIMONT, la procédure de concertation prévue par l'article 57 de l'AR du 28/05/2003 a bien été respectée comme l'atteste le Docteur RIBESSE, conseiller en prévention – médecin du travail.

Elle sollicite la confirmation du jugement dont appel en ce qu'il n'a pas fait droit à la demande d'indemnité compensatoire de préavis de Madame B.C. .

Abordant le second chef de demande de Madame B.C. portant sur l'indemnité de protection pour discrimination, l'A.S.B.L. CENTRES HOSPITALIERS JOLIMONT relève que tant le médecin – conseil de la mutuelle que le médecin – traitant et le conseiller en prévention – médecin du travail ont estimé que Madame B.C. ne pouvait plus travailler sur écran ou à tout le moins pas plus de 30 minutes en continu : elle a, donc, été mise en congé pour cette raison, ce qu'elle n'a jamais contesté.

Elle indique qu'à l'heure de l'informatisation des fonctions administratives, il ne lui était pas possible de créer une fonction ad hoc pour Madame B.C. qui aurait supposé l'exercice de tâches administratives sans travail sur écran (à temps plein).

En outre, souligne l'A.S.B.L. CENTRES HOSPITALIERS JOLIMONT, il faut, également, relever que le conseiller en prévention) médecin du travail avait déclaré Madame B.C. , dans le formulaire d'évaluation de santé, inapte définitivement, sans formuler la moindre recommandation ou proposition d'aménagement de poste dès lors qu'il a estimé qu'aucun autre poste correspondant aux capacités et aux compétences n'était vacant et qu'aucun aménagement de son poste de travail n'était envisageable.

Il faut, enfin, relever, poursuit-elle, que Madame B.C. ne démontre d'ailleurs pas qu'il existerait une telle fonction (et de surcroit disponible) au sein de ses établissements.

L'A.S.B.L. CENTRES HOSPITALIERS JOLIMONT sollicite la confirmation du jugement dont appel en ce qu'il a débouté Madame B.C. de sa demande d'indemnité protectionnelle pour discrimination.

Enfin, concernant le troisième chef de demande de Madame B.C. portant sur l'indemnité de protection prévue par la loi du 19/03/1991, l'A.S.B.L. CENTRES HOSPITALIERS JOLIMONT soulève l'irrecevabilité en application de l'article 807 du Code judiciaire dès lors que pareille demande n'était pas comprise dans la citation.

En tout état de cause, fait-elle observer, Madame B.C. ne peut se prévaloir de la protection prévue par la loi du 19/03/1991 dès lors qu'elle a expressément renoncé à toute indemnité aux termes de la convention de rupture de commun accord du 09/09/2013.

L’A.S.B.L. CENTRES HOSPITALIERS JOLIMONT sollicite, également, la confirmation du jugement dont appel en ce qu’il a débouté Madame B.C. de sa demande d’indemnité protectionnelle fondée sur la loi du 19/03/1991.

DISCUSSION – EN DROIT :

I. Fondement de la requête d’appel portant sur le droit à l’indemnité compensatoire de préavis

I. 1) Les principes applicables à la rupture du contrat pour cause de force majeure

L’article 32, 5° de la loi du 3/7/1978 dispose que « sans préjudice des modes généraux d’extinction des obligations, les engagements résultant des contrats régis par la présente loi prennent fin par la force majeure ».

La théorie de la force majeure définitive exprimée par l’article 32, 5° de la loi du 03/07/1978 ne constitue qu’une application de la théorie générale des risques dans les contrats synallagmatiques, tels les contrats de travail, contrats dans le cadre desquels les obligations réciproques prescrites sont interdépendantes comme le souligne H. DE PAGE (Traité élémentaire de droit civil belge, Tome 2, n° 841) : « *Lorsque l’obligation de l’une des parties vient à s’éteindre pour cas fortuit, l’obligation corrélative de l’autre partie disparaît également et le contrat est dissout* ».

Pour qu’un état de force majeure entraîne la dissolution de plein droit du contrat, il faut que ce fait réponde à toutes les caractéristiques de la force majeure en droit civil c’est-à-dire que :

- l’obstacle à la poursuite de l’exécution du contrat soit réellement insurmontable et ne rende pas simplement plus difficile ou plus onéreuse celle-ci ;
- l’empêchement doit être définitif (voyez : Cass., 10/01/1994, JTT, 1994, p. 209) ;
- la force majeure ne peut provenir que d’un événement indépendant de la volonté de l’intéressé qui ne pouvait ni le prévoir ni le conjurer (Cass., 09/10/1986, Pas., 1987, I, p. 153 ; Cass., 01/06/1988, Pas., I, p. 1185) ; de même, la partie qui se prévaut de la force majeure ne peut se voir reprocher aucune faute dans les événements qui ont précédé, préparé ou accompagné l’empêchement ;
- en droit du travail, l’empêchement s’apprécie par rapport au travail convenu au moment où surgit l’obstacle (voyez : H. FUNCK, « la fin du contrat : Les modes de droit civil – De l’apport du droit civil en droit du travail » in « Contrats de travail : 20^{ème} anniversaire de la loi du 03/07/1978, Ed. Jeune Barreau de Bruxelles, 1998, p. 154).

La Cour de cassation a appliqué la théorie de la force majeure comme mode d'extinction des obligations à l'incapacité de travail définitive. Suivant la Cour de cassation, « *une incapacité de travail permanente par laquelle le travailleur se trouve définitivement dans l'impossibilité de reprendre le travail convenu constitue une situation de force majeure mettant fin au contrat de travail* » (Cass., 05/01/1981, Pas., I, p. 474 ; Cass., 15/02/1982, Pas., I, p. 743 ; Cass., 08/10/1984, Pas., 1985, I, p. 186 ; Cass., 21/04/1986, Pas., I, p.1020 ; Cass., 01/06/1987, Pas., I, p.1203 ; Cass., 13/02/1989, Pas., I, p. 616 ; Cass., 13/03/1989, Pas., I, p. 716 ; Cass., 23/03/1998, Pas., I, n° 163 ; Cass., 02/10/2000, Pas., I, n° 504).

En l'état actuel de la jurisprudence, l'incapacité de travail constitue donc un cas de force majeure lorsqu'elle est permanente, irréversible et empêche définitivement l'exécution du travail convenu, soit « celui qui devait être normalement exécuté par le travailleur au moment où est survenue l'incapacité de travail d'après les termes du contrat et en fonction de l'organisation du travail mise en place par l'employeur et acceptée par le travailleur. (C.T. Mons, 30/06/2004, RG 16.879, inédit ; Cass., 2/10/2000, Pas., 2000, I, p. 504).

Il doit, donc, s'agir d'un travail qui fait partie du champ contractuel c'est-à-dire que l'employeur pouvait raisonnablement demander à son travailleur d'exécuter sans pour autant se rendre responsable d'une modification, fût-ce temporaire, d'un des éléments essentiels du contrat de travail.

L'employeur ne peut, dès lors, maintenir à son poste de travail un travailleur qui a été déclaré inapte, peu importe que cette inaptitude présente un caractère temporaire ou définitif.

Le seul tempérament à ces principes est contenu à l'article 72 de l'arrêté royal du 28 mai 2003, qui prévoit dans certains cas une obligation de reclassement à charge de l'employeur :

« 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 ».

Cette disposition ne prévoit la recherche d'une affectation vers un autre poste en cas d'inaptitude définitive du travailleur que de manière limitée : l'obligation de reclassement n'est logiquement pas applicable lorsque le conseiller en prévention-médecin du travail n'a émis, comme en l'espèce, aucune recommandation, et en tout état de cause lorsque l'affectation à un autre travail « n'est pas techniquement ou objectivement possible ou si cela ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés » (Voyez : M. DAVAGLE, « L'incapacité de travail de droit commun constatée par le médecin traitant ou par le médecin du travail et les obligations qui en découlent pour l'employeur et le travailleur », Kluwer, 2013, p. 237, n°551) (Voyez aussi : J.F. NEVEN, « Dissolution du contrat de travail pour cause d'incapacité définitive : vers une obligation préalable de reclassement » in « Les 30 ans de la loi du 3/7/1978 relative aux contrats de travail », Ed. Jeune Barreau de Bruxelles, 2008, p. 176) (Voyez aussi : N. HAUTENNE et S. GILSON, « L'obligation de reclassement du travailleur inapte : un coup de grâce à la notion de force majeure médicale ? » in « Le droit du travail dans tous ses secteurs », C.U.P., 2008, Anthemis, p. 309 : « La seule force majeure qui serait éventuellement invocable serait constituée par l'incapacité définitive du travailleur d'exercer tout travail pour l'employeur et, donc, pas seulement le travail convenu (...) L'employeur qui n'apporte pas cette preuve serait tenu de continuer à occuper le travailleur. A défaut, la rupture du contrat est irrégulière (...) » ; voyez aussi : J. VAN DROOGHENBROECK, « Les obligations de l'employeur imposées par la loi sur le bien-être dans le cadre de la reprise du travail du travailleur à l'aptitude réduite – Les décisions du médecin du travail et les obligations de reclassement » in « Le maintien au travail de travailleurs devenus partiellement inaptés », Anthemis, 2013, p. 105).

En conséquence, lorsque le conseiller en prévention-médecin du travail déclare le travailleur inapte à exercer toute fonction au sein de l'entreprise et ne formule aucune recommandation visant à permettre le reclassement interne du travailleur, l'employeur ne pourrait être tenu à une quelconque obligation de reclassement puisque, par nature, le travailleur n'est plus apte à exercer la moindre fonction au sein de l'entreprise...

Ceci implique que l'inaptitude à exercer toute fonction au sein de l'entreprise constitue indéniablement un cas de force majeure mettant fin au contrat de travail, sans que ceci ne soit contraire à l'obligation de reclassement prévue à l'article 72 de l'arrêté royal qui, dans un tel cas, n'est pas d'application.

D'autre part, l'existence d'un événement de force majeure n'est pas liée au respect d'une procédure déterminée, nonobstant les dispositions de l'arrêté royal du 28 mai 2003. L'arrêté royal ne modifie, en effet, aucunement la notion de force majeure telle qu'elle est définie en droit commun.

Dès lors, l'éventuel non-respect des dispositions de cet arrêté royal n'a aucun impact sur la possibilité pour une des parties de constater l'existence d'un événement de force majeure (Voyez : M. DAVAGLE, obs. sous C.T. Liège, 16/12/2010, J.T.T., 2011, p.295 : « la force majeure reste, en application de l'article 32 de la loi du 3/7/1978, un mode général d'extinction des obligations (...) ») (Voyez aussi : VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, « Compendium 2012-2013 - Droit du travail », tome 3, n° 3817).

Par ailleurs, l'existence d'une inaptitude définitive du travailleur peut, par ailleurs, être prouvée par toutes voies de droit (Cass., 13/3/1989, J.T.T., 1989, p. 631).

Enfin, lorsque les parties sont confrontées à une incapacité de travail définitive et permanente, elles sont libres de conclure une convention écrite, datée et signée dans laquelle elles constatent la rupture du contrat de travail pour force majeure suite à l'incapacité définitive et permanente du travailleur attestée par le médecin traitant, par la conseiller en prévention médecin du travail ou les deux.

Partant, le travailleur, lié par cette convention, ne peut pas, par la suite, réclamer à l'employeur le paiement d'une indemnité de rupture de contrat. (C. LEGARDIEN, « La preuve de la force majeure découlant de l'incapacité définitive et permanente », Ors., 2005, Cour du travail de Mons, 25/10/2011, RG 2010/AM/308, www.juridat.be).

L'article 1134 du Code civil constitue le fondement de la conclusion d'une convention de rupture du contrat de travail.

I. **2) Application des principes au cas d'espèce.**

Il n'est pas contesté que les relations de travail ont pris fin suite à la conclusion d'une convention de rupture pour force majeure.

Les parties ont, en effet, constaté ensemble sur base des éléments médicaux du dossier (à savoir le certificat d'inaptitude de son médecin traitant dressé le 02/09/2013 qui reconnaît Madame B.C. inapte à un emploi sur écran à temps plein (telles étaient les fonctions qui faisaient l'objet du contrat de travail avenant entre les parties) de manière définitive à dater du mois d'octobre 2012 ainsi que la décision du conseiller en prévention – médecin du travail à propos de laquelle Madame B.C. n'a pas fait usage de la procédure prévue par la réglementation pour la contester (articles 64 et ss. de l'AR du 28/05/2003)) que l'inaptitude définitive de Madame B.C. à exercer le travail convenu constituait un cas de force majeure mettant fin au contrat de travail sans préavis ni indemnité.

Cependant, pour la première fois en degré d'appel, Madame B.C. conteste la validité de cette convention en invoquant un vice de consentement à savoir qu'elle a été induite en erreur sur l'existence de la force majeure médicale.

L'accord doit respecter les conditions de validité énoncées par l'article 1108 du Code civil : ainsi, comme toute convention, il doit :

- avoir un objet certain ;
- avoir une cause licite ;
- être conclu entre personnes capables de contracter ;
- ne pas être atteint d'un vice de consentement.

La conclusion d'une convention nécessite, par hypothèse, le consentement de l'employeur et du travailleur.

Un vice peut cependant affecter le consentement conformément aux principes généraux du droit civil.

L'article 1109 du Code civil énonce à cet égard que « *il n'y a pas 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 précise 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 point 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* ».

Pour que l'erreur présente un caractère substantiel, il faut qu'elle porte sur un élément qui a déterminé principalement la partie à contracter de telle sorte que le contrat n'aurait pas été conclu en l'absence de cet élément (Cass., 27/10/1995, Pas., I, p.950 ; I. RORIVE, « Les conditions de validité du contrat (C. Civ., art. 1108) » in « Traité théorique et pratique – Obligations », Kluwer, feuillet mobile, II. 1. 4. – 102 et ss. ; Cass., 24/9/2007, Pas., I, p. 1602 ; F. PICCININ et G. MASSART, « La transaction et la rupture du contrat de travail », in « Le droit du travail dans tous ses secteurs », C.U.P., Anthémis, 2008, p. 325).

Il ne faut pas s'en référer aux qualités substantielles objectives mais bien à l'intention du cocontractant examinée in concreto. En effet, la substance d'un contrat est une chose essentiellement relative qui dépend des cocontractants eux-mêmes : elle s'entend, donc, comme toute qualité ou condition dont il est certain que les parties ont fait dépendre leur engagement.

Néanmoins, pour vicier le consentement et, partant, conduire à l'annulation de la convention litigieuse, l'erreur substantielle doit être excusable c'est-à-dire qu'il s'impose de tenir compte des caractéristiques générales de la personne qui prétend avoir versé dans l'erreur (profession, niveau de connaissance qu'on peut raisonnablement attendre de la personne, ...) (Voyez Cass., 28/6/1996, Pas., I, p.567 ; Cass., 24/05/2002, Pas., I, p.1213 ; F. PICCININ et G. MASSART, op. cit., p. 326).

Par ailleurs, il va de soi que le seul fait pour le travailleur de se tromper au motif qu'il s'imaginait que la résiliation conventionnelle de son contrat était plus avantageuse que la rupture moyennant préavis, n'emporte évidemment pas erreur sur la substance : en d'autres termes, l'erreur résultant de la mauvaise appréciation des conséquences juridiques de l'acte n'affecte pas la validité de l'accord conclu entre l'employeur et le travailleur (voyez : B. PATERNOSTRE et S. DE MUYNCK, « La rupture de commun accord du contrat de travail », Ors., 12/2004, p. 6).

Très clairement, donc, la convention litigieuse pourrait, conformément au droit commun, être annulée pour cause d'erreur sur les qualités substantielles de la chose, objet du contrat, si tant est que l'erreur soit excusable.

En l'espèce, Madame B.C. se borne à soutenir « qu'elle a été induite en erreur sur la réalité de la force majeure » et, d'autre part, « estime que l'objet de la convention, à savoir la force majeure n'existe pas ».

Elle ne prétend donc pas que l'A.S.B.L. CENTRES HOSPITALIERS JOLIMONT aurait manqué à son devoir d'information sur les conséquences juridiques de la convention de rupture de commun accord alors qu'en exécution du principe de l'exécution de bonne foi des conventions qui s'étend à la phase précontractuelle, elle était tenue à une obligation de renseignement (voyez : I. RORIVE, « Les conditions de validité du contrat (C. Civ., art. 1108) », op.cit , note 3.37 ; Cass., 31/10/1994, JTT, 1995, p. 122).

Madame B.C. porte, au contraire, le débat sur le terrain de la réalité de la force majeure médicale.

Or, elle était parfaitement consciente que son incapacité à exercer le travail convenu d'employée administrative était devenue définitive et permanente.

La cour de céans en veut pour preuve les éléments suivants :

- en date du 14/08/2013, le docteur DELTOUR, médecin conseil de sa mutuelle a déclaré Madame B.C. apte mais pour un travail adapté ;
- en date du 02/09/2013, le docteur FELGUEROSO-BUENO, son médecin traitant, l'a reconnue inapte à un emploi sur écran à temps plein de manière définitive ;

- en date du 06/09/2013, le docteur RIBESSE, le médecin du travail, l'a déclarée inapte définitivement à partir du 31/08/2013. Aucune recommandation n'a été formulée dès lors qu'il considérait qu'aucun travail disponible dans l'entreprise et correspondant aux capacités de Madame B.C. ne pouvait lui être proposé. Aucune obligation de reclassement ne reposait donc sur l'A.S.B.L. CENTRES HOSPITALIERS JOLIMONT (voyez : C.T. Bruxelles, 1/2/2016, Chr. D. S. , 2016, p.298).

Enfin, Madame B.C. s'est abstenue de faire usage de la procédure prévue par les articles 64 et suivants de l'AR du 28/05/2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs intégré au sein du Code sur le bien-être au travail (Titre I, chapitre IV) pour contester la décision du conseiller en prévention – médecin du travail alors que de l'aveu même de ce dernier, dont la crédibilité et la fiabilité des informations livrées sur la situation de Madame B.C. ne sauraient être mises en cause, elle a été parfaitement informée de la procédure de concertation et de recours instaurée par la réglementation (Voyez courrier du 1/8/2014 du Docteur RIBESSE, médecin du travail, pièce 15 du dossier de l'A.S.B.L. CENTRES HOSPITALIERS JOLIMONT).

Il n'existait, dès lors, aucun doute sur l'existence d'une incapacité de travail définitive et permanente dans le chef de Madame B.C. .

Partant, Madame B.C. ne peut, en aucun cas, avoir été induite en erreur : le caractère permanent et irréversible de son incapacité de travail empêchant définitivement l'exécution de son contrat de travail et constituant un cas de force majeure est incontestable.

Ainsi, la convention signée par les parties le 09/09/2013 – non entachée d'un quelconque vice de consentement – a été valablement conclue et a pu tout aussi valablement sortir ses effets.

Le moyen déduit du vice de consentement soulevé par Madame B.C. pour s'opposer à la validité de la convention litigieuse est dépourvu de tout fondement.

Il y a lieu de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a conclu à la validité de la convention de rupture de commun accord du 09/09/2013 et a refusé de faire droit à la demande de paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

II. Fondement de la requête d'appel portant sur le droit à l'indemnité protectionnelle prévue par la loi du 10/05/2007.

II. 1) Les principes applicables.

Madame B.C. fait grief à l'A.S.B.L. CENTRES HOSPITALIERS JOLIMONT de ne pas avoir mis en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée.

Elle indique que « le fait de licencier un travailleur en situation de handicap sans avoir envisagé de la réinsérer dans une fonction adaptée constitue un refus d'aménagement raisonnable si l'employeur ne peut démontrer qu'une telle mesure lui aurait imposé une charge disproportionnée ».

Madame B.C. en déduit avoir été victime d'une discrimination et réclame l'indemnité prévue par l'article 18 de la loi du 10/05/2007 visant à lutter contre certaines formes de discrimination.

La loi du 10 mai 2007 visant à lutter contre certaines formes de discriminations entend notamment lutter contre toute discrimination fondée sur le handicap. L'article 5 de la directive 2000/7842, transposée en droit belge par la loi du 10 mai 2007, stipule qu'afin de garantir le respect du principe de l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées, des aménagements raisonnables sont prévus.

L'article 33 de la loi du 10 mai 2007 précise ce qui suit, quant à la charge de la preuve :
« § 1^{er}. Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination [...] invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination (...), il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

La doctrine et la jurisprudence précisent, par ailleurs, ce qui suit quant à cette disposition :

- Il s'agit non pas d'un renversement de la charge de la preuve mais d'un simple partage de la charge de la preuve. (Voir notamment : J.-F. Neven, F. Lambinet et S. Gilson, « Le partage du fardeau de la preuve en matière de harcèlement et de discrimination », R.D.S., 2013, p. 397 et suivantes.)
- ainsi, « Il ne saurait être question d'un renversement de la charge de la preuve qu'après que la victime prouve les faits qui laissent présumer l'existence d'une discrimination. Par conséquent, elle doit démontrer que le défendeur a commis des actes ou a donné des instructions qui pourraient, de prime abord, être discriminatoires. La charge de la preuve incombe dès lors en premier lieu à la victime (notamment Doc. parl., Chambre, 2006-2007, DOC51-2720/009, p. 72) » ; Les faits avancés doivent être suffisamment graves et pertinents. Il ne suffit pas qu'une personne prouve qu'elle a fait l'objet d'un traitement qui lui est défavorable. Cette personne doit également prouver les faits qui semblent indiquer que ce traitement défavorable a été dicté par des motifs illicites —(C.C. n° 17/2009, 12/02/2009, point B.93.3)

- il appartient donc à la partie qui se prétend victime d'une discrimination d'invoquer et, a fortiori, de prouver des comportements et/ou des faits précis et concrets au vu desquels l'existence d'une discrimination peut être présumée. (Voir notamment: J.-F. Neven, F. Lambinet et S. Gilson, précités, p. 438 (en matière de discrimination) et p. 445 (en matière de harcèlement); voir également: W, van Eeckhoutte et V. Neuprez, Compendium social - Droit du travail, Wolters Kluwer 2015/2016, n° 2299 et les références citées par ces auteurs; C.T. Bruxelles, 1^{er} avril 2014, R.G. n° 2013/A8/140, www.terrelaboris.be, CT. Bruxelles, 2 septembre 2013, R.G. n° 2012/AB/185, www.terralaboris.be)
- et il en résulte qu' « *avancer simplement que l'employeur a commis une infraction ne suffit pas* » (W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, précités, n° 2297)

La notion d'aménagement raisonnable au sens de l'article 14 de la loi du 10 mai 2007 est reprise à l'article 4, 12° de ladite loi, à savoir les « *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* ».

II. 2) Application des principes au cas d'espèce.

Il ressort des éléments du dossier que tant le médecin-conseil de l'organisme assureur, que le médecin traitant de Madame B.C. et le conseiller en prévention – médecin du travail ont estimé que Madame B.C. ne pouvait plus travailler sur écran, à tout le moins, pas plus de 30 minutes en continu.

Madame B.C. a été engagée en qualité d'employée administrative : elle exerçait les fonctions de secrétaire de laboratoire et devait, à ce titre, travailler sur écran.

Contrairement à ce qu'allègue Madame B.C. , le conseiller en prévention – médecin du travail, le Docteur RIBESSE, relate, aux termes d'un courrier adressé le 01/08/2014 à Madame G. , directrice des ressources humaines de l'A.S.B.L. CENTRES HOSPITALIERS JOLIMONT, l'ensemble des démarches qui ont été entreprises par ses soins pour examiner avec l'employeur de Madame B.C. les possibilités de réaffectation et d'aménagements raisonnables au profit de Madame B.C. : il évoque, à ce sujet, quatre réunions de concertation triangulaires (employeur, médecin du travail et travailleur) qui se sont tenues les 04/01/2012, 22/11/2012, 15/05/2013 et 06/09/2013 et conclut que sa décision d'inaptitude définitive a été prise le 06/09/2013 après qu'ait été constatée l'absence de « poste de travail adaptable ou adapté ».

Ainsi, il ne peut être raisonnablement soutenu par Madame B.C. que l'A.S.B.L. CENTRES HOSPITALIERS JOLIMONT « ne démontre pas avoir fait tout ce qu'il était possible pour lui proposer un poste adapté y compris sur les autres sites ».

Tout au contraire, les déclarations du Docteur RIBESSE démontrent la volonté qui a été affichée par ses soins de concert avec l'employeur et la travailleuse, d'examiner la possibilité de travail adapté aux fonctions et compétences de Madame B.C. mais, malheureusement, en vain, dans la mesure où l'immense majorité des fonctions administratives impliquent un travail sur écran.

Le conseiller en prévention – médecin du travail a, ainsi, déclaré Madame B.C. , dans le formulaire d'évaluation de santé du 06/09/2013, inapte définitivement, sans formuler la moindre recommandation ou proposition d'aménagement de poste dès lors qu'il a estimé qu'aucun autre poste correspondait aux capacités et aux compétences n'était vacant et qu'aucun aménagement de son poste de travail n'était envisageable.

Madame B.C. est assurément mal venue de prétendre que « l'A.S.B.L. CENTRES HOSPITALIERS JOLIMONT aurait pu créer une fonction ad hoc pour elle qui n'aurait impliqué que des tâches pouvant être réalisées sans ordinateur » s'abstenant, toutefois, de citer pareille fonction et en ignorant que toutes les fonctions administratives (à l'exception peut-être d'agent d'accueil mais il n'est pas prétendu qu'un tel poste était vacant au sein des établissements de l'A.S.B.L. CENTRES HOSPITALIERS JOLIMONT) sont informatisées.

Dès lors que Madame B.C. n'apporte pas le moindre élément permettant de conclure à l'existence d'un traitement discriminatoire dont elle aurait été victime, elle ne peut prétendre au bénéfice de l'indemnité protectionnelle visée par l'article 18 de la loi du 10/05/2007.

Il s'impose de confirmer le jugement dont appel sur ce point.

III. Fondement de la requête d'appel portant sur le droit à l'indemnité de protection visée par la loi du 19/03/1991.

Madame B.C. estime que, dès lors que la force majeure n'est pas établie, elle bénéficiait de la protection contre le licenciement au sens de la loi du 19 mars 1991 eu égard à son mandat de membre suppléant au CPPT à la suite de son élection en mai 2012.

Elle sollicite, dès lors, la condamnation de l'A.S.B.L. CENTRES HOSPITALIERS JOLIMONT à lui payer la somme de 44.529,60 € brut à titre d'indemnité de protection.

L'article 807 du Code judiciaire indique que « *la demande dont le juge est saisi peut être étendue ou modifiée, si les conclusions nouvelles, contradictoirement prises, sont fondées sur un fait ou un acte invoqué dans la citation, même si leur qualification juridique est différente* ».

Ainsi, en vertu de l'article 807 précité, une demande nouvelle est autorisée moyennant deux conditions :

- la demande nouvelle doit être fondée sur un fait ou un acte invoqué dans la citation.
- la demande nouvelle doit être introduite par conclusions à un moment où la procédure est contradictoire et être formée contre le défendeur originaire, agissant en la même qualité.

A défaut, la demande doit être déclarée irrecevable (G. de LEVAL et consorts, Droit Judiciaire, Manuel de procédure civile, tome 2, Larcier, 2015, Bruxelles, p.166).

Cette demande a été introduite par voie de conclusions communiquées le 28/04/2015, soit près de 18 mois après la rupture de la relation de travail de commun accord.

La demande de Madame B.C. n'est pas reprise en termes de citation. Elle ne repose pas davantage sur un fait repris dans la citation puisque la qualité de travailleur protégé de Madame B.C. n'est nullement mentionnée dans la citation.

Cette demande, totalement distincte des chefs de demande originaire, constitue une demande nouvelle qui doit être déclarée irrecevable.

Le jugement dont appel doit être réformé uniquement en ce qu'il a déclaré ce chef de demande non fondé alors qu'il devait conclure à son irrecevabilité comme soutenu par l'A.S.B.L. CENTRES HOSPITALIERS JOLIMONT.

IV. Quant aux dépens

L’A.S.B.L. CENTRES HOSPITALIERS JOLIMONT sollicite la condamnation de Madame B.C. aux frais et dépens des deux instances liquidés par ses soins à la somme de 6.900€ se ventilant comme suit :

- première instance : 3.300€ (montant de base)
- appel : 3.600€ (montant de base)

Or, le premier juge a réduit l’indemnité de procédure de première instance à la somme de 2.000€ et l’A.S.B.L. CENTRES HOSPITALIERS JOLIMONT s’est abstenue de former un appel incident à l’encontre de ce segment du litige.

Partant, la cour de céans n’est pas saisie d’une demande de rétablissement de l’indemnité de procédure due pour la procédure de première instance à son montant de base fixé à 3.300€.

D’autre part, Madame B.C. n’excipe pas du caractère excessif du montant minimum prévu par la réglementation compte tenu de sa situation personnelle et financière pour solliciter la fixation de l’indemnité de procédure d’appel à un montant inférieur à l’indemnité de base.

Il s’impose, dès lors, de fixer l’indemnité de procédure due pour l’instance d’appel à la somme de 3.600€ étant le montant de base dans la tranche comprise entre 60.000,01€ et 100.000€.

PAR CES MOTIFS,

La cour du travail,

Statuant contradictoirement,

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l’emploi des langues en matière judiciaire, notamment l’article 24 ;

Déclare la requête d’appel recevable mais non fondée ;

Confirme le jugement dont appel en toutes ses dispositions sauf en ce qu’il a déclaré non fondé le chef de demande portant sur l’indemnité de protection prévue par la loi du 19 mars 1991 ;

Emendant et faisant ce que la premier juge eût dû faire, déclare le chef de demande portant sur l'indemnité protectionnelle prévue par la loi du 19/06/1991 irrecevable ;

Condamne Madame B.C. aux frais et dépens de l'instance d'appel liquidés à la somme de 3.600€ étant l'indemnité de procédure de base ;

Ainsi jugé par la 1^{ère} chambre de la Cour du travail de Mons, composée de :

Xavier VLIÉGHE, président,
Jacques DELROISSE, conseiller social au titre d'employeur,
Raymond AUBRY, conseiller social au titre de travailleur employé,

Assistés de :
Chantal STEENHAUT, greffier,

qui en ont préalablement signé la minute.

Le greffier,

Les conseillers sociaux,

Le président,

et prononcé en langue française, à l'audience publique du 20 octobre 2017 par Xavier VLIÉGHE, président, avec l'assistance de Chantal STEENHAUT, greffier.

Le greffier,

Le président,