

Numéro de rôle : 20/103/A
Numéro de répertoire : 22/ 4226
Chambre : 9 ^{ème}
V, c/ CHR DE LA HAUTE SENNE
JUGEMENT CONTRADICTOIRE DEFINITIF

Expédition

Délivrée à : Le :	Délivrée à : Le :
---------------------------------	---------------------------------

Appel

Formé le : Par :

**TRIBUNAL DU TRAVAIL
 DU HAINAUT
 Division de La Louvière**

JUGEMENT

**Audience publique du
 24 juin 2022**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n° 20/103/A - Jugement du 24 juin 2022

La 9^{ème} chambre du tribunal du travail du Hainaut, division de La Louvière, après en avoir délibéré, a rendu le jugement suivant :

EN CAUSE DE : Madame V.

PARTIE DEMANDERESSE, représentée par Maître Nathalie LUYX, avocat à Mons.

CONTRE : CENTRE HOSPITALIER REGIONAL DE LA HAUTE SENNE ASBL (ci-après « CHR HAUTE SENNE »), [BCE 0256.981.407], dont le siège social est établi à 7060 Soignies, Chaussée de Braine, 49,

PARTIE DEFENDERESSE, représentée par Maître Delphine CASTIAUX, avocat à Nivelles.

1. Procédure

Le dossier de la procédure contient, notamment, les pièces suivantes :

- la requête introductive d'instance reçue au greffe le 23 janvier 2020 ;
- l'ordonnance 747, §2, alinéa 3 du Code judiciaire rendue le 22 mai 2020, fixant notamment l'audience de plaidoiries au 27 mai 2022 ;
- les conclusions du CHR HAUTE SENNE, reçues au greffe le 2 novembre 2020 ;
- les conclusions de Madame V. , reçues au greffe le 1^{er} avril 2021 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse du CHR HAUTE SENNE, reçues au greffe le 6 septembre 2021 ;
- les secondes conclusions additionnelles et de synthèse de Madame V. , reçues au greffe le 7 février 2022 ;
- le dossier de pièces de Madame V. , entré au greffe le 9 mai 2022 ;
- le dossier de pièces du CHR HAUTE SENNE, entré au greffe le 16 mai 2022.

La cause a été introduite à l'audience du 28 février 2020, au cours de laquelle les parties ont sollicité une mise en état judiciaire.

La cause a été fixée pour plaidoiries, en application de l'article 747, §2, alinéa 3 du Code Judiciaire, à l'audience du 27 mai 2022.

A l'audience du 27 mai 2022, les parties ont été entendues en leurs plaidoiries, le tribunal n'ayant pu les concilier avant l'ouverture des débats, conformément à l'article 734 du Code Judiciaire.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n° 20/103/A - Jugement du 24 Juin 2022

La procédure s'est déroulée en langue française, en application de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

2. Objet de la demande

Aux termes de conclusions additionnelles et de synthèse, Madame V. demande au tribunal de :

- dire pour droit que la rupture du contrat du chef de force majeure médicale est irrégulière ;
- en conséquence, condamner le CHR HAUTE SENNE à lui payer :
 - la somme brute de 104.421,45 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
 - la somme brute de 13.585,38 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
 - sur les sommes précitées, les intérêts sur le brut à partir du 17 septembre 2019 et jusqu'à parfait paiement ;
- ordonner la délivrance des fiches de paie et compte individuel correspondant aux montants ci-dessus et du formulaire C4 corrigé, sous peine d'une astreinte de 15 € par document, à dater de la signification du jugement.¹

Madame V. sollicite également la condamnation du CHR HAUTE SENNE aux frais et dépens de l'instance, ainsi que l'exécution provisoire de la décision, nonobstant tout recours et sans caution.

3. Les faits pertinents

Madame V. entre au service de l'Hôpital du Centre Public d'Aide Social de Soignies le 29 février 1988 dans le cadre d'un contrat de travail employé à durée indéterminée.

Le contrat de travail mentionne que Madame I. est engagée en qualité de : « *rédacteur à ¾ temps* ».

Le 31 décembre 1999 à minuit, le contrat prend fin de commun accord ; la convention de rupture de commun accord prévoit en son article 2 :

« La Convention a pour effet de permettre au travailleur de signer le contrat de travail, lui présenté simultanément, établi par le C.H.R. de la Haute Senne. Le nouveau contrat de travail avec le C.H.R. de la Haute Senne prend cours le 1^{er} janvier 2000 à zéro heure et reconnaît l'ancienneté contractuelle acquise par le travailleur auprès du C.H.R. Le Tilleriau à la date du 31 décembre 1999. »

¹ Dans la requête de Madame V

- les chefs de demande portant sur l'indemnité compensatoire de préavis et l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable étaient fixés à 1 € provisionnel ;
- le chef de demande portant sur la délivrance des documents sociaux n'y était pas libellé.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n° 20/103/A - Jugement du 24 juin 2022

Le 1^{er} janvier 2000, Madame V. . est engagée par le CHR HAUTE SENNE dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, en qualité d'employée d'administration.

A partir du 4 avril 2016, Madame V. . est placée en incapacité de travail.

Le 17 septembre 2018, Madame V. . initie un trajet de réintégration.

Le 19 septembre 2018, le conseiller en prévention-médecin du travail complète le formulaire d'évaluation de réintégration et rend la décision suivante :

« c. Le travailleur mentionné ci-dessus est définitivement Inapte à reprendre le travail convenu mais est en état d'effectuer un travail adapté ou un autre travail auprès de l'employeur (le cas échéant avec une adaptation du poste de travail). Voir les modalités décrites ci-après. »

A titre de recommandations et propositions relatives à un autre travail ou un travail adapté, le conseiller en prévention-médecin du travail indique : *« Définitivement inapte à toute prestation au sein du bloc opératoire (+ stérili) ; reste apte à un travail d'employée dans un autre service. »*

Par courrier recommandé du 16 septembre 2019, le CHR HAUTE SENNE notifie à Madame V. la rupture de son contrat de travail pour force majeure médicale ; le courrier est rédigé en ces termes :

« En date du 19 septembre 2018 et suite à votre demande de réintégration, le conseiller en prévention - médecin du travail a émis l'avis suivant : « Définitivement inapte à toute prestation au sein du bloc opératoire (+stérili); reste apte à un travail d'employée dans un autre service».

C'est déjà dans ce cadre que nous nous sommes rencontrés en date du 27 août 2018, en présence de Madame G. permanente syndicale, et dont l'objet de cette rencontre était de vous entendre par rapport à votre demande de réintégration au sein d'un poste de travail pouvant répondre à vos aspirations et d'identifier, au besoin, un parcours de formation.

Lors de cet entretien, vous avez exprimé que vous étiez disposée à intégrer un poste de travail quel qu'il soit.

Nous vous avons ainsi expliqué qu'il était important que vous puissiez vous positionner et vous impliquer dans votre trajet de carrière afin de mieux identifier le parcours de formation qui serait nécessaire, étant donné qu'il n'y avait pas de poste vacant au sein de l'institution et que, par conséquent, nous étions dans l'impossibilité de pouvoir vous faire une proposition concrète et immédiate compte tenu de vos compétences personnelles et professionnelles, ainsi que de votre parcours professionnel.

Vous avez alors cité des fonctions telles que « assistant pharmacie » ou encore « assistant logistique ». Nous avons porté à votre connaissance que ces fonctions sont légalement réglementées et que, pour pouvoir y accéder, vous devez suivre les cours auprès d'un organisme compétent et agréé afin d'acquérir les connaissances et compétences ainsi que le certificat et/ou diplôme y afférent.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n° 20/103/A - Jugement du 24 juin 2022

Toujours lors de ce même entretien, vous nous avez éclairés sur ce qui vous motivait ; vous nous aviez dit que vous suiviez actuellement une formation dans laquelle vous vous sentiez pleinement épanouie : une formation de décoration d'intérieur. Vous avez pu percevoir notre étonnement sachant que cette fonction est inexistante au sein de notre institution. Il nous est, dès lors, techniquement et objectivement impossible de vous proposer un plan de réintégration. A notre connaissance et depuis cet entretien, vous n'avez pas suivi d'autres formations correspondant aux fonctions évoquées qui auraient pu nous permettre de réévaluer votre situation personnelle.

Ainsi, nous nous voyons donc dans l'obligation de mettre fin, à la date de ce jour, au contrat de travail qui nous lie et ce, pour raison de force majeure, sans notification de préavis ou versement d'indemnité de rupture.

Les documents sociaux vous seront remis dans les prochains jours. »

Le 30 septembre 2019, l'organisation syndicale de Madame V réagit à la rupture du contrat pour force majeure médicale et remarque que le CHR HAUTE SENNE n'a jamais proposé de poste vacant à Madame V suite à l'évaluation de sa réintégration.

Par courrier du 1^{er} octobre 2019, le conseil de Madame V conteste la force majeure médicale et demande au CHR HAUTE SENNE de communiquer le rapport établi pour justifier sa position (articles 1.4-75 §3, 1.4-74 §4, 1.4-76 §1^{er} 2° du Code du bien-être au travail).

Le 17 octobre 2019, le CHR HAUTE SENNE y répond par un courrier libellé comme suit :

« Comme stipulé dans le courrier adressé à Madame V en date du 16 septembre 2019, nous nous sommes rencontrés, en date du 27 août 2018, en présence de l'intéressée ainsi qu'en présence de Madame G, permanente syndicale, et de Madame Y, Directeur des Ressources Humaines et de la Communication, afin de se concerter et de préparer le plan d'intégration de Madame V (art.1.4-74, § 1er du code du bien-être au travail).

Notre démarche a consisté à entendre l'intéressée par rapport à sa demande de réintégration d'un poste de travail pouvant répondre à ses aspirations et d'identifier, au besoin, un parcours de formation.

Nous avons ainsi pris le temps d'expliquer à Madame V qu'il était important qu'elle soit impliquée dans son plan de réintégration et qu'elle puisse se positionner dans ses choix afin de mieux identifier le parcours de formation qui serait nécessaire, étant donné qu'il n'y avait pas de poste vacant au sein de l'institution en adéquation avec son profil et que, par conséquent, nous étions dans l'impossibilité de pouvoir faire une proposition concrète et immédiate compte tenu des compétences personnelles et professionnelles, ainsi que de son parcours professionnel.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT -- DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n° 20/103/A - Jugement du 24 juin 2022

Madame V. a cité, lors de l'entretien, des fonctions telles que « assistant pharmacie » ou encore « assistant logistique ». Nous avons porté à sa connaissance que ces fonctions sont légalement réglementées et que, pour pouvoir y accéder, elle devait entamer les formations requises auprès d'un organisme compétent et agréé afin d'acquérir les connaissances et compétences ainsi que le certificat et/ou diplôme y afférent.

Toujours lors de ce même entretien, elle nous a éclairés sur ce qui la motivait ; elle nous a affirmé qu'elle suivait actuellement une formation dans laquelle elle se sentait pleinement épanouie : une formation de décoration d'intérieur. Madame V. a pu percevoir notre étonnement sachant que cette fonction est inexistante au sein de notre institution, ce que nous lui avons d'ailleurs rappelé.

Une fois de plus, nous avons insisté sur l'importance de suivre une formation qui aurait pu nous permettre de la réintégrer. Au mois d'août 2018, les postes vacants diffusés sur le site internet, intranet, et au niveau des valves internes, tel qu'évoqué lors de cet échange, sont les suivants :

- Infirmier ICANE
- Pharmacien
- Infirmier chef de services
- Responsable opérationnel de l'imagerie médicale
- Data Manager
- Etudiant BSI ou AS
- Psychologue clinicien
- Médecine généraliste indépendant
- Responsable data manager
- Infirmier
- Gestionnaire Payroll
- Technologue en imagerie médicale
- Directeur du département infirmier

Toutes ces fonctions requièrent une formation spécifique ou nécessitent une expérience professionnelle.

Nous notons, par ailleurs, que Madame V. n'a pas marqué d'intérêt pour l'une de ces fonctions et qu'à notre connaissance, depuis cet entretien, Madame V. n'a pas suivi d'autres formations qui nous auraient permis de réévaluer sa situation personnelle.

Il nous était, dès lors, techniquement et objectivement impossible de lui proposer un plan de réintégration.

Je vous confirme également que ces différents éléments ont été portés à la connaissance du conseiller en prévention-médecin du travail. »

Par courrier du 23 octobre 2019, le conseil de Madame V.

- remarque que le rapport demandé n'a pas été communiqué ;
- informe le CHR HAUTE SENNE que l'introduction d'une procédure judiciaire est envisagée pour contester le licenciement pour force majeure médicale ;

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n° 20/103/A - Jugement du 24 juin 2022

- met en demeure le CHR HAUTE SENNE de délivrer à Madame V les documents sociaux.

Par courrier du 3 décembre 2019, le conseil du CHR HAUTE SENNE précise que :

- le rapport visé par l'article I.4-74 §4 du Code du bien-être au travail a été intégré dans le courrier du 16 septembre 2019 envoyé à Madame V.
- la procédure permettant de rompre le contrat pour force majeure médicale a été respectée ;
- les démarches nécessaires ont été accomplies en vue de la délivrance des documents sociaux.

La présente procédure est initiée par requête reçue au greffe le 23 janvier 2020.

4. Position des parties

4.1. Position de Madame V.

-a- Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

Madame V. soutient que le CHR HAUTE SENNE n'a pas respecté la procédure imposée en matière de trajet de réintégration.

Madame V. précise qu'aucune concertation en vue de la réussite du trajet de réintégration n'a été organisée entre le 19 septembre 2018, date du formulaire d'évaluation de la réintégration, et le 16 septembre 2019, date du licenciement pour force majeure médicale.

Madame V. conteste avoir rencontré à plusieurs reprises le CHR HAUTE SENNE avant l'introduction du trajet de réintégration. Elle estime que la seule réunion, qui s'est déroulée le 27 août 2018 à sa demande, ne répond pas à l'obligation de concertation étant donné que cette réunion a eu lieu avant même l'introduction du trajet de réintégration.

D'ailleurs, Madame V. conteste le compte-rendu de cette réunion ; elle affirme :

- s'être proposée pour tout poste en lien avec ses compétences et sans expérience, sans viser spécialement les postes d'assistance en pharmacie ou d'assistante logistique ;
- avoir évoqué sa formation en décoration d'intérieur uniquement pour expliquer comment elle a pu trouver de l'apaisement au cours de son incapacité de travail.

Même à considérer cette réunion du 27 août 2018 comme une concertation, Madame V. estime que celle-ci est insuffisante par rapport aux critères légaux, le conseiller en prévention n'étant pas présent.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n° 20/103/A - Jugement du 24 juin 2022

Madame V relève que le CHR HAUTE SENNE semble mettre à sa charge la responsabilité du bon déroulement du trajet de réintégration en indiquant que le suivi d'une formation était nécessaire pour prétendre à un reclassement dans une fonction réglementée. A cet égard, Madame V rétorque qu'elle ne peut raisonnablement s'engager à suivre une formation si elle n'a pas connaissance des postes pouvant lui être proposés, dans le cadre de la concertation obligatoire.

En outre, Madame V soutient que le CHR HAUTE SENNE essaie de réduire les possibilités de reclassement.

Madame V estime que le CHR HAUTE SENNE interprète de façon erronée les recommandations inscrites par le médecin du travail – conseiller en prévention sur le formulaire d'évaluation ; il n'y a pas lieu d'exclure les postes comportant des tâches logistiques. Madame V rappelle que, de 1988 à son affectation au bloc opératoire, elle était chargée de fonctions tant administratives que logistiques.

Madame V précise qu'elle bénéficiait du niveau barémique D, lequel comprend tous les employés d'administration, selon le cadre du personnel du CHR HAUTE SENNE. Elle s'appuie sur un arrêt de la Cour du travail du 26 novembre 2021, rendu dans une affaire impliquant le CHR HAUTE SENNE, pour contredire le postulat du CHR HAUTE SENNE selon lequel la fonction de secrétaire médicale nécessite des connaissances et compétences spécifiques dont Madame V ne disposait pas.

Madame V relève également que les offres d'emploi qui ont été publiées par le CHR HAUTE SENNE entre le 22 mai 2018 et le 23 septembre 2019 comprennent des postes purement administratifs, notamment les offres de secrétaire médicale et employée d'accueil. Bien qu'il s'agisse de contrats à durée déterminée ou de remplacement, à temps plein ou à temps partiel, ceci prouve l'existence de possibilités de reclassement qui ont été écartées d'office par le CHR HAUTE SENNE.

Enfin, Madame V soutient que le CHR HAUTE SENNE n'a pas établi de rapport constatant l'impossibilité objective ou technique de lui offrir un poste de travail, conformément à l'article I.4-74 §4, alinéa 2 du Code du bien-être au travail.

Madame V considère que le rapport ne peut être valablement intégré au courrier de licenciement étant donné que :

- le rapport doit être communiqué au travailleur et au conseiller en prévention ; en l'espèce, Madame V n'a pas eu l'opportunité d'émettre ses observations avant la notification de son licenciement ;
- il doit contenir les raisons techniques et objectives rendant impossible le reclassement, ce qui n'est pas assimilable à la motivation de la rupture pour cause de force majeure médicale ;
- il ne mentionne aucune concertation durant les 12 mois suivant la communication du formulaire d'évaluation.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n° 20/103/A - Jugement du 24 juin 2022

Vu le non-respect de la procédure relative au trajet de réintégration, Madame V soutient que la rupture de son contrat de travail pour force majeure médicale est irrégulière.

Par conséquent, Madame V estime que le CHR HAUTE SENNE lui est redevable d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 26 mois et 18 semaines de rémunération, soit 104.421,45 € bruts, à majorer des intérêts sur le brut à dater du 17 septembre 2019 jusqu'à parfait paiement.

-b- Quant à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

Le licenciement étant motivé par le CHR HAUTE SENNE dans le courrier de rupture du 16 septembre 2019, la charge de la preuve du licenciement manifestement déraisonnable est partagée comme suit :

- le CHR HAUTE SENNE doit prouver la réalité des motifs allégués et leur lien causal avec la décision de licencier ;
- Madame V. doit prouver que la décision est manifestement déraisonnable.

Madame V. affirme que le CHR HAUTE SENNE ne prouve pas les motifs invoqués étant donné qu'il existait des postes vacants pour lesquels elle était compétente. Elle estime que la tenue d'une concertation lui aurait permis de faire valoir ses compétences pour tout poste disponible.

Par conséquent, Madame V soutient que son licenciement est manifestement déraisonnable.

Elle demande l'indemnité maximale, soit l'équivalent de 17 semaines de rémunération, compte tenu de :

- son âge et son ancienneté au moment de son licenciement ;
- l'absence totale de concertation pendant les 12 mois suivant la notification du formulaire de réintégration ;
- l'absence de preuve de motif légitime, la rupture pour force majeure médicale ayant été décidée pour éviter le paiement de l'indemnité compensatoire de préavis.

Madame V réclame un montant de 13.585,38 € bruts, à majorer des intérêts sur le brut à dater du 17 septembre 2019 jusqu'à parfait paiement.

-c- Quant aux documents sociaux avec astreinte

Madame V. soutient que son chef de demande portant sur la délivrance des documents sociaux avec astreinte n'est pas prescrit étant donné que la non-délivrance des documents sociaux constitue une infraction pénale bénéficiant de la prescription quinquennale.

4.2. Position du CHR HAUTE SENNE

-a- Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n° 20/103/A - Jugement du 24 juin 2022

Le CHR HAUTE SENNE soutient avoir valablement constaté la rupture du contrat de travail de Madame V pour force majeure médicale.

Sur base du formulaire d'évaluation de réintégration complété par le conseiller en prévention – médecin du travail, le CHR HAUTE SENNE estime avoir valablement constaté qu'il était techniquement ou objectivement impossible d'établir un plan de réintégration, ou que cela ne pouvait être exigé pour des motifs dûment justifiés.

Le CHR HAUTE SENNE précise que le « poste convenu », qui était occupé par Madame V. était principalement de nature logistique, comprenant des tâches de gestion et rangement de commandes, approvisionnement et préparation de matériel. Le CHR HAUTE SENNE ajoute que Madame V a toujours presté en qualité d'employée administrative et n'avait pas de diplôme ni formation particulière.

Le CHR HAUTE SENNE explique qu'il a pris en considération le profil et les compétences de Madame V ainsi que les possibilités et besoins de l'organisation mais qu'il n'a pas réussi à identifier un poste d'employé administratif pouvant convenir à Madame V

Le CHR HAUTE SENNE produit une liste de l'ensemble des emplois qui ont été déclarés vacants entre septembre 2018 et septembre 2019. Le CHR HAUTE SENNE souligne que ces offres d'emploi ont été diffusées via différents canaux : l'intranet du CHR, l'affichage aux valves et dans les vestiaires des services, le site internet et les réseaux sociaux.

A l'examen de cette liste, le CHR HAUTE SENNE conclut qu'aucun des postes ne convient au profil de Madame V et à son aptitude réduite à un travail d'employé dans un autre service que le bloc opératoire (+ stéril), ce qui explique qu'aucun poste n'ait été proposé à Madame V au cours de la période de 12 mois suivant la décision du conseiller en prévention – médecin du travail.

Parmi les 6 postes de la liste qui ont été pris en considération par Madame V en termes de conclusions, le CHR HAUTE SENNE relève que :

- en ce qui concerne le type de contrat :
 - 2 des 6 postes concernent un CDD de 3 mois et les 4 autres concernent un contrat de remplacement ;
 - 4 des 6 postes concernent un contrat à temps partiel (50%) ;
- en ce qui concerne la nature des fonctions : seul le poste d'employé d'accueil pouvait convenir au profil d'expérience et de compétences de Madame V, les postes de gestionnaire payroll et administration et de secrétariat médical exigeant des compétences et connaissances spécifiques dont Madame V ne disposait pas.

Le CHR HAUTE SENNE estime que, pour l'établissement d'un plan de réintégration concernant Madame V, il ne faut pas tenir compte des postes ouverts dans le cadre d'un contrat pour un travailleur indépendant, un contrat temporaire ou encore un contrat à temps partiel.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n° 20/103/A - Jugement du 24 juin 2022

Le CHR HAUTE SENNE précise que la majorité des postes déclarés vacants sont des fonctions qui nécessitent la détention d'un diplôme ; les postes purement administratifs et de support sont minoritaires au sein d'un établissement hospitalier.

Concernant les postes impliquant des tâches logistiques, le CHR HAUTE SENNE explique que les seuls postes vacants pendant la période de 12 mois suivant l'évaluation de réintégration étaient des contrats temporaires (à durée déterminée ou de remplacement), des contrats d'indépendant, ou des contrats à temps partiel.

Par ailleurs, le CHR HAUTE SENNE remarque que Madame V ne l'a jamais interpellé sur un des postes déclarés vacants ou sur son intention de suivre une formation spécifique qui permettrait d'accéder à un de ces postes, alors que la collaboration de toutes les parties est exigée dans le cadre d'un processus de réintégration.

Le CHR HAUTE SENNE ajoute qu'il ne peut lui être reproché de ne pas avoir proposé un poste qui s'est ouvert après la fin du contrat de travail ou de ne pas avoir maintenu Madame V quelques semaines supplémentaires dans le cadre du chômage temporaire pour raisons médicales, de manière à permettre une réintégration dans ce poste ; en effet, le CHR HAUTE SENNE ne peut connaître à l'avance les éventuels futurs postes vacants.

Le CHR HAUTE SENNE estime que le délai de 12 mois fixé par la loi pour prendre position par rapport à la réintégration du travailleur est raisonnable. Le CHR HAUTE SENNE relève que, pendant cette période de 12 mois, il a pu constater l'absence de poste vacant susceptible de correspondre à Madame V et qu'il a pu, à juste titre, considérer qu'il était techniquement ou objectivement impossible d'établir un plan de réintégration, ou que cela ne pouvait être exigé pour des motifs dûment justifiés.

Le CHR HAUTE SENNE soutient avoir respecté ses obligations à l'occasion du plan de réintégration. Il considère que la réunion qui s'est déroulée le 27 août 2018 avec Madame V en présence de sa déléguée syndicale, répond aux exigences de la concertation prévue à l'article I.4-74 du Code du bien-être au travail.

Le CHR HAUTE SENNE estime que l'impossibilité d'établir un plan a été justifiée dans un rapport du 16 septembre 2019 envoyé à Madame V. et au conseiller en prévention – médecin du travail. Le CHR HAUTE SENNE estime que la justification est conforme aux exigences qui lui sont imposées en cas d'impossibilité d'établir un plan de réintégration dès lors que :

- l'entretien a eu lieu suite à la demande de réintégration de Madame V ;
- l'objectif de l'entretien était d'identifier un poste convenant aux attentes et besoins de chacune des parties et d'examiner les formations permettant d'accéder à certains postes ;
- même si Madame V. a indiqué qu'elle était disposée à intégrer n'importe quel poste, le CHR HAUTE SENNE était tenu d'analyser concrètement les besoins de l'organisation ;
- à défaut de pouvoir proposer un poste vacant à Madame V. , il lui a été expliqué qu'elle devait être impliquée dans le trajet de réintégration en envisageant de suivre des formations ;

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n° 20/103/A - Jugement du 24 juin 2022

- les fonctions qui ont été évoquées par Madame V . lors de l'entretien, soit « assistant pharmacie » ou « assistant logistique », sont réglementées et nécessitent l'obtention d'un diplôme ; aucun poste de nature administrative ou logistique pouvant convenir à Madame \ n'a été déclaré vacant par la suite.

Le CHR HAUTE SENNE conteste toute intention dans son chef de dénigrer Madame V en évoquant sa formation de décoration d'intérieur. À cet égard, il en déduit que l'intérêt et les efforts de formation se dirigeaient vers un domaine totalement étranger aux besoins et possibilités au sein de l'établissement hospitalier.

Le CHR HAUTE SENNE précise avoir conclu à l'impossibilité d'établir un plan de réintégration par le constat de :

- l'absence de poste vacant dans les 12 mois qui ont suivi l'évaluation de la réintégration ;
- l'absence de manifestation de la part de Madame V . pendant cette période.

Le CHR HAUTE SENNE relève que la loi n'impose aucun formalisme particulier pour établir ce rapport concluant à l'impossibilité de dresser un plan de réintégration ; selon le CHR HAUTE SENNE, le fait que ce rapport figure dans le même écrit que la notification de la rupture pour force majeure n'entache pas la validité du rapport.

Le CHR HAUTE SENNE précise également que ce rapport a été transmis au conseiller en prévention – médecin du travail le 16 septembre 2019 et est mis à la disposition des fonctionnaires chargés de la surveillance, conformément à l'article I.4-74 §4 alinéa 2 du Code du bien-être au travail.

Le CHR HAUTE SENNE considère que la communication du rapport au conseiller en prévention a mis fin au trajet de réintégration, en application de l'article I.4-76 §1^{er} 2° du Code du bien-être au travail.

Le CHR HAUTE SENNE soutient que, conformément à l'article 34 de la loi relative aux contrats de travail, il était autorisé à constater la fin du contrat de travail de Madame V pour cause de force majeure médicale.

Dès lors, le CHR HAUTE SENNE estime que l'indemnité compensatoire de préavis réclamée par Madame V n'est pas due.

A titre subsidiaire, si le tribunal décide que la rupture pour force majeure médicale est irrégulière, le CHR HAUTE SENNE soutient que l'indemnité de rupture doit être équivalente à 26 mois et 18 semaines de rémunération.

-b- Quant à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

A titre principal, le CHR HAUTE SENNE soutient que les dispositions de la C.C.T. n°109 ne sont pas applicables étant donné que Madame V n'a pas été licenciée.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n° 20/103/A - Jugement du 24 juin 2022

A titre subsidiaire, à supposer que les dispositions de la C.C.T. n°109 soient applicables en l'espèce, le CHR HAUTE SENNE estime que la charge de la preuve de l'existence d'un licenciement manifestement déraisonnable repose sur Madame V , étant donné que le CHR HAUTE SENNE apporte la preuve de la réalité des motifs et de leur lien causal avec la décision de rompre la relation de travail.

Le CHR HAUTE SENNE expose que la rupture du contrat de travail est liée aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise car il résulte du constat de l'inadéquation entre les possibilités d'occupation de l'établissement hospitalier et du profil d'expérience et de compétences de Madame V cette inadéquation étant démontrée par la liste des postes vacants durant la période considérée (produite en pièce 5).

Le CHR HAUTE SENNE précise que le lien de causalité entre l'impossibilité de réintégrer Madame V et la décision de fin de la collaboration est établi à suffisance par le contenu du courrier du 16 septembre 2019 notifiant la fin de la collaboration.

Le CHR HAUTE SENNE estime que Madame V ne démontre pas que le licenciement est manifestement déraisonnable dès lors que les postes qui ont été déclarés vacants au cours de la période de 12 mois qui a suivi l'évaluation de réintégration ne pouvaient convenir à Madame V

Le CHR HAUTE SENNE considère qu'il s'est comporté comme tout employeur normal et raisonnable ; il soutient que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable et partant, que l'indemnité réclamée par Madame V pour licenciement manifestement déraisonnable n'est pas due.

A titre plus subsidiaire, si le tribunal estime que le CHR HAUTE SENNE est redevable d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, le CHR HAUTE SENNE demande que l'indemnité soit réduite à 3 semaines.

Le CHR HAUTE SENNE estime que les circonstances de l'espèce ne justifient pas l'indemnité maximale car :

- l'âge et l'ancienneté de Madame V sont déjà pris en comptes dans le cadre de l'indemnité compensatoire de préavis ;
- l'existence d'un motif légitime et le lien avec la fin de la collaboration sont établis.

-c- Quant aux documents sociaux avec astreinte

Le CHR HAUTE SENNE soutient que le chef de demande concernant la délivrance des documents sociaux avec astreinte est prescrit dès lors qu'il a été formulé dans les conclusions communiquées le 1^{er} avril 2021, soit plus d'un an après la fin du contrat.

Surabondamment, le CHR HAUTE SENNE estime que la demande de condamnation à une astreinte ne se justifie pas en l'espèce, étant donné qu'il a toujours respecté ses obligations en tant qu'employeur de Madame V.

5. Position du tribunal

5.1. Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

5.1.1. Principes

L'article 34 alinéa 1^{er} de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose :

« L'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident qui empêche définitivement le travailleur d'effectuer le travail convenu peut seulement mettre fin au contrat de travail pour cause de force majeure au terme du trajet de réintégration du travailleur qui ne peut exercer définitivement le travail convenu, établie en vertu de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. »

Le Code du bien-être au travail prévoit dans les dispositions suivantes :

- **Article 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 concerta 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.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n° 20/103/A - Jugement du 24 juin 2022

§ 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. »

- Article 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.

- Article I.4-76 §1^{er} :

« § 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°. »

5.1.2. Application au cas d'espèce

Il n'est pas contesté que le trajet de réintégration a été initié à la demande de Madame V. en date du 17 septembre 2018, conformément à l'article I.4-73 §1^{er} 1° du Code du bien-être au travail.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n° 20/103/A - Jugement du 24 juin 2022

En application de l'article I.4-73 §4 du Code du bien-être au travail, le conseiller en prévention – médecin du travailleur a complété le formulaire d'évaluation de réintégration de Madame V le 19 septembre 2018 ; il a rendu la décision suivante :

« c. Le travailleur mentionné ci-dessus est définitivement inapte à reprendre le travail convenu mais est en état d'effectuer un travail adapté ou un autre travail auprès de l'employeur (le cas échéant avec une adaptation du poste de travail). Voir les modalités ci-après. »

Le conseiller en prévention – médecin du travail a également indiqué à titre de recommandations/propositions relatives à un autre travail ou à un travail adapté :

« Définitivement inapte à toute prestation au sein du bloc opératoire (+ stérili) ; reste apte à un travail d'employée dans un autre service ».

Le CHR HAUTE SENNE a pris position quant à la réintégration de Madame V par son courrier du 16 septembre 2019, soit dans le délai prévu à l'article I.4-74 §3 et §4 du Code du bien-être au travail ; dans ce courrier, le CHR HAUTE SENNE :

- relate le déroulement et les termes d'un entretien du 27 août 2018 ;
- indique qu'il est techniquement et objectivement impossible de proposer un plan de réintégration à Madame V
- constate la rupture du contrat de travail de Madame V pour cause de force majeure.

Le CHR HAUTE SENNE soutient que l'entretien du 27 août 2018 répond aux exigences de la concertation prévue par l'article I.4-74 § 1^{er} du Code du bien-être au travail.

Le tribunal relève que le conseiller en prévention – médecin du travail, qui a complété le formulaire d'évaluation de réintégration, n'était pas présent lors de cette réunion ; sa participation à la concertation est pourtant expressément prévue par l'article I.4-74 §1^{er} du Code du bien-être au travail.

En outre, le compte-rendu de cette réunion, qui est effectué dans le courrier notifiant la rupture du contrat, est contesté par Madame V. Aucun autre élément du dossier ne permet d'établir l'objet exact de cette réunion et la teneur des échanges entre les parties dans le cadre de cet entretien.

Enfin, cette réunion du 27 août 2018 a eu lieu avant l'évaluation de réintégration par le conseiller en prévention – médecin du travail et avant même la demande de réintégration par Madame V. Il ne peut être raisonnablement soutenu que cet entretien a été suffisant et a permis d'identifier concrètement les besoins et possibilités de chacune des parties, alors que le conseiller en prévention – médecin du travail ne s'était pas encore prononcé quant à la réintégration de Madame V.

Dès lors, cet entretien du 27 août 2018 ne peut être qualifié de concertation au sens de l'article I.-74 §1^{er} du Code du bien-être au travail.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n° 20/103/A - Jugement du 24 juin 2022

Par ailleurs, il ne ressort d'aucun élément du dossier que le CHR HAUTE SENNE aurait pris contact avec Madame V entre la réception du formulaire d'évaluation de réintégration et la notification de la rupture du contrat de travail.

Il ne peut être reproché à Madame V de ne pas avoir manifesté de l'intérêt pour une des offres d'emploi publiées ou de ne pas avoir informé le CHR HAUTE SENNE des possibilités/envies de formation alors que l'obligation d'établir un plan de réintégration en procédant à une concertation repose sur l'employeur, conformément à l'article 1.4-74 §1^{er} du Code du bien-être au travail.

Le tribunal considère que l'exigence de concertation dans le cadre de l'établissement d'un plan de réintégration n'est pas rencontrée en l'espèce.

Pour le surplus, la production par le CHR HAUTE SENNE, dans le cadre du présent litige, de la liste des postes qui ont été déclarés vacants (pièce 5 du dossier du CHR) entre l'évaluation de réintégration et la notification de la rupture du contrat de travail ne suffit pas à établir qu'au cours de cette période, le CHR HAUTE SENNE a pris les mesures nécessaires avant de notifier la rupture du contrat et a tenté d'établir un plan de réintégration pour Madame V

A défaut pour le CHR HAUTE SENNE d'avoir respecté la procédure relative au trajet de réintégration prévue aux articles du Code du bien-être au travail, la rupture pour force majeure médicale doit être considérée comme irrégulière.

Par conséquent, le CHR HAUTE SENNE est redevable d'une indemnité compensatoire de préavis.

Quant au calcul de l'indemnité compensatoire de préavis, les parties s'accordent sur un préavis de 26 mois et 18 semaines.

Le tribunal fait droit au montant réclamé sur cette base – et non contesté – de 104.421,45 €.

5.2. Quant à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

5.2.1. Principes

L'article 8 de la C.C.T. 109 définit le licenciement manifestement déraisonnable comme le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Le commentaire du texte de la C.C.T. précise :

« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n° 20/103/A - Jugement du 24 juin 2022

l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot "manifestement" à la notion de "déraisonnable" vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge ».

Le licenciement n'est donc pas manifestement déraisonnable au sens de l'article 8 de la C.C.T. n° 109 s'il se base sur un motif en lien avec l'aptitude, la conduite du travailleur ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise et si la décision de licencier n'est pas une décision que n'aurait jamais prise un employeur normal et prudent².

Le caractère marginal du contrôle judiciaire prévu par l'article 8 de la C.C.T. est exprimé par le terme *manifestement* déraisonnable et par le fait qu'il doit s'agir d'une décision qui n'aurait *jamais* été prise par un employeur normal et prudent.

La sanction du licenciement manifestement déraisonnable est prévue à l'article 9 de la C.C.T. 109 : s'il est reconnu comme tel, l'employeur est redevable d'une indemnité correspondant à 3 semaines au minimum et 17 semaines au maximum de rémunération.

Le §3 de l'article 9 précise en ce qui concerne l'indemnité : « *Cette indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales.* »

L'article 10 de la C.C.T. n° 109 fixe les règles relatives à la charge de la preuve :

- si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve ;
- il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable ;
- il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4.

² A. Fry, « La C.C.T. n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », in J. Clesse et H. Mormont (dir.), *Actualités et Innovations en droit social*, C.U.P., vol. 182, Anthemis, 2018, pp. 58-62.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n° 20/103/A - Jugement du 24 juin 2022

5.2.2. Application au cas d'espèce

-a-

Etant donné que la rupture du contrat de travail liant les parties n'a pas été causée par la force majeure, il y a lieu de considérer que la rupture émane de l'employeur.

S'agissant d'un licenciement, la C.C.T. n°109 trouve à s'appliquer.

-b-

En ce qui concerne la charge de la preuve, force est de constater que le CHR HAUTE SENNE a communiqué d'initiative les motifs concrets ayant conduit au licenciement dans le courrier daté du 16 septembre 2019, en conformité avec l'article 6 de la CCT n° 109.

Chaque partie doit donc assumer la charge de la preuve des faits qu'elle allègue.

-b-

Pour apprécier le caractère manifestement déraisonnable du licenciement, le tribunal doit :

- vérifier si les motifs du licenciement sont liés à la conduite, l'aptitude ou les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ;
- vérifier si la réalité des motifs est établie ;
- vérifier l'existence d'un lien causal entre les motifs constatés et la rupture du contrat ;
- vérifier si un employeur normal et raisonnable aurait adopté la même attitude.

En l'espèce, le CHR HAUTE SENNE invoque, à l'appui de la rupture du contrat, l'inaptitude définitive de Madame V pour le poste de travail convenu et l'impossibilité de proposer un autre poste qui lui conviendrait, eu égard à son expérience et à ses compétences.

Le motif du licenciement qui est invoqué par le CHR HAUTE SENNE est donc incontestablement lié à l'aptitude de Madame V

Le formulaire d'évaluation de réintégration, produit par le CHR HAUTE SENNE en pièce 4, démontre l'inaptitude définitive de Madame V pour le travail convenu, en particulier pour toute prestation au sein du bloc opératoire (+ stérili).

Pour établir l'impossibilité de proposer à madame V un autre poste correspondant à son profil, le CHR HAUTE SENNE dépose, en pièce 5, une liste de l'ensemble des postes qui ont été déclarés vacants entre le 22 mai 2018 et le 23 septembre 2019.

Force est de constater que le contenu de cette liste n'est pas contesté par Madame V,

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n° 20/103/A - Jugement du 24 juin 2022

A la consultation de ces différentes offres d'emploi, le tribunal relève que, l'ensemble des fonctions pouvant être prises en considération dans le cadre de la réintégration de Madame V. sur base de son expérience et de ses compétences connues (en ce qu'elles impliquent des tâches administratives et/ou logistiques) concernent des contrats temporaires : soit des contrats de remplacement, soit des contrats à durée déterminée de 3 mois. Il en est ainsi pour les postes suivants³ :

- « Gestionnaire Payroll et Administration » publié le 26/06/2018
- « Assistant logistique et administratif » publié le 25/07/2018
- « Secrétaire médicale / Data Manager » publié le 01/08/2018⁴
- « Secrétaire pour le laboratoire » publié le 26/09/2018
- « Secrétaire médicale » publié le 10/10/2018
- « Employé d'accueil » publié le 07/12/2018 ;
- « Assistant logistique et administratif de nuit » publié le 11/12/2018 ;
- « Secrétaire médicale » publié le 20/12/2018
- « Secrétaire médicale » publié le 29/04/2019 ;
- « Veilleur et employé d'accueil » publié le 17/06/2019 ;
- « Assistant logistique » publié le 20/06/2019.

Or, par leur nature, ces contrats de remplacement et à durée déterminée visent à pallier un besoin temporaire ; ces postes ne sauraient convenir à réintégrer Madame V. , engagée dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. L'impossibilité de proposer un poste correspondant au profil de Madame V. , entre l'évaluation de réintégration et la rupture du contrat, est donc avérée sur base de cette liste.

Il résulte de ce qui précède que la réalité du motif invoqué par le CHR HAUTE SENNE à l'appui du licenciement de Madame V. est établie à suffisance.

En outre, rien n'indique que ce motif ne constitue pas la véritable cause du licenciement.

Madame V. ne démontre pas qu'elle disposait d'autres compétences ou connaissances lui permettant d'accéder à d'autres postes vacants au sein du CHR HAUTE SENNE. Elle ne justifie pas non plus de démarches entamées pour suivre d'éventuelles formations et élargir ses connaissances et ses compétences.

Dans les circonstances de l'espèce, il n'est pas démontré qu'un employeur normalement prudent et diligent n'aurait pas pris la décision de rompre le contrat de travail de Madame V.

Par conséquent, le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

Ce chef de demande n'est pas fondé.

³ Le tribunal cite l'ensemble des fonctions de secrétariat, d'accueil, de logistique et d'administration sans avoir égard aux connaissances spécifique et/ou au diplôme requis pour ces postes.

⁴ Le tribunal relève que ces trois premiers postes sont antérieurs à la demande de réintégration de Madame V.

5.3. Quant à la délivrance des documents sociaux sous peine d'astreinte

-a-

Ainsi que l'a précisé la Cour de Cassation,

« Au sens de l'article 2244 du Code civil, une citation en justice a pour effet d'interrompre la prescription pour la demande qu'elle introduit et pour les demandes qui y sont virtuellement comprises.

Pour apprécier si une demande est virtuellement comprise dans la demande initiale, il convient d'avoir égard à leur objet. »⁵

Le chef de demande portant sur la délivrance des documents sociaux sous peine d'astreinte a été formulé par Madame V. dans ses conclusions reçues au greffe le 1^{er} avril 2021, soit plus d'un an après la rupture du contrat de travail.

Toutefois, les documents sociaux dont la délivrance est réclamée concernent les postes déjà libellés en termes de requête, à savoir le constat d'irrégularité de la rupture pour force majeure, l'indemnité compensatoire de préavis et l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable. Il y a donc lieu de considérer que le chef de demande portant sur la délivrance du formulaire C4 rectifié et des fiches de paie et compte individuel relatifs aux montants réclamés est virtuellement compris dans la demande initiale.

Partant, ce chef de demande n'est pas prescrit.

-b-

En l'espèce, le tribunal fait droit à l'indemnité compensatoire de préavis.

Il appartient au CHR HAUTE SENNE de délivrer à Madame V. les documents sociaux relatifs à ce poste, soit la fiche de paie et le compte individuel.

En ce qui concerne le formulaire C4 rectifié, le tribunal considère que le présent jugement tient lieu de rectificatif.

Quant à l'astreinte, le tribunal constate que rien ne permet de considérer que le CHR HAUTE SENNE refuserait de délivrer la fiche de paie et le compte individuel en question. Dès lors, il ne se justifie pas de prévoir une astreinte en l'espèce.

5.4. Quant aux dépens

Le CHR HAUTE SENNE succombe au chef de demande relatif à l'indemnité compensatoire de préavis.

Dès lors, le CHR HAUTE SENNE doit être condamné aux frais et dépens de l'instance.

⁵ Cass., 16 février 2018, R.W., 2018-2019, p. 1226.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n° 20/103/A - Jugement du 24 juin 2022

Madame V liquide ses dépens à l'indemnité de procédure de 6.000 €.

La contribution de 20 € prévue par la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne doit également être mise à charge du CHR HAUTE SENNE.

5.5. Quant à l'exécution provisoire

En vertu de l'article 1397, alinéa 1^{er} du Code judiciaire,

« Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge, d'office ou à la demande d'une des parties, en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée, sans préjudice de l'article 1414, les jugements définitifs sont exécutoires par provision nonobstant appel et sans garantie si le juge n'a pas ordonné qu'il en soit constitué une. »

Le tribunal n'y déroge pas.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,
STATUANT CONTRADICTOIREMENT,**

Dit la demande recevable et partiellement fondée ;

Dit la rupture du contrat de travail pour force majeure médicale irrégulière ;

Condamne le CHR HAUTE SENNE à payer à Madame V la somme de 104.421,45 € bruts au titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts de retard au taux légal depuis le 17 septembre 2019 et des intérêts judiciaires jusqu'à complet paiement;

Condamne le CHR HAUTE SENNE à délivrer à Madame V les documents sociaux suivants :

- la fiche de paie et le compte individuel relatifs à l'indemnité compensatoire de préavis ;

Déboute Madame V du surplus de sa demande ;

Condamne le CHR HAUTE SENNE aux frais et dépens de l'instance, liquidés dans le chef de Madame V à la somme de 6.000 €, étant l'indemnité de procédure ;

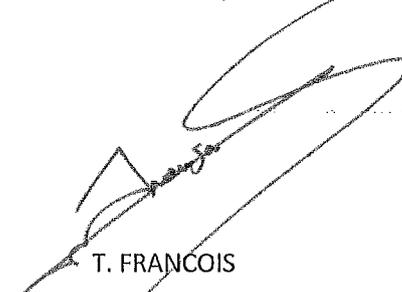
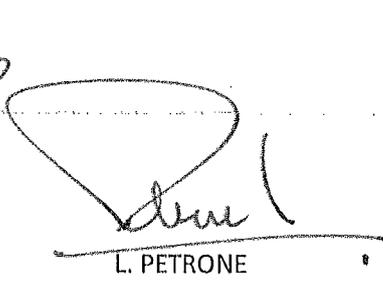
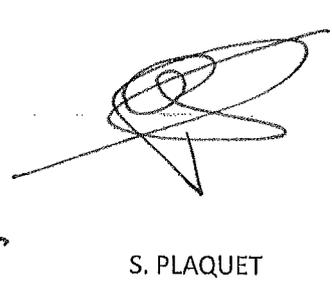
Condamne le CHR HAUTE SENNE à rembourser à Madame V la contribution de 20 € prévue par la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Ne déroge pas aux articles 1397 et suivants du Code judiciaire.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n° 20/103/A - Jugement du 24 juin 2022

Ainsi jugé et signé par la 9^{ème} chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de La Louvière, composée de :

Sophie PLAQUET,	Juge, président la 9 ^{ème} chambre,
Hugues PROCUREUR,	Juge social effectif au titre d'employeur, dans l'impossibilité de signer le présent jugement (art. 785 du Code judiciaire).
Luciano PETRONE,	Juge social effectif au titre de travailleur employé,
Thomas FRANCOIS,	Greffier.

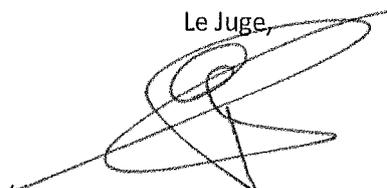
		
T. FRANCOIS	L. PETRONE	S. PLAQUET

Et prononcé à l'audience publique du **24 juin 2022** de la 9^{ème} chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division La Louvière, par Madame Sophie PLAQUET, Juge au tribunal du travail, président la chambre, assistée de Monsieur Jérémie GENART, Greffier.

Le Greffier,


J. GENART

Le Juge,


S. PLAQUET