

Numéro de rôle : 21/49/A
Numéro de répertoire : 22/ 6040
Chambre : 9ème
O c/ PRO DUO SA
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
23 septembre 2022

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n° 21/49/A - Jugement du 23 septembre 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 O

PARTIE DEMANDERESSE, représentée par Maître Stéphanie MENNA, avocat à La Louvière.

CONTRE : PRO DUO S.A., [BCE 0465.784.102], dont le siège social est établi à 9000 Gent, Traktaatweg, 1,

PARTIE DEFENDERESSE, représentée par Maître Lucia BELLOBUONO loco Maître Kris DE SCHUTTER, avocat à Bruxelles.

1. Procédure

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

- la citation signifiée le 30 décembre 2020 et entrée au greffe le 15 janvier 2021 ;
- l'ordonnance 747, §1^{er} du Code judiciaire rendue le 22 janvier 2021, fixant notamment l'audience de plaidoiries au 24 juin 2022 ;
- les conclusions et le dossier de pièces de la SA PRO DUO, reçus au greffe le 15 avril 2021 ;
- les conclusions et le dossier de pièces de Madame O déposés au greffe le 12 mai 2021 ;
- les conclusions de la SA PRO DUO, reçues au greffe le 25 août 2021 ;
- les conclusions additionnelles et les pièces complémentaires de Madame C déposées au greffe le 2 septembre 2021 ;
- les conclusions de synthèse de la SA PRO DUO, déposées au greffe le 27 septembre 2021 ;
- le dossier de pièces et la note de dépens de Madame O , déposés à l'audience publique du 24 juin 2022.

La cause a été introduite à l'audience du 22 janvier 2021, au cours de laquelle les parties ont déposé un calendrier de mise en état amiable.

La cause a été fixée pour plaidoiries, en application de l'article 747, §1^{er} du Code Judiciaire, à l'audience du 24 juin 2022, au cours de laquelle 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° 21/49/A - Jugement du 23 septembre 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 ses conclusions additionnelles, Madame O demande au tribunal de :

- dire que la force majeure n'est pas établie ;
- à titre subsidiaire, dire que la SA PRO DUO a commis un acte équipollent à rupture.

En conséquence, Madame O poursuit la condamnation de la SA PRO DUO à lui payer :

- la somme de 13.575,94 € à titre d'indemnité de rupture correspondant à 3 mois et 21 semaines de rémunération ;
- les intérêts légaux et judiciaires sur les sommes dues à dater de leur exigibilité.

Madame O sollicite également la condamnation de la SA PRO DUO 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 O entre au service de la SA PRO DUO le 1^{er} novembre 2013 dans le cadre d'un contrat de travail employé à durée indéterminée, en qualité d'assistante de magasin. Du 1^{er} au 24 novembre, elle est engagée à temps plein, et ensuite, à partir du 25 novembre 2013, à temps partiel (19h/semaine).

Le 11 mai 2017, les parties signent un « *changement d'horaire par accord mutuel* », portant les prestations de Madame O à 27 heures par semaine à partir du 1^{er} mai 2017.

A partir du mois de mars 2020, Madame O est placée en incapacité de travail.

Le 29 juin 2020, la SA PRO DUO adresse trois avertissements à Madame O, par voie recommandée. Madame O répond aux trois avertissements par un courrier recommandé envoyé le 2 juillet 2020 à la SA PRO DUO. Par courrier recommandé du 8 juillet, la SA PRO DUO confirme la prise de connaissance de sa réponse et précise :

« Dès votre retour au travail à Gosselies, une réintégration dans l'équipe de La Louvière n'est pas une solution idéale pour aucune des personnes impliquées, je serai heureux de venir écouter votre version de l'incident. »

Le 29 juillet 2020, un trajet de réintégration est entamé à la demande du médecin-conseil de la mutualité.

Le 6 août 2020, le médecin traitant de Madame O rédige une note la concernant. Cette note, qui est transmise à la SA PRO DUO, est rédigée en ces termes :

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n° 21/49/A - Jugement du 23 septembre 2022

« Je soussigné, D. R. , que Mme O. , suite à un désaccord avec ses employeurs et collègues, n'est plus capable d'occuper un poste dans la même entreprise et ce avec l'accord du psychiatre qui la suit.

Toutefois, il est hautement recommandé qu'elle puisse obtenir une fonction dans un autre établissement, poste identique à sa fonction actuelle, il est bien à noter, que les problèmes actuels ne sont naturellement pas liés à une mauvaise qualité de travail. »

Le 11 août 2020, le conseiller en prévention – médecin du travail rencontre Madame O. , pour évaluer sa réintégration. Le même jour, il complète le formulaire d'évaluation de la réintégration et rend la décision suivante :

« La personne prénommée est définitivement inapte à reprendre le travail convenu auprès de l'employeur et n'est pas en état d'effectuer un travail adapté ou un autre travail auprès de l'employeur. »

Le 26 août 2020, la SA PROD DUO adresse à Madame O. un courrier recommandé libellé comme suit :

« Nous avons pris connaissance du certificat médical de votre médecin traitant, Dr. R. , daté du 06/08/2020, dans lequel il vous déclare en incapacité permanente de travail afin d'effectuer le travail convenu pour une période plus longue.

Nous avons le regret de vous informer que nous considérons votre contrat de travail comme résilié à compter du 12/08/2020 pour cause de force majeure médicale. Nous ne sommes pas en mesure de vous fournir un travail adapté ou autre.

Le service du personnel établira un relevé de vos droits aux vacances et vous remettra le formulaire C4. Il est dans votre intérêt de vous inscrire immédiatement auprès de l'ONEM en tant que demandeur d'emploi. »

Le 31 août 2020, la SA PRO DUO établit un certificat C4 qui mentionne une date de fin d'occupation au 11 août 2020 pour cause de force majeure invoquée le 6 août 2020.

Par courrier du 15 septembre 2020, l'organisation syndicale de Madame O. , remarque que, dans son courrier du 26 août 2020, la SA PRO DUO considère « le contrat comme résilié à la date du 12 août pour cause de force majeure médicale (alors que le C4 indique le 06 !!!) ».

Dans ce même courrier, l'organisation syndicale de Madame O. réclame à la SA PRO DUO le paiement d'une indemnité de rupture, estimant que la SA PRO DUO ne prouve pas le respect de la procédure prévue dans l'Arrêté Royal du 28 mai 2003.

Le 27 octobre 2020, un rappel de ce courrier est envoyé à la SA PRO DUO.

Le 30 octobre 2020, la SA PRO DUO établit un certificat C4 rectificatif qui mentionne une date de fin d'occupation au 26 août 2020 pour cause de force majeure invoquée le 26 août 2020.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n° 21/49/A - Jugement du 23 septembre 2022

La présente procédure est initiée par citation signifiée le 30 décembre 2020 et reçue au greffe le 15 janvier 2021.

4. Position des parties

4.1. Position de Madame O

Madame O soutient que la force majeure a été détournée de sa finalité et invoquée abusivement par la SA PRO DUO.

Madame C explique l'origine de cette situation par une altercation avec sa responsable de magasin qui s'est déroulée le 12 mars 2020 devant ses collègues.

Elle indique avoir pris contact à deux reprises avec l'organisme Safe call, le 13 mars et le 18 mai 2020, mais que la SA PRO DUO n'a pris aucune mesure pour régler le conflit.

Madame O estime que la solution était de la faire travailler à Gosselies, comme cela avait été proposé par la SA PRO DUO.

Madame O soutient que la force majeure médicale a été détournée dès lors que toute reprise du travail, que ce soit au sein du magasin de La Louvière ou du magasin de Gosselies, a été rendue impossible par l'attitude de la SA PRO DUO et par la pression qui lui a été imposée. A cet égard, Madame O fait référence :

- aux trois avertissements agressifs et infondés envoyés par trois courriers recommandés distincts ; Madame O précise avoir répondu à ces avertissements par un courrier et par un appel téléphonique ;
- aux propos désobligeants que la responsable a tenus à son égard.

Madame C s'appuie sur le rapport rédigé par le Docteur S, déposé en pièce 22, et la note de son médecin traitant, produite par la SA PRO DUO en pièce 3. Elle relève que la force majeure a été invoquée avec légèreté étant donné que la SA PRO DUO a fait en sorte de rendre impossible la reprise du travail dans un autre magasin.

Madame O estime que la SA PRO DUO peut être tenue responsable de la situation qui a conduit à son incapacité de travail ou à sa prolongation, car :

- elle est civilement responsable des actes fautifs de ses préposés ;
- elle n'a pas pris les mesures adéquates pour assurer des conditions de travail convenables et un environnement de travail exempt de risques psychosociaux ;

Elle soutient que la SA PRO DUO ne peut invoquer une rupture du contrat de travail pour force majeure, dès lors que « la notion de force majeure suppose un obstacle imprévisible et inévitable, insurmontable et non imputable à une faute du débiteur, qui rend définitivement impossible l'exécution des obligations réciproques ».

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n° 21/49/A - Jugement du 23 septembre 2022

Madame O souligne que le rapport médical du Docteur S établit le lien causal entre sa dépression et les incidents qui se sont déroulés au travail. Elle affirme qu'elle souhaitait poursuivre son activité professionnelle.

Madame O soutient que la force majeure médicale n'est pas établie.

Elle ajoute que la SA PRO DUO n'a pas agi de manière raisonnable en adressant trois avertissements recommandés juste avant sa reprise de travail.

En outre, Madame O estime que les dates erronées sur le C4 révèlent l'intention de la PRO DUO de rompre le contrat sans envisager un reclassement.

Par ailleurs, Madame O précise avoir reçu le formulaire d'évaluation de la réintégration en néerlandais. Elle explique que le conseiller en prévention – médecin du travail a pris contact avec le service des ressources humaines de la SA PRO DUO afin d'obtenir le document en français mais que personne n'a décroché. Selon Madame O ces circonstances expliquent la dépassement du délai de 7 jours.

A titre subsidiaire, Madame O soutient que la SA PRO DUO a commis de graves manquements en l'empêchant de reprendre son travail tant à La Louvière qu'à Gosselies et que ces manquements doivent être considérés comme un acte équipollent à rupture.

4.2. Position de la SA PRO DUO

La SA PRO DUO soutient avoir respecté les différentes étapes du trajet de réintégration.

Elle précise avoir été informée par Mensura :

- du trajet de réintégration entamé en date du 29 juillet 2020 par le médecin-conseil de la mutuelle ;
- de la convocation de Madame O à l'évaluation de sa réintégration fixée le 11 août 2020.

La SA PRO DUO indique que le formulaire de réintégration lui a été envoyé le 11 août 2020, ainsi qu'à Madame O, par Mensura ; ce formulaire communique la décision du conseiller en prévention – médecin du travail, à savoir : l'inaptitude définitive de Madame O à reprendre le travail convenu ou à effectuer un travail adapté ou un autre travail auprès de la SA PRO DUO.

La SA PRO DUO relève que Madame O n'a pas introduit de recours à l'encontre de cette décision, dans le délai de 7 jours ouvrables de la communication de la décision par Mensura.

La SA PRO DUO souligne avoir largement attendu l'écoulement du délai de recours pour envoyer un courrier recommandé le 26 août 2020 à Madame O l'informant du constat de la rupture du contrat de travail pour force majeure médicale.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n° 21/49/A - Jugement du 23 septembre 2022

La SA PRO DUO considère qu'elle ne peut être tenue responsable du fait que Madame O ait reçu le formulaire d'évaluation en néerlandais, ce formulaire étant envoyé par Mensura.

La SA PRO DUO ajoute qu'un recours tardif n'a pas non plus été introduit par Madame O

Partant, la SA PRO DUO estime que le trajet de réintégration a pris fin de manière régulière, conformément à l'article I.4-76 du Code du bien-être au travail.

La SA PRO DUO estime qu'elle n'a commis aucun manquement en ne proposant pas à Madame O un aménagement/une adaptation de son poste de travail étant donné que Madame O a été reconnue inapte définitivement pour le poste convenu ou pour tout autre poste auprès de la SA PRO DUO.

Quant à la date de rupture indiquée sur le C4, la SA PRO DUO reconnaît avoir mentionné, dans un premier temps, une date erronée ; mais elle précise qu'un formulaire C4 rectifié a ensuite été envoyé à Madame O

La SA PRO DUO ajoute que cette erreur matérielle n'a aucune incidence sur le respect de la procédure du trajet de réintégration étant donné que la rupture pour force majeure médicale intervient indépendamment de la volonté des parties et que le courrier recommandé du 26 août 2020 constitue uniquement un constat de la rupture pour force majeure, en raison de la fin du trajet de réintégration. La SA PRO DUO précise ne pas avoir mis fin unilatéralement au contrat de travail.

La SA PRO DUO soutient que Madame O ne prouve pas le non-respect de la procédure du trajet de réintégration par la SA PRO DUO. Elle estime donc ne pas être redevable d'une indemnité compensatoire de préavis.

En outre, la SA PRO DUO soutient qu'elle n'a pas détourné la force majeure médicale de sa finalité, la procédure étant totalement indépendante de sa volonté. A cet égard, la SA PRO DUO relève que :

- le trajet de réintégration a été entamé à la demande de la mutualité ;
- la décision suite à l'évaluation de la réintégration a été prise par Mensura, un organe indépendant de la SA PRO DUO.

La SA PRO DUO conteste avoir invoqué la force majeure avec légèreté et abusivement ; elle rappelle avoir attendu largement la fin du délai de recours pour envoyer le courrier constatant la rupture du contrat de travail.

La SA PRO DUO conteste également avoir fait en sorte que Madame O ne puisse pas reprendre le travail dans un autre magasin appartenant à la société. Au contraire, elle précise avoir collaboré et accepté un transfert de Madame O vers le magasin de Gosselies.

Par conséquent, la SA PRO DUO demande de déclarer la demande de Madame C non fondée.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n° 21/49/A - Jugement du 23 septembre 2022

5. Position du tribunal

5.1. Quant à l'indemnité de rupture

5.1.1. Principes

➤ Rupture du contrat de travail pour force majeure médicale

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 1.4-73 :

« § 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° 21/49/A - Jugement du 23 septembre 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.4-76, §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°. »

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n° 21/49/A - Jugement du 23 septembre 2022

- Article I.4-80

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

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

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

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

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

§ 5. Le médecin inspecteur social consigne la décision dans un rapport médical, qui est signé par les médecins présents et conservé dans le dossier de santé du travailleur.

Le médecin inspecteur social communique immédiatement le résultat de la procédure de recours à l'employeur et au travailleur.

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

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

➤ Acte équipollent à rupture

La doctrine rappelle, en matière d'acte équipollent à rupture, les principes suivants :

« Une rupture avec effet immédiat peut également intervenir de manière implicite, sans être notifiée expressément par écrit à l'autre partie. Ce mode de rupture, communément appelé « acte équipollent à rupture », peut prendre deux formes. La première forme se retrouve dans l'attitude par laquelle une partie à un contrat de travail apporte une modification importante et unilatérale à un élément essentiel du contrat de travail la liant à l'autre partie ; la deuxième forme, dans le manquement fautif d'une partie à l'exécution de son contrat de travail, pourvu toutefois que celui-ci soit commis avec l'intention de son auteur de rompre le contrat.

Cette hypothèse de rupture implicite du contrat de travail équivaut à un congé, et plus précisément à un congé donné sans préavis valablement notifié. Toutefois, le contrat de travail ne sera considéré comme irrégulièrement rompu qu'au moment où la partie victime de cette modification ou de ce manquement fautif constate la rupture (Cass., 7 mai 2007, J.T.T.,

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n° 21/49/A – Jugement du 23 septembre 2022

2007, pp. 336 et s.). Aucune cause de cessation du contrat de travail n'entraîne en effet, par elle-même, la rupture du contrat. Celle-ci doit être constatée. »¹

Ainsi que l'a confirmé la Cour de cassation, la charge de la preuve incombe à la partie qui a invoqué la volonté de l'autre partie de modifier le contrat de travail ou d'y mettre fin².

5.1.2. Application au cas d'espèce

Il n'est ni contesté ni contestable que le trajet de réintégration a été initié à la demande du médecin-conseil de la mutuelle, conformément à l'article I.4-73, §1^{er}, 2° du Code du bien-être au travail.

En application de l'article I.4-73, §3 du Code du bien-être au travail, le conseiller en prévention – médecin du travailleur a invité Madame O à une évaluation de sa réintégration, fixée au 11 août 2020 ; Il a complété le formulaire d'évaluation de la réintégration en sélectionnant la décision visée à l'article I.4-73, §4, point d, du Code du bien-être au travail, à savoir :

« La personne prénommée est définitivement inapte à reprendre le travail convenu auprès de l'employeur et n'est pas en état d'effectuer un travail adapté ou un autre travail auprès de l'employeur. »

Le tribunal relève que ce formulaire mentionne également la date à laquelle le conseiller en prévention – médecin du travail l'a communiqué au travailleur et à l'employeur : le 11 août 2020, soit le jour de l'évaluation de la réintégration.

Aucun élément du dossier ne fait état d'un recours introduit par Madame O à l'encontre de l'évaluation de sa réintégration dans un délai de 7 jours ouvrables après que le conseiller en prévention – médecin du travail lui ait remis le formulaire d'évaluation de sa réintégration, conformément à l'article I.4-80 du Code de bien-être au travail.

En date du 26 août 2020, le trajet de réintégration était donc terminé, par application de l'article I.4-76, §1^{er}, 1° du Code du bien-être au travail ; la SA PRO DUO pouvait valablement constater la rupture du contrat pour force majeure médicale, en vertu l'article 34 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Force est de constater que le procédure du trajet de réintégration, régie aux articles I.4-72 et suivants du Code du bien-être au travail, a été respectée.

Madame O soutient que la force majeure médicale n'est pas établie dès lors que la SA PRO DUO a détourné la force majeure de sa finalité et en a abusé. Elle invoque une double responsabilité dans le chef de la SA PRO DUO.

¹ Brasselle, A.-F., Carlier, E. et Lacombe, S., « Section 1 - Notions » in *Le droit de la rupture du contrat de travail*, 1^{re} édition, Bruxelles, Larcier, 2018, p. 368.

² Cass., 22 octobre 2012, *J.T.T.*, 2013, p. 85.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n° 21/49/A - Jugement du 23 septembre 2022

D'une part, Madame O considère que la SA PRO DUO engage sa responsabilité pour les actes fautifs de ses préposés. Or, elle ne produit aucune pièce pour étayer le contexte de travail qui est à l'origine de son incapacité de travail. Ainsi, l'altercation avec sa responsable n'est pas établie. De même, les constatations médicales du docteur S ; qui relatent un conflit au travail, résultent des déclarations personnelles de Madame O et ne suffisent pas à établir un comportement fautif de ses collègues dont la responsabilité pourrait être imputée à la SA PRO DUO.

D'autre part, Madame C estime que la SA PRO DUO n'a pas pris les mesures adéquates pour que les prestations de travail puissent être effectuées dans des conditions convenables et dans un environnement de travail exempt de risques psychosociaux. Elle produit la preuve des appels téléphoniques avec le service SAFE CALL et d'une prise de contact, par e-mail, avec la conseillère en prévention des aspects psychosociaux de MENSURA. Cependant, aucun élément du dossier ne démontre que la SA PRO DUO a été informée des démarches entreprises par Madame O à l'égard du service SAFE CALL et de MENSURA.

Quant à l'envoi des trois avertissements recommandés, le tribunal remarque qu'ils précèdent la demande du trajet de réintégration. Ces avertissements ne présentent pas une agressivité particulière qui établirait l'intention de la SA PRO DUO d'empêcher toute reprise du travail. En effet, suite aux explications fournies par Madame O sur les différents reproches formulés dans ces avertissements, la SA PRO DUO a accusé réception de ces explications et a expressément indiqué être disponible pour entendre la version des faits de Madame O. De plus, il ressort de ces différents courriers que la SA PRO DUO prévoyait une réintégration de Madame O dans l'équipe de Gosselies, à son retour d'incapacité de travail. Le tribunal considère que ces courriers ne traduisent pas une volonté de la SA PRO DUO de rompre le contrat de travail de Madame O ; mais peuvent être interprétés comme des recommandations ayant pour but la poursuite des relations contractuelles.

D'ailleurs, Madame O précise, en termes de conclusions, que la reprise du travail dans le magasin de Gosselies était la solution attendue. Le tribunal relève que cette proposition peut être considérée comme une tentative, de la part de la SA PRO DUO, d'assurer un environnement de travail plus sain.

Sur base des éléments produits, il n'est pas établi que la SA PRO DUO a, par son attitude, fait en sorte que Madame O ne puisse pas reprendre un travail au sein d'un autre magasin ou que la SA PRO DUO a une quelconque responsabilité dans le processus ayant conduit à son incapacité de travail ou à sa prolongation. En l'espèce, le tribunal considère que la force majeure n'a pas été détournée de sa finalité et que la SA PRO DUO ne l'a pas invoquée abusivement.

Partant, la force majeure médicale est établie.

Par ailleurs, les dates erronées sur le certificat C4 et autres documents sociaux ne suffisent pas à déduire l'intention, dans le chef de SA PRO DUO, de rompre le contrat de travail de Madame O, d'autant que :

- les erreurs ont été commises à l'issue du trajet de réintégration et n'ont aucune incidence sur le respect de la procédure.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n° 21/49/A - Jugement du 23 septembre 2022

- la SA PRO DUO a rectifié ces erreurs par l'envoi de nouveaux documents sociaux, dont un nouveau certificat C4.

En outre, le fait que Madame O ait reçu le formulaire d'évaluation de la réintégration en néerlandais n'est pas imputable à la SA PRO DUO, étant donné que ce formulaire est émis par MENSURA et non par l'employeur. Madame O ne prouve pas :

- qu'elle a effectué des démarches pour obtenir le formulaire en français ;
- que la SA PRO DUO était informée de cette situation ;
- que la SA PRO DUO n'a pas répondu à une demande de communiquer le formulaire en français.

Pour rappel, Madame O n'a pas introduit de recours, même tardivement, à l'encontre de la décision du conseiller en prévention – médecin du travail. A supposer que Madame C ait été dans l'impossibilité d'introduire un recours dans le délai visé à l'article 1.4-80, §2 du Code du bien-être au travail, en raison de la réception du formulaire en néerlandais, la SA PRO DUO n'est pas responsable de cette situation ; Il ne peut être reproché à la SA PRO DUO d'avoir constaté la rupture pour force majeure médicale alors que ce constat a été notifié après l'écoulement du délai de recours.

Rien n'indique que la SA PRO DUO a fait en sorte de rendre impossible, pour Madame O la reprise du travail, avec la volonté de rompre son contrat de travail. Au contraire, comme relevé plus haut, la SA PRO DUO envisageait que Madame O reprenne son travail dans le magasin de Gosselies, ce qui correspondait à son souhait.

Compte tenu des développements ci-dessus, Madame O échoue à démontrer des manquements graves commis par la SA PRO DUO avec l'intention de rompre le contrat de Madame O

Il ne saurait être question d'un acte équipollent à rupture dans le chef de la SA PRO DUO.

Par conséquent, la demande de Madame O n'est pas fondée.

5.2. Quant aux dépens

En vertu de l'article 1017, alinéa 1^{er} du Code judiciaire,

« Tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le jugement décrète. Toutefois, les frais inutiles, y compris l'indemnité de procédure visée à l'article 1022, sont mis à charge, même d'office, de la partie qui les a causés fautivement. »

En l'espèce, Madame O succombe à sa demande. Elle doit donc être condamnée aux frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure non liquidée par la SA PRO DUO.

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 laissée à charge de la demanderesse.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE LA LOUVIERE
Rôle n° 21/49/A - Jugement du 23 septembre 2022

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

Dit la demande recevable mais non fondée ;

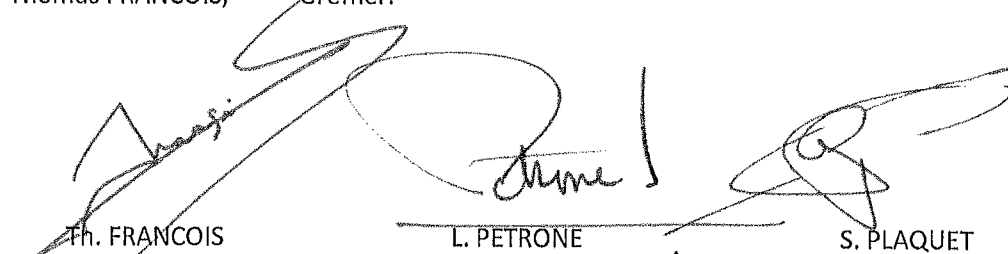
En déboute Madame O

Condamne Madame O aux frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure non liquidés par la SA PRO DUO ;

Délaisse à charge de Madame O la contribution de 20 € prévue par la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

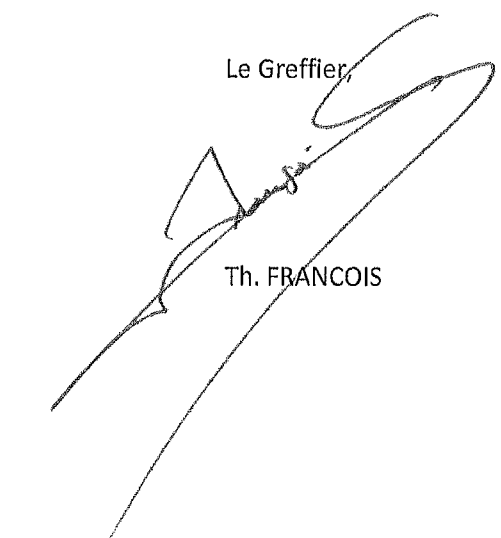
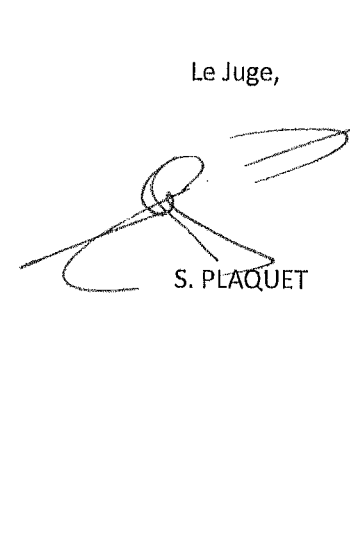
Ainsi jugé et signé par la 9^{ème} chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de La Louvière, composée de :

Sophie PLAQUET,	Juge, présidant la 9 ^{ème} chambre,
Catherine LELEUX,	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.



Th. FRANCOIS L. PETRONE S. PLAQUET

Et prononcé à l'audience publique du **23 septembre 2022** de la 9^{ème} chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de La Louvière, par Madame Sophie PLAQUET, Juge au tribunal du travail, présidant la chambre, assistée de Monsieur Thomas FRANCOIS, Greffier.

Le Greffier,	Le Juge,
	
Th. FRANCOIS	S. PLAQUET