

Rép. n° :2019/1168

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT  
DIVISION DE TOURNAI**

**JUGEMENT  
AUDIENCE PUBLIQUE DU  
QUINZE MARS DEUX MILLE DIX-NEUF**

En cause de :

L

*partie demanderesse, représentée par Maître S. PLAQUET, avocat au barreau de Tournai ;*

Contre :

L'ASBL AIDE AUX HANDICAPES – HOME CHARLES VANNESTE,  
7730 ESTAIMPUIS, Chaussée de Dottignies, 124,

*partie défenderesse, comparissant par Maître P. D'HALLUIN, avocat au barreau de Tournai ;*

==oOo==

Le tribunal du travail du Hainaut, division de Tournai, après en avoir délibéré, prononce le jugement suivant :

**I. Procédure :**

Le tribunal a entendu les conseils des parties en leur plaidoirie à l'audience publique du 15 février 2019.

Le dossier sur la base duquel le tribunal a statué contient les principaux éléments suivants :

- La requête contradictoire de la partie demanderesse reçue au greffe le 28 juillet 2017 ;
- L'ordonnance prononcée le 8 septembre 2017 en application de l'article 747, § 1<sup>er</sup> du Code judiciaire, fixant les délais pour le dépôt des conclusions et l'audience de plaidoiries au 15 juin 2018 ;
- Les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 8 novembre 2017 ;

- Les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe en télécopie le 9 janvier 2018 ;
- Les conclusions additionnelles de la partie défenderesse reçues au greffe le 20 février 2018 ;
- Les conclusions de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe en télécopie le 3 avril 2018 et en original le 11 avril 2018 ;
- Les conclusions de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe en télécopie le 15 mai 2018 et en original le 23 mai 2018 ;
- Le dossier de pièce de la partie défenderesse reçu au greffe le 23 mai 2018 ;
- L'ordonnance prononcée le 11 juin 2018 en application de l'article 748, § 2 du Code judiciaire, fixant les nouveaux délais pour le dépôt des conclusions et l'audience de plaidoiries au 15 février 2019 en lieu et place du 15 juin 2018 ;
- Les ultimes conclusions de synthèse après ordonnance 748 du Code judiciaire de la partie demanderesse reçues au greffe en télécopie le 31 août 2018 ;
- Les ultimes conclusions de synthèse après ordonnance 748 du Code judiciaire de la partie défenderesse reçues au greffe le 30 novembre 2018 ;
- Le dossier de pièces de la partie défenderesse reçu au greffe le 6 février 2019 ;
- Le dossier de pièces de la partie demanderesse reçu au greffe le 8 février 2019 ;
- Les procès-verbaux d'audiences publiques.

## II. Objet de la demande :

Aux termes de sa requête introductive d'instance du 28 juillet 2017, Madame D sollicite la condamnation de la partie défenderesse à lui payer :

- o une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 29 mois et 12 semaines soit la somme provisionnelle de 60.563,60 €, à majorer des intérêts moratoires et judiciaires,
- o la somme de 30.000 € à titre provisionnel pour licenciement abusif,
- o la somme de 30.000 € à titre provisionnel à titre d'indemnité pour dommage moral,
- o les frais et dépens de l'instance.

Elle sollicite également que le jugement à intervenir soit déclaré exécutoire nonobstant tout recours, sans caution ni cantonnement.

Aux termes de ses ultimes conclusions de synthèse après ordonnance 748 du Code judiciaire reçues au greffe le 31 août 2018 (pièce 27 du dossier de procédure), Madame D revendique le paiement de :

- la somme provisionnelle brute de 60.563,60 € au titre d'indemnité compensatoire de préavis, montant à majorer des intérêts de retard au taux légal depuis le 3 août 2016 jusqu'à complet paiement ;
- la somme provisionnelle de 30.000 € au titre d'indemnité de protection, montant à majorer des intérêts de retard au taux légal depuis le 3 août 2016 jusqu'à complet paiement ;
- la somme provisionnelle de 30.000 € au titre de dommage moral à majorer des intérêts de retard au taux légal depuis le 3 août 2016.

En ce qui concerne l'indemnité compensatoire de préavis, Madame D fait notamment valoir que :

- il ne peut être déduit de son attitude après la rupture du contrat de travail une quelconque acceptation tacite dans son chef de la force majeure médicale comme prétendu par la partie défenderesse ; en réalité, dès le 3 août, elle a pris contact avec son syndicat,
- la rupture du contrat de travail doit être considérée comme irrégulière, la force majeure médicale n'étant pas suffisamment établie et/ou l'employeur n'ayant pas respecté les dispositions prévues dans l'AR du 28 mai 2003.

Madame D estime en outre que, dans la mesure où elle avait introduit une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel sur le lieu de travail, elle est fondée à réclamer une indemnité de protection équivalente à six mois de rémunération.

Subsidiairement, si par impossible le Tribunal ne devait pas faire droit à la demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, il y aurait à tout le moins lieu de condamner l'employeur à lui payer des dommages et intérêts pour le préjudice moral subi pour non-respect par l'employeur de la procédure en matière de bien-être au travail. Ce dommage peut raisonnablement être fixé l'équivalent de six mois de rémunération.

\*

La partie défenderesse sollicite aux termes de ses ultimes conclusions de synthèse après ordonnance 748 du Code judiciaire reçue au greffe le 30 novembre 2018 de :

- déclarer les demandes formulées tant à titre principal qu'à titre subsidiaire par Madame D irrecevables ou à tout le moins non fondées,
- à titre infiniment subsidiaire, réduire à 1 € provisionnel tous les montants réclamés par Madame D
- condamner Madame D aux frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure de 6.000,00 €.

### III. Décision :

#### 1. Faits de la cause tels qu'ils résultent des dossiers des parties :

Depuis le 1<sup>er</sup> mai 1999, Madame D exerçait une activité indépendante accessoire dans le secteur ambulancier.

Ensuite d'un rapport des faits des 10 et 11 novembre 2015 établi par Monsieur D (signé par Madame D pièce 13 de la partie défenderesse), la partie défenderesse lui adressa un avertissement en date du 12 novembre 2015 (pièce 14 de son dossier et pièce 3 de Madame D ).

Ensuite d'un entretien du 22 février 2016 avec Madame V, en qualité de responsable éducatrice, et Monsieur D en qualité de

directeur, à propos de leurs inquiétudes par rapport à son état de santé physique et psychologique, l'employeur sollicita un rendez-vous à la médecine du travail pour évaluation de son état de santé.

Le rapport de l'entretien du 22 février fut notifié par courrier du 23 février 2016 à Madame DI (pièce 6 de la partie demanderesse).

Madame D fut invitée à se présenter chez MENSURA le 26 février 2016 (pièce 18 de la partie défenderesse).

Madame D fut en incapacité de travail continue à dater du 8 mars 2016.

En date du 20 avril 2016, Madame D E introduisit une demande d'intervention psychosociale formelle auprès de l'expert en prévention aspects psychosociaux de MENSURA à l'encontre de Monsieur D (pièce 23 de la partie défenderesse), se déclarant « *particulièrement choquée par l'incident du 22 février dernier qui motive sa demande d'intervention formelle* ».

Par mail du 28 juin 2016, la conseillère en prévention K informa Madame L de l'audition de Monsieur D le 6 juillet (pièce 12 de la partie demanderesse).

A dater du 1<sup>er</sup> juillet 2016, Madame DI s'est inscrite à la BCE pour exploiter la Brasserie de la Mairie (pièce 12 de la partie défenderesse).

Par recommandé daté du 18 juillet 2016, dont Madame D prit connaissance le lendemain, la partie défenderesse lui notifia un second avertissement en ces termes : « *Nous avons appris que vous entretenez des relations particulières et familières avec certains résidents. Après rapport de certains faits, nous vous demandons de n'entretenir aucun contact avec les résidents de notre service en dehors de vos prestations liées au contrat de travail. En effet, il nous revient que vous échangez des informations avec les résidents, durant votre arrêt de travail, qui ne les concernent en aucun cas. Suite à votre attitude, que nous estimons déontologiquement non professionnelle, veuillez considérer la présente comme un second avertissement. Sachez que nous veillerons à ce que cette injonction soit respectée. Si tel ne devait pas être le cas, nous serions contraints et forcés de prendre d'autres mesures...* » (pièce 21 de la partie défenderesse et 13 de la partie demanderesse).

Madame V E mentionna aux termes d'un rapport du 19 juillet 2016 :

- avoir reçu un coup de téléphone de Madame D mentionnant notamment un rendez-vous le jour même avec son médecin traitant ;
- l'annonce faite lors de la communication de 9h15 d'un certificat médical qui serait déposé ;
- avoir reçu la visite de Madame DI vers 10h45 pour remettre un certificat d'interruption d'activité établi le 19 juillet 2016 par le Docteur D couvrant la période du 18 juillet au 4 août 2016 (pièce 19 de la partie défenderesse) ;

- l'annonce faite par Madame D [redacted] que « elle se mettra totalement en tant qu'indépendante et qu'elle ne laissera pas le plaisir à Geoffrey de la licencié pour fautes graves » (pièce 20 de la partie défenderesse).

Par courrier recommandé du 28 juillet 2016 (pièce 1 de la partie défenderesse), Madame DI [redacted] adressa au directeur de la partie défenderesse, avec copie simple au président, à la médecine du travail et à la conseillère en prévention, un courrier en ces termes :

*« concerne : demande de C4 pour raison médicale.*

*Monsieur le directeur,*

*Par la présente, je vous signifie mon « inaptitude définitive » au poste d'éducatrice au sein de votre établissement l'ASBL « Aide aux handicapés » à partir du 5 août 2016.*

*Vous trouverez ci-joint la photocopie du certificat médical établi par mon médecin traitant.*

*En attendant une réponse de votre part et mon C4, des certificats médicaux vous seront remis si nécessaire.*

*Vous souhaitant... ».*

A ce courrier était joint un certificat médical établi le 19 juillet 2016 par le Docteur [redacted] en ces termes : « J'ai examiné ce jour ma patiente, madame D [redacted], née le [redacted]/1960, pour évaluation de sa situation médicale. Madame D [redacted] présente des troubles psychologiques suite à des problèmes relationnels au niveau de son travail. Ces problèmes entraînent même des troubles somatiques avec palpitations et hypertension artérielle secondaire. J'estime que Madame D [redacted] n'est plus à même médicalement d'exercer son poste actuel au niveau de son entreprise. » (pièce 2 de la partie défenderesse).

Madame DI [redacted] ensuite examinée par le médecin du travail en date du 3 août 2016. Un formulaire d'évaluation de santé mentionnant que Madame D [redacted] inapte définitivement fut établi le jour même. Le 3 août 2016, Madame DI [redacted] fut informée par le conseiller en prévention – médecin du travail de sa décision de proposer un changement définitif de travail et des possibilités de contestation de ladite décision (annexe à la pièce 15 de Madame DI [redacted]).

Par courrier recommandé du 4 août 2016, la partie défenderesse adressa à Madame D [redacted] un formulaire C4 mentionnant que le contrat de travail a pris fin pour force majeure invoquée le 3 août 2016 par le travailleur (pièces 4 et 5 de l'employeur).

Par courriel du 8 août 2016, Monsieur DI [redacted] informa Madame DI [redacted] des modalités pratiques liées à la restitution de ses affaires personnelles et de la

clé de son casier (pièce 17 de Madame DI ).

Madame DI sollicite, le 11 août 2016 le bénéfice des allocations de chômage à dater du 4 août 2016 (pièce 16 de son dossier).

Par courrier daté du 11 octobre 2016, dont il est mentionné qu'il est expédié par voie simple et recommandée (le récépissé n'est toutefois pas produit), le SETCA contesta la régularité de la rupture du contrat au motif qu'un recours pouvait être introduit dans les 7 jours ouvrables de la décision de la médecine du travail (pièce 6 de la partie défenderesse) et réclama une indemnité de protection contre le licenciement vu la plainte pour harcèlement déposée.

Par courrier daté du 4 novembre 2016, adressé par recommandé du 6 novembre 2016, le conseil de la partie défenderesse contesta toute irrégularité invoquant notamment que Madame D est à l'initiative de la rupture (pièce 7 de la partie défenderesse).

Par courrier du 20 décembre 2016, le SETCA indiqua maintenir sa position et avoir reçu instruction de son affiliée pour soumettre le dossier à l'appréciation du tribunal (pièce 8 de la partie défenderesse).

Par courrier daté du 12 janvier 2017, le conseil de la partie défenderesse en prit acte (pièce 9 de son dossier).

La conseillère en prévention K remit son rapport en date du 15 novembre 2016 suite à la demande d'intervention psychosociale pour faits de harcèlement moral au travail introduite par Madame D (pièce 23 de la partie défenderesse). Elle conclut notamment que *« étant donné le nombre et la nature des faits reprochés à Monsieur D ceux-ci ne peuvent être considérés comme résultant de pratiques abusives. Au stade actuel, la situation dénoncée par Madame DI s'apparente à un conflit au travail. Bien que certains comportements soient à prescrire, la situation s'est vraisemblablement envenimée suite à différents facteurs. Un autre élément de causalité relève de la non reconnaissance de l'autorité managériale telle qu'elle s'exerce et de la rupture des liens de confiance entre les personnes concernées...L'usage normal de l'autorité, les critiques justifiées, le principe d'argumentation ou le principe d'évaluation ne peuvent en soi être considérés comme abusifs... »*.

## 2. Quant à la rupture du contrat pour force majeure médicale :

### • Rappel des principes :

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

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

- l'obstacle à la poursuite de l'exécution du contrat soit réellement insurmontable et ne rende pas simplement plus difficile ou plus onéreuse celle-ci ;
- l'empêchement doit être définitif (Cass., 10 janvier 1994, JTT, 1994, p. 209) ;
- la force majeure ne peut provenir que d'un événement indépendant de la volonté de l'intéressé qui ne pouvait ni le prévoir ni le conjurer (Cass., 9 octobre 1986, Pas., 1987,1, p. 153 ; Cass., 1<sup>er</sup> juin 1988, Pas., I, p. 1185) ; de même, la partie qui se prévaut de la force majeure ne peut se voir reprocher aucune faute dans les événements qui ont précédé, préparé ou accompagné l'empêchement ; en droit du travail, l'empêchement s'apprécie par rapport au travail convenu (H. FUNCK, « la fin du contrat : Les modes de droit civil - De l'apport du droit civil en droit du travail » in « Contrats de travail : 20<sup>ème</sup> anniversaire de la loi du 03/07/1978, Ed. Jeune Barreau de Bruxelles, 1998, p. 154).

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

En l'état de la jurisprudence, au moment des faits litigieux, l'incapacité de travail constitue donc un cas de force majeure lorsqu'elle est permanente, irréversible et empêche définitivement l'exécution du travail convenu, soit « *celui qui devait être normalement exécuté par le travailleur au moment où est survenue l'incapacité de travail d'après les termes du contrat et en fonction de l'organisation du travail mise en place par l'employeur et acceptée par le travailleur* » (C.T. Mons, 30/06/2004, RG 16.879, inédit ; Cass., 2/10/2000, Pas., 2000,1, p.504). Il doit, donc, s'agir d'un travail qui fait partie du champ contractuel c'est-à-dire que l'employeur pouvait raisonnablement demander à son travailleur d'exécuter sans pour autant se rendre responsable d'une modification, fût-ce temporaire, d'un des éléments essentiels du contrat de travail.

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

L'existence d'un événement de force majeure n'est pas liée au respect d'une procédure déterminée, nonobstant les dispositions de l'arrêté royal du 28 mai 2003.

L'arrêté royal ne modifie, en effet, aucunement la notion de force majeure telle qu'elle est définie en droit commun. Dès lors, l'éventuel non-respect des dispositions de cet arrêté royal n'a aucun impact sur la possibilité pour une des parties de constater l'existence d'un événement de force majeure (CT Mons, 20 octobre 2017, RG 2016/AM/152, inédit).

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

Il faut encore rappeler que la force majeure ne rompt pas de plein droit le contrat de travail. Il est nécessaire qu'une des parties constate son existence (CT Liège, 6 mai 2010, JTT, 2010, 327).

• **Application au cas d'espèce :**

En l'espèce, Madame D. contrairement à ce qu'elle prétend, est à l'initiative de la reconnaissance d'une force majeure médicale et de son constat.

C'est en effet elle qui a demandé la délivrance du formulaire C4 vu son inaptitude définitive par courrier recommandé du 28 juillet 2016 (pièce 1 de la partie défenderesse). L'objet du courrier est sans équivoque « demande de C4 pour raison médicale » de même que son contenu « je vous signifie mon inaptitude définitive au poste d'éducatrice... En attendant...mon C4... ».

Dès lors que la force majeure médicale a été invoquée par la travailleuse et confirmée par la décision du conseiller en prévention-médecin du travail en date du 3 août 2016, c'est à juste titre que le formulaire C4 mentionne que le contrat de travail a été rompu pour force majeure invoquée le travailleur.

La partie défenderesse n'est pas à l'origine du constat de force majeure même si elle a pris la précaution de faire examiner Madame D. par MENSURA qui n'a émis aucune recommandation. Elle ne saurait donc être considérée comme l'auteur d'une rupture irrégulière du contrat de travail entraînant la débetion d'une indemnité compensatoire de préavis.

C'est en vain que Madame D. invoque qu'elle aurait agi dans la précipitation et/ou en réaction à la réception du second avertissement le 19 juillet 2016. En effet, alors qu'elle s'est rendue chez son médecin traitant le 19 juillet 2016, Madame D. s'est fait délivrer deux certificats médicaux : un premier qu'elle a remis le 19 juillet à son employeur et couvrant une période du 18 juillet au 4 août 2016 et un second qu'elle n'a remis à son employeur que par courrier recommandé du 28 juillet 2016. L'invocation de l'inaptitude définitive et la remise du certificat médical le 28 juillet 2016

n'interviennent donc pas dans un contexte d'énerverment ou dans la précipitation mais résultent probablement du souhait de Madame D d'exercer son activité indépendante de tenancière de brasserie.

A supposer même qu'il faille considérer que l'employeur serait à l'origine du constat de force majeure médicale – quod non-, l'inaptitude définitive à la fonction d'éducatrice au sein de la partie défenderesse a été déclarée par elle et confirmée par la médecine du travail. Madame D n'a en outre jamais produit le moindre élément démontrant son aptitude à ce poste.

La demande d'indemnité de rupture est non fondée.

3. Quant au licenciement abusif et à l'indemnité de protection :

Dès lors que la partie défenderesse n'est pas l'auteur de la rupture du contrat de travail, il ne saurait être question de licenciement abusif ou d'indemnité de protection.

4. Quant à la demande subsidiaire de dommage moral :

Madame D n'établit aucune faute de son employeur qui s'est contenté de délivrer le formulaire C4 demandé par elle.

Aucun fait de harcèlement moral n'est en outre établi. Les conclusions de MENSURA retiennent uniquement un conflit au travail mais relèvent qu'il n'y a aucune pratique abusive de Monsieur D

La demande est non fondée.

5. Frais et dépens de l'instance :

En vertu de l'article 1017 alinéa 1 du Code judiciaire, Madame D est condamné à payer l'indemnité de procédure de base de 6.000 €.

**PAR CES MOTIFS,**

**LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,**

**STATUANT CONTRADICTOIREMENT,**

Déclare les demandes de Madame D recevables mais non fondées ;

Débouté Madame D de ses prétentions ;

Lui délaisse les frais de son instance et la condamne à payer à la partie défenderesse l'indemnité de procédure de base de 6.000 €.

Ainsi rendu et signé par la deuxième chambre du Tribunal du Travail du Hainaut, division de Tournai, composée de :

Géraldine PIETTE, juge, présidant la deuxième chambre ;  
Alain BACHY, juge social au titre d'employeur ;  
Serge LEFEBVRE, juge social au titre d'employé ;  
Mélania PICRON, greffier ;

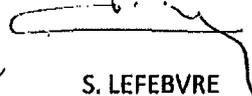
Et prononcé en audience publique de la deuxième chambre du tribunal précité, le 15 mars 2019, par Géraldine PIETTE, juge, présidant la deuxième chambre, avec l'assistance de Mélania PICRON, greffier.



M. PICRON



A. BACHY



S. LEFEBVRE



G. PIETTE