

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE – DIVISION ARLON

Jugement prononcé à l'audience publique de la 3^{ème} chambre du 11 octobre 2019

R.G. n° 18/68/A

Rép. n° A.J. n° 19/

Exp. du **à** **JTT n°** **coût :**

En cause de :

Monsieur G

Partie demanderesse représentée par Mme L , déléguée syndicale, porteuse de procuration ;

Contre :

AIVE LUXEMBOURG srl, BCE n°0204.359.994, dont le siège social est sis Drève de l'Arc-en-Ciel, 98 à 6700 SCHOPPACH ;

Partie défenderesse Me VANDEVELDE loco Me MAINGAIN, avocats ;

Vu la loi du 15.06.1935 sur l'emploi des langues et l'article 1017 du code judiciaire;

Vu la requête contradictoire introductive d'instance du 09.04.2018 ;

Vu l'absence de paiement au greffe de la somme de 20 € à titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Vu les conclusions principales de la partie demanderesse et les conclusions principales et de synthèse de la partie défenderesse.

Vu notre ordonnance du 20.06.2018 sur pied de l'article 747 du code judiciaire ;

Vu le dossiers des parties ;

Vu l'impossibilité de concilier les parties ;

Entendu les conseils des parties à l'audience publique du 13.09.2019.

1. Les faits

1.1 La défenderesse est une association intercommunale pour la protection et la valorisation de l'environnement en province du Luxembourg, traitant de la gestion de l'eau, de la gestion des déchets et de la cartographie numérique.

1.2 Monsieur G. a été engagé dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée le 5 janvier 2009 en qualité de technicien d'entretien des stations d'épuration. Son contrat de travail reprend la liste des activités (visiter et vérifier le fonctionnement des ouvrages gérés par l'AIVE, effectuer les travaux d'entretien, participer au rôle de garde...). Une description de fonction a également été

établie.

1.3 Monsieur G. a été victime d'un accident travail le 6 juillet 2016 (une taque en fonte est retombée sur son genou droit) et il a été en incapacité travail.

L'accident travail a été reconnu par l'assurance loi.

Les incapacités travail jusqu'au 28 février 2017 ont été reconnues et prises en charge par l'assurance. À dater du 1^{er} mars 2017, l'assurance a refusé de reconnaître les incapacités comme étant la suite de l'accident travail. Monsieur G. a signé une proposition d'indemnisation avec une date de consolidation au 1^{er} mars 2017 reprenant un taux d'incapacité permanente de 2 %.

1.4 Le 15 septembre 2017, le médecin-conseil de la mutuelle sollicite la mise en œuvre du parcours de réintégration.

Monsieur G. est alors convoquée par le conseiller en prévention - médecin du travail le 2 octobre 2017. Le conseiller en prévention conclut que Monsieur G. est définitivement inapte à reprendre le travail convenu mais est en état d'effectuer un travail adapté ou différent auprès de l'employeur, avec les recommandations suivantes : pas d'utilisation d'échelles, éviter le port de charges lourdes et les positions de travail prolongées, accroupies ou à genoux.

1.5 L'employeur a alors entrepris différentes démarches en vue de la réintégration.

C'est dans ce cadre qu'une réunion est organisée le 23 octobre 2017 afin d'envisager les différents postes de travail pouvant être adaptés en présence du directeur des ressources humaines, du directeur logistique, du directeur d'exploitation secteur valorisation, du directeur d'exploitation secteur eau, du conseiller en prévention du SIPP, et de la chef de service ressources humaines. Les participants sont arrivés à la conclusion qu'une place vacante d'opérateur polyvalent au sein du centre de tri de Habay pouvait être envisagée et proposée à Monsieur G..

Une visite d'usine sur site a été organisée pour examiner si le poste vacant pouvait lui convenir.

1.6 Le 25 octobre 2017, la visite a eu lieu. Au cours de celle-ci Monsieur G. s'est déclaré intéressé. Le jour même, des contacts ont été pris avec le conseiller en prévention - médecin du travail.

Toutefois le lendemain Monsieur G. a informé son employeur qu'il ne pouvait pas accepter le poste dès lors que la conduite d'engins serait trop douloureuse à cause des vibrations.

1.7 Un rapport motivé a été établi concluant en l'impossibilité d'établir un plan de réintégration correspondant aux recommandations du médecin du travail. Ce rapport a été adressé à Monsieur G. et au conseiller en prévention-médecin du travail.

1.8 Un entretien a alors été proposé à Monsieur G. pour discuter de la demande réintégration, entretien que le demandeur a refusé dès lors qu'il était toujours sous certificat médical.

1.9 C'est ainsi que le 27 novembre 2017, l'employeur a rompu le contrat de travail en invoquant la force majeure en ces termes :

« En date du 12 octobre 2017, le Médecin du Travail, le Docteur AIMONT, nous a remis un formulaire d'évaluation de la réintégration aux termes duquel vous êtes reconnu inapte de manière définitive pour votre poste de travail.

Dans ce même formulaire, le Docteur AIMONT, a stipulé les recommandations suivantes : « Pas d'utilisation d'échelles, éviter le port de charges lourdes et les positions de travail prolongées, accroupies ou à genoux » .

En tant qu'employeur, nous avons examiné les fonctions existantes tant au sein du Service Assainissement qu'au sein des autres services de notre intercommunale pour conclure qu'aucune fonction compatible à votre état de santé résiduel ne pouvait vous être proposée ou n'était disponible dans les douze mois prochains.

Le rapport de motivation relatif au plan de réintégration a été dressé par l'employeur en date du 27 octobre 2017 et transmis, par pli recommandé avec accusé de réception, tant au Médecin du Travail qu'a vous-même.

Il apparaît, au vu de ces constatations médicales, que vous êtes désormais dans l'impossibilité définitive d'exécuter votre fonction de technicien d'exploitation au sein du Service Assainissement de l'AIVE et que nous ne disposons, par ailleurs, d'aucune autre fonction vacante pouvant vous être proposée dans les douze mois qui viennent.

Nous ne pouvons, dès lors, qu'acter, par le présent courrier, la rupture du contrat de travail pour cas de force majeure. Veuillez noter que celle-ci sera effective au 30 novembre 2017. »

2. Objet

La demande vise à obtenir condamnation de la défenderesse à payer à Monsieur G. la somme brute de 22.433,97 € d'indemnité de rupture équivalente à 5 mois et 13 semaines, à augmenter des intérêts moratoires et judiciaires et des dépens.

Elle vise également à obtenir condamnation de l'employeur « à lui verser au sujet, sous peine d'une astreinte de 25 € par document manquant et par jour de retard à dater du huitième jour suivant la signification du jugement à intervenir ».

3. Recevabilité

3.1 La demande est recevable pour être introduite devant le tribunal compétent dans la forme légale eu égard à l'article 704 §1 du code judiciaire.

3.2 La partie défenderesse sollicite l'écartement des conclusions dès lors que le demandeur n'a pas conclu dans le délai visé dans notre ordonnance fixée sur pied de l'article 747 du code judiciaire.

En effet, la partie demanderesse a déposé uniquement des conclusions en date du 10 avril 2019 de sorte que la défenderesse estime que ce dépôt lui a fait perdre un tour de conclusions.

Il a déjà été rappelé par la Cour de cassation¹ que le juge peut sanctionner un comportement déloyal lorsqu'il porte atteinte aux droits de la défense de sorte qu'une partie ne peut développer pour la première fois l'ensemble de son argumentation dans des conclusions additionnelles.

En l'espèce, en déposant ses conclusions lors du dépôt des conclusions de synthèse, la partie

¹ Cass 16 septembre 2013, C 120032f, publié sur www.juridat.be et 22 mars 2001, J.T. , 2001, page 519

demanderesse a un comportement déloyal d'autant qu'elle n'a pas répondu à l'interpellation du conseil à ce sujet. Il convient par conséquent d'écarter les conclusions.

Le tribunal s'en réfère donc à la requête introductive d'instance et aux plaidoiries.

4. Position des parties

4.1 Monsieur G conteste son licenciement. Il estime que l'employeur ne pouvait mettre fin à son contrat pour force majeure médicale au motif que l'incapacité résulte d'un accident travail. Dans cette hypothèse, le trajet de réintégration n'est pas applicable. Par conséquent, l'employeur n'apporte pas la preuve de la force majeure.

4.2 La défenderesse estime n'être redevable d'aucune indemnité de rupture dès lors qu'elle n'a pas rompu unilatéralement le contrat de travail. Elle n'a fait que constater la force majeure au terme du trajet de réintégration. Elle considère en outre que la procédure est applicable en l'espèce et que le terme de celle-ci lui permettait d'invoquer la force majeure.

5. Discussion

a) En droit

5.1 Le code du bien-être en ses articles 1.4.72 et suivants régit les dispositions relatives au trajet de réintégration, remplaçant ainsi l'ancienne procédure de tentative de reclassement visée dans l'arrêté royal du 28 mai 2003.

5.2 L'objectif de cette réglementation est de favoriser la reprise totale ou partielle de l'activité dans le cadre préventif déterminé par le médecin du travail². Il vise en outre à « *sécuriser juridiquement la relation de travail durant la période d'exercice d'un travail adapté ou d'un autre travail. Il s'agit de poser à cet égard quelques principes clairs. La loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail fait ainsi l'objet de certaines modifications.* »³

5.3 Ces articles disposent :

Art. 1.4-72. Le trajet de réintégration visé au présent chapitre vise à promouvoir la réintégration du travailleur qui ne peut plus exécuter le travail convenu, en donnant à ce travailleur :

- soit, temporairement, un travail adapté ou un autre travail en attendant d'exercer à nouveau son travail convenu,*
- soit, définitivement, un travail adapté ou un autre travail si le travailleur est définitivement inapte à exercer son travail convenu.*

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

Le Comité participe au développement d'un cadre global pour la politique de réintégration

² Jacques van Drooghoeck, « La réintégration des travailleurs en incapacité travail, la réinsertion professionnelle et le nouveau visage de la force majeure médicale » in *Le contrat de travail revisité à la lumière du XXI^e siècle*, sous la coordination de Laurent Dear et Emmanuel Plaschaert, Larcier, Bruxelles, 2018, p.291

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

exécutée dans l'entreprise, conformément à l'article I.4-79.

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

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

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

3° de l'employeur, au plus tôt à partir de 4 mois après le début de l'incapacité de travail du travailleur, ou à partir du moment où le travailleur lui remet une attestation de son médecin traitant dont il ressort une incapacité définitive à effectuer le travail convenu.

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

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

§ 3. Le conseiller en prévention-médecin du travail invite le travailleur pour lequel il a reçu une demande de réintégration, à une évaluation de réintégration pour :

- examiner si le travailleur pourra à nouveau exercer le travail convenu à terme, le cas échéant avec une adaptation du poste de travail;

- examiner les possibilités de réintégration, sur base des capacités de travail du travailleur.

Si le travailleur y consent, le conseiller en prévention-médecin du travail se 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.

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

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

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

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

d) le travailleur est définitivement inapte à reprendre le travail convenu et n'est en état d'effectuer

chez l'employeur aucun travail adapté ni un autre travail;

e) il considère qu'il n'est pas opportun de démarrer un trajet de réintégration pour des raisons médicales. Le conseiller en prévention-médecin du travail réexamine tous les 2 mois les possibilités de démarrer le trajet de réintégration. Cette décision ne peut pas être prise pour un trajet de réintégration démarré à la demande du médecin conseil, tel que visé à l'article I.4-73, § 1er, 2°.

Lors de l'évaluation de la réintégration, le conseiller en prévention-médecin du travail accorde une attention particulière à la progressivité des mesures qu'il propose.

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

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

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

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

Art. I.4-74. § 1er. L'employeur établit un plan de réintégration en concertation avec le travailleur, le conseiller en prévention-médecin du travail et, le cas échéant, d'autres personnes qui peuvent contribuer à la réussite de la réintégration :

1° après avoir reçu l'évaluation de réintégration, lorsqu'il s'agit d'une inaptitude temporaire telle que visée à l'article I.4-73, § 4, a);

2° après l'expiration du délai pour introduire un recours conformément à l'article I.4-80, ou après réception du résultat de la procédure de recours qui confirme la décision du conseiller en prévention-médecin du travail, lorsqu'il s'agit d'une inaptitude définitive telle que visée à l'article I.4-73, § 4, c).

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

a) une description des adaptations raisonnables du poste de travail;

b) une description du travail adapté, notamment du volume de travail et de l'horaire auquel le travailleur peut être soumis, et le cas échéant, la progressivité des mesures;

c) une description de l'autre travail, notamment du contenu du travail que le travailleur peut effectuer, ainsi que le volume de travail et l'horaire auquel le travailleur peut être soumis, et le cas échéant, la progressivité des mesures;

d) la nature de la formation proposée en vue d'acquérir les compétences qui doivent permettre au travailleur d'effectuer un travail adapté ou un autre travail;

e) la durée de validité du plan de réintégration.

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

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

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

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

§ 4. Un employeur qui, après la concertation visée au § 1er, n'établit pas de plan de réintégration parce qu'il estime que cela est techniquement ou objectivement impossible, ou que cela ne peut être exigé pour des motifs dûment justifiés, le justifie dans un rapport.

Il remet ce rapport au travailleur et au conseiller en prévention-médecin du travail dans les mêmes délais que ceux visés au § 3, et le tient à disposition des fonctionnaires chargés de la surveillance.

Art. 1.4-75. Le travailleur dispose d'un délai de 5 jours ouvrables après la réception du plan de réintégration pour accepter le plan ou non, et le remettre à l'employeur :

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

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

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

§ 3. Le conseiller en prévention-médecin du travail transmet, selon le cas, le plan de réintégration ou le rapport visé à l'article 1.4-74, § 4 au médecin conseil et le joint au dossier de santé du travailleur.

Art. 1.4-76. § 1er. Pour un travailleur définitivement inapte à effectuer le travail convenu, le trajet de réintégration est définitivement terminé au moment où l'employeur :

1° a reçu le formulaire d'évaluation de réintégration de la part du conseiller en prévention-médecin du travail, dans lequel ce dernier a jugé qu'il n'y pas de travail adapté ou d'autre travail possible, tel que visé à l'article 1.4-73, § 4, d), et que les possibilités de recours visées à l'article 1.4-80 sont épuisées;

2° a remis le rapport visé à l'article 1.4-74, § 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 1.4-75, § 1er, 2°.

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

Un travailleur qui, lors de l'exécution du plan de réintégration, est d'avis que toutes ou une partie des mesures comprises dans ce plan ne sont plus adaptées à sa situation de santé, peut demander une consultation spontanée au conseiller en prévention-médecin du travail en vue de réexaminer le trajet de réintégration conformément à l'article 1.4-73, § 3.

Art. 1.4-77. Le travailleur peut se faire assister par un représentant des travailleurs au sein du Comité ou, à défaut, par un représentant syndical de son choix, tout au long du trajet de réintégration.

Art. 1.4-78. L'employeur et les travailleurs collaborent au bon déroulement du trajet de réintégration afin de promouvoir les possibilités de réussite de la réintégration.

Art. 1.4-79. Afin de développer une politique de réintégration efficace, l'employeur consulte régulièrement, et au moins une fois par an, le Comité par rapport aux possibilités, au niveau collectif, de travail adapté ou d'autre travail et aux mesures pour adapter les postes de travail, en présence du conseiller en prévention-médecin du travail et le cas échéant des autres conseillers en prévention compétents.

Les aspects collectifs de la réintégration sont évalués une fois par an et font l'objet d'une concertation au sein du Comité sur base d'un rapport qualitatif et quantitatif du conseiller en prévention-médecin du travail. La politique de réintégration est adaptée, si nécessaire, en fonction de cette évaluation.

Art. 1.4-80. § 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 1.4-73, § 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. »

5.4 L'exclusion des incapacités résultant des accidents travail et maladie professionnelle a été critiquée en doctrine.⁴

Elle se justifie toutefois par la volonté du législateur à éviter des interférences entre les législations et notamment entre le projet d'intégration et l'application de l'article 23 de la loi du 10 avril 1971 nonobstant la volonté des différents acteurs du terrain d'accéder à une approche globale de la problématique du retour au travail incluant les différentes branches de la sécurité sociale.⁵

5.5 De son côté, l'article 34 de la loi du 03.07.1978 sur le contrat 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 présent article ne porte pas atteinte au droit de mettre fin au contrat de travail moyennant le respect d'un délai de préavis ou le paiement d'une indemnité conformément aux dispositions de la présente loi. »

5.6 Relevons que cet article n'exclut pas en soi les incapacités résultant d'une maladie professionnelle ou d'un accident de travail.

Deux conditions doivent désormais être réunies pour pouvoir invoquer le cas de force majeure : la preuve de la force majeure et la fin de la procédure du trajet d'intégration, ce qui peut poser problème en cas d'accident de travail puisque la procédure n'est pas applicable.

⁴ Voy. Jacques van Drooghenbroeck, op. cit., page 295 ; Aurélie Mortier, « Vers une (ré) activation des personnes en incapacité travail ? » in *Actualité et innovations en droit social*, sous la direction de Jacques Clesse et Hugo Mormont, CUP, Liège, Anthémis, 2018 page 167 et l'avis du CNT n° 1923, p.20 et 21

⁵ l'avis du CNT n° 1923, p. 21

b) En l'espèce

5.7 Monsieur G. ne conteste pas être définitivement incapable d'exercer la fonction convenue. Il n'a d'ailleurs pas contesté les conclusions du médecin du travail.

5.8 La question qui se pose est celle de déterminer si, dès lors qu'il prétend qu'il est en incapacité suite à un accident de travail, le terme de la procédure de trajet de réintégration permettait à l'employeur d'invoquer la rupture du contrat pour cause de force majeure.

5.9 Il convient de relever les éléments suivants :

- Monsieur G. a signé la proposition d'accord indemnité de l'assureur loi ;
- l'assurance a refusé de prendre en charge toutes les incapacités temporaires de travail postérieures au 1^{er} mars 2017 ;
- les séquelles de l'accident travail ont été consolidées en date du 1^{er} mars 2017 avec une incapacité permanente de 2 % ;
- c'est le médecin la mutuelle qui a mis en œuvre le trajet de réintégration et à cette date Monsieur G. n'a pas repris contact avec la compagnie d'assurance dans le cadre de l'article 23 de la loi du 10 avril 1971 ;
- Monsieur G. n'a jamais contesté l'application de cette procédure.

5.10 L'objectif des dispositions relatives au trajet de réintégration n'étant pas d'exclure d'une réinsertion professionnelle des travailleurs ayant subi un accident travail mais d'éviter l'interférence entre différentes dispositions, il convient de considérer que le trajet de réintégration pouvait être applicable en l'espèce puisque l'assurance loi refusait de reconnaître les incapacités et avait considéré que les séquelles de l'accident étaient consolidées.

Raisonnement autrement aboutirait à une discrimination et viderait la législation de sa substance en ce que ce raisonnement priverait tout travailleur ayant subi un accident de travail ou une maladie professionnelle du bénéfice de la procédure de réintégration même pour une incapacité de nature différente.

En effet, eu égard au secret médical, l'employeur n'est pas censé savoir si une incapacité résulte d'un accident travail préalable, d'une éventuelle maladie professionnelle ou relève du droit commun. Dès lors qu'un travailleur aurait subi un accident travail ou une maladie professionnelle, le risque de voir l'incapacité liée au prétendu accident ou maladie professionnelle empêcherait tout employeur et tout travailleur de mettre en place la procédure relative au trajet de réintégration, ce que n'a pas voulu le législateur.

5.11 À partir du moment où le travailleur n'a pas contesté l'application du trajet d'intégration, celui-ci doit pouvoir être mené jusqu'au bout avec les conséquences éventuelles que cela peut avoir sur le maintien du contrat de travail.

5.12 Par conséquent, il convient de vérifier dans un second temps si la procédure relative au trajet de réintégration a été correctement suivie.

Force est de constater :

- c'est le médecin de la mutuelle qui a mis en œuvre la procédure
- le médecin du travail a considéré Monsieur G. comme étant définitivement inapte à exercer la

fonction convenue. Il a toutefois recommandé et proposé une adaptation du poste de travail en ce sens : « pas d'utilisation des chaînes, éviter le port de charges lourdes et les positions de travail prolongé, accroupi ou à genoux ».

- Monsieur G. n'a pas contesté ces conclusions ;
- L'employeur a envisagé plusieurs fonctions, manifestement incompatibles avec l'état de santé du demandeur. Bien que certaines difficultés aient été relevées d'emblée pour ce poste, une place d'opérateur polyvalent était envisagée. Une entrevue sur le site s'est déroulée le 25 octobre 2017. Le lendemain Monsieur G. informait que le poste ne lui convenait pas. C'est ainsi que le rapport conclut : « *pour les raisons techniques émises ci-avant, il n'y a pas d'emploi compatible ni disponible, répondant aux recommandations médicales émises par le médecin du travail : à l'AIVE assainissement, à l'AIVE logistique, à l'AIVE exploitation.* »
- Le plan de réintégration a été adressé respectivement à Monsieur G. et au conseiller en prévention le 27 octobre 2017.
- Monsieur G. n'a pas contesté le rapport et n'a pas davantage sollicité de l'employeur des aménagements raisonnables qu'il aurait estimé pouvoir revendiquer dans le cadre de son handicap .

Dans ces conditions, le tribunal estime non seulement que l'incapacité définitive à reprendre le travail convenu est établie par le médecin du travail mais également que la procédure relative au trajet de réintégration a été correctement suivie. Celle-ci s'est terminée par l'envoi du rapport au conseiller en prévention par application de l'article 1.4-76, 2° du code du bien-être.

5.13 Par conséquent, l'employeur était en droit de d'invoquer la rupture pour cause de force majeure et aucune indemnité de rupture n'est due.

Par ces motifs

Le tribunal, statuant contradictoirement et en premier ressort.

Dit la demande recevable et non fondée.

Condamne Monsieur G. aux dépens de la partie demanderesse liquidés à la somme de Indemnité de procédure de base de **2.400 €**.

Condamne Monsieur G. à la contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne (article 4 et 5 de la loi du 19/03/2017), soit **20 €**, dès lors qu'elle n'a pas été versée au dépôt de la requête.

Dit le jugement exécutoire par provision nonobstant appel et sans garantie en vertu de l'article 1397 du code judiciaire.

Ainsi Jugé et signé avant la prononciation par la **3^{ème} chambre** du Tribunal du travail de Liège, division Arlon, composée de :

A. GODIN, juge président la chambre

C. TASSIGNY, juge social employeur

J-F. GEORGES, juge social employé

qui ont assisté aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature, de N. HAUFERLIN, greffier délégué

Le Greffier délégué
N. HAUFERLIN

Les Juges sociaux
C. TASSIGNY – J-F. GEORGES

Le Juge
A. GODIN

Et prononcé, en langue française, à l'audience publique de la troisième chambre du Tribunal du travail de Liège - Division Arlon, du **11 OCTOBRE 2019** au Palais de justice – Bâtiment A, place Schalbert 1 à 6700 Arlon par A. GODIN, Juge assistée de N. HAUFERLIN, Greffier délégué, qui signent ci-dessous.

Le Greffier délégué
N. HAUFERLIN

Le Juge
A. GODIN