

Numéro du répertoire
2022/

Date du prononcé
7 octobre 2022

Numéro du rôle
21/320/A

En cause de :
C. / LE CLAIRVAL
ASBL

Type de jugement:
RDD au 4/11/2022

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

TRIBUNAL du travail de Liège - Division DINANT

3^{ème} chambre

Jugement

Contrat de travail « ouvrier » -

Le Tribunal ayant vidé son délibéré, a prononcé le jugement suivant :

En cause de :

Monsieur C. , domicilié à

N.N. :78.11.05 043-67

Partie demanderesse

Ayant pour conseil Maître PALATE Simon, et comparaisant par Maître DEFRAIRE Alexia, avocats tous deux à 5000 NAMUR, rue Henri Lemaître, 53,

Contre :

L'A.S.B.L. LE CLAIRVAL, inscrite à la BCE sous le n° 0464.936.638, dont le siège social est sis à 5574 BEAURAING, rue du Forbo, 15,

Partie défenderesse

Ayant pour conseil et comparaisant par Maître PAPART Raphaël, avocat à 5520 ONHAYE, Place Collignon, 13,

En droit :

Vu les antécédents de la procédure et notamment :

- la requête contradictoire reçue au greffe le 25.08.2021
- l'ordonnance 747CJ rendue en date du 01.10.2021
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 30.11.2021
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 31.01.2022
- les conclusions additionnelles de la partie défenderesse reçues au greffe le 10.03.2022
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 25.04.2022
- les conclusions de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 25.05.2022
- les dossiers des parties.

Vu le PV de l'audience.

La tentative de conciliation prévue à l'article 734 du code judiciaire n'a pu aboutir.

Après avoir, à l'audience du 02.09.2022, entendu les conseils des parties en leurs dires et explications, le Tribunal a déclaré les débats clos, mis la cause en délibéré et décidé qu'il serait statué à l'audience de ce jour.

I. Objet de la demande

Monsieur C sollicite la condamnation de l'A.S.B.L. Le Clairval :

- au paiement de la somme brute de 12.937,53 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à compter du 27 août 2020 ;
- au paiement de la somme brute de 12.458,35 € à titre d'indemnité de protection (loi du 10 mai 2007), à majorer des intérêts moratoires au taux légal à compter du 27 août 2020 ;
- aux entiers frais et dépens de l'instance en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 2.800€ et la contribution au fonds d'aide juridique de deuxième ligne.

L'A.S.B.L. Le Clairval conclut au non fondement de ces demandes et postule la condamnation de monsieur C au paiement de la somme de 2.600 € à titre d'indemnité de procédure. A titre subsidiaire, elle demande de fixer le montant de l'indemnité compensatoire de préavis à la somme brute de 8.956,73€, de débouter monsieur C pour le surplus et de compenser les dépens.

II. Recevabilité

La procédure est recevable pour avoir été introduite, devant la juridiction compétente, dans les formes et délai légaux.

La recevabilité n'est, du reste, pas contestée.

III. Eléments de fait

Le 27 septembre 2007, monsieur C a été engagé en qualité de cuisinier par l'A.S.B.L. Le Clairval dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée.

A compter du 1^{er} août 2009, il a ensuite été engagé dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée dans un régime de travail variable à temps partiel de 21,00 heures/semaine. A partir du 1^{er} mars 2012, son régime de travail a été modifié en un régime de travail variable à temps partiel de 28,50 heures/semaine.

Monsieur C a été en incapacité temporaire totale de travail du 18 août 2017 au 30 août 2017 et du 26 septembre 2017 au 31 août 2018, à la suite d'un accident du travail survenu le 16 août 2017.

Par courrier du 23 avril 2019, la SA AXA BELGIUM, assureur loi, lui a transmis un projet d'accord pour retenir, selon les conclusions de leur médecin conseil, un pourcentage de 12 % d'incapacité permanente à compter du 1^{er} septembre 2018. Il ressort du rapport joint que monsieur C souffre d'une lésion au ménisque interne du genou gauche ainsi que de tassements dorsaux.

Le 16 mai 2019, le docteur Didier ROUARD, consulté par monsieur C, a marqué son désaccord sur les éléments médicaux tels que présentés par le médecin conseil de la SA AXA BELGIUM en ces termes :
« Le taux d'incapacité permanente de travail que vous avez estimé à 12 % me paraît insuffisant vu le handicap sévère de mon patient, surtout par rapport à ses douleurs au niveau dorsal et son impotence fonctionnelle qui le prive de son métier ainsi que de tous les métiers avec station debout. J'estime que son incapacité permanente est de 18 % ».

Un formulaire d'évaluation de réintégration a été complété le 19 août 2019 à la demande de l'A.S.B.L. Le Clairval. Le médecin du travail, Catherine WATHELET, conclut à ce moment qu'il n'est pas opportun de

démarrer un trajet de réintégration pour des raisons médicales et qu'une réévaluation est prévue en octobre 2019.

Le 21 octobre 2019, Catherine WATHELET conclut à nouveau qu'il n'est pas opportun de démarrer un trajet de réintégration pour des raisons médicales et qu'une réévaluation est prévue en avril 2020.

Par courrier du 14 juillet 2020, le médecin-conseil de l'ANMC a informé monsieur C qu'après examen médical du 14 juillet 2020, il n'est plus incapable de travailler au sens de l'article 100 de la loi coordonnée du 14 juillet 1994 relative à l'Assurance maladie-invalidité à partir du 1^{er} août 2020, pour le motif suivant :

« Les lésions ou troubles fonctionnels que vous présentez n'entraînent pas une réduction de deux tiers de votre capacité de gain (évaluée dans votre catégorie professionnelle ou en fonction des diverses professions de référence visées à l'article 100 de la loi coordonnée du 14-07-1994). Situation médicale consolidée et compatible avec un poste allégé en termes d'épargne rachidienne. Les positions à genou ou accroupies sont à limiter au maximum. Poste actuel à évaluer avec le médecin du travail ».

Monsieur C n'a pas introduit de recours contre cette décision.

Par mail du 23 juillet 2020, monsieur C a informé son employeur qu'il a introduit une demande de trajet de réinsertion auprès de LIANTIS.

Le 24 juillet 2020, il a été examiné par le docteur Didier ROUARD, à la demande du médecin du travail de LIANTIS, le docteur PLUME. Le docteur Didier ROUARD a précisé que monsieur C est « un patient qui reste fort limité dans ses activités, qui ne peut pas rester debout très longtemps. Il est apte à prendre un travail léger. Pour moi l'idéal serait un mi-temps médical vu l'état de sa colonne vertébrale ».

Par courrier du 5 août 2020, l'A.S.B.L. Le Clairval a écrit à monsieur C que : « Suite à notre entrevue en vue d'un mi-temps médical à raison de 19h/sem, nous vous informons que nous ne pouvons accéder à votre demande car nous ne disposons pas de poste adapté à ce mi-temps médical demandé, de sorte que votre contrat reste totalement suspendu jusqu'à ce que vous retrouviez votre capacité à travailler à 100 % dans votre fonction initiale de cuisiner, et selon le régime de travail contractuel avant la suspension de travail ».

Le conseiller en prévention-médecin du travail, le Dr. PLUME, a complété, le 10 août 2020, le formulaire d'évaluation de réintégration en concluant comme suit : « 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. Modalités/Recommandations et propositions relatives à l'adaptation du poste de travail : temps partiel 4h/jour ; horaire de jour ».

Le formulaire d'évaluation de réintégration a été communiqué à l'A.S.B.L. Le Clairval le 17 août 2020.

Le 24 août 2020, l'A.S.B.L. Le Clairval a complété le plan de réintégration individuel pour le travailleur dans lequel il a refusé d'établir un plan de réintégration au motif que :

« - Le poste de travail occupé par Monsieur C est : cuisinier de collectivité- Ce poste de travail nécessite une position debout permanente, le cuisinier passant d'un appareil et/ou d'une pièce à l'autre ; aucun aménagement en vue d'éviter la position debout n'est donc possible (le recommandé de la mutuelle précisant « poste allégé en termes d'épargne rachidienne »).

- La position à genoux ou accroupie ne peut donc plus être évitée (demande de la mutuelle), vu la nécessité du nettoyage de la cuisine en fin de prestations.

- La durée des prestations pour l'élaboration de repas complets pour la totalité des résidents de l'institution varie de 5.7h à 7.6h, car un seul cuisinier par journée au planning horaire. Une réduction de la durée journalière des prestations n'est pas envisageable pour ce poste.
- Ce poste requiert également le port de charge (casserole contenant des quantités nécessaires à environ 100 repas) : il est inconcevable que le cuisinier évite le port de charge.
- le cuisinier est amené à prêter dans toutes les tranches horaires, à savoir entre 6h30 et 20h30. Il n'est pas possible de prêter uniquement en horaire de jour.
- Le cuisinier est également responsable de la distribution au self-service de l'établissement ; tâche pour laquelle la position debout est absolument nécessaire.
- Aucune autre fonction que celle de cuisinier n'est envisageable ou disponible ».

Monsieur C. a écrit à l'A.S.B.L. Le Clairval le 24 août 2020 afin de lui demander de revoir sa position.

Le 27 août 2020, l'A.S.B.L. Le Clairval a mis fin au contrat de travail de monsieur C. pour force majeure médicale au motif que : « Il ressort du formulaire d'évaluation de réintégration délivré par le médecin du travail que vous êtes définitivement inapte à l'exécution de votre contrat de travail pour des raisons médicales. Nous constatons, après examen, qu'il nous est techniquement et objectivement impossible de fournir un travail adapté ou un autre travail. Pour cette raison, nous n'établissons pas de plan de réintégration. Le rapport contenant la justification du non-établissement d'un plan de réintégration est remis au conseiller en prévention-médecin du travail en date du 20/08/2020 et à l'ouvrier en date du 20 août 2020. Nous constatons par conséquent que le contrat de travail existant entre nous prend fin pour force majeure médicale définitive en date du 27 août 2020 fin de journée.

Nous vous proposons un accompagnement de reclassement professionnel. L'offre concrète vous sera adressée dans un délai de 15 jours au plus tard ».

IV. Analyse du tribunal

a) Indemnité compensatoire de préavis

En droit,

1.

L'article 32 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail dispose que « Sans préjudice des modes généraux d'extinction des obligations, les engagements résultant des contrats régis par la présente loi prennent fin :

(...) 5° par la force majeure. »

L'article 34 de cette même loi dispose que :

« 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 ».

2.

Pour invoquer la rupture du contrat pour force majeure médicale, l'article 34 de la loi relative aux contrats de travail exige dès lors:

- que le travailleur soit considéré comme inapte définitivement à exercer le travail convenu par le médecin du travail ;
- et que le trajet de réintégration soit terminé. L'exposé des motifs stipule en effet que « *Dans cet article 34 adapté, il est prévu que le recours à la force majeure mettant fin au contrat n'est seulement possible qu'au terme du trajet de réintégration du travailleur qui ne peut pas définitivement exercer le travail convenu, prévu en vertu de la loi du 4 août 1996* ».¹

Celui qui invoque l'existence d'une force majeure empêchant définitivement le travailleur d'exercer le travail convenu doit aussi amener la preuve de la fin du trajet de réintégration.

Ce trajet de réintégration se termine dans l'une des trois hypothèses suivantes :

- 1) l'employeur a reçu le formulaire d'évaluation de réintégration de la part du médecin du travail, dans lequel celui-ci a jugé qu'il n'y avait pas de travail adapté ou d'autre travail possible (hypothèse D) et que les possibilités de recours visées à l'article I.4-76 du Code du bien-être sont épuisées ;
- 2) il a reçu le formulaire d'évaluation de réintégration de la part du médecin du travail, dans lequel celui-ci a jugé que le travail pouvait dans l'entreprise exercer un travail adapté ou un autre travail (hypothèse C) et il a remis le rapport au médecin du travail selon lequel il établit qu'il ne peut établir un plan de réintégration puisque soit cela est techniquement ou objectivement impossible, soit cela ne peut être exigé pour des motifs dûment justifiés ;
- 3) il a remis au médecin du travail le plan de réintégration avec lequel le travailleur n'est pas d'accord. Précisons déjà que, dans l'hypothèse C, le trajet de réintégration ne peut être considéré comme terminé que si l'employeur a bien essayé d'étudier les possibilités de réintégration. Sophie REMOUCHAMPS écrit, à juste titre, que le tribunal ne doit pas se borner à « vérifier si une justification peut être présentée ex post dans le cadre d'un débat judiciaire » mais bien à vérifier « si une recherche effective, substantielle et appropriée a bien été menée in tempore et qu'elle a abouti à un constat rationnel d'impossibilité ».

L'employeur doit ainsi pouvoir prouver :

a) dans les hypothèses C et D :

- que le conseiller en prévention-médecin du travail s'est bien concerté avec le travailleur et qu'il a bien rédigé le rapport de ses constatations ;
- que la décision du conseiller en prévention-médecin du travail a bien été transcrite dans le formulaire d'évaluation de réintégration ;
- que la déclaration d'inaptitude a été motivée par écrit auprès du médecin traitant désigné par le travailleur.

b) dans l'hypothèse C :

- qu'il a bien organisé la concertation avec le travailleur et le médecin ;
- qu'il ne peut reclasser le travailleur dans un travail adapté ou dans un autre travail ou que le travailleur refuse le plan de réintégration proposé »².

L'article I.4-72 du Code du bien-être au travail dispose que

« *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,*

¹ DAVAGLE, M., La rupture du contrat pour force majeure médicale, - In: DAVAGLE, M., Incapacité de travail et inaptitude au travail : droits et obligations de l'employeur et du travailleur, janvier 2021, p.642-643

² DAVAGLE, M., La rupture du contrat pour force majeure

Doctrines - Contributions dans un livre - In: X., Guide juridique de l'entreprise - Traité théorique et pratique. 2ème édition, Livre 65.4, mars 2021, p.120

- 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 ».

En l'espèce,

1.

Monsieur C soutient que, contrairement aux termes de l'article I.4-72 du Code du bien-être au travail excluant la réalisation d'un trajet de réintégration dans l'hypothèse de remise au travail à la suite d'un accident du travail ou de maladie professionnelle, l'A.S.B.L. Le Clairval était tenue de le mettre en œuvre jusqu'à son terme pour être fondée à invoquer une rupture du contrat de travail pour raison médicale, sur le fondement de l'article 34 précité au motif que :

- l'article 34 de la loi du 3 juillet 1978 vise « l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident » sans précision quant à la nature de la maladie ou de l'accident,

- il ne se trouvait pas en incapacité temporaire partielle de travail consécutive à un accident du travail ni a fortiori dans un programme de remise au travail au sens de la loi du 10 avril 1971 sur les accident du travail, seules hypothèses exclues par l'article I.4-72 du Code du bien-être au travail.

2.

Plusieurs auteurs n'ont pas manqué de s'étonner de l'exclusion du trajet d'intégration visée à l'article I.4-72 du Code du bien-être au travail dans l'hypothèse d'une remise au travail en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle et de relever les problèmes que cela risquait de poser dans le domaine de la fin du contrat de travail pour cause de force majeure médicale.³

Interpellé à ce propos, le Ministre de l'Emploi, K. Peeters, a indiqué que la volonté avait été, afin de ne pas retarder l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions relative au trajet de réintégration, de faire une distinction entre le nouveau dispositif du trajet de réintégration prévu par le Code du bien-être au travail et la procédure en matière de remise au travail en cas d'incapacité temporaire partielle résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, tout en annonçant néanmoins souhaiter une harmonisation rapide des règles.⁴

Ainsi, selon le Service public fédéral Emploi, cette disposition n'a pas pour objectif d'exclure de manière générale les travailleurs devenus temporairement ou définitivement inaptes au travail suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle. Elle vise par contre à établir une distinction claire entre, d'une part, la procédure du trajet de réintégration et, d'autre part, la procédure de remise au travail en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, établies respectivement par les articles 23 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail et 34 de la loi du 3 juillet 1970 sur les maladies professionnelles.⁵

Telle est d'ailleurs l'interprétation donnée dans une brochure publiée sur son site dans laquelle il est indiqué que : « Pour les maladies professionnelles et les accidents du travail, il existe des procédures particulières (pour en savoir plus, contactez l'Agence des risques professionnels – www.fedris.be). Lorsque ces procédures particulières sont déjà mises en œuvre, il n'est pas possible d'entamer un trajet de réintégration

³ 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, Anthems, 2018 page 167, van Drooghenbroeck, J., « Section 1. - Les objectifs et le champ d'application de la réforme de la réintégration » In Dear, L. et Plasschaert, E. (dir.), Le contrat de travail revisité à la lumière du XXI^e siècle, 1^e édition, Bruxelles, Larcier, 2018, p. 296, Gilson, S. et Trusgnach, Z., « XXIII. - Le sort du contrat de travail de la victime d'un accident du travail » In Accident du travail, 1^e édition, Bruxelles, Larcier, 2019, p.161

⁴ Doc. Parl, Chambre 2016-17, CRIV54-COM625, question parlementaire n° 15300 de M. le député J. SPOOREN, Willems, G., « L'incapacité définitive et la rupture du contrat de travail pour force majeure médicale » In Advocatenkantoor Claeys & Engels, (ed.), Arbeidsovereenkomstenwet na 40 jaar... opnieuw anders bekeken / la Loi du 3 juillet 1978 40 ans après... à nouveau vue sous un angle différent, 2^e édition, Bruxelles, Intersentia, 2018, p. 195

⁵ DI FIORE, D., Le retour au travail des travailleurs en incapacité : état de la réglementation et perspectives, Ors. 2020, liv. 6, p.21

*parallèlement pour le travailleur en incapacité de travail »*⁶, ce qui laisse entendre qu'à défaut de telles procédures, le trajet de réintégration est possible.

Cette interprétation paraît en outre conforme aux textes, l'article I.4-72 du Code du bien-être au travail n'excluant le trajet de réintégration dans l'hypothèse d'une remise au travail en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, soit une possibilité qui n'existe qu'en cas d'incapacité temporaire.⁷

Aucun plan de remise au travail n'étant envisagé par la réglementation applicable aux accidents du travail et maladies professionnelles, en cas d'incapacité de travail définitive, aucun risque d'interférence entre les deux régimes n'est donc à craindre.

Il doit dans ces conditions être considéré que le trajet de réintégration est uniquement exclu lorsqu'une procédure de remise au travail est possible, dans le cadre d'un accident du travail ou de maladie professionnelle, soit uniquement en cas d'incapacité de travail temporaire.

Ajoutons qu'en l'espèce un trajet de réintégration a bien été initié par l'employeur en 2019 puis relancé en 2020 par monsieur C. Les parties ont dès lors accepté de s'y référer avec les conséquences qui en résultent en ce qui concerne la rupture du contrat de travail.⁸

3.

Il résulte du formulaire d'évaluation de réintégration dressé le 10 août 2020 par le médecin du travail, le docteur PLUME, que monsieur C. est définitivement inapte à reprendre le travail convenu mais en état d'effectuer un autre travail moyennant adaptation du temps de travail, à savoir 4 h par jour et en horaire de jour.

Monsieur C. n'a pas contesté cette décision et ne la conteste pas davantage dans le cadre de la présente procédure.

Il soutient que la concertation préalable visée par la loi n'a pas eu lieu et que l'employeur n'établit pas qu'il était techniquement et objectivement impossible de donner suite aux recommandations du docteur PLUME.

4.

Comme rappelé ci-avant, l'article I.4-74. § 1^{er} du code du bien-être au travail dispose que l'employeur établit un plan de réintégration en concertation avec le travailleur, le médecin du travail et, le cas échéant, d'autres personnes qui peuvent contribuer à la réussite de la réintégration.

La concertation organisée par l'employeur constitue une étape obligatoire et elle apparaît d'autant plus essentielle que l'employeur ne dispose alors que des données figurant sur le formulaire d'évaluation de la réintégration. Si cette concertation constitue une formalité qui conditionne la validité de la procédure, encore faut-il qu'elle soit effective c'est-à-dire que l'employeur et le travailleur collaborent afin de promouvoir les possibilités de réussite de la réintégration. Plus concrètement cela signifie que l'employeur ne pourra se prévaloir de la fin du trajet de réintégration s'il ne s'est pas montré coopérant dans la recherche d'une solution notamment au moment de cette étape du processus. En effet, le terme « concertation » suppose que les parties tentent de s'entendre pour rechercher une solution commune à la problématique soulevée à la suite de la constatation de l'incapacité du travailleur à exercer son travail.

Aussi, la démarche ne peut-elle se limiter à recueillir les avis des intervenants. L'employeur doit donc réaliser les conditions nécessaires à favoriser une confrontation des points de vue dans l'objectif d'aboutir à une

⁶ RETOUR AU TRAVAIL APRÈS UNE ABSENCE LONGUE DURÉE POUR RAISON MÉDICALE Prévention et réintégration, p.22 <https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/publications/FR/RetourTravailRaisonMedicale.pdf>,

⁷ Gilson, S., « Le trajet de réintégration est-il possible pour un travailleur victime d'un accident du travail ? », B.J.S., 2020/645, p. 6.

⁸ Jugement du Tribunal du travail de Liège – division Arlon (3ème chambre) du 11 octobre 2019, R.G. n° 18/68/A, B.J.S., 2020/645, p. 6-16.

solution concertée. L'organisation par l'employeur d'une (ou de plusieurs réunions) apparaît donc indispensable mais, selon nous, insuffisante car il devra aussi démontrer les efforts consentis par l'une et l'autre partie pour rapprocher les points de vue. La bonne rédaction des procès-verbaux de ces rencontres ainsi que l'inventaire des démarches exploratoires en vue de trouver des possibilités de reclassement du travailleur apparaissent dès-lors essentiels.⁹

5.

Le formulaire d'évaluation de réintégration complété par le conseiller en prévention-médecin du travail le 10 août 2020 conclut, sans autre précision, à l'inaptitude définitive du travailleur à reprendre le travail convenu mais la possibilité d'un travail adapté à temps partiel, à raison de 4 heures par jour et en horaire de jour.

L'A.S.B.L. Le Clairval a ensuite complété le formulaire relatif au plan de réintégration individuel pour le travailleur le 20 août 2020 en indiquant qu'il refusait de l'établir. Il ne résulte cependant pas du dossier qu'une possibilité de réintégration ait été envisagée dans le cadre de la concertation obligatoire.

En effet, outre que l'entretien évoqué par l'A.S.B.L. Le Clairval et dont il est question dans le courrier qu'elle a adressé à monsieur C le 5 août 2020 est intervenu avant que la décision d'inaptitude définitive ne soit prise par le conseiller en prévention-médecin du travail PLUME, le 10 août 2020, il ne ressort d'aucun élément que ce dernier y a participé. Or cette participation est essentielle compte tenu du caractère succinct du formulaire d'évaluation qui ne précise pas les séquelles dont souffre monsieur C et les motifs pour lesquels il ne peut prester plus que 4 heures de travail par jour.

Une concertation implique une réelle discussion sur les possibilités d'adaptation des horaires et de l'aménagement des lieux, avec à tout le moins, le travailleur et le conseiller en prévention-médecin du travail qui a pris la décision d'inaptitude, en sorte qu'une interpellation des intervenants, tel que LIANTIS ne peut suffire.

Ce n'est qu'après cette concertation que l'employeur peut dresser un rapport pour justifier qu'il ne peut établir de plan de réintégration en raison d'une impossibilité technique ou objective.

Or en l'espèce, l'A.S.B.L. Le Clairval s'est contentée de compléter le formulaire ad hoc et d'y joindre un rapport motivé.

Les règles du trajet de réintégration ayant été méconnues, il doit être considéré que le trajet de réintégration n'a pas été régulièrement mené à son « terme ».¹⁰

Il en résulte que l'A.S.B.L. Le Clairval a constaté à tort la rupture du contrat de travail pour force majeure ; ce faisant, elle a mis fin irrégulièrement au contrat de travail et doit payer une indemnité compensatoire de préavis.

6.

Monsieur C. fixe le montant de cette indemnité à un montant provisionnel en principal de 12.937,53 € sur la base d'une rémunération annuelle brute de 24.916,71 € et d'un délai de préavis de 27 semaines (42 jours soit 6 semaines et 21 semaines).

L'A.S.B.L. Le Clairval qui retient le même délai de préavis, conteste ce montant et estime qu'il peut prétendre à une indemnité de 8.956,73 € se fondant sur une rémunération annuelle brute de 17.250,03€

⁹ DAVAGLE, M., Incapacité de travail et inaptitude au travail : droits et obligations de l'employeur et du travailleur, La réintégration des travailleurs qui ne peuvent plus exercer le travail convenu temporairement ou définitivement In: DAVAGLE, M., Incapacité de travail et inaptitude au travail : droits et obligations de l'employeur et du travailleur, janvier 2021, 443

¹⁰ Tribunal du travail - Bruxelles francophone - 2e chambre - Jugement du 2 novembre 2021 - Rôle n° 20/2079/A, Sem. soc. / Soc. Week., 2022/28

(soit 1.437,50 € X 12) convertie en rémunération hebdomadaire de 331,73 € (soit 1.437,50 € de rémunération mensuelle brute de base X 3/13).

Aucune pièce n'est produite pour justifier le montant postulé par monsieur C à titre de rémunération mensuelle brute au sujet de laquelle les parties ne s'accordent pas. Le certificat de chômage C4 produit mentionne un salaire moyen brut théorique de 1.916,67€, montant repris sur le compte individuel de l'année 2020, ce qui ne correspond pas aux montants retenus.

Il sera dès lors octroyé à monsieur C le montant provisionnel et non contesté de 8.956,73 € tandis qu'une réouverture des débats sera ordonnée afin de permettre aux parties de mettre cette demande en état.

b) Indemnité de protection

En droit,

1.

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination dispose que :

« Art. 7. Toute distinction directe fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination directe, à moins que cette distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires.

Art. 8. § 1er. Par dérogation à l'article 7, et sans préjudice des autres dispositions du présent titre, une distinction directe fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique, ou un handicap dans les domaines visés à l'article 5, § 1er, 4°, 5°, et 7°, peut uniquement être justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes.

§ 2. Il ne peut être question d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante que lorsque :

- une caractéristique déterminée, liée à l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique ou à un handicap est essentielle et déterminante en raison de la nature des activités professionnelles spécifiques concernées ou du contexte dans lequel celles-ci sont exécutées, et;*
- l'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci.*

§ 3. Il appartient au juge de vérifier, au cas par cas, si telle caractéristique donnée constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante ».

(...)

Art. 14. Dans les matières qui relèvent du champ d'application de la présente loi, toute forme de discrimination est interdite. Au sens du présent titre, la discrimination s'entend de :

- la discrimination directe;*
- la discrimination indirecte;*
- l'injonction de discriminer;*
- le harcèlement;*
- un refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée ».*

2.

Le handicap est (actuellement) défini par la Cour de justice de l'Union européenne « *comme visant une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques durables, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs* ».

Le concept peut être décomposé comme suit : il faut

- I) une limitation résultant d'atteintes physiologiques,
- II) pouvant, par interaction avec l'environnement (les « barrières »), constituer un obstacle à la pleine et effective participation de la personne à la vie professionnelle et
- III) que cette limitation soit durable. Sur la base du concept ainsi tracé, la Cour de justice confirme que la définition n'inclut aucun critère relatif à l'origine des atteintes et limitations ou à leur caractère définitif. Ces aspects sont donc neutres sur le plan de la définition.¹¹

3.

L'article 4,12° de la loi du 10 mai 2007 définit les « *aménagements raisonnables* » comme étant les « *mesures appropriées, prises en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder, de participer et progresser dans les domaines pour lesquels cette loi est d'application, sauf si ces mesures imposent à l'égard de la personne qui doit les adopter une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique publique menée concernant les personnes handicapées* ».

L'interdiction de discriminer n'exige pas qu'une personne qui n'est pas compétente, ni capable ni disponible pour remplir les fonctions essentielles du poste concerné soit recrutée, promue ou reste employée. L'obligation de mettre en place des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées implique toutefois que la compétence, la capacité et la disponibilité d'un travailleur handicapé pour remplir les « *fonctions essentielles du poste concerné* » doivent être évaluées en tenant compte de la possibilité de mettre en place des aménagements raisonnables.

Il faut que la mesure proposée soit de nature à réduire effectivement l'entrave dont est affecté le travailleur du fait de son handicap. L'obligation d'aménagement ne peut être retenue lorsque, même après cette mise en place, la personne resterait incapable de satisfaire aux exigences essentielles des fonctions susceptibles de lui être confiées ou si les aménagements n'apporteraient qu'une amélioration limitée. Dans le même temps, il faut souligner que l'objectif des aménagements raisonnables n'est pas de faire disparaître les manifestations d'un handicap (et les éventuels risques), mais uniquement de permettre à la personne handicapée de participer à une activité.¹²

Une autre illustration d'un impact organisationnel disproportionné est le constat que pour certaines fonctions un aménagement des horaires est impossible.¹³

En l'espèce,

1.

L'assureur-loi a retenu dans le chef de monsieur C . un pourcentage de 12 % d'incapacité permanente à compter du 1^{er} septembre 2018.

Le formulaire d'évaluation de réintégration dressé le 10 août 2020 par le médecin du travail, le docteur PLUME, stipule quant à lui qu'il est définitivement inapte à reprendre le travail convenu mais en état d'effectuer un autre travail moyennant adaptation.

¹¹ REMOUCHAMPS, S., Force majeure, handicap présumé et obligation de reclassement ? Commentaire C. trav. Liège, 26 novembre 2018, Chron. D.S. 2020, liv. 1, 1-5, 2020, p.2-3

¹² DE WILDE D'ESTMAEL, J., YERNAUX, A., La gestion des incapacités de travail dans le secteur public, Reprise d'un travail adapté ou d'un autre travail, In: DE WILDE D'ESTMAEL, J., YERNAUX, A., La gestion des incapacités de travail dans le secteur public, août 2021, 227-228

¹³ DAVAGLE, M., [Incapacité de travail et inaptitude au travail : droits et obligations de l'employeur et du travailleur] L'obligation de reclassement professionnel - In: DAVAGLE, M., Incapacité de travail et inaptitude au travail : droits et obligations de l'employeur et du travailleur, janvier 2021, pp. 474 et suivant

Ces éléments établissent à suffisance qu'il est porteur d'un handicap au sens de la loi du 10 mai 2007.

2.

Monsieur C. estime que l'A.S.B.L. Le Clairval l'a discriminé en refusant de mettre en place des aménagements raisonnables consistant à l'occuper à temps partiel alors qu'il possédait les aptitudes pour occuper sa fonction.

3.

Monsieur C. est cuisinier de collectivité.

L'A.S.B.L. Le Clairval exploite une maison de repos et de soins. Elle occupe un cuistot à temps plein et un cuistot à $\frac{3}{4}$ en équivalent temps plein (pièce I.7).

Dans un courrier du 20 août 2020 annexé au plan de réintégration, l'A.S.B.L. Le Clairval a exposé les raisons pour lesquelles les adaptations d'horaire envisagées par le médecin du travail n'étaient pas possibles comme suit :

- la durée des prestations pour l'élaboration de repas complets pour la totalité des résidents de l'institution varie de 5.7 heures à 7.6 heures car il n'y a qu'un seul cuisinier par journée au planning horaire en sorte qu'une réduction de la durée journalière des prestations n'est pas envisageable pour ce poste,
- le cuisinier est amené à prêter toutes les tranches horaires, à savoir entre 6h 30 et 20 h 30 en sorte qu'il n'est pas possible de prêter uniquement en horaire de jour.

Se fondant sur les rapports du docteur ROUARD ainsi que l'indication du médecin-conseil de l'ANMC selon laquelle les positions à genou ou accroupies sont à limiter au maximum, l'A.S.B.L. Le Clairval a également relevé d'autres difficultés :

- ce poste de travail nécessite une position debout permanente, le cuisinier passant d'un appareil et/ou d'une pièce à l'autre ; aucun aménagement en vue d'éviter la position debout n'est donc possible, la position à genoux ou accroupie ne peut non plus être évitée vu la nécessité du nettoyage de la cuisine en fin de prestation,
- ce poste requiert également le port de charge (casseroles contenant des quantités nécessaires à environ 100 repas) Il est inconcevable que le cuisinier évite le port de charges.
- le cuisinier est également responsable de la distribution self-service de l'établissement, tâche pour laquelle la position debout est également nécessaire.
- aucune autre fonction que celle de cuisinier n'est envisageable ou disponible;

Pour étayer sa position, l'A.S.B.L. Le Clairval produit la fiche du poste de travail d'un cuisinier (pièce I.5). Il en ressort notamment que cette fonction requiert de travailler vite et d'être physiquement résistant. Parmi les tâches qu'elle comporte, outre la préparation de repas, il y a également leur distribution et l'entretien du matériel qui sollicitent de se mouvoir, de s'agenouiller et de porter des charges. Les plages de prestations se situent en soirée et pendant une période continue de l'ordre de 6 h à 7 h.

L'A.S.B.L. Le Clairval démontre dès lors par ces éléments que la nature des tâches confiées à un cuisinier :

- ne permet pas une réduction du temps de travail à temps partiel à raison de 4 heures consécutives maximum,
- et implique des actions physiques incompatibles avec les lésions dont souffre monsieur C

S'il est exact et ressort des contrats produits que monsieur C a, dans un premier temps, travaillé à temps partiel en raison de 19 heures par semaine, c'est sous le régime d'un horaire de travail variable, avec une fourchette comprise entre 6 h 30 à 20 h, en sorte qu'aucune conclusion ne peut être tirée pour en déduire qu'un maximum de 4 heures de prestations consécutives est compatible avec le travail d'un cuisinier. Dans un courrier du 8 octobre 2020 adressé au SETCA, l'A.S.B.L. Le Clairval reconnaît qu'avant son accident, monsieur C a presté 3,8 heures consécutives. Elle relève cependant qu'après vérification, cet horaire ne concerne que 13 prestations sur la période comprise entre le 1^{er} janvier 2015 et août 2017 (pièce III.3 de son dossier de pièces), ce qui ne permet pas d'établir qu'un tel régime de travail peut être instauré de manière permanente, l'A.S.B.L. Le Clairval invoquant, par ailleurs, une réorganisation du service de cuisine suite à l'ouverture d'une nouvelle cuisine, d'un restaurant et l'installation d'un concept d'alimentation saine à base de produits frais.

Sont pour les mêmes motifs sans pertinence pour établir la possibilité d'adapter son poste de travail, les offres d'emploi de cuisinier postées sur le réseau social Facebook en février et juillet 2020 pour un travail à temps partiel, monsieur C. présentant en outre d'autres empêchements, de nature physique, pour exercer la fonction de cuisinier.

Concernant précisément les limitations physiques affectant monsieur C, il ne peut être suivi lorsqu'il soutient qu'il suffit de lui permettre de s'asseoir sur une chaise. En effet, même adaptée à la hauteur du plan de travail, il n'est pas concevable qu'un cuisinier reste en position assise, ce métier impliquant d'être en permanence en mouvement pour aller chercher les ingrédients nécessaires dans les frigos et armoires ainsi que les ustensiles, mettre en route et surveiller la cuisson des différents plats, nettoyer au fur et à mesure, transférer les aliments, porter des casseroles... Il suffit, pour s'en convaincre d'examiner la hauteur des plans de travail et des taques de cuisson et la configuration traditionnelle d'une cuisine, lesquels sont conçus pour une station debout avec accès à tout ce qui est nécessaire pour préparer des repas et la mobilité que cela implique.

Il résulte des considérations qui précèdent qu'aucune attitude discriminatoire ne peut être retenue dans le chef de l'A.S.B.L. Le Clairval, celle-ci justifiant à suffisance son impossibilité à aménager le poste de travail de monsieur C compte tenu des exigences de la fonction de cuisinier et de l'organisation du service, incompatibles avec les recommandations de la médecine du travail et les limitations de mouvement mises en évidence dans le cadre des examens médicaux réalisés.

La demande de monsieur C sera dès lors rejetée.

PAR CES MOTIFS,

Le tribunal,

VU les articles 1, 30, 34 à 38, 40 et 41 de la loi du 15 juin 1935.

Statuant contradictoirement,

Reçoit la demande,

La dit partiellement fondée dans la mesure ci-après,

Condamne l'A.S.B.L. Le Clairval à payer à C la somme provisionnelle de 8.956,73€ à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à compter du 27 août 2020 ;

Le déboute de sa demande en paiement de la somme brute de 12.458,35€ à titre d'indemnité de protection,

Ordonne la réouverture des débats afin que les parties s'expliquent, pièces justificatives à l'appui, sur le montant de l'indemnité compensatoire de préavis revenant à C.

Réserve à statuer quant au surplus en ce compris les dépens,

Fixe la cause au **4 novembre 2022 à 14H00** pour une durée de 15 minutes.

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

Madame Sophie SCHMITZ, Juge président la chambre

Monsieur Paul DE KEYSER, Juge social employeur

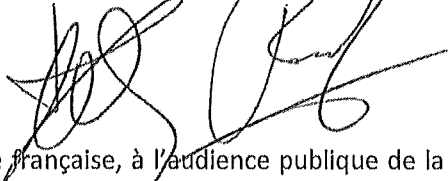
Monsieur Vincent RASSART, Juge social ouvrier

qui ont assisté aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature, de **Madame Julie LECHARLIER**, greffier

Le Greffier
J. LECHARLIER



Les Juges Sociaux
P. DE KEYSER V. RASSART



Le Juge président la chambre
S. SCHMITZ



Et prononcé, en langue française, à l'audience publique de la 3^{ème} chambre du Tribunal du travail de Liège Division Dinant, du sept octobre deux mille-vingt-deux au Palais de Justice sis à 5500 Dinant, Place du Palais de Justice par **Madame Sophie SCHMITZ**, Juge président la chambre, assistée de **Madame Julie LECHARLIER**, greffier, qui signent ci-dessous.

Le Greffier,
J. LECHARLIER



Le Juge président la chambre
S. SCHMITZ

