



Numéro de répertoire : 2022 / 62
Date du prononcé : 11/1/2022
Numéro de rôle : 19/824/A
Matière : Contrat de travail ouvrier
Type de jugement : Définitif

Expédition délivrée le	Expédition délivrée le
à	à
Me	Me
Reg. Expéd. n°	Reg. Expéd. n°
Droits acquittés :	Droits acquittés :

Tribunal du travail de Liège
Division Namur

3ème Chambre

Jugement

En cause de :

Monsieur C

partie demanderesse, comparaisant par Maître Lucie REYNKENS loco Maître BENEDETTI BARBARA, avocat à 4100 BONCELLES, route du Condroz, 61-63

Contre :

La S.A. DOLOMIES DE MARCHES-LES-DAMES sa, enregistrée à la BCE sous le n°0425.225.234), dont le siège social est établi à 1342 OTTIGNIES-LOUVAIN-LA-NEUVE, rue Charles Dubois, 28

partie défenderesse, comparaisant par Maître VAN ACHTER PIERRE, avocat à 1050 BRUXELLES, Avenue Louise, 149/20

I. Indications de procédure

Revu le jugement prononcé le 8/6/2021 ordonnant la réouverture des débats à l'audience du 14/12/2021 ;

Vu les conclusions en réouverture des débats de la partie demanderesse reçues au greffe le 12/8/2021 ;

Vu les conclusions en réouverture des débats de la partie défenderesse reçues au greffe le 29/9/2021 ;

Vu les conclusions de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 2/10/2021 ;

Vu les conclusions de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 30/11/2021 ;

Vu le procès-verbal d'audience.

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

Le tribunal a entendu les parties en leurs explications et moyens à l'audience publique du 14 décembre 2021, déclaré les débats clos, mis la cause en délibéré et décidé qu'il serait statué à l'audience de ce jour.

II. Eléments de fait – rappel

1. Monsieur C a été engagé au service de la SA DOLOMIES de Marche les Dames (ci-après, par facilité de lecture, la SA DOLOMIES) à compter du 1^{er} septembre 2011, en qualité d'opérateur secondaire (selon la fonction reprise sur le contrat de travail).

Il était, selon ce qu'il indique par voie de conclusions, chargé de conduire des installations de concassage et de criblage.

2. Le 16 mai 2018, la médecine du travail établit un formulaire d'évaluation indiquant que :

« Une reprise de travail pourrait être envisagée avec les restrictions suivantes :

*Pas de port de charges lourdes ou de façon répétée ;
Pas de travail en hauteur ;
Pas de conduite de véhicule ni d'engin lourd ».*

3. Suite à l'émission de ce formulaire, la SA DOLOMIES sollicitera que la médecine du travail évalue les possibilités de réintégration de Monsieur C.

Le formulaire d'évaluation de réintégration établi par la médecine du travail, le 13 juillet 2018, constate que le travailleur est définitivement inapte à reprendre le travail convenu mais qu'il peut exercer un travail adapté ou un autre travail, moyennant les recommandations suivantes :

*« Pas de travail en hauteur
Pas de port permanent de charges
Pas de conduite d'engins lourds
Pas de conduite permanente ou intensive de véhicule ».*

Monsieur C. n'a introduit aucun recours contre cette décision de la médecine du travail.

4. Le 5 octobre 2018, après avoir entamé un processus d'évaluation des possibilités de réintégration, l'employeur a pris l'initiative de constater la rupture du contrat de travail pour force majeure médicale.
5. Monsieur C. estimant qu'une réintégration était possible, et par conséquent que la rupture pour force majeure a été constatée à tort, il a pris l'initiative de la présente procédure.

III. Objet de la demande

Par voie de conclusions, Monsieur C. demande au tribunal de condamner la SA DOLOMIES DE MARCHE-LES-DAMES :

- au paiement d'un euro provisionnel à titre d'indemnité de rupture équivalente à 35 jours et 15 semaines de rémunération à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 05/10/2018 jusqu'à complet paiement ;
- aux entiers frais et dépens de l'instance.

Par conclusions de synthèse après jugement du 8/6/2021, Monsieur C. demande au tribunal :

- d'annuler le licenciement pour force majeure médicale du 5/10/2018 ;
- de condamner la SA DOLOMIES DE MARCHE-LES-DAMES au paiement d'un montant de de 17.020,86 € brut à titre d'indemnité de rupture équivalente à 35 jours et 15 semaines de rémunération à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 5/10/2018 jusqu'à complet paiement ;
- de condamner la SA DOLOMIES DE MARCHE-LES-DAMES aux entiers frais et dépens de l'instance liquidés à la somme de 1.450 € (indemnité de procédure : 1.430 € + cotisation au fond d'aide juridique de secondé ligne : 20 €)

IV. Objet de la réouverture des débats

Le tribunal ayant constaté qu'aucune des parties ne s'était prononcée sur le respect de la procédure ayant mené au constat de force majeure, il a rouvert les débats afin de leur permettre de s'expliquer :

- Sur le respect de ladite procédure ;

- Dans l'hypothèse où celle-ci n'aurait pas été respectée, sur les conséquences à tirer de ce non-respect.

V. Discussion

1. L'article 34 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail 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. L'article 1.4-74 du Code du 28/4/2017 du bien-être au travail (ayant remplacé la loi du 4 août 1996 susmentionnée) précise que :

« § 1^{er}. 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 1.4-73, § 4, a);

2° après l'expiration du délai pour introduire un recours conformément à l'article 1.4-80, 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 1.4-73, § 4, c).

[...]§ 4. Un employeur qui, après la concertation visée au § 1^{er}, 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.»

3. En l'espèce, la SA DOLOMIES ne conteste pas que la phase de concertation s'est déroulée en dehors de l'intervention de Monsieur CI , celle-ci n'ayant été menée qu'avec le conseiller en prévention-médecin du travail.
4. C'est de manière incorrecte que la SA DOLOMIES estime que cette concertation n'avait pas lieu d'être, dès lors qu'elle estimait qu'il était techniquement ou objectivement impossible de réintégrer Monsieur CI ;

En effet, le constat de cette impossibilité de réintégration ne peut être posé qu'au terme de la procédure de concertation.

Le tribunal renvoie au § 4 de l'article 1.4-74, qui précise, de manière on ne peut plus claire que l'employeur qui estime après la concertation visée au § 1^{er} ne pas être en mesure de réintégrer le travailleur doit le justifier dans un rapport.

En d'autres termes, ce constat posé par l'employeur ne le dispense pas du respect de la procédure de concertation.

5. Il est tout aussi incorrect d'arguer que contraindre l'employeur à mener la procédure en concertation avec le travailleur donnerait à ce dernier un droit de veto faisant obstacle à sa réintégration.

Outre que cette assertion cadre mal avec le texte légal lui-même, il doit être observé que concertation ne signifie pas accord : l'objectif du législateur est avant tout d'associer le travailleur au processus de réintégration.

Par ailleurs, le travailleur qui – dans l'hypothèse visée par la SA DOLOMIES – poserait son veto à sa propre réintégration rendrait son reclassement impossible, de telle sorte que l'employeur serait fondé à constater un cas de force majeure dans son chef.

L'obstacle vanté par la SA DOLOMIES n'en est donc pas un.

6. Au vu de ce qui précède, le tribunal constate donc que la procédure de concertation était, en l'espèce, un préalable obligatoire, qui n'a pas été respecté par la SA DOLOMIES.
7. Quelles conséquences y a-t-il lieu de tirer de ce non-respect ?
8. La question de savoir si les dispositions de l'article 1.4-74 du Code du bien-être sont ou pas d'ordre public apparaît en réalité sans incidence.

En effet, le tribunal renvoie à l'article de la loi du 3 juillet 1978, qui autorise l'employeur à procéder au constat d'un cas de force majeure au terme du trajet de réintégration.

Ceci présuppose que les dispositions du Code du bien être organisant ce trajet aient – qu'elles soient d'ordre public ou non – été respectées.

9. Le tribunal ne peut suivre la thèse de la SA DOLOMIES, selon laquelle le non-respect de la procédure de concertation implique la nullité du constat de force majeure, de telle sorte que le contrat n'aurait – théoriquement – pas été rompu.

Cette thèse est en effet contraire aux éléments factuels de la cause, dès lors que la SA DOLOMIES a – suite au constat irrégulier d'un cas de force majeure – mis un terme au contrat de Monsieur Cl remis à celui-ci son formulaire C4, clôturé la DIMONA, ... manifestant de manière claire son souhait (définitif) que le contrat prenne fin.

Le tribunal constate par ailleurs que rien ne permet d'affirmer – comme le fait la SA DOLOMIES – que l'analyse d'un trajet de réintégration à l'heure actuelle aboutirait à la même conclusion, au vu non seulement de l'évolution probable des postes disponibles au sein de la SA DOLOMIES, de même que de l'état de santé de Monsieur Cl

10. Le tribunal ne peut donc suivre la thèse selon laquelle le constat de force majeure serait nul et pourrait être régularisé au terme d'une nouvelle procédure de concertation qui mènerait forcément à la même conclusion.
11. En effet, l'article 34 de la loi du 3 juillet 1978, tel que modifié, implique que le constat de force majeure ne peut être posé qu'au terme de la procédure de réintégration.

Ainsi que l'exprime la doctrine :

« Dorénavant, une relation explicite est tissée entre la fin du contrat pour force majeure et le trajet de réintégration organisé par la législation afférente au bien-être des travailleurs. Comme l'indiquent les travaux préparatoires, 'ce n'est qu'après que la procédure de l'A.R. du 28 mai 2003 [a] été

parcourue entièrement que les parties (ou l'une d'entre elles) peuvent se prévaloir de la force majeure pour constater la fin du contrat de travail'.

*La possibilité pour l'employeur ou le travailleur d'invoquer la dissolution du contrat par l'effet de la force majeure est subordonnée aux deux conditions cumulatives de l'existence d'une incapacité définitive de travail constitutive de force majeure – qui suppose pour rappel l'existence d'un obstacle imprévisible et inévitable, insurmontable, et non imputable à une faute du débiteur, qui rend définitivement impossible l'exécution de ses obligations – et de l'aboutissement du trajet de réintégration. Si l'une de ces conditions n'est pas respectée, le cocontractant se voit ouvrir la possibilité de constater l'irrégularité de la rupture unilatérale du contrat de travail et de solliciter le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis » (A. MORTIER, « Vers une (ré)activation des personnes en incapacité de travail ? », in J. CLESSE & H. MORMONT (dir.), *Actualités et Innovations en droit social*, Anthemis, 2018, p. 165)*

Le non-respect de la procédure entraîne l'irrégularité du constat de force majeure, et non sa nullité ou son inexistence.

L'indemnité compensatoire de préavis est, par conséquent, due.

12. C'est néanmoins à juste titre que la SA DOLOMIES soutient que Monsieur C ne justifie pas de ses prétentions financières au-delà de la somme de 13.757,79 € bruts, dès lors qu'il ne peut prétendre aux pécules de vacances afférents au régime employé, ainsi qu'à un treizième mois.

La demande sera, par conséquent, réduite à ce montant.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,**

statuant contradictoirement à l'égard des parties,

DIT la demande principale partiellement fondée ;

CONDAMNE la SA DOLOMIES au paiement de la somme brute de 13.757,79 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis équivalente à 35 jours et 15 semaines de rémunération, à majorer des intérêts au taux légal à compter du 5 octobre 2018 ;

CONDAMNE la SA DOLOMIES aux dépens, liquidés à l'indemnité de procédure d'un montant non contesté de 1.430 €, ainsi qu'à la contribution de 20 € au Fonds d'aide juridique de seconde ligne.

AINSI jugé et signé avant prononciation par la **3ème Chambre** du **tribunal du travail de Liège, division Namur**, où siégeaient :

Madame Nathalie R Juge

Monsieur Jacques H. ; Juge social représentant les employeurs

Madame Christiane M ; Juge social représentant les ouvriers

qui ont assisté aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature, de Madame Béatrice P Greffier

Béatrice P ; Greffier

Christiane M
Juge social
représentant les
ouvriers

Jacques H.
Juge social
représentant les
employeurs

Nathalie R ; Juge






Et prononcé en langue française à l'audience publique du **11/1/2022** de la **3ème Chambre du tribunal du travail de Liège, division Namur**, par Madame Nathalie ROBERT, Juge, assisté de Madame Béatrice PETIT, Greffier, qui signent ci-dessous

Béatrice
PETIT, Greffier



Nathalie ROBERT,
Juge