

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE NIVELLES

Division WAVRE - 2^{ème} Chambre

JUGEMENT

R.G 12/554/A

Objet : contrat de travail
employé

AUDIENCE PUBLIQUE DU 26 JUIN 2015

Jugement définitif
contradictoire

EN CAUSE DE :

A

COPIE adressée à
Me Remouchamps
(exempt : art 2002
Code Enr.)
C.J. art. 792 - 1050

Partie demanderesse,
Plaidant : Me Sophie REMOUCHAMPS, avocat à 1050
Bruxelles, rue Lesbroussart, 89

CONTRE :

La S.A. OMNIFORM ci-après Omniform, inscrite à la Banque
Carrefour des Entreprises sous le n°0448.066.259, dont le siège
social est situé 1300 WAVRE, avenue Franklin, 2

Partie défenderesse,
Plaidant : Me Preumont loco Me DE MAERE Julie, avocat à
9000 Gent, Ferdinand Lousberglaai, 103/4-5

*

Le Tribunal, après en avoir délibéré, prononce le jugement suivant :

Vu les pièces de la procédure et notamment :

- La citation introductive d'instance signifiée le 27/02/2012 et déposée au greffe du tribunal le 01/03/2012;
- L'ordonnance 747 CJ prononcée le 03/04/2012 ;
- Omniform a déposé des conclusions principales le 03/07/2012
- Monsieur John A a déposé des conclusions principales le 03/10/2012
- Omniform a déposé des conclusions de synthèse le 03/12/2012
- Monsieur John A a déposé des conclusions additionnelles et de synthèse le 28/01/2013
- Omniform a déposé des conclusions de synthèse le 04/04/2013
- Le jugement avant dire droit prononcé le 10/12/2013
- Le PV d'enquêtes d'office tenues le 12/02/2014
- Le PV d'enquêtes contraires tenues le 29/04/2014
- L'ordonnance fondée sur l'article 747§2 CJ prononcée le 08/07/2014
- Les conclusions de Omniform après enquêtes déposées le 08/09/2014
- Les conclusions de Monsieur John A après enquêtes déposées le 26/11/2014
- Les conclusions additionnelles et de synthèse après enquêtes déposées par Omniform le 30/01/2015
- Les conclusions additionnelles et de synthèse après enquêtes déposées par Monsieur John A le 20/03/2015
- Les ultimes conclusions de synthèse déposées par Omniform le 23/04/2015

Chacune des parties a déposé un dossier de pièces.

Les parties n'ont pas pu être conciliées.

Les parties ont été entendues en leurs explications et moyens à l'audience du 12 mai 2015 à laquelle l'affaire a été prise en délibéré.

I. RETROACTES

L'action introduite par Monsieur John A à l'égard de son ancien employeur Omniform avait pour objet la condamnation de ce dernier au paiement des sommes suivantes :

- Une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 29 mois de rémunération : 95.807,53 €
- Dommages et intérêts liés aux manquements à l'obligation d'assurer le bien-être des travailleurs : 10.000 €.

Par jugement prononcé le 10/12/2013, le tribunal –après avoir rappelé les faits et les positions des parties- a déclaré l'action recevable, a énoncé les principes utiles en matière de force majeure et a rejeté l'argumentation de Omniform quant à la disparition de la cause du contrat.

Avant de statuer quant aux autres points et afin d'être mieux informé, le tribunal à inviter les parties à déposer les pièces et informations suivantes :

➤ Monsieur John A

- La décision du FMP
- Le recours devant le tribunal du travail
- Les décisions éventuelles prises par le tribunal en matière de maladie professionnelle.

➤ Omniform

- Les bilans sociaux 2010, 2011 et 2012
- L'organigramme en vigueur avant le licenciement et celui en vigueur après le licenciement de Monsieur John A
- Le contrat de travail du (des) travailleur(s) (successifs) ayant remplacé Monsieur John A
- La description de fonction de modelleur établie avant le licenciement de Monsieur John A
- Tout élément probant relatif au nombre de prototypes et/ou échantillons produits par Monsieur John A de 2009 jusqu'au jour du licenciement
- La liste des incapacités de Monsieur John A avant l'emménagement dans le nouvel atelier
- Destination donnée à l'ancien atelier
- Identité de l'entrepreneur ayant réalisé le nouvel atelier ainsi que les devis et factures.
- Dans l'hypothèse où le nouvel atelier aurait réalisé en interne, identité et qualification du responsable de projet, liste avec factures de l'équipement acheté et implanté dans le nouvel atelier.
- Localisation de l'atelier de moulage (avec production de plan) depuis juin 2010 à janvier 2014.
- Eléments probants et établis in illo tempore concernant le reclassement au sein de l'entreprise de Monsieur John A
- Les analyses de risques concernant les ateliers de modelage (ancien et nouveau) de 2009 à 2013 tels que prévu par les articles 7 à 9 de l'AR du 27/03/1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.
- Les deux derniers plans globaux de prévention établis conformément à l'article 10 de l'AR du 27/03/1998 précité ainsi que la preuve de la consultation des organes représentatifs des travailleurs et à défaut des travailleurs.
- Les plans d'action annuels visés à l'article 11 de l'AR du 27/03/1998 pour les années 2009 à 2013 ainsi que la preuve de la consultation des organes représentatifs des travailleurs et à défaut des travailleurs.
- Les listes visées à l'article 6 de l'AR du 28/05/2003 pour les années 2009 à 2011.
- La preuve de la communication de la liste visée à l'article 6 §1^{er} 1^o au conseiller en prévention médecin du travail pour les années 2009, 2010 et 2011 ainsi que le rapport dudit conseiller pour les mêmes années.
- La liste des conseillers en prévention interne de 2009 à 2013 avec n° de registre national et adresse précise.
- La liste des conseillers en prévention médecin du travail de 2009 à 2013 avec n° de registre national et adresse précise.

Le tribunal a ordonné la tenue d'enquêtes d'office au sujet des faits suivants :

- la localisation précise de l'atelier de moulage de 2008 à fin 2013 ;
- le nombre d'échantillons réalisés en prototype par Mr A entre 2008 et le 28/02/20011;
- la description de l'équipement de l'atelier de moulage entre 2008 et 2013 ;
- les motifs du déplacement de l'atelier en 2010 ;
- qu'est devenu l'ancien atelier ?
- les motifs pour lesquels le devis de la firme E3D (ventilation-dépoussiérage) n'a pas été retenu ;
- la visite de l'ancien atelier et le nouvel atelier de modelage et l'établissement des analyses de risque ;
- la visite de l'ancien atelier de modelage et du nouvel atelier, notamment lors de l'examen de reprise de Mr A du 03/02/2011.

Le tribunal a souhaité entendre les témoins suivants :

- Mr J Richard,
- tous les conseillers en prévention interne subséquents,
- Mme D Françoise, conseiller en prévention-médecin du travail
- les conseillers en prévention externe ultérieurs.

Les enquêtes d'office ont été tenues le 12/02/2014 et des enquêtes contraires ont été tenues à l'initiative de Omniform le 29/04/2015.

Monsieur John A a déposé les pièces demandées par le tribunal.

Omniform a déposé partiellement les pièces visées par le tribunal au jugement prononcé le 10/12/2013.

Les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions à l'audience du 12 mai 2015 à laquelle la cause a été prise en délibéré.

VI. POSITION DU TRIBUNAL

1. Faits complémentaires établis suite aux enquêtes et aux pièces complémentaires, en lien avec la problématique litigieuse

1.1. Epoque des problèmes graves de santé de Monsieur John A et examen de la fréquence de ses absences du chef d'incapacité au cours de sa carrière

Monsieur John A a été engagé le 01/10/1981 en qualité de modelleur et les relations de travail ont pris fin le 28/02/2011 lorsque Omniform a constaté la fin du contrat de travail sur base de la force majeure.

Le nombre d'absences pour cause d'incapacité de travail de Monsieur John A avant le déménagement de l'atelier de thermoformage est minime. En effet, il appert de la liste déposée par Omniform (pièce 4 du dossier complémentaire de Omniform) qu'il a été absent 5 jours en 2003, 2 jours en 2005, 4 jours en 2006 et un jour en 2009.

Il a été victime de deux accidents de travail qui ont occasionné une absence de 12 jours en 2008 et une absence de un jour en 2009.

Omniform fait grand cas de ce que l'expert médical désigné dans le cadre de la procédure en maladie professionnelle initiée par le conseiller en prévention- médecin du travail a retenu dans son anamnèse que Monsieur John A « *souffre des conséquences d'une insuffisance veineuse des membres inférieurs dans le contexte d'un syndrome bilatéral variqueux, pour lequel il s'est fait opérer à un relativement jeune âge, et ceci d'ailleurs avant son occupation actuelle* ».

La lecture objective du parcours professionnel de Monsieur John A démontre que le syndrome variqueux a été solutionné par l'opération mentionnée par l'expert qui a été pratiquée avant l'engagement par Omniform.

Cette particularité n'a pas empêché Monsieur John A d'exercer de 1981 à mi 2010, le travail convenu, à savoir la fonction de modelleur, sans aucun problème.

Durant toutes ces années, il a été soumis aux examens d'évaluation de santé visés par l'AR du 28/05/2003 et le conseiller en prévention- médecin du travail l'a déclaré apte au poste de modelleur.

Les parties convergent pour préciser que le déménagement de l'atelier de modelage a eu lieu en juin 2010.

En août et septembre 2010, Monsieur John A a souffert de problème aux yeux et a dû consulter un ophtalmologue à deux reprises (pièce 8 dossier Monsieur John A), les attestations médicales ne sont pas détaillées, il ne peut dès lors être affirmé avec certitude que ce problème ophtalmologique était lié au manque d'équipement d'aération du nouvel atelier.

Lors de l'examen d'évaluation de santé du 20/09/2010, le conseiller en prévention- médecin du travail, Dr F déclare Monsieur John A apte à la fonction de modelleur (pièce 7 dossier Monsieur John A).

A dater de début octobre 2010, Monsieur John A va être victime d'évènements répétés de thrombophlébite aux jambes :

- 11/10/2010 : Premier épisode de thrombophlébite qui va entraîner une incapacité de travail du 11/10/2010 au 29/10/2010 qui sera reconnue par le médecin-contrôleur envoyé par Omniform.

Monsieur John A reprend le travail le 30/10/2010.

- 15/11/2010 : Deuxième épisode thrombophlébite qui entraîne une incapacité du 15/11 au 26/11/2010, qui fut à nouveau reconnue par le médecin-contrôleur envoyé par l'employeur.

Monsieur John A reprend le travail le 27/11/2010.

- 03/01/2011 : Troisième épisode de thrombophlébite (décrite comme une thrombose) qui entraîna une incapacité durant tout le mois de janvier 2011, incapacité qui fut à nouveau confirmée par le médecin-contrôleur dépêché par Omniform.

- Il reprend le travail le 01/02/2011, il est affecté à l'équipe de maintenance et non plus à l'atelier de thermoformage.

Le 03/02/2011, Monsieur John A est soumis à un examen de reprise de travail et le conseiller en prévention- médecin du travail, le Dr D précise qu'il doit être *muté définitivement à un poste ou une activité répondant aux recommandations en F ci-après* »

La rubrique F du formulaire établi sur base de l'article 48 de l'AR du 28/05/2003 précise : « *dans un poste de travail adapté : interdit d'exposition à la chaleur, pas de travail debout ou assis en permanence, pas de travail à genou, pas de travail lourd* » (pièce 14 dossier Monsieur John A).

Mr Bart D. entendu à la demande de Omniform précise : « *Je n'ai pas eu connaissance de plaintes de Mr A. lorsqu'il travaillait dans l'ancien atelier mais je n'étais pas chargée de la surveillance médicale et du bien-être des travailleurs* ».

Il déclare également « *Alors qu'il était affecté au nouvel atelier de modelage, Mr A m'a dit que cela n'allait pas* », « *les plaintes de Mr A étaient notamment en relation avec l'absence d'aspiration dans le nouvel atelier* ».

Il précise encore que « *d'après mes souvenirs après la période de travail de Mr A dans le nouvel atelier, les médecins étaient d'avis qu'il ne pouvait plus travailler en étant exposé à la chaleur, les médecins avaient également admis d'autres restrictions quant à son travail* ».

Mr B., entendu à la demande de Omniform, déclare que « *lorsque Mr A était dans l'ancien atelier, il ne se plaignait pas de l'environnement de travail...* ».

Le tribunal constate une concomitance entre l'apparition de problèmes importants de thrombose aux jambes chez Monsieur John A. et le déménagement de l'atelier de thermoformage.

1.2. Epoque du déménagement de l'atelier de thermoformage

Les dernières conclusions des parties fixent l'époque du déménagement de l'atelier litigieux à juin 2010 (p16 des conclusions de synthèse après enquête de Monsieur John A. et p4 des conclusions de synthèse après réouverture des débats de Omniform).

Cette époque est en adéquation avec les bons de commande et factures produites par Omniform quant aux travaux relatifs à l'aménagement du nouvel atelier (pièce 5 dossier complémentaire Omniform).

Le tribunal retient dès lors que le déménagement a eu lieu en juin 2010 et était terminé fin juin 2010.

1.3. Comparaison entre la configuration et l'équipement du premier atelier (l'ancien atelier) et du second atelier (le nouvel atelier)

L'ancien atelier dans lequel Monsieur John A. a travaillé de 1981 à mi 2010 était situé au rez-de-chaussée du bâtiment, il était voisin de l'atelier de soudure.

Après les travaux de mi 2010, il a été remplacé par un réfectoire et des vestiaires (voir plan déposé par Mr J. lors de son audition).

Mr B. entendu à la demande de Omniform décrit l'ancien atelier comme suit :

« *L'ancien atelier de M. A se composait de trois compartiments :*

- *l'atelier de modelage où M. A travaillait les bois et la résine pour faire les moules ;*
- *un local à résine*
- *l'endroit où se trouvait la machine de thermoformage .*

L'atmosphère dans le local de M.A était normale, il y avait des fenêtres qu'on pouvait ouvrir et des portes qui pouvaient rester ouvertes.

Chaque machine était pourvue d'une hotte et aspiration qui dégageait chaleur et poussières et résidus vers l'extérieur. Il n'y avait pas de climatisation. »

Le nouvel atelier était situé au 1^{er} étage au dessus du hall de production.

Mr B précise au sujet de cet atelier : « dans le nouvel atelier l'aération était plus difficile. En effet si l'atelier était pourvu de fenêtres on ne pouvait pas les ouvrir.

Par ailleurs la chaleur monte et s'évacue plus difficilement au 1^{er} étage....

Je pense mais je ne peux pas affirmer à 100 % que dans le nouvel atelier, les machines étaient également pourvues de hottes aspiration ».

Mr Bart D précise « l'aspiration du vieil atelier n'était plus conforme , il n'était dès lors pas possible de la transposer telle quelle dans le nouvel atelier ».

Quant à la chaleur dans les deux ateliers, il déclare « la chaleur dégagée par la machine de thermoformage était identique dans l'ancien et le nouvel atelier puisqu'il s'agissait de la même machine ; ce qui différait entre les 2 ateliers étaient les modalités d'extraction de la chaleur : dans l'ancien atelier, il y avait un dispositif d'extraction de la chaleur qui n'existait pas dans le nouvel atelier ».

Mr J conseiller en prévention, précise que « l'ancien atelier était équipé de 3 systèmes distincts d'aspiration : les diverses machines étaient reliées à une aspiration centrale ..., la machine prototype était équipée d'un système d'aspiration-hotte indépendant ..., le local résine était équipé d'une hotte qui aspirait odeurs et solvants. ... L'aspirateur central n'était pas conforme, il ne répondait pas aux normes ATEX. Cette machine achetée d'occasion était destinée à l'aspiration des poussières bois et papier et non pas d'aluminium ».

Il ajoute que l'ancien atelier disposait de deux fenêtres ouvrables et d'une issue de sortie de secours ouvrable.

Quant au nouvel atelier, il expose « le nouvel atelier n'était pourvu d'aucun moyen d'aspiration et d'aération.

...Aucun équipement de ventilation et d'aspiration n'a été placé dans l'atelier de modelage.

Je précise qu'il faisait nettement plus chaud dans le nouvel atelier que dans l'ancien.

Cette chaleur très importante s'explique par

- l'absence de hotte et aspiration
- la hauteur sous plafond plus basse
- l'absence de fenêtre et de porte vers l'extérieur
- il s'agit d'un local interne sans accès vers l'extérieur
- la chaleur dégagée par les machines de production montait vers l'atelier de Mr A.
- la porte coupe-feu du rez-de-chaussée qui séparait le hall de production des ateliers restait ouverte.

Il résulte donc des pièces déposées et des auditions de témoins, qu'aucun des ateliers n'était aux normes dans toutes ses composantes (par exemple déjà dans l'ancien atelier la machine de thermoformage n'était pas dotée d'un cache) mais que l'ancien atelier était muni de systèmes d'aération mécanique (hotte, extracteur de fumée et de chaleur central...) ou d'aération naturelle (fenêtres et portes ouvrables) ce qui permettait de limiter la température ambiante et d'atténuer la chaleur émanant de la machine alors que le nouvel atelier n'était muni d'aucun système d'aération et d'évacuation de la chaleur et que les fenêtres dont il était doté n'étaient pas ouvrables.

Dès lors même si Monsieur John A travaillait à la même machine de thermoformage dans les deux ateliers, il est évident que la température ambiante était nettement plus élevée dans le nouvel atelier.

1.4. Non adéquation aux normes du nouvel atelier et connaissance de la situation dans le chef de l'employeur

Il résulte des auditions de Mr J , qui assumait de facto le rôle de conseiller en prévention, et du conseiller en prévention-médecin du travail, le Dr D que le nouvel atelier n'était pas aux normes quant à l'aération, la ventilation et l'extraction des chaleurs et poussières.

Tant Mr J. que le Dr D avaient mis la direction de Omniform au courant de cette situation.

Le Dr D précise lors des enquêtes : *« Je n'étais pas favorable au déplacement de cet atelier vers le premier étage tel qu'envisagé par l'employeur. Je n'étais pas favorable à cette nouvelle localisation car elle posait des problèmes, des risques d'émanation »*.

Interrogée quant à l'examen de reprise du 03/02/2011, le Dr D indique : *« Il ne pouvait pas reprendre son poste de modelage tant qu'un système d'aération n'était pas installé »*.

Dès 2009, Omniform a envisagé des transformations au sein de l'entreprise afin d'aménager au rez-de-chaussée un réfectoire, des vestiaires et un espace accueil de la clientèle.

Ces travaux impliquaient – aux yeux de Omniform – le transfert de l'atelier modelage/thermoformage du rez-de-chaussée vers le 1^{er} étage.

Deux architectes ont été consultés l'un Mr C a estimé les travaux à +/- 200.000 € et l'autre Mr V présenté comme une connaissance de l'actionnaire majoritaire, a fixé le coût des travaux à 600.000 €.

Les projets présentés par ces deux architectes ont été abandonnés (voir audition du 12/02/2014 de Mr J).

Mr J précise *« lors du projet de déménagement des ateliers, j'ai précisé à l'employeur que le nouvel atelier devait être aux normes. Le nouvel atelier n'était pourvu d'aucun moyen d'aspiration et d'aération »*.

Le principe d'équiper le nouvel atelier de hottes et circuit d'évacuation des chaleurs était bien prévu par la direction de Omniform puisque la structure des travaux de gros-œuvre *« prévoyait des carottages vers l'extérieur pour les éventuelles hottes »* (voir audition de Mr J).

Mr J a – au nom de Omniform – contacté la firme E&D afin d'obtenir un devis relatif à l'équipement du nouvel atelier en hottes et processus d'aération.

Il déclare lors des enquêtes que *« la firme E&D a rentré un devis pour l'atelier soudure et pour l'atelier modelage qui convenait légalement et techniquement mais seul l'équipement pour l'atelier soudure a été placé par la société E&D. Aucun équipement de ventilation et d'aspiration n'a été placé dans l'atelier de modelage »*.

Mr Bart D , responsable de l'activité opérationnelle de 2009 à mars 2014, entendu à la requête de Omniform confirme que Mr J a demandé un devis *pour équiper en aspiration conforme le nouvel atelier. Le devis dépassait financièrement les budgets de Omniform , le devis n'a donc pas été exécuté.....A ma connaissance, Mr A a travaillé quelques semaines dans le nouvel atelier »*.

Ces divers témoignages ainsi que l'examen des devis et factures de la firme Crombétéc (déposés par Omniform à la demande du tribunal) démontrent que Omniform était conscient de ce que le nouvel atelier n'était pas aux normes et était également au courant des équipements à mettre en œuvre pour rendre l'atelier conforme (voir le devis de E&D).

Suite à un choix budgétaire (voir auditions de Mr J et de Mr D), Omniform a mis le nouvel atelier de thermoformage en fonction, à tout le moins début septembre 2010, sachant qu'il n'était pas aux normes, et y a fait travailler Monsieur John A

1.5. Non application des règles de bien-être lors du transfert d'atelier

Omniform n'a pas respecté les règles visées aux articles 5,6,7,8, 9,10 et 11 de l'AR du 27/03/1998 de manière générale quant à l'entreprise et de manière spécifique lors du transfert de l'atelier (et donc du poste de travail de Monsieur John A de modelage et de thermoformage.

Le tribunal avait ordonné à Omniform de produire les documents suivants :

- o Les analyses de risques concernant les ateliers de modelage (ancien et nouveau) de 2009 à 2013 tels que prévu par les articles 7 à 9 de l'AR du 27/03/1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.
- o Les deux derniers plans globaux de prévention établis conformément à l'article 10 de l'AR du 27/03/1998 précité ainsi que la preuve de la consultation des organes représentatifs des travailleurs et à défaut des travailleurs.
- o Les plans d'action annuels visés à l'article 11 de l'AR du 27/03/1998 pour les années 2009 à 2013 ainsi que la preuve de la consultation des organes représentatifs des travailleurs et à défaut des travailleurs.

Force est de constater que durant la période litigieuse, Omniform n'avait pas de conseiller en prévention interne, Mr J n'est devenu *conseiller en prévention officiellement qu'en octobre 2011* même s'il a exercé ces fonctions de facto antérieurement (voir audition de Mr J).

Mr D d'après ses propres déclarations lors de l'enquête, n'était pas conseiller en prévention.

Les analyses de risque de 2009 à février 2012 sont inexistantes.

Les pièces 11 produites par Omniform après les enquêtes sont les rapports des visites annuelles du conseiller en prévention externe, le Dr D , visés par l'article 7 §1^{er} de l'AR du 27/03/1998 qui ont notamment pour objet d'identifier les dangers, il ne s'agit nullement d'analyses de risques.

Au contraire ces divers rapports de la conseillère en prévention externe indiquent qu'il convient de procéder à des analyses de risque (pièce 11a, 2^e feuillet ; pièce 11b, demande d'analyse de risque urgente pour une machine non conforme ; pièce 11d rapport du 01/10/2009 : la conseillère en prévention indique qu'une analyse de risques chimiques doit être faite et qu'un plan d'action global de prévention doit être réalisé).

Au sujet de l'atelier de thermoformage, le rapport 2012 précise « *Pas de changement. L'ancienne machine est toujours présente et le danger existant* ».

Le seul document d'analyse de risque produit par Omniform date du 21/11/2012 (donc après la rupture du contrat de Monsieur John A) et est relatif au bureau de maintenance. Ce document est donc dénué de pertinence quant au présent litige.

Le plan global de prévention établi le 27/05/2011 (donc après la départ de Monsieur John A) par Mr J et Mr C responsable SEPP chez Secûrex est éloquent puisqu'il précise que « *les objectifs relatifs à la politique du Bien-être ne sont pas définis par écrit* », que « *les analyses de risques par poste de travail n'ont pas été effectuées* », que « *le plan global de prévention n'est pas évalué régulièrement* » et que « *il n'y a pas de plan annuel d'action dans l'entreprise* » (pièce 7 dossier complémentaire de Omniform).

Il est donc établi que le déménagement de l'atelier de modelage/thermoformage n'a pas fait l'objet d'une analyse de risque alors que celle-ci était obligatoire au terme de l'AR du 27/03/1998.

Aucune mesure de prévention ou de protection n'a été mise en place alors que tant le conseiller en prévention externe que Mr J avaient avisé Omniform de la non conformité du nouvel atelier.

1.6. Incidence de l'échec provisoire de la procédure en maladie professionnel

Suite à la transmission d'office du dossier de Monsieur John A par la conseillère en prévention-médecin du travail le Dr D le Fonds des maladies Professionnelles (ci-après le FMP) a examiné la demande qui porte sur une maladie « hors liste ».

Tant le FMP par décision administrative du 30/05/2011 que le tribunal du travail par jugement prononcé le 12/12/2013 ont estimé que Monsieur John A ne démontrait pas réunir les conditions visées par l'article 30bis des lois coordonnées du 03/06/1971.

Le jugement précité fait référence à une expertise médicale judiciaire qui n'est cependant pas produite par les parties.

Dans le cadre de cette législation, la preuve de ce que le travailleur est atteint d'une maladie « hors liste » est assez difficile à rapporter, dès lors qu'il faut démontrer que l'exposition au risque a eu une certaine importance ou permanence dans l'exercice des fonctions salariées, l'article 32 de la loi précitée précise, en effet, que « *La réparation des dommages résultant d'une maladie professionnelle ou d'une maladie au sens de l'article 30bis est due lorsque la personne, victime de cette maladie, a été exposée au risque professionnel de ladite maladie pendant tout ou partie de la période au cours de laquelle elle appartenait à une des catégories de personnes visées à l'article 2 ou pendant la période au cours de laquelle elle a été assurée en vertu de l'article 3.*

Il y a risque professionnel au sens de l'alinéa 1, lorsque l'exposition à l'influence nocive est inhérente à l'exercice de la profession et est nettement plus grande que celle subie par la population en général et dans la mesure où cette exposition constitue, dans les groupes de personnes exposées, selon les connaissances médicales généralement admises, la cause prépondérante de la maladie ».

Le tribunal constate que les problématiques qui lui sont soumises à savoir la force majeure comme cause de rupture du contrat de travail et/ou la commission d'une faute par Omniform ne sont pas superposables à celle des maladies professionnelles.

En effet, dans le cadre de la faute majeure, il appartient à Omniform de démontrer que la décision de la conseillère en prévention-médecin du travail du 03/02/2011 et les problèmes de phlébites de Monsieur John A constituent des événements imprévisibles, insurmontables et exempts de toute faute pour justifier un constat de fin du contrat de travail.

Cette preuve à rapporter par l'employeur est indépendante des conditions d'existence d'une maladie professionnelle « hors liste ».

Par ailleurs, l'appréciation de l'existence d'une faute aquilienne dans le chef de Omniform (cf demande de dommages et intérêts de Monsieur John A) relève du constat de la réunion des trois critères classiques de la responsabilité extra contractuelle, la faute étant appréciée par rapport au comportement normalement diligent d'un employeur placé dans des circonstances identiques.

Par contre, l'exposition au risque professionnel caractéristique de la problématique des maladies professionnelles suppose que *l'exposition à l'influence nocive est inhérente à l'exercice de la profession.*

En l'espèce l'exposition de Monsieur John A à partir du 2^e semestre 2010 à des fortes chaleurs dans un espace dépourvu d'aération et d'appareils d'extraction de chaleur ne constitue pas une condition inhérente à l'exercice de la profession. Normalement le nouvel atelier aurait dû être équipé de hottes, d'une ventilation et d'extracteur de chaleur qui garantissaient des conditions de travail normales et légales.

L'influence nocive dont question à la législation relative aux maladies professionnelles n'est pas, en l'espèce, inhérente à l'exercice de la fonction de modeleur mais à l'équipement non conforme de l'atelier litigieux.

Le fait que l'affection de Monsieur John A n'ait pas été reconnue dans le cadre de la législation spécifique des maladies professionnelles n'exclut nullement que la responsabilité de Omniform puisse pas être engagée.

Enfin, le tribunal constate qu'il n'est pas démontré que le jugement prononcé le 12/12/2013 par le 26^e chambre du tribunal du travail de Bruxelles soit coulé en force de chose jugée.

2. Vérification des conditions d'application des conditions de la force majeure

2.1. Bref rappel des principes

L'article 32, 5°, de la loi du 3 juillet 1978 précise que le contrat de travail peut prendre fin « par la force majeure ».

En matière d'exécution des conventions, la force majeure suppose un obstacle imprévisible et insurmontable à l'exécution des obligations et non imputable à la faute du débiteur.¹

Il convient de prouver trois éléments pour pouvoir invoquer, avec succès, la force majeure :

- elle doit résulter d'un événement imprévisible ;
- elle doit consister en un obstacle insurmontable ;
- elle doit être exempte de toute faute du débiteur de l'obligation.

Ces trois conditions sont cumulatives, si l'une d'entre elles n'est pas présente, l'existence de la force majeure ne peut être reconnue, avec pour conséquence que les obligations du contrat doivent être exécutées.²

Ainsi, ne constitue pas une force majeure la circonstance qui ne rend pas l'exécution du contrat absolument impossible, mais la rend seulement plus difficile ou plus onéreuse.³

La force majeure ne peut provenir que d'un événement indépendant de la volonté de celui qui l'invoque, il faut qu'il ne puisse ni le prévoir, ni le contrer.⁴

Lorsque l'employeur est lui-même à l'origine de l'événement invoqué à titre de force majeure, la qualification de force majeure ne peut pas être retenue, il faut que le débiteur de l'obligation à exécuter n'ait commis aucune faute à l'origine de l'impossibilité d'exécution⁵.

*« La force majeure doit être un événement irrésistible tant quant à sa survenance que quant à ses conséquences. Il n'y aurait dès lors pas force majeure dans toutes les hypothèses où un homme normalement prudent et raisonnable aurait pu éviter l'événement. Comme le relève P. Van Ommeslaghe, si l'événement est prévisible, le débiteur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour l'éviter, en sorte que la survenance de pareil événement serait due à une faute du débiteur, laquelle aurait pour effet d'exclure la force majeure. L'imprévisibilité doit être appréciée raisonnablement et peut ne viser que les effets de l'événement. Pour les événements prévisibles, il faut globalement s'interroger sur le caractère évitable de l'événement et sur le caractère raisonnable des mesures qui pourraient être prises pour l'éviter ».*⁶

L'article 1315 CC dispose que :

«Celui qui réclame l'exécution d'une obligation, doit la prouver. Réciproquement, celui qui se prétend libérer, doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation».

Il appartient, sur cette base, à la partie invoquant la force majeure d'en rapporter la preuve.

La force majeure étant un fait juridique, cette preuve peut être rapportée par toutes voies de droit.⁷

¹ Cass. 09/12/1976, Pas., 1977, I, p. 408; De Page, Traité élémentaire de droit civil belge, I. II, n 599

² CT Liège 25/03/2011, Chron.D.S., 2011, p302).

³ Cass., 23 février 1967, Pas., 1967, I, p. 782 ; Cass 10/01/1994, J.T.T. 1994, 209 CT Liège 25/01/1989, R.D.S., 1989, p218

⁴ Cass 09/10/1986, Pas 1987, I, 153 ; Cass 05/12/1994, J.T.T., 1994, 80

⁵ CT Bruxelles 06/04/2007, J.T.T., 2007, 348

⁶ S. GILSON et A. ROGER, « Aspects de la force majeure en droit du travail », in Le droit du travail dans tous ses secteurs, C.U.P., Anthémis, 2008, p. 246

⁷ Bauduin Paternostre, op.cit. p 7

La Cour de Cassation a estimé que l'incapacité de travail permanente par laquelle le travailleur se trouve définitivement dans l'impossibilité de reprendre le travail convenu peut constituer un cas de force majeure mettant fin au contrat de travail.⁸

En matière de contrat de travail, elle doit être appréciée par rapport au travail convenu.⁹

2.2. Quel travail convenu ?

Le contrat de travail de Monsieur John A renseigne en son article 1 qu'il est engagé pour remplir la fonction de *modeleur* (pièce 1 dossier Monsieur John A). Les formulaires d'évaluation de santé des 10/04/2007, 04/09/2009 et 20/09/2010 (pièces 2, 7 dossier Monsieur John A) renseignent la fonction de *modeleur*.

Par contre l'examen de santé de reprise du 03/02/2011 renseigne la fonction « *ouvrier polyvalent* » (pièce 14 dossier Monsieur John A).

Interrogée dans le cadre des enquêtes d'office à cet égard, le Dr D précise que l'examen s'est fait par rapport à la fonction de *modeleur*. En effet, elle a déclaré :

- *Lors de la visite de reprise de février 2011, Monsieur A m'a fait part des phlébites répétitives. J'ai estimé qu'il ne pouvait plus travailler au poste de modelage, vu les fortes températures existantes à ce moment là.*
- *Il ne pouvait pas reprendre son poste de modeleur tant qu'un système d'aération n'était pas installé.*
- *Lorsque Omniform me demande d'effectuer la visite de reprise de Monsieur A , j'analyse la situation par rapport au poste de travail de modeleur,*

Toutes les fiches de paie, en ce compris celle de février 2011, dernier mois de prestation, reprennent la fonction de « *modeleur* » (pièce 2 dossier Omniform).

Lors des échanges de courriers avec l'organisation syndicale de Monsieur John A , Omniform précise que « *Monsieur A occupait le poste de concepteur d'échantillons au sein de la s.a. Omniform* » (pièce 17 dossier Omniform).

Il est ainsi établi que le travail convenu et qui a servi de base aux évaluations de santé visées par l'AR du 28/05/2003 est celui de *modeleur*.

2.3. La prétendue illégalité de l'AR du 28/05/2003

Omniform estime – lors des conclusions après enquêtes- que l'AR du 28/05/2003 serait illégal en ce qu'il ajouterait une condition (l'obligation de reclassement) au constat de force majeure.

⁸ Cass 05/01/1981, J.T.T., 1981, 181.

⁹ Cass, 02/10/2000, J.T.T., 2000, 476

La loi du 04/08/1996 relative au Bien-Etre au travail est une loi cadre qui fixe des principes généraux et qui charge le Roi –pouvoir exécutif- de prendre et d'organiser des mesures spécifiques, de fixer les obligations des employeurs et travailleurs afin que les objectifs de la loi soient rencontrés.

L'article 4, §1^{er} de la loi du 04/08/1996 délègue une large mission au Roi : « *Le Roi peut imposer aux employeurs et aux travailleurs toutes les mesures nécessaires au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Le bien-être est recherché par des mesures qui ont trait à :*

- 1° la sécurité du travail;*
- 2° la protection de la santé du travailleur au travail;*
- 3° les aspects psychosociaux du travail;*
- 4° l'ergonomie;*
- 5° l'hygiène du travail;*
- 6° l'embellissement des lieux de travail;*
- 7° les mesures prises par l'entreprise en matière d'environnement, pour ce qui concerne leur influence sur les points 1° à 6° ».*

Le tribunal constate que les mesures prises par l'AR du 28/05/2003 sont en conformité avec les buts et objectifs arrêtés par la législature dans le cadre de la loi du 04/08/1996.

L'AR du 28/05/2003 ne prévoit pas de condition supplémentaire au constat de la force majeure.

L'AR du 28/05/2003 ne doit pas être écarté.

La Cour du travail de Liège a précisé que l'AR du 28/05/2003 n'est pas en contradiction avec l'article 32, 5° de la loi du 03/07/1978 et qu'il n'empêche nullement la reconnaissance d'un cas de force majeure mais l'encadre en prévoyant une procédure qui doit être suivie et menée à son terme avant que la décision puisse intervenir.¹⁰

Le débat relatif à la légalité de l'article 72 de l'AR du 28/05/2003 est sans pertinence en l'espèce dès lors que cet article vise l'hypothèse du travailleur déclaré *inapte définitivement* alors qu'en l'espèce le conseiller en prévention- médecin du travail a prévu une *mutation définitive*.

En l'espèce, le tribunal n'évalue pas la réunion des conditions de la force majeure par rapport à une obligation de reclassement de l'employeur mais uniquement par rapport aux trois critères civilistes.

2.4. Existence d'un obstacle insurmontable ?

L'obstacle insurmontable serait que Monsieur John A ne soit plus jamais capable d'exécuter le travail convenu dans des conditions légales de travail.

Tel n'est nullement le cas en l'espèce, Monsieur John A était capable au moment de la rupture du contrat, d'encore exécuter le travail convenu de modelleur mais dans des conditions d'exploitation normales.

¹⁰ CT Liège 23/03/2010, RG 2009/AN/8735 cité in Loretta Cappellini, Les obligations de l'employeur en matière de reclassement professionnel des victimes d'accidents du travail, consultable sur StradaLex)

Le conseiller en prévention- médecin du travail le précise très clairement lors des enquêtes : *« J'ai estimé qu'il ne pouvait plus travailler au poste de modelage, vu les fortes températures existantes à ce moment-là. Il ne pouvait pas reprendre son poste de modelage tant qu'un système d'évacuation n'était pas installé ».*

L'obstacle à la reprise par Monsieur John A de l'exécution du travail convenu réside donc dans la non-conformité du nouvel atelier, et plus particulier l'absence de système d'évacuation de la chaleur.

L'obstacle n'est dès lors nullement insurmontable, il aurait suffi que Omniform équipe le nouvel atelier d'un système d'aération conformément aux recommandations du conseiller en prévention- médecin du travail et de Mr J

2.5. Existence d'un obstacle imprévisible ?

Le constat médical opéré le 03/02/2011 par le Dr D et qui fonde le constat de force majeure invoqué par Omniform ne constitue pas un obstacle imprévisible.

En effet, de manière générale l'exposition des travailleurs à des fortes chaleurs constitue un risque pour leur santé ; le transfert de l'activité de thermoformage d'un atelier aéré et équipé de hottes et d'extracteur de chaleur vers un atelier dépourvu de tout système d'extraction de chaleur, constitue un risque spécifique et prévisible.

Tant le conseiller en prévention- médecin du travail que Mr J ont avisé la direction de Omniform de ce que le nouvel atelier n'était pas aux normes. Omniform était parfaitement conscient de l'obligation d'équiper le nouvel atelier d'un système d'extraction de chaleur puisqu'elle a demandé un devis à une firme spécialisée à cette fin.

Omniform a renoncé à équiper légalement le nouvel atelier en raison de considérations budgétaires (voir enquêtes d'office et contraires).

Les problèmes de santé de Monsieur John A apparus après qu'il ait été transféré dans le nouvel atelier ne constituent nullement un obstacle imprévisible dès lors qu'ils sont liés au non équipement en extracteur de chaleur de l'atelier litigieux.

L'obligation d'équiper correctement cet atelier avant d'y faire travailler n'importe quel travailleur peut encore moins être considérée comme un obstacle imprévisible dès lors qu'il s'agit de l'exécution d'obligations légales de sécurité, qui en l'espèce avaient été rappelées à Omniform tant par le conseiller en prévention- médecin du travail que par Mr J qui assurait de facto les missions de conseiller en prévention interne.

2.6. Absence de toute faute dans le chef de l'employeur ?

Omniform n'est pas exempt de toute faute en relation avec le transfert de l'atelier de Monsieur John A

Outre le non respect de la réglementation Bien-Etre en général, Omniform a commis diverses fautes relatives au non équipement du nouvel atelier en extraction de chaleur qui sont à l'origine des problèmes de santé de Monsieur John A

- Tant Mr J que le Dr D ont avisé Omniform que le nouvel atelier de thermoformage n'était pas aux normes.
- Avant le déménagement de l'atelier Omniform a contacté la firme E&D afin d'obtenir un devis relatif à l'équipement du nouvel atelier en hottes et processus d'aération.
Après avoir obtenu ce devis, Omniform a renoncé à effectuer les travaux nécessaires à la conformité de l'atelier dès que ceux-ci étaient estimés trop onéreux.
Ainsi Mr J déclare lors des enquêtes : « la firme E&D a rentré un devis pour l'atelier soudure et pour l'atelier modelage qui convenait légalement et techniquement mais seul l'équipement pour l'atelier soudure a été placé par la société E&D. Aucun équipement de ventilation et d'aspiration n'a été placé dans l'atelier de modelage ».
Ce devis est daté du 15/07/2010, il était donc possible d'équiper correctement l'atelier avant d'y faire travailler Monsieur John A.
- Mr Bart D responsable de l'activité opérationnelle de 2009 à mars 2014, entendu à la requête de Omniform confirme que Mr J a demandé un devis pour équiper en aspiration conforme le nouvel atelier. Le devis dépassait financièrement les budgets de Omniform, le devis n'a donc pas été exécuté.....A ma connaissance, Mr A a travaillé quelques semaines dans le nouvel atelier ».
- Omniform n'a pas respecté les règles visées aux articles 5,6,7,8, 9,10 et 11 de l'AR du 27/03/1998 lors du transfert de l'atelier (et donc du poste de travail de Monsieur John A) de modelage et de thermoformage.

Ces diverses fautes commises par Omniform sont en relation avec l'état de santé de Monsieur John A et empêchent Omniform d'invoquer utilement la force majeure pour constater la rupture du contrat de travail.

2.7. Conclusion

Aucune des trois conditions « civilistes » constitutives du concept de force majeure n'est établie en l'espèce.

3. Imputabilité de la rupture du contrat de travail et l'indemnité compensatoire de préavis

Omniform ne démontre pas la réunion cumulative des conditions de la force majeure, c'est dès lors à tort qu'elle a rompu le contrat de travail de Monsieur John A sans préavis, ni indemnité compensatoire de rupture.
Le rupture est imputable à Omniform qui est dès lors redevable d'une indemnité compensatoire de préavis.

La problématique doit être réglée en fonction de l'article 82 §3 et §4 de la loi du 03/07/1978.

La Cour de Cassation a posé les principes suivants :

* Le délai de préavis doit être fixé eu égard « à la possibilité existant pour l'employé de trouver rapidement un emploi adéquat équivalent, compte tenu de son ancienneté, de son âge, de ses fonctions et de sa rémunération, en fonction des éléments propres à la cause »¹¹.

* Le juge ne doit pas tenir compte, lors de la fixation du délai de préavis, de circonstances étrangères à la possibilité existant pour l'employé de trouver rapidement un emploi adéquat et équivalent¹².

* En fixant un délai de préavis visé à l'article 82 de la loi du 03/07/1978, le juge doit tenir compte « des circonstances qui existaient au moment de la notification du congé, dans la mesure où ces circonstances influencent la possibilité pour l'employé de trouver un emploi équivalent »¹³.

Le tribunal constate que le préavis raisonnable, tenant compte de l'âge, de l'ancienneté, de la rémunération et de la fonction de Monsieur John A. peut être fixée à 29 mois.

Les parties convergent pour fixer la rémunération de base à 39.644,50 € (voir PV d'audience).

L'indemnité compensatoire de préavis s'établit à :

$$\frac{39.644,50 \text{ €} \times 29 \text{ mois}}{12 \text{ mois}} = 95.807,30 \text{ € bruts}$$
 à majorer des intérêts au taux légal à dater du 28/02/2011.

4. Les dommages et intérêts.

4.1. La faute autre que celle résultant de la rupture.

En l'espèce, Omniform n'a pas commis une erreur d'appréciation quant au mode de rupture qu'aurait pu commettre tout employeur et qui serait réparée par l'octroi de l'indemnité compensatoire de rupture, mais elle a commis des fautes indépendantes de l'acte de rupture.

Le fait de manière générale dans le cadre de l'activité de la société de méconnaître les obligations découlant de la loi du 04/08/1996 et de ses arrêtés d'application nonobstant les conseils et avertissements du conseiller en prévention-médecin du travail et de Mr J. constitue un comportement fautif mettant en danger les travailleurs.

Le fait de ne pas disposer d'un système de gestion des risques et de ne pas procéder à une analyse de risques est constitutif d'une faute qui peut justifier la résolution judiciaire du contrat ainsi que l'octroi de dommages et intérêts pour dommage matériel et moral¹⁴.

¹¹ Cass 04/02/1991, Pas, 1991, I, 536

¹² Cass 06/11/1989, Pas, 1990, I, 283

¹³ Cass 03/02/2003, RG S020090N

¹⁴ Ivan Fischer, Le système dynamique de gestion des risques, in Actualités en matière de bien-être au travail, , UB3, Bruylant, p121.

En l'espèce, Omniform a posé les actes fautifs repris sous le point 1.4 du présent jugement.

Omniform a fait travailler Monsieur John A dans un atelier qu'elle savait n'être pas aux normes quant à l'extraction de chaleur, elle a donc sciemment soumis ce travailleur à un risque d'atteinte à sa santé.

Omniform était informé des obligations d'équipements de l'atelier et du coût de celui-ci.

Elle a préféré pour des raisons budgétaires, ne pas équiper l'atelier de thermoformage conformément aux normes réglementaires. Ce choix budgétaire ressort du pouvoir d'appréciation de l'employeur mais les conséquences de ce choix ne peuvent être imposées aux travailleurs dans la mesure où il constitue un risque pour leur santé.

Il appartenait à Omniform de trouver une solution qui n'exposait pas Monsieur John A à de fortes chaleurs et à travailler dans un atelier non conforme.

En faisant le choix conscient de faire travailler Monsieur John A dans un atelier non conforme et dangereux pour sa santé, Omniform a commis une faute importante que n'aurait pas commise un employeur normalement diligent et diligent.

Cette faute est indépendante de l'acte de rupture et doit donc être réparée indépendamment de l'octroi de l'indemnité compensatoire de préavis.

4.2. Le dommage

Monsieur John A a subi un dommage lié aux souffrances subies suite aux trois épisodes de phlébite vécus entre octobre 2010 et janvier 2011.

La non prise en considération de sa santé par rapport à des impératifs financiers liés à l'équipement réglementaire de l'atelier a également pu lui causer un dommage moral.

Ce dommage moral peut être réparé ex æquo et bono par l'octroi de dommages et intérêts à raison de 9.000 €.

4.3. Le lien causal

La chronologie d'apparition des plaintes et des épisodes de phlébite de Monsieur John A démontre la relation causale avec l'affectation au nouvel atelier non muni des systèmes d'extraction de chaleur et de ventilation.

Le rapport de cause à effet est d'ailleurs reconnu par le conseiller en prévention-médecin du travail qui estime que Monsieur John A ne pourrait retravailler comme modelleur que lorsque le nouvel atelier sera équipé d'un système d'évacuation.

5. Les documents sociaux

Il échet de condamner Omniform à délivrer à Monsieur John A une fiche de paie et une fiche fiscale relatives à l'indemnité compensatoire de rupture.

Cette obligation sera assortie d'une astreinte de 10 € par jour et par document en cas de non délivrance endéans les 30 jours de la signification du présent jugement.

6. Les dépens

Omniform en sa qualité de partie succombante doit être condamnée aux dépens qui se limitent à l'indemnité de procédure au montant de base.

Les parties convergent pour retenir le montant de base de 5.500 €.

7. L'exécution provisoire

Monsieur John A sollicite l'exécution provisoire de la décision à intervenir mais ne justifie nullement cette demande.

Le double degré de juridiction constitue -jusqu' à présent- la règle générale.

Rien ne justifie d'y déroger en l'espèce.

Cette demande sera dès lors déclarée non fondée.

*

Vu les articles 1,30,37 à 41 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire ;

PAR CES MOTIFS, Le TRIBUNAL

Statuant contradictoirement,

- Condamne Omniform à payer à Monsieur John A une indemnité compensatoire de 95.807,53 € bruts à majorer des intérêts au taux légal à dater du 28/02/2011 jusqu'à la date du parfait paiement, le tout sous déduction des retenues légales.
- Condamne Omniform à payer à Monsieur John A des dommages et intérêts du chef de dommage moral d'un montant de 9.000 € à majorer des intérêts depuis le 04/04/2011, date de la mise en demeure.
- Condamne Omniform à délivrer à Monsieur John A une fiche de paie et une fiche fiscale relative à l'indemnité compensatoire de préavis précitée sous peine d'astreinte de 10€ par jour et par document à dater du 31^{er} jour après la signification en cas de non délivrance.
- Condamne Omniform au paiement de l'indemnité de procédure soit 5.500 € en faveur de Monsieur John A

Ainsi jugé par la Deuxième Chambre du Tribunal du Travail de NIVELLES, division WAVRE, composée de :

V. Henne

Greffier d'audience
ayant assisté au prononcé

M. SIMON

Juge social employé

A. BAIJOT

Juge social employeur

M. FORET

Juge

