

Rep.N° 2011/2402

# COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

## ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 21 SEPTEMBRE 2011

4<sup>ème</sup> Chambre

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail - employé  
Article 578,1° du Code judiciaire  
Arrêt contradictoire  
Expertise  
Renvoi au T.T. Nivelles

En cause de:

**LA S.A. LOGISITICS NIVELLES**, dont le siège social est établi à  
2000 Antwerpen, Frankrijlei, 115 ;

**Appelante au principal,  
Intimée sur incident,**  
représentée par Maître Etienne Lehmann, avocat à Bruxelles.

Contre :

**Monsieur M     I**

**Intimé au principal,  
Appelant sur incident,**  
représenté par Maître Nathalie Sluse, avocat à Bruxelles.

★

★

★

La Cour du travail après en avoir délibéré, prononce l'arrêt suivant :

Le présent arrêt est rendu en application essentiellement de la législation suivante :

- le Code judiciaire,
- la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,
- la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

La Cour a pris connaissance des pièces de la procédure légalement requises et notamment :

- de la requête d'appel, reçue au greffe de la Cour du travail de Bruxelles le 3 juin 2010, dirigée contre le jugement prononcé le 25 mars 2010 par la 1<sup>re</sup> chambre du Tribunal du travail de Nivelles, section de Nivelles,
- de la copie conforme du jugement précité, dont il n'est pas produit d'acte de signification,
- des conclusions et des pièces de la partie appelante, déposées au greffe le 14 février 2011,
- des conclusions et des pièces de la partie intimée, déposées au greffe le 17 janvier 2011.

La cause a été plaidée et prise en délibéré à l'audience publique du 28 juin 2011.

## **I. FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE.**

### **I.1. Les faits.**

Monsieur T ) a travaillé pour le compte de la société « Le Clos du Renard » à partir du 1<sup>er</sup> février 2000 en qualité de préparateur-cariste (sous contrat de travail d'employé).

En 2004, il a été désigné en qualité de délégué syndical.

Le 23 juillet 2004, il a été opéré d'une hernie discale L4-L5 gauche sous-ligamentaire. Il a subi une incapacité de travail de trois mois et a ensuite repris son travail habituel.

Suite à une cession d'une partie d'entreprise, la SA LOGISTICS NIVELLES a repris Monsieur T à son service à partir du 29 janvier 2007.

Un nouveau contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel a été conclu entre les parties à cette occasion. Aux termes de l'article 1<sup>er</sup> dudit contrat,

*« Le travailleur entrera en service à partir du 29 janvier 2007 en qualité de « préparateur ». Le travailleur donne explicitement son accord de bien vouloir effectuer, selon les besoins de service, des autres tâches correspondantes à ses qualifications sur le site de Nivelles. ».*

Selon les explications données par la société, non contestées par Monsieur T , le « préparateur » est celui qui assure la composition des palettes de marchandises commandées via le réseau *intranet* par les différents magasins *Carrefour*. Il s'agit d'un poste de sécurité.

Le 7 février 2007, Monsieur T a été soumis à un examen d'évaluation de santé à l'issue duquel il a été déclaré inapte définitivement. Suivant les mentions sur le formulaire d'évaluation de santé, les recommandations et propositions du conseiller en prévention-médecin du travail étaient les suivantes :

*« Inapte à un poste de préparateur ou cariste.  
Apte à un poste de travail allégé sans port de charges ou d'exposition à des vibrations. ».*

Par un e-mail du 9 février 2007, le conseiller en prévention au sein de la SA LOGISTICS NIVELLES a indiqué au médecin du travail qu'il n'y avait pas de possibilité de reclassement professionnel de Monsieur T étant donné que :

*« toutes les fonctions sur ce site, à l'exception d'employé administratif, nécessitent soit*

- port de charge ;*
- conduite d'engin automoteur et/ou élévateur (vibration). ».*

Le médecin du travail a confirmé sa décision par e-mail du 12 février 2007 et a précisé entre autres que c'est à l'employeur qu'il appartient de prendre une décision et d'essayer de trouver un poste adapté dans ce genre de situation.

Par lettre recommandée du 20 février 2007, la SA LOGISTICS NIVELLES a notifié à Monsieur T la rupture de son contrat de travail pour cas de force majeure avec effet au jeudi 15 février 2007.

Le 30 mai 2007, le service juridique de l'organisation syndicale de Monsieur T a contesté la rupture pour cause de force majeure et a réclamé le paiement de l'indemnité de protection des représentants du personnel.

Le conseil de la société a réagi par courrier en date du 19 juin 2007 en contestant les certificats médicaux transmis, dont les examens sont postérieurs à la date de la dissolution du contrat de travail.

## I.2. La demande originaire.

Par citation du 16 janvier 2008, Monsieur T a porté le litige devant le Tribunal du travail de Nivelles aux fins d'entendre condamner la SA LOGISTICS NIVELLES à lui payer les sommes suivantes :

- 23.061,17 € bruts à titre d'indemnité de protection,
- 17.852,88 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis,

à majorer des intérêts légaux et judiciaires et des dépens.

Il postulait également la condamnation de la société à lui délivrer les documents sociaux rectifiés sous peine d'une astreinte de 15 € par jour de retard et par document.

### I.3. Le jugement dont appel.

Par le jugement attaqué du 25 mars 2010, le Tribunal du travail de NIVELLES a reçu la demande et, avant dire droit au fond, a désigné le Docteur Denis Franklin LISELELE avec « *mission spécifique de dire si, à la date du 7 février 2007, M. T est inapte définitivement à exercer la fonction de préparateur, dans l'affirmative, déterminer quelles sont les fonctions concrètement accessibles à M. T.* ».

Cette décision repose sur la motivation suivante :

*« Si l'article 64 de l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs dispose que « Hormis le cas de l'évaluation de santé préalable visée à l'article 27, un recours peut être introduit par le travailleur, qu'il ait ou non bénéficié de la procédure de concertation prévue à l'article 60, contre la décision du conseiller en prévention-médecin du travail ayant pour effet de restreindre son aptitude au travail exercé, ou de déclarer son inaptitude au travail exercé. A cette fin il utilise le formulaire dont le modèle est fixé à l'annexe II, troisième partie. », il n'en reste pas moins qu'aucune sanction n'est prévue en cas d'absence de contestation.*

*Le Tribunal est d'avis que, s'il appartient à la s.a. LOGISTICS NIVELLES de tirer toutes les conséquences de la décision du médecin du travail et de prendre ses responsabilités à l'égard du travailleur, les conclusions du docteur LEFEVRE ne s'imposent pas à M. T. qui a la possibilité de les contester dans les délais fixés à l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978.*

*Ainsi, M. T. dépose les documents médicaux suivants à l'appui de sa thèse : (...)*

*Le Tribunal estime qu'en présence d'avis médicaux contradictoires, il est nécessaire, avant dire droit, de recourir aux lumières d'un expert médecin nanti de la mission ci-après libellée. ».*

## II. OBJET DES APPELS – DEMANDES DES PARTIES EN APPEL.

### II.1.

La SA LOGISTICS NIVELLES interjette appel aux motifs que :

- Un contrat de travail prend fin par la force majeure (article 32, 5° de la loi du 3 juillet 1978) ;
- L'incapacité à accomplir le travail convenu emporte dès lors la cessation du contrat de travail du chef de force majeure ;
- Sous l'empire de la loi actuelle – et à défaut d'entrée en vigueur de l'article 2 de la loi du 27 avril 2007 portant des dispositions diverses (*M.b.*, 8 mai 2007) – le cas de force majeure doit s'apprécier au regard de la fonction convenue entre les parties (et non au regard de la possibilité pour l'employeur de fournir au travailleur un autre travail que le travail convenu) ;
- Les interprétations contraires qui pourraient être données aux divers prescrits de l'arrêté royal du 28 mai 2003 sont, sur ce point, illicites et donc sans effet (Cass., 2 octobre 2000, *Pas.*, 2000, I, 504 ; ... ) ;
- Les travailleurs ne peuvent invoquer l'arrêté royal du 28 mai 2003 puisque, en tant que source de droit inférieure, cet arrêté royal ne peut s'appliquer sans préjudice de la loi (en ce sens, Cour trav. Gand, section de Bruges, 16 janvier 2009, R.G. n° 07/183, inédit) ;
- Le jugement dont appel ne pouvait donc pas utilement donner mission à l'expert judiciaire désigné par lui de déterminer les fonctions accessibles à l'intimé.

Par sa requête d'appel et ses conclusions prises en degré d'appel, la société demande à la Cour du travail de réformer le jugement prononcé le 25 mars 2010 par le Tribunal du travail de Nivelles et donc de débouter le demandeur originaire des fins de son action et de le condamner aux dépens.

A titre subsidiaire, l'appelante sollicite la réformation du jugement en ce qu'il donne mission d'examiner si Monsieur T : aurait pu exercer quelque autre fonction que préparateur et en ce qu'il ne donne pas mission à l'expert de dire si la société disposait en son entreprise d'un poste adapté accessible à l'intimé.

A titre tout à fait subsidiaire, elle postule la limitation des dépens à l'indemnité de procédure de base et de délaisser au demandeur originaire les frais de citation et de traduction, qui auraient pu, selon elle, être évités (introduction de la ~~demande par requête et en langue française~~).

## II.2.

Monsieur T

demande à la Cour du travail :

1. à titre principal (appel incident), de condamner la société appelante :

- au paiement de la somme de 23.003,17 € bruts à titre d'indemnité de protection à majorer des intérêts à dater du 20 février 2007,
  - au paiement de la somme de 11.501,58 € bruts au titre d'indemnité compensatoire de préavis à majorer des intérêts à dater du 20 février 2007 ;
  - à la délivrance des documents sociaux rectifiés (décompte de sortie, C4, attestation d'emploi, attestation de vacances et fiches de paie) sous peine d'une astreinte de 15 € par jour de retard et par document.
2. à titre subsidiaire, de confirmer en tous points le jugement dont appel.

### **III. DISCUSSION ET DECISION DE LA COUR DU TRAVAIL.**

#### **III.1. *Les thèses en présence.***

1.  
Monsieur T estime que la société ne pouvait pas rompre le contrat de travail pour force majeure. Selon lui, la décision du médecin du travail ne constitue pas une preuve de son inaptitude définitive à occuper son poste de préparateur-cariste. En outre, l'employeur n'a pas respecté les obligations mises à sa charge par l'arrêté royal du 28 mai 2008 et notamment, son obligation de l'affecter à un autre travail suivant les recommandations du médecin du travail-conseiller en prévention.

La société ayant rompu irrégulièrement le travail, elle lui est redevable d'une indemnité de rupture et d'une indemnité de protection.

2.  
La SA LOGISTICS NIVELLES soutient qu'elle a valablement constaté la dissolution du contrat de travail pour cause de force majeure, de sorte qu'aucune indemnité de rupture n'est due à Monsieur T

En effet, s'agissant d'un poste de sécurité, l'examen préalable est obligatoire et la décision du conseiller en prévention s'impose à l'employeur en vertu de l'article 71 de l'arrêté royal du 28 mai 2003. Elle n'avait donc pas le choix.

En outre, elle relève que Monsieur T n'a introduit aucun recours contre la décision du médecin du travail-conseiller en prévention et que la première contestation à l'encontre de la rupture du contrat n'a été émise par lettre de l'organisation syndicale qu'après que Monsieur T ait été engagé par CATERPILAR.

#### **III.2. *Position de la Cour du travail.***

3.  
La loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail énonce, quant au sort du contrat de travail en cas d'incapacité de travail, les règles suivantes :

- 1) « *L'impossibilité pour le travailleur de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident suspend l'exécution du contrat* » (article 31, § 1<sup>er</sup> de la loi du 3 juillet 1978) ;
- 2) « *Les événements de force majeure n'entraînent pas la rupture du contrat lorsqu'ils ne font que suspendre momentanément l'exécution du contrat* » (article 26, alinéa 1<sup>er</sup>) ;
- 3) « *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.* » (article 32).

Depuis 1981 (Cass., 5 janvier 1981, *Pas.*, 1981, I, 474), la Cour de cassation décide que lorsque l'incapacité de travail acquiert un caractère définitif, elle doit être considérée comme constituant un cas de force majeure qui rompt par lui-même le contrat de travail.

La situation de force majeure est appréciée par référence au « *travail convenu* ».

Par l'arrêt prononcé le 2 octobre 2000, la Cour de cassation confirme que l'incapacité définitive de travail, qui empêche définitivement le travailleur d'accomplir le travail convenu, est un cas de force majeure qui met fin au contrat et ce, même si l'employeur et le médecin du travail n'ont pas respecté les obligations que leur imposent les articles 146bis, § 2 et 146ter, §§ 3 et 4 du R.G.P.T. en vue de rechercher un travail adapté au travailleur. Le raisonnement de la Cour de cassation repose sur les considérations suivantes : l'obligation de réinsertion imposée à l'employeur par le R.G.P.T. aurait pour conséquence de faire naître un nouveau contrat, dont le travail serait adapté moyennant des conditions de rémunération éventuellement différentes, qui pourrait être accepté par le travailleur. Ce contrat est distinct du contrat de travail originaire. Il en résulte que l'obligation de réinsertion prévue par le R.G.P.T. n'empêche pas de constater qu'il y a force majeure en raison de l'incapacité permanente d'exécuter le travail convenu.

4.

La loi du 27 avril 2007 portant des dispositions diverses (*M.b.* 8 mai 2007) a rétabli l'article 34 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, abrogé par la loi du 17 juillet 1985, avec un contenu complètement différent.

En son § 1er, ce nouvel article 34 dispose que

*« L'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident et qui empêche définitivement le travailleur d'accomplir le travail convenu ne met pas par elle-même fin au contrat pour cause de force majeure. »*

Il précise ensuite la procédure à l'issue de laquelle le travailleur pourra être déclaré définitivement incapable d'accomplir le travail convenu. S'il n'empêche pas la reconnaissance d'un cas de force majeure, il la subordonne à diverses conditions :

- l'attestation d'incapacité de travail définitive émanant du médecin traitant doit, pour emporter la rupture, être confirmée par le conseiller en prévention-médecin du travail ;
- en attendant cette confirmation, l'employeur est tenu de maintenir le travailleur au travail en lui proposant un poste adapté ou un autre travail correspondant à ses possibilités ;
- si cela est impossible, la dissolution du contrat pour cause de force majeure ne peut être constatée qu'après délivrance par le médecin-inspecteur social d'une attestation d'incapacité de travail définitive ;
- l'employeur qui souhaite rompre le contrat peut le faire mais moyennant le respect d'un délai de préavis ou le paiement d'une indemnité conformément aux dispositions de la loi sur les contrats de travail.

Cette disposition légale, qui instaure une véritable obligation de reclassement à charge de l'employeur en faveur du travailleur définitivement incapable d'accomplir le travail convenu, n'est cependant pas applicable, faute d'arrêté royal fixant la date de son entrée en vigueur.

5.

L'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs a été publié au Moniteur belge le 16 juin 2003. Inséré dans le Code sur le bien-être au travail, il remplace et abroge la plupart des dispositions contenues dans les articles 115 à 148 nonies du R.G.P.T.

En son article 3, l'arrêté royal précise que l'une des finalités de la surveillance de la santé des travailleurs par le conseiller en prévention-médecin du travail est :

*« a) de promouvoir les possibilités d'emploi pour tout un chacun, notamment en proposant à l'employeur des méthodes de travail adaptées, des aménagements du poste de travail et la recherche d'un travail adapté, et ce également pour les travailleurs dont l'aptitude au travail est limitée ».*

Les articles 55 à 58 déterminent les mesures à prendre avant toute décision.

L'article 55 dispose notamment qu'avant de proposer la mutation temporaire ou définitive d'un travailleur ou de prendre une décision d'inaptitude, le conseiller en prévention-médecin du travail doit procéder aux examens complémentaires appropriés, s'enquérir de la situation sociale du travailleur, renouveler l'analyse des risques et examiner sur place les mesures et les aménagements susceptibles de maintenir le travailleur à son poste de travail ou à son activité. Un délégué syndical peut assister le travailleur.

**Les possibilités de nouvelle affectation** et les mesures d'aménagement des postes de travail font l'objet d'une concertation préalable entre l'employeur, le conseiller en prévention-médecin du travail et le cas échéant d'autres conseillers en prévention, le travailleur et les délégués au CPPT ou à défaut les représentants syndicaux choisis par le travailleur (article 56).

Le travailleur a le droit de bénéficier d'une procédure de concertation et d'une procédure de recours. Il en est informé par le conseiller en prévention (article 58).

L'article 70, § 1<sup>er</sup> impose à l'employeur l'obligation suivante :

*« L'employeur s'efforce d'affecter le plus rapidement possible à un autre poste ou à une autre activité conformes aux recommandations fournies par le conseiller en prévention-médecin du travail, tout travailleur dont le formulaire d'évaluation de santé en fait la recommandation.*

*L'employeur qui est dans l'impossibilité d'offrir un autre poste ou une autre activité tels que visés à l'alinéa premier, doit pouvoir fournir une justification au médecin-inspecteur du travail de l'Inspection médicale du travail. »*

En vertu de l'article 70, § 3 le caractère définitif de l'incapacité de travail n'est pas prouvé tant qu'une décision définitive concernant l'aptitude n'a pas été prise.

Enfin, les articles 71 à 73 traitent des conséquences de la décision définitive du conseiller en prévention-médecin du travail.

L'article 71 dispose :

*« § 1er. Il est interdit d'affecter ou de maintenir à des postes de sécurité ou de vigilance, ou à des activités à risque lié à l'exposition aux rayonnements ionisants, tout travailleur déclaré, par le conseiller en prévention-médecin du travail, inapte à occuper ces postes.*

*§ 2. Il est interdit d'affecter ou de maintenir à des postes dont l'évaluation a révélé une activité à risque spécifique pour une travailleuse enceinte ou allaitante, et pour lesquels un aménagement n'est pas techniquement ou objectivement possible ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés, toute travailleuse déclarée, par le conseiller en prévention-médecin du travail, inapte à occuper ces postes ».*

L'article 72 de l'arrêté royal du 28 mai 2003 prévoit une obligation de reclassement formulée dans les termes suivants :

*« Sous réserve de l'application de l'article 71, l'employeur est tenu de continuer à occuper le travailleur qui a été déclaré définitivement inapte par une décision définitive du conseiller en prévention-médecin du travail conformément aux recommandations de ce dernier, en l'affectant à un autre travail sauf si cela n'est pas techniquement ou objectivement possible ou si cela ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés. ».*

6.

La décision d'incapacité définitive à exercer le travail convenu a pour conséquence que la poursuite de la relation de travail à un autre poste ou à un poste adapté se réalise moyennant la conclusion de nouvelles conditions de travail.

Il n'est donc pas tout à fait certain que les nouvelles dispositions de l'arrêté royal du 28 mai 2003, et plus particulièrement l'article 72, soient susceptibles d'amener un changement dans la jurisprudence relative à la notion de force majeure dégagée par la Cour de cassation.

La question divise les auteurs.

Certains considèrent la violation de l'obligation de reclassement comme une obligation post-contractuelle : elle ne donnerait droit à une éventuelle indemnisation du travailleur qu'après la dissolution du contrat et pour autant qu'une faute soit démontrée dans le chef de l'employeur. Celui-ci pourrait s'exonérer de toute responsabilité en prouvant qu'il lui est techniquement ou objectivement impossible de réaliser l'aménagement proposé par le conseiller en prévention-médecin du travail ou en établissant les motifs dûment justifiés pour lesquels ces aménagements ne peuvent être raisonnablement exigés. (M. DAVAGLE, « L'incapacité de travail de droit commun et les obligations qui en découlent pour l'employeur et le travailleur », *Etudes pratiques de droit social*, Malines, Kluwer, 2006, pp. 227 et 247)

D'autres estiment qu'une action judiciaire en réintégration est ouverte au travailleur dont le contrat aurait été rompu pour force majeure médicale.

7.

Quoi qu'il en soit, des décisions judiciaires récemment rendues indiquent une évolution vers une conception nettement plus restrictive de la force majeure.

Ainsi, dans un arrêt du 13 janvier 2009, la Cour du travail de Liège a considéré, citant P. PALSTERMAN,

*« Il faut admettre que si l'obligation qui pèse sur l'employeur en vertu de l'article 72 de l'arrêté royal n'est pas une obligation de résultat, elle n'est ni une obligation purement morale, ni une simple obligation de moyen ; l'employeur est tenu d'offrir un emploi de remplacement ou de justifier les raisons objectives et raisonnables qui peuvent l'exonérer (...) »*

*L'arrêté royal prévoit qu'en elle-même, la force majeure médicale ne peut mettre fin au contrat. Ce texte n'est pas en contradiction avec l'article 32, 5° de la loi du 3 juillet 1978 dès lors que l'arrêté ne règle que la question du seul cas de force majeure médicale qui n'est par ailleurs pas expressément prévue par l'article 32 (...) ».*

Dans un arrêt du 23 mars 2010, la même Cour du travail a jugé que l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs (et plus encore l'article 34 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail lorsqu'il entrera en vigueur) rendent obsolète la jurisprudence antérieure relative à la reconnaissance d'un cas de force majeure médicale. L'arrêt ajoute que le texte réglementaire n'est pas en contradiction avec l'article 32, 5° de la loi du 3 juillet 1978 (pour les mêmes motifs que ceux repris dans l'arrêt précédent) « 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 ».

Cette jurisprudence doit être approuvée.

8.

En l'espèce, Monsieur T occupait un poste de sécurité au sens de l'article 2, 1° de l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs.

L'évaluation de son aptitude au travail a eu lieu dans le cadre de l'évaluation de santé périodique à laquelle l'employeur doit soumettre les travailleurs occupés à un poste de sécurité, à un poste de vigilance ou à une activité à risque, conformément à l'article 30 de l'arrêté royal.

A l'occasion de cet examen, qui a été pratiqué quelques jours après la reprise du personnel de la société « Le Clos du Renard » par la SA LOGISTICS NIVELLES, l'inaptitude définitive de Monsieur T à exercer la fonction de préparateur-cariste et son aptitude à exercer une activité plus légère et non exposée aux vibrations, a été constatée par le médecin du travail-conseiller en prévention.

Jusqu'à la date de cet examen médical (7 février 2007), Monsieur T occupait le poste de préparateur-cariste et ce, depuis son engagement en 2000 avec seulement une interruption de quelques mois, en 2004, suite à une opération de hernie discale.

Il n'apparaît d'aucun élément du dossier que Monsieur T ait été informé de ses droits par le médecin du travail, conformément à l'article 58 ni qu'il ait bénéficié des mesures préalables à la décision visées aux articles 55 à 57. En outre, il n'est pas contesté que, ni la procédure de concertation visée aux articles 59 et suivants, ni la procédure de recours visée aux articles 64 et suivants, n'ont été mises en mouvement.

Il en résulte qu'aucune décision définitive concernant l'aptitude au travail de Monsieur T n'est intervenue et qu'en tout cas, le caractère définitif de l'inaptitude n'est pas établi.

A raison, le jugement dont appel a décidé qu'aucune sanction n'était prévue en cas d'absence de mise en mouvement de la procédure de recours. Cette analyse résulte *a contrario* du texte de l'article 70, § 2, qui dispose que « *Le travailleur qui a introduit un recours ne pourra subir aucune perte de salaire jusqu'au jour où la décision définitive est prise* ».

En conséquence, les conclusions du médecin du travail-conseiller en prévention ne s'imposent pas à Monsieur T, qui a la faculté de les contester dans le délai fixé à l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Dans la mesure où Monsieur T produit des avis médicaux qui semblent attester de son aptitude à l'exercice de son travail de préparateur à la **date de la dissolution du contrat** de travail, la mission d'expertise médicale ordonnée par les premiers juges apparaît utile. Elle doit être confirmée.

9.

Si la mesure d'expertise apportait la preuve de l'inaptitude définitive de Monsieur T à occuper le poste de préparateur-cariste, il

appartiendrait encore à la SA LOGISTICS NIVELLES, conformément à l'article 72 de l'arrêté royal du 28 mai 2003, d'établir que l'affectation de l'intimé à un autre travail n'était pas techniquement ou objectivement possible ou que cela ne pouvait être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés.

Il y a donc lieu de permettre à l'appelante d'établir par toutes voies de droit qu'elle ne disposait pas en son entreprise d'un poste de travail conforme aux recommandations et propositions du médecin du travail-conseiller en prévention disponible pour Monsieur T

**PAR CES MOTIFS,  
LA COUR DU TRAVAIL,**

Statuant après un débat contradictoire,

Vu l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,

Reçoit l'appel principal et le déclare très partiellement fondé.

Reçoit l'appel incident et le déclare non fondé en ce qu'il tend à entendre déclarer dès à présent que le licenciement est irrégulier et que les indemnités réclamées sont dues.

Confirme le jugement dont appel en ce que, avant de statuer plus avant sur la demande originale, il confie au Docteur Denis Franklin LISELELE la mission de dire si à la date du 7 février 2007, Monsieur M T était inapte définitivement à exercer la fonction de préparateur-cariste.

Le réforme en ce qu'il donne mission à l'expert de déterminer quelles sont les fonctions concrètement accessibles à Monsieur T. et en ce qu'il n'autorise pas explicitement la SA LOGISTICS NIVELLES à prouver, par toutes voies de droit, que l'affectation de Monsieur T. à un travail allégé sans port de charges ni d'exposition à des vibrations n'était pas techniquement ou objectivement possible ou que cela ne pouvait être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés.

Renvoie la cause au Tribunal du travail de Nivelles, section de Nivelles, conformément à l'article 1068, alinéa 2, du Code judiciaire.

Compense les dépens d'appel entre les parties.

---

Ainsi arrêté par :

L. CAPPELLINI,

Président,

Y. GAUTHY,

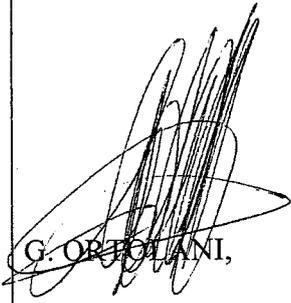
Conseiller social au titre d'employeur,

R. PARDON,

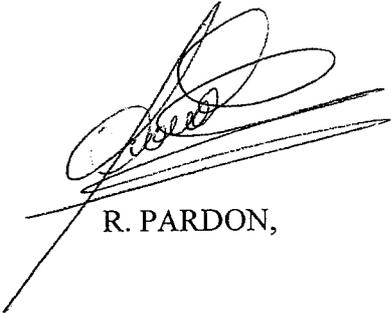
Conseiller social au titre d'employé,

Assistés de G. ORTOLANI,

Greffier



G. ORTOLANI,



R. PARDON,



Y. GAUTHY,



L. CAPPELLINI,

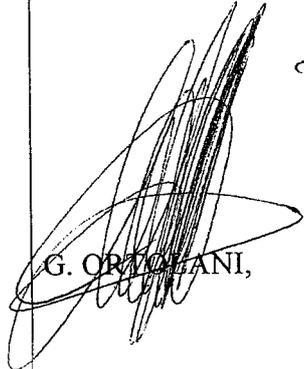
et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4<sup>ème</sup> Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 21 septembre 2011, où étaient présents :

L. CAPPELLINI,

Président,

G. ORTOLANI,

Greffier



G. ORTOLANI,



L. CAPPELLINI,