

# TRIBUNAL DU TRAVAIL DE BRUXELLES

3<sup>ème</sup> chambre - audience publique du 6 avril 2009.

## JUGEMENT

R.G. n° 2347/07

Contrat de travail

Contradictoire – expertise

Rép. n°09/

*EN CAUSE :*

007805

**Monsieur Arnaud M**, employé,  
domicilié à  
partie demanderesse, comparaissant par Me C. MOLITOR loco Me M. ABOUDI,  
avocats ;

*CONTRE :*

**La SA AUTO 5**,  
dont le siège social est établi à 1070 Bruxelles, boulevard Paepsem 20,  
partie défenderesse, comparaissant par M. O. LE BOULENGE loco Me C.  
SOKOLOVITCH, avocats ;

**I. LES ANTECEDENTS DE LA PROCÉDURE.**

1. L'action de **Monsieur Arnaud M** a été introduite par acte d'huissier significé le 24 janvier 2007 à la S.A. **AUTO 5**.

Celle-ci a pour objet l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis que son ex-employeur lui a refusée, ayant posé le constat de ce que le contrat de travail avait pris fin, le 30 janvier 2006, pour cause de force majeure en raison de l'état de santé du travailleur le mettant dans l'incapacité définitive, selon un formulaire d'évaluation de santé du 8 août 2005, d'effectuer le travail de mécanicien pour lequel il avait été engagé.

2. Par jugement du 28 juillet 2008, le Tribunal a ordonné la réouverture des débats aux fins de permettre aux conseils des parties de compléter son information sur les quatre points suivants :

2.1. **A propos du "travail convenu" :**

Le Tribunal souhaitait être mis en possession d'un descriptif détaillé des fonctions exercées par **Monsieur M** d'une part jusqu'au 8 août 2005 et d'autre part, entre le 8 août et le 29 octobre 2005, au service de **AUTO 5**, avec indication des gestes professionnels qu'impliquait l'accomplissement de ces fonctions respectives.

2.2. **Au sujet de l'accident du travail :**

Le Tribunal a invité les parties, conformément aux articles 877 et suivants du Code judiciaire, à verser aux débats la déclaration d'accident du travail et à préciser les circonstances dans lesquelles il s'est produit.

2.3. **Sur les possibilités de réaffectation :**

Le Tribunal a invité **AUTO 5** à préciser quelles sont les possibilités de réaffectation de **Monsieur M** qui ont été envisagées, préalablement au constat de rupture posé le 30 janvier 2006, compte tenu notamment de la possibilité prévue à l'article 1<sup>er</sup> du contrat de travail d'effectuer ses prestations dans tout siège au sein de la Société en Belgique."

2.4. **Concernant enfin l'obligation de concertation :**

**AUTO 5** a été invité, conformément aux articles 877 et suivants du Code judiciaire, à verser aux débats les documents établissant le respect de la procédure de concertation préalable visée par l'article 57 de l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs.

3. Par courrier du 27 août 2008, le conseil de la partie défenderesse a versé au dossier deux pièces complémentaires, la première étant une lettre du 26 août 2008 de la directrice des ressources humaines comportant un descriptif des fonctions de **Monsieur M** au sein de **AUTO 5**, de même que la relation d'une réunion organisée au siège de la société avant le constat de rupture du contrat de travail et la seconde étant la déclaration d'accident du travail du 4 octobre 2005.

Le conseil d'**AUTO 5** a déposé des conclusions sur réouverture des débats le 31 octobre 2008.

Le conseil du demandeur a, quant à lui, déposé ses conclusions après réouverture des débats le 29 septembre 2008.

4. Après qu'une nouvelle tentative de conciliation ait été effectuée, mais sans succès, les conseils des parties ont été entendus en leurs explications et arguments à l'audience publique du 9 février 2009, à laquelle le conseil du demandeur a déposé son dossier.

La cause a, après la clôture des débats, été prise en délibéré et le prononcé du jugement fixé au 9 mars 2009.

## II. LES FAITS.

Le Tribunal reprendra ci-après l'exposé des faits qu'il avait résumés dans son jugement d'avant dire droit en le complétant par les informations qui ont entre-temps été versées au dossier par le conseil de l'employeur.

1. **Monsieur M** a été engagé par **AUTO 5**, le 30 mai 2003, en qualité de mécanicien (pièce 1 du dossier du demandeur).

Le descriptif de ses fonctions aujourd'hui produit aux débats est celui d'un mécanicien qui développe "une expertise en travaux rapides, travaux de mécanique ou d'électricité automobile".

Il est chargé de réaliser "les travaux d'entretien essentiellement basiques demandés par les clients", tels que vidange, remplacement des filtres à air, à huile, pneumatiques, échappement, réglage des freins avant, des phares et remplacement des ampoules, vérification de la batterie, contrôle du CO<sub>2</sub>, placement de plaques d'immatriculation, d'accessoires ou encore d'un autoradio pré-équipé.

Soit, comme le relève le conseil de la société défenderesse, une fonction qui sollicite en permanence les genoux.

2. Son occupation au travail fera l'objet de 4 contrats de travail d'ouvrier à durée déterminée (du 1<sup>er</sup> juin au 31 août 2003; à dater du 1<sup>er</sup> septembre dans le cadre d'un contrat de remplacement; du 3 octobre 2003 au 2 avril 2004, et enfin du 3 avril au 9 octobre 2004 : voir les pièces 1 à 4 du dossier du demandeur) pour faire place, à partir du 10 octobre 2004, à un contrat de travail à durée indéterminée (même dossier, pièce 5).
3. Chacun de ces contrats précise, en leur article 1<sup>er</sup>, que les prestations pourront s'effectuer dans tout siège au sein de la Société en Belgique.
4. Le 8 août 2005, est établi, après une incapacité de travail de **Monsieur M** du 16 juillet au 5 août 2005, un formulaire d'évaluation de santé par le conseiller en prévention-médecin du travail, le Dr E.Kimputu (ASBL CBMT à Charleroi) qui, tout en le déclarant "définitivement inapte au poste de mécanicien" fixe la durée de validité de son constat à un an et émet les recommandations suivantes (dossier de la défenderesse, pièce 1):

- 1°) "proscrire la position accroupie, agenouillée (genoux fléchis);
- 2°) "éviter le port de charges lourdes, supérieures à 15 kg."

Le Tribunal observe d'une part que le médecin du travail a rempli la rubrique B dudit formulaire (établi sur modèle conforme à l'article 48 de l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs), laquelle concerne l'examen d'un travailleur chargé d'un poste de sécurité ou d'un poste de vigilance, mais d'autre part que ses constatations ne sont pas exemptes de contradiction lorsqu'il déclare l'intéressé "définitivement inapte" pour le poste ou l'activité précités tout en limitant ce constat à "une durée d'un an". Ce qui est temporaire ne peut être considéré comme permanent.

4. Suite à la notification qui lui est faite le jour-même de cet examen médical, l'employeur adresse au travailleur un courrier rédigé en ces termes:

" Pour faire suite à l'entretien que vous avez ce jour eu avec Monsieur Jérôme Quiquempois en présence de Jean Christophe Pevenage au sujet de l'incapacité de travail en atelier qui vous a été signifiée ce matin même, nous tenons à vous relater les décisions prises ce matin.

Nous attendons le retour de Madame Kinif pour pouvoir traiter au mieux votre situation.

Pendant ce temps, nous vous demandons de travailler à des tâches de réassortiment du magasin dans les limites de vos capacités actuelles et ce sous le commandement de l'équipe d'encadrement du centre.

La semaine prochaine, j'aurai l'occasion de revenir vers vous afin de fixer un rendez-vous dans les plus brefs délais."

5. Il ressort des conclusions de la défenderesse (page 2) qu'après le retour de la Directrice des ressources humaines, les relations de travail se poursuivirent dans le cadre de cette fonction de magasinier réassortisseur jusqu'à ce que **Monsieur M** soit victime, le 4 octobre 2005 (et non le 29 octobre 2005, comme le fruit d'une erreur matérielle l'avait fait écrire au conseil de la défenderesse dans ses premières conclusions), d'un accident du travail, dont les circonstances sont décrites comme suit dans la déclaration d'accident aujourd'hui produite aux débats:

"La victime était mise au travail dans la réserve et était occupée au déchargement et à la mise en place des palettes.

Pour entrer les palettes dans le magasin, **Monsieur Arnaud M** et Monsieur Antonio Sienrello poussait (sic).

Monsieur Arnaud manœuvrait et en voulant stopper la palette, Monsieur Sienrello poussait toujours et **Monsieur Arnaud M** a forcé sur ses genoux en faisant un faux mouvement."

6. Le 23 janvier 2006, un second formulaire d'évaluation de santé, préalable à la reprise du travail, est établi par le conseiller en prévention-médecin du travail, le Dr Vandenberght (ASBL CBMT) qui, après avoir biffé, sous la rubrique "poste de travail effectivement occupé" la mention "mécanicien" et l'avoir remplacée par celle de "magasinier réceptionniste" déclare que l'intéressé "a les aptitudes suffisantes pour le poste ou l'activité précités."

Le médecin émet les mêmes recommandations que celles que son prédécesseur avait émises par le passé : "éviter stations accroupies répétées ou travail sur les genoux." (dossier de la défenderesse, pièce 2).

7. Cet avis médical est notifié le même jour à l'employeur et au travailleur.
8. Un certificat médical daté du 26 janvier 2006, émanant cette fois du médecin traitant de l'intéressé atteste de ce qu'il "souffre de douleurs chroniques au niveau des genoux et que les positions agenouillées ou accroupies lui sont déconseillées." (dossier de la défenderesse, pièce 3).

9. Il ressort de la lettre aujourd'hui produite aux débats que le Directeur des Ressources Humaines de l'entreprise, Madame Anne-Françoise Kinif, a adressée le 26 août 2008 à son conseil pour répondre aux questions du Tribunal concernant le respect par la société défenderesse de ses obligations de concertation et de réaffectation, que suite à la notification de ces certificats médicaux, une réunion a été organisée, dont le déroulement est décrit comme suit par la responsable du personnel:

"En raison des mentions qui figuraient sur les certificats médicaux et le commentaire du médecin du travail, nous avons organisé une réunion au siège social, Boulevard Paepsem, 20 à 1070 Bruxelles en présence de l'intéressé, du manager du centre dans lequel il travaillait (Gosselies) et du délégué syndical choisi par l'intéressé.

**AUTO 5** est une société qui a des centres Auto où il n'existe que deux fonctions en dehors des fonctions d'encadrement : la fonction de mécanicien (personne qui effectue toutes les prestations en atelier) et la fonction de conseiller vendeur (personne qui effectue le travail dans la partie magasin du centre Auto).

Cette organisation est nécessaire pour la rentabilité de l'entreprise. **AUTO 5** a été reconnue comme société en difficulté en 2002 et perdait toujours de l'argent en 2005.

Lors de cet entretien, nous lui avons fait part que la fonction qu'il avait personnellement envisagée (caissier avec siège haut derrière la caisse) n'existait pas au sein de notre société car nous travaillons uniquement avec un personnel qui exerce son métier dans l'ensemble du magasin (réassort, mise en rayon des livraisons, établissement des bons de travail, caisse...) et que ce travail sous statut employé sollicite les genoux autant que le travail effectué en atelier pour le personnel ouvrier.

D'autre part, le personnel doit également porter certains produits lourds.

Nous lui avons également fait part du poste vacant au siège social (employé au helpdesk) mais cette fonction exigeait des compétences informatiques et le bilinguisme, compétences que **Monsieur M** n'avait pas.

N'ayant pas trouvé de solution pour le long terme, nous avons décidé lors de cette réunion de rompre le contrat selon la loi et dans l'application des conventions qui sont d'application au sein de notre société."

Dans ses conclusions après réouverture des débats (en page 3), le conseil du demandeur ne conteste pas l'existence de cet entretien, mais observe que le conseiller en prévention - médecin du travail n'y participait pas, au vu des personnes présentes énumérées dans le courrier précité. Il en déduit que la procédure de concertation visée par l'article 57 de l'arrêté royal du 28 mai 2003 n'a pas été respectée.

10. C'est dans ces conditions que le 30 janvier 2006, **AUTO 5** a constaté la force majeure mettant fin au contrat de travail sans préavis ni indemnité en raison de l'inaptitude définitive de **Monsieur M** à effectuer le travail convenu, l'employeur faisant état de l'impossibilité technique et objective de l'affecter à un poste de travail compatible avec son état de santé, après avoir "envisagé toutes les différentes hypothèses afin de pouvoir [l'] affecter à un autre poste de travail ou [lui] confier une autre fonction que le travail initialement convenu." (ce dossier, pièce 4).

#### IV. LA POSITION DU TRIBUNAL.

##### 1. Le rappel des principes applicables.

- 1.1. La notion de force majeure est consacrée par le droit des obligations, notamment dans l'article 1148 du Code civil qui dispose qu' "il n'y a lieu à aucuns dommages-intérêts lorsque, par suite d'une force majeure ou d'un cas fortuit, le débiteur a été empêché de donner ou de faire ce à quoi il était obligé, ou a fait ce qui lui était interdit".

La jurisprudence de la Cour de cassation exige que soit démontrée une impossibilité absolue d'exécution pour admettre l'existence d'une force majeure ou d'une cause étrangère libératoire constituant un obstacle insurmontable à l'exécution des obligations (Cass., 13 mars 1947, Pas., I, 108; Cass., 15 février 1951, Pas., I, 388; Cass., 12 mars 1959, Pas., I, 702).

- 1.2. La force majeure est l'un des modes de dissolution des contrats de travail, qui est visé par l'article 32, 5°, de la loi du 3 juillet 1978.

Ladite loi ne définit pas ce qu'il faut entendre par cette notion en la matière, caractérisée par une obligation de faire dans le chef du travailleur (celle de prêter le travail convenu au temps et au lieu convenu, conformément à son article 17, 1°) à laquelle correspond l'obligation synallagmatique de l'employeur (celle de faire travailler le travailleur dans les conditions dans les temps et au lieu convenus et de lui payer la rémunération).

C'est la jurisprudence de la Cour de cassation qui a précisé les contours de la force majeure dans l'hypothèse où celle-ci résulte d'une cause médicale affectant le travailleur, en la définissant comme l'incapacité *permanente* de travail qui empêche *définitivement* un travailleur de reprendre le travail convenu (Cass., 8 octobre 1984, Pas., 1985, 186; les mots mis en exergue ci-dessus et ci-après le sont par le Tribunal).

- 1.3. Pour décider si l'incapacité permanente de travail dont est atteint un travailleur constitue un cas de force majeure mettant fin au contrat, le juge ne peut prendre en considération un travail autre que le travail convenu (Cass., 1<sup>er</sup> juin 1987, Pas., 1203).

- 1.4. Seule peut entraîner une rupture du contrat de travail *la force majeure rendant définitivement impossible toute exécution ultérieure du contrat* (Cass., 10 janvier 1994, Larcier Cass., 1994, n°319).

Ces critères cumulatifs sont appliqués de façon constante par la jurisprudence des juridictions du travail, dont le conseil de la société défenderesse cite, à titre d'exemple, un arrêt du 16 mars 2004 de la Cour du travail de Mons (consultable sur [juridat.be](http://juridat.be)):

"C'est en application de ces principes dégagés du droit commun que la jurisprudence de la Cour de cassation a appliqué la notion à la matière particulière du contrat de travail et à la situation spécifique de l'incapacité de travail du travailleur, laquelle ne constitue un élément de force majeure que lorsqu'elle est permanente, irrévocable et empêche dès lors définitivement l'exécution du travail convenu. (les mots mis en exergue ci-dessus le sont par le Tribunal). Lorsque l'incapacité de travail du travailleur ne revêt pas un tel caractère d'irrévocabilité, elle n'est pas une cause de rupture du contrat, mais uniquement une cause de suspension (souligné ici par le Tribunal).

- 1.5. L'application de cette notion du droit civil des obligations connaît depuis un certain nombre d'années une évolution législative et réglementaire initiée sous l'impulsion de directives européennes en vue de l'introduction progressive, dans le droit interne, d'une obligation préalable de reclassement et de l'élimination des discriminations (voir entre autres la directive 89/391 CEE du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail; la directive 2000/78 CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail; en droit interne, voir l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs, M.b. du 16 juin 2003, ayant remplacé les articles 146 bis, §2 et 146 ter, §3, du Règlement général pour la protection du travail; la loi du 25 février 2003, aujourd'hui remplacée ou modifiée par la loi du 10 mai 2007 (non applicable *ratione temporis* au présent litige) tendant à lutter contre certaines formes de discrimination; en doctrine: lire "J.-F. Neven, "Dissolution du contrat de travail pour cause d'incapacité définitive" in "Les 30 ans de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail", J.B.Bruxelles, 2008, 167-206).
- 1.6. Parmi ces dispositions, l'article 72 de l'arrêté royal du 28 mai 2003 doit tout particulièrement retenir l'attention en l'espèce, en raison de son incidence dans le présent litige, puisqu'il était, quant à lui, en vigueur lors de la rupture pour force majeure du contrat de travail de l'intéressé:
- "Sous réserve de l'application de l'article 71 [qui édicte l'interdiction d'affectation ou de maintien à des postes de sécurité ou de vigilance d'un travailleur déclaré inapte à les occuper], 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 poste de travail sauf si cela n'est pas techniquement ou objectivement possible ou si cela ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés." (voir également l'article 57 dudit arrêté royal sur la concertation préalable).
- 1.7. Pareille obligation trouve également sa source en l'espèce dans la convention collective de travail sectorielle du 10 janvier 1977 conclue au sein de la Commission paritaire 112 des entreprises de garage.
- 1.8. Il doit encore être précisé ici, comme le souligne le conseil d'AUTO 5, que la portée de cette obligation de réaffectation paraît, au regard de la reconnaissance de la force majeure, limitée par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass., 2 octobre 2000, Pas., 2000, I, 504), qui avait été amenée à se prononcer dans le sens suivant (dans une affaire où était en cause l'ancienne réglementation inscrite R.G.P.T.):

"L'incapacité permanente de travailler rendant le travailleur définitivement inapte à reprendre la tâche convenue, y compris à respecter la durée du travail convenue, constitue un cas de force majeure mettant fin au contrat de travail. Il peut être mis fin au contrat de travail pour cause d'incapacité de travail permanente de travail du travailleur sans constater le respect des obligations imposées à l'employeur par les articles 146 bis, §2 et 146 ter, § 3 et 4, du Règlement général pour la protection du travail en vue de l'affectation du travailleur à d'autres fonctions plus adaptées, ce qui entraîne la conclusion d'un nouveau contrat de travail."

Cette jurisprudence, bien que controversée, pourrait être transposée aux obligations visées par l'article 72 de l'arrêté royal du 28 mai 2003, applicable au présent litige (voir infra, points 1.9. et 1.10, et J.-F.Neven op.cit., p.169 et p.178 et 179), le Tribunal n'ayant toutefois pas connaissance qu'un arrêt de la Cour de cassation aurait été prononcé sur la base de cette disposition.

- 1.9. Cet auteur écrit (op.cit., p.169) que "la Cour de cassation a très clairement indiqué que les mesures pouvant être requises sur la base de ces dispositions sont sans incidence sur la dissolution du contrat de travail provoquée par la force majeure", en sorte que l'obligation de réaffectation -sauf impossibilité technique et objective ou motif raisonnable- ne s'impose à lui qu'après la dissolution du contrat de travail. (J.-F. Neven, op.cit., 170, et 177 à 179; voir aussi P.Palsterman, "La réinsertion professionnelle des travailleurs invalides", CDS 2006, 441) :

"En vertu de l'article 32, 5°, lu conjointement avec les articles 26, alinéa 1<sup>er</sup> et 31, §1<sup>er</sup>, de la loi du 3 juillet 1978, le contrat de travail prend fin lorsque l'impossibilité pour le travailleur de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident est définitive; il y a lieu d'entendre par son travail, la tâche prévue par le contrat, élément essentiel du contrat, y compris la durée du travail convenue.

Les articles 146 bis, §2 et 146 ter, § 3 et 4, du Règlement général pour la protection du travail imposent à l'employeur et au médecin du travail des obligations en vue de l'occupation du travailleur qui est déclaré incapable de travailler de manière permanente en ce qui concerne le travail convenu, dans une autre fonction adaptée en vue de sa réadaptation sociale et professionnelle.

En vertu de ces dispositions, l'employeur est tenu de proposer, si possible, au travailleur un nouveau contrat de travail dont le travail est adapté moyennant des conditions de rémunération éventuellement différentes, qui pourraient être acceptées par le travailleur; ce contrat est distinct du contrat de travail originaire.

Ces obligations n'empêchent pas de constater qu'il y a force majeure en raison de l'incapacité permanente de fournir le travail convenu."(Cass.,2 octobre 2000,Pas.2000, I, 504).

- 1.10. Toutefois, une controverse subsiste à l'heure actuelle sur la portée de l'obligation de réaffectation inscrite à l'arrêté royal du 28 mai 2003 :

- 1.10.1. Une partie de la doctrine et de la jurisprudence considère que les termes plus contraignants qu'utilise son article 72 ("l'employeur *est tenu* de continuer à occuper le travailleur en l'affectant à un autre poste de travail", sauf impossibilité technique ou objective) par rapport à ceux repris dans l'ancien RGPT en son article 146 ter, §3, 3° ("l'employeur *s'efforcera* d'affecter le plus rapidement possible à d'autres travaux conformes aux indications fournies par le médecin du travail") ont pour conséquence qu'il s'incorpore au contrat de travail en sorte que la tentative de réaffectation doit précéder la dissolution (voir les tenants de cette thèse cités par J.F. Neven, op.cit., p.178, note 34).

- 1.10.2. L'opinion contraire est défendue par l'auteur précité (p.179) qui observe que l'obligation pesant sur l'employeur de continuer à occuper le travailleur n'implique pas que "la réaffectation [doive] se faire dans le cadre du même contrat, alors que, comme précédemment, sa mise en œuvre nécessite un accord sur de nouvelles conditions de travail."

## 2. L'application de ces dispositions légales en l'espèce.

Après en avoir délibéré, le Tribunal considère qu'en l'état, la preuve n'est pas rapportée d'une impossibilité *permanente* et *définitive* d'effectuer le travail convenu par ce travailleur alors âgé de 27 ans.

- 2.1. En effet, le premier formulaire d'évaluation de santé, daté du 8 août 2005, sur lequel se fonde le constat de force majeure posé par l'employeur affirme une chose et son contraire : l'inaptitude "définitive" pour le poste de mécanicien, pour une "durée d'un an".

- 2.2. Le certificat médical produit par le travailleur, établi par le Dr Labenne le 26 janvier 2006, soit 4 jours avant la rupture, se borne quant à lui à attester que l'intéressé « souffre de douleurs chroniques au niveau des genoux » et que « les positions agenouillées lui sont déconseillées », ce qui ne permet nullement de déduire, comme le fait le conseil de la société défenderesse, que cette situation serait permanente et définitive, en sorte qu'elle rendrait *"définitivement impossible toute exécution ultérieure du contrat"*, au sens que donne de la force majeure la jurisprudence abondamment commentée supra.
- 2.3. Enfin, force est de constater que la procédure de réaffectation prévue par l'arrêté royal du 28 mai 2003 en ses articles 57 et suivants n'a pas été intégralement respectée en l'espèce.

En effet, l'article 57 dudit arrêté royal stipule que :

"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 du personnel au comité ou, à défaut, les représentants syndicaux, choisis par le travailleur."

Or, il ne ressort pas des pièces produites au dossier que le conseiller en prévention-médecin du travail ait été convié à cette réunion pour participer à cette concertation préalable, alors qu'il résulte des dispositions qui organisent cette procédure que sa présence est incontournable, comme on le verra ci-après.

L'article 59 dudit arrêté royal dispose en effet que :

"Hormis le cas de l'évaluation de santé préalable visée à l'article 27 [qui vise une situation étrangère au cas d'espèce], si le conseiller en prévention-médecin du travail juge qu'une mutation temporaire ou définitive est nécessaire, parce qu'un aménagement du poste de sécurité ou de vigilance ou de l'activité à risque défini n'est pas techniquement ou objectivement possible ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés, le travailleur peut faire appel à la procédure de concertation décrite ci-après, dans les conditions qui y sont énoncées."

En l'espèce, il doit être rappelé ici que le conseiller en prévention-médecin du travail avait, dans un second formulaire d'évaluation de santé daté du 23 janvier 2006, estimé que **Monsieur M** "avait les aptitudes suffisantes pour le poste ou l'activité précités" définis comme "un poste de sécurité ou de vigilance", non pas dans ses fonctions de mécanicien, mais de magasinier réassortisseur.

Ceci laisse entendre qu'aux yeux de ce médecin, nonobstant l'accident du travail dont l'intéressé avait été victime quelques mois plus tôt, dans les circonstances décrites supra, le demandeur était apte à reprendre le dernier travail effectué, à la condition "d'éviter les stations accroupies répétées ou travail sur les genoux".

Il s'ensuit que la présence et la participation du conseiller en prévention-médecin du travail à la réunion de concertation était d'autant plus indispensable que l'employeur a entendu, pour les motifs que développe son DRH, se démarquer de son avis médical.

### 3. Le recours à une expertise médicale.

3. 1. En vertu de l'article 870 du Code judiciaire, « chacune des parties a la charge de prouver les faits qu'elle allègue. »

L'article 1315 du Code civil dispose quant à lui que « celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver. Réciproquement, celui qui se prétend libéré doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation. »

3. 2. C'est donc incontestablement à l'employeur qu'il appartient de démontrer l'existence de la force majeure dont il se prévaut pour être dégagé de son obligation contractuelle de fournir du travail à l'employé.

Or, en l'état, la preuve médicale n'est pas rapportée du caractère permanent et définitif de l'incapacité de **Monsieur M** d'effectuer le travail convenu ou un travail adapté qui devrait lui être proposé dans le cadre des obligations de réaffectation de son employeur.

3. 3. Le Tribunal considère toutefois que les parties étant contraires en fait sur les conséquences médicales de l'incapacité de travail du travailleur au regard de la force majeure que celle-ci pourrait constituer le cas échéant, il convient de permettre à **AUTO 5** de rapporter la preuve qui lui incombe en faisant procéder à une expertise médicale du travailleur, avec la mission reprise au dispositif du présent jugement.

Dans la mesure où la controverse évoquée supra (au point 1.10 du 8<sup>ème</sup> feuillet), concernant l'étendue des obligations de réaffectation au regard de la notion de force majeure n'a pas encore, à la connaissance du Tribunal, été tranchée par la Cour de cassation dans le cadre de la réglementation en vigueur à la date des faits de la cause, -ce qui implique que les deux thèses opposées à ce sujet peuvent être valablement soutenues- la mission de l'expert sera étendue aux possibilités de réaffectation du demandeur.

3. 4. Il appartiendra à la société défenderesse de provisionner l'expert.

Les conseils des parties sont invités à constituer leur dossier en vue de la réunion d'installation fixée par le Tribunal, à l'occasion de laquelle ils pourront le cas échéant proposer une modification de la mission d'expertise qui a été libellée par le Tribunal.

3. 5. Il sera réservé à statuer sur la demande d'indemnité compensatoire de préavis formulée par le travailleur jusqu'à ce que les parties aient pu débattre contradictoirement des conclusions du rapport de l'expert désigné par le Tribunal. Les dépens de l'instance seront également réservés.

**POUR CES MOTIFS,**

**LE TRIBUNAL,**

**Statuant après un débat contradictoire,**

Avant dire droit, et sous la plus expresse réserve de tous droits des parties, ordonne, conformément aux articles 965 et suivants du Code judiciaire, une expertise médicale et désigne à cet effet le Dr Paul Robert, dont le cabinet est situé à 1150 Bruxelles, avenue Winston Churchill, 174 bte 15 ;

Fixe la réunion d'installation visée à l'article 972, alinéa 2, du Code judiciaire au 8 mai 2009 à 9h.30 au local 323 (3<sup>e</sup> étage) du Tribunal du Travail de Bruxelles, place Poelaert 3 à 1000 Bruxelles ;

En vue de cette réunion, les conseils des parties communiqueront et déposeront au greffe, au plus tard pour le 30 avril 2009 une note de faits directoires destinée à l'expert et un dossier inventorié reprenant les documents médicaux pertinents permettant à l'expert d'apprécier la nature de l'incapacité de **Monsieur Arnaud M** et son évolution depuis janvier 2006.

Il sera loisible aux conseils des parties de préciser les aménagements qu'ils souhaiteraient apporter à la mission ci-après définie.

L'expert sera chargé de la mission suivante.

Après avoir procédé à l'examen de **Monsieur Arnaud M**, né le 6 novembre 1978, et résidant 12, rue de la Ville, à 6181 Courcelles, l'expert sera chargé de donner son avis sur la question de savoir si, à la date du 30 janvier 2006, l'intéressé était définitivement inapte à :

- soit, exercer le travail initialement convenu de mécanicien tel que décrit dans le descriptif de fonctions repris au point 1 du 3<sup>ème</sup> feuillet du présent jugement;
- soit, exercer le travail temporairement convenu de magasinier réassortisseur, tel que décrit dans le courrier du 26 août 2008 de la société défenderesse dont la teneur est reprise au point 9 du 5<sup>ème</sup> feuillet du présent jugement;
- ou encore à exercer une autre fonction au sein de la société défenderesse, dans le cadre de ses obligations de réaffectation;

en manière telle que l'incapacité de travail permanente dont **Monsieur Arnaud M** était affecté rendait, à la date précitée, définitivement impossible toute exécution ultérieure du contrat.

Il appartiendra à la société défenderesse de provisionner l'expert à sa première demande.

L'expert veillera au préalable:

- d'une part, à aviser par lettre les parties et leurs conseils juridiques et/ou médicaux éventuels dans les huit jours de l'envoi du pli judiciaire, des lieu, jour et heure où il commencera ses opérations d'expertise;
- d'autre part, à convoquer à chaque nouvelle séance, lesdites parties et leurs conseils précités, sauf dispense expresse.

L'expert prendra connaissance des dossiers médicaux des parties, entendra et examinera **Monsieur Arnaud M** recueillant par ailleurs tous renseignements jugés utiles, notamment en faisant procéder à des examens spéciaux et à toutes investigations nécessaires à sa mission.

Tous les documents connus devront être déposés au début de l'expertise et au plus tard avant l'envoi des préliminaires.

Aucun document médical unilatéral, à moins qu'il n'ait été inconnu des parties, ne pourra être invoqué après le dépôt du rapport d'expertise.

L'expert communiquera les préliminaires de son rapport aux parties, et leur laissera un délai raisonnable, qui ne pourra être inférieur à 15 jours, pour faire valoir leurs observations éventuelles, qu'il rencontrera dans son rapport.

Il consignera ses observations et conclusions dans un rapport motivé qu'il signera en faisant précéder sa signature du serment légal :

**« JE JURE AVOIR REMPLI MA MISSION EN HONNEUR ET CONSCIENCE , AVEC EXACTITUDE ET PROBITE. »**

Dit que l'expert déposera son rapport final au plus tard pour le 8 octobre 2009, sauf accord des parties de proroger sa mission, ce dont il avisera le Tribunal en proposant la date à laquelle il estime pouvoir raisonnablement mener à bien sa mission.

Conformément à l'article 973, §2, du Code judiciaire, toutes les contestations relatives à l'expertise survenant au cours de celle-ci, entre les parties ou entre les parties et l'expert, en ce compris celles relatives à l'éventuel remplacement de l'expert ou à l'extension ou à la prolongation de sa mission sont réglées par le juge, auquel ceux-ci s'adresseront dans ce cas par lettre missive motivée.

Les dépens de l'instance sont réservés.

Ainsi jugé par la 3e Chambre du Tribunal du travail de Bruxelles où siégeaient :

P. LAMBILLON, Juge,  
L. PONCELET, Juge social employeur,  
G. STROOBANTS, Juge social employeur,  
J. MERVEILLE, juge social ouvrier  
M. GUERROUDJ, Juge social employé

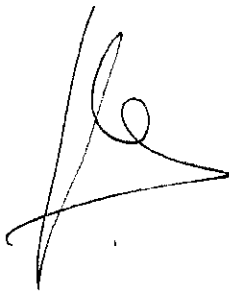
et prononcé à l'audience publique du **06-04-2009**  
par :

P. LAMBILLON, Juge, assisté de H. GLAZEMAKERS, Greffier.

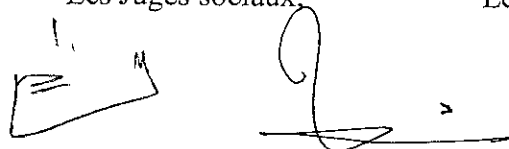
Le Greffier,

Les Juges sociaux,

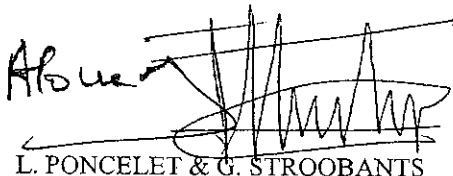
Le Juge,



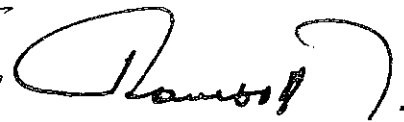
H. GLAZEMAKERS



M. GUERROUDJ & J. MERVEILLE



L. PONCELET & G. STROOBANTS



P. LAMBILLON