



N° d'ordre

Expédition

Numéro du répertoire 2025 /
R.G. Trib. Trav. 22/686/A
Date du prononcé 13 novembre 2025
Numéro du rôle 2024/AN/87
En cause de :

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Cour du travail de Liège

Division Namur

CHAMBRE 6-B

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier
Arrêt contradictoire

*** CONTRAT DE TRAVAIL OUVRIER – incapacité définitive d'exercer le travail convenu à la suite d'un accident du travail – trajet de réintégration – rapport de l'employeur concluant à l'impossibilité de reclassement du travailleur dans l'entreprise – absence de concertation préalable – conséquences – loi du 03 juillet 1978 et Code du bien-être au travail**
*** CONTRAT DE TRAVAIL OUVRIER – incapacité définitive d'exercer le travail convenu constitutive de handicap – refus d'aménagements raisonnables – loi du 10 mai 2007**

EN CAUSE :

LA ****

Partie appelante au principal, intimée sur incident, ayant comparu par Maître M. M., avocate à 1000 BRUXELLES,

CONTRE :

Monsieur*** (ci-après, « Monsieur D. »),

Partie intimée au principal, appelante sur incident, ayant comparu par Maître France LAMBINET, avocate, qui substitue Maître S. G., avocat à 5000 NAMUR,

•
• •

I.- INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats et notamment :

- le jugement attaqué, prononcé contradictoirement entre parties le 08 janvier 2024 par le Tribunal du travail de Liège, division Namur, 3ème Chambre (R.G. 22/686/A) ;

- la requête formant appel de ce jugement, remise au greffe de la Cour du travail de Liège, division Namur, le 29 juillet 2024 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 31 juillet 2024, invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 17 septembre 2024;
- l'avis sur la base de l'article 766 du Code judiciaire adressé à l'Auditorat le 31 juillet 2024 ;
- l'ordonnance rendue le 17 septembre 2024, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant la cause pour plaidoiries à l'audience publique du 16 octobre 2025;
- la notification de la susdite ordonnance par courriers du 19 septembre 2024 ;
- les conclusions principales et les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie intimée (au principal), remises au greffe de la Cour le 12 décembre 2024 et le 28 avril 2025 ;
- les conclusions principales et les ultimes conclusions additionnelles et de synthèse de la partie appelante (au principal), remises au greffe de la Cour le 27 février 2025 et le 27 juin 2025;
- les dossiers de pièces de la partie appelante (au principal), remis au greffe de la Cour les 16 et le 17 septembre 2025 ;
- le courrier de l'Auditorat général remis au greffe de la Cour le 13 octobre 2025 ;
- le dossier de pièces déposé par la partie intimée (au principal) à l'audience du 16 octobre 2025 ;
- la note de dépens déposée par la partie appelante (au principal) à l'audience du 16 octobre 2025.

Les parties ont comparu et ont été entendues en leurs explications lors de l'audience publique du 16 octobre 2025 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

II. -FAITS ET ANTÉCÉDENTS PERTINENTS

Il ressort des documents déposés au dossier de la procédure et des explications fournies à l'audience que :

- Monsieur D. est entré au service de la SA le 21 mars 2016, dans les liens d'un contrat de travail intérimaire ; il a ensuite été engagé dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée, à temps plein, en qualité de « *chauffeur livreur et travaux techniques* » avec effet au 1^{er} juin 2016 ;

Il n'est pas contesté qu'il était concrètement chargé de la livraison de gaz en vrac et en bouteilles ;

- le 04 janvier 2021, alors qu'il se rendait au travail, il a glissé en arrivant à sa voiture ; son médecin traitant a diagnostiqué un lumbago ; l'accident a été reconnu en tant qu'accident du travail par l'assureur-loi de la SA ;
- par courrier du 17 juin 2021, l'assureur-loi de la SA a fait savoir à Monsieur D. qu'il était apte à reprendre ses activités professionnelles le 20 juin 2021, de sorte que l'assureur-loi n'interviendrait plus dans le paiement des indemnités journalières et que Monsieur D. était invité à s'adresser à son organisme de mutuelle si la reprise du travail n'était pas effective à la date susmentionnée ;
- Monsieur D. a contesté les conclusions de l'assureur-loi devant le Tribunal du travail ;

Par jugement prononcé le 21 février 2024, le Tribunal du travail a dit pour droit que qu'à la suite de l'accident du travail dont Monsieur D. a été victime, il y a lieu de retenir les conséquences suivantes :

- I.T.T. (100%) du 04 janvier 2021 au 14 septembre 2021 ;
- Consolidation en date du 15 septembre 2021 ;
- Taux d'I.P.P. : 4%
- Frais médicaux, chirurgicaux, pharmaceutiques et d'hôpitaux à prendre en charge jusqu'à la date de consolidation ;
- Absence de frais futurs à prendre en charge ;

Le Tribunal a encore fixé la rémunération annuelle de base à prendre en considération pour le calcul des indemnités à la somme de 31.324,14 euros pour l'I.T.T. et 36.377,84 euros pour l'I.P.P. ;

- Monsieur D. est resté en incapacité de travail et n'a pas repris ses fonctions ;
- par e-mail du 14 octobre 2021, Monsieur D. a interpellé l'administrateur-délégué de la SA en ces termes :

« (...) Je me permets de vous envoyer un mail concernant mon état de santé.

Suite aux infiltrations que j'ai eues, à l'heure actuelle je ne vois aucune amélioration.

En effet, j'ai consulté le chirurgien qui m'informe que les effets peuvent se manifester jusqu'à 6 mois après la dernière (13 août 2021).

Actuellement je ne sais pas conduire plus qu'une heure d'affilée, et me déplacer avec une charge.

Pensez-vous que je peux continuer en tant que chauffeur bonbonnes en sachant que je dois marcher après 1 h de conduite, sur avis du chirurgien, et que je ne sais plus porter de charges lourdes ?

Quels solutions pouvons-nous trouver ensemble au sein de la société pour une éventuelle reprise du travail ? (...) »

- l'administrateur-délégué de la SA lui a répondu comme suit par e-mail du même jour :

« (...) Pas de bonne nouvelle si ça ne s'améliore pas.

Si tu ne peux pas rouler en camion, c'est compliqué de travailler comme chauffeur poids lourds, mais on va voir les possibilités.

Je vais me renseigner chez notre conseille en prévention et médecin du travail pour discuter le sujet. Je reviens vers toi vers fin de la semaine prochaine au plus tard. (...) »

- par e-mail du 27 octobre 2021, Monsieur D. a réinterpelé l'administrateur-délégué de la SA en ces termes :

« (...) Je reviens vers vous afin de savoir si vous avez eu les renseignements, ou les réponses à vos questions, concernant mon cas ? (...) »

- l'administrateur-délégué de la SA lui a répondu comme suit par e-mail du 29 octobre 2021 :

« (...) Liantis va t'inviter pour un rendez-vous bientôt.

N'oublie pas de prendre ton dossier médical à cette rendez-vous stp. »

- à la suite de la demande qui lui a été adressée le 29 octobre 2021, et à l'évaluation de réintégration qui a eu lieu, le conseiller en prévention médecin du travail a adopté la décision suivante le 23 décembre 2021 :

« Décision suivant l'évaluation de réintégration :

c. Le travailleur mentionné ci-dessus est définitivement inapte à reprendre le travail convenu mais est en état d'effectuer un travail adapté ou un autre travail auprès de l'employeur (le cas échéant avec une adaptation du poste de travail). Voir les modalités décrites ci-après.

Modalités/Recommandations et propositions relatives à l'adaptation du poste de travail :

Travail adapté possible sans manutention et déplacements répétitifs de charges dépassant une dizaine de kilos et sans travaux répétitifs nécessitant des tractions de charges »

- le 05 janvier 2022, la SA a finalisé un rapport motivé à la suite de la décision du conseiller en prévention-médecin du travail :

« [La SA] est active dans le domaine de la livraison de gaz en vrac et en bouteilles chez les clients ainsi que des interventions techniques et de placement de citernes de gaz. Toutes ces activités exigent quotidiennement des efforts physiques et la manutention et le déplacement de charges lourdes. Il nous est techniquement impossible de proposer un travail adapté sans manutention et déplacements répétitifs de charges dépassant une dizaine de kilos et également impossible pour des travaux répétitifs nécessitant des tractions de charges que ce soit dans le transport de bouteilles de gaz, dans la livraison de gaz propane ou dans notre service technique. »

- par courrier du 18 janvier 2022, la SA a constaté la rupture du contrat de travail de Monsieur D. dans les termes suivants :

« (...) Il ressort du formulaire d'évaluation de réintégration délivré par le médecin du travail que vous êtes définitivement inapte à l'exécution de votre contrat de travail pour des raisons médicales.

Nous constatons, après examen, qu'il nous est techniquement et objectivement impossible de fournir un travail adapté ou un autre travail.

Pour cette raison, nous n'établissons pas de plan de réintégration.

Le rapport contenant la justification du non-établissement d'un plan de réintégration est remis au conseiller en prévention-médecin du travail en date du 06/01/2022 et à l'ouvrier en date du 11/01/2022 par lettre recommandée.

Nous constatons par conséquent que le contrat de travail existant entre nous prend fin pour force majeure médicale définitive en date du 31/01/2022. (...) »

- le formulaire C4 établi le 28 janvier 2022 fait état d'une « *force majeure médicale* » ;
- par courrier recommandé daté du 27 janvier 2022, le conseil de Monsieur D. a interpellé la SA en soulignant notamment que :
 - aucune concertation n'avait été mise en œuvre conformément au Code du bien-être à la suite de la remise du formulaire d'évaluation de réintégration complété par le conseiller en prévention-médecin du travail ;
 - Monsieur D. contestait formellement et catégoriquement la motivation qui figure aux termes du rapport de non-réintégration établi par la SA :

« Il est en effet tout à fait inexact d'affirmer qu'aucun travail adapté n'aurait été envisageable pour [Monsieur D.]. Il existe en effet toute une série de postes qui auraient pu lui être confiés, dans le cadre des contacts avec la clientèle, en ce qui concerne la vérification de la sécurité auprès des clients, etc.

Il est évident que l'entreprise n'a pas sérieusement recherché des possibilités de réintégration en faveur de [Monsieur D.] et que le rapport qui a été dressé en date du 5 janvier 2022 ne répond pas en ce sens aux exigences du Code du bien-être au travail.

Monsieur D. n'a d'ailleurs eu aucune opportunité de faire valoir son point de vue quant aux possibilités de reclassement suite à la remise du formulaire d'évaluation de réintégration daté du 23 décembre 2021 »

- dès lors que la date de consolidation de l'accident du travail de Monsieur D. était contestée en justice, aucun trajet de réintégration n'aurait dû pouvoir être initié ;

- Monsieur D. considérait que les conditions requises pour acter la rupture du contrat de travail pour force majeure n'étaient par conséquent pas réunies et sollicitait le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis ;
 - Monsieur D. se réservait également la possibilité de réclamer d'autres indemnités, telles qu'une indemnité correspondant à 6 mois de rémunération sur pied de la loi du 10 mai 2007 prohibant certaines formes de discrimination.
- par courrier daté du 04 avril 2022, la SA a fait savoir à Monsieur D. qu'elle maintenait sa position, soulignant notamment que :
- le trajet de réintégration pouvait bien être initié, dès lors qu'il l'a été postérieurement à la consolidation de l'accident du travail ;
 - le fait qu'une consultation ait eu lieu ou non est sans incidence sur la constatation de la fin du contrat de travail pour force majeure médicale ; le Code du bien-être au travail, qui vise une concertation entre l'employeur et le travailleur, ne prévoit aucune sanction en cas d'absence de concertation ; en tout état de cause, même si une concertation avait eu lieu, la SA n'aurait pas pu proposer un travail adapté à Monsieur D. ;
 - la constatation de la fin du contrat de travail est par conséquent régulière, de sorte qu'aucune indemnité compensatoire de préavis n'est due.

Par requête remise au greffe du Tribunal du travail le 28 juillet 2022, Monsieur D., contestant les modalités de rupture de son contrat de travail, a introduit une action à l'encontre de la SA; tel que précisé en termes de conclusions, il a concrètement sollicité :

- que sa demande soit dite recevable et fondée ; par conséquent,
- que la SA soit condamnée au paiement d'un montant provisionnel de 11.046,22 euros bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts à compter de la rupture ;

Subsidiairement, que la SA soit condamnée au paiement de dommages et intérêts fixés *ex aequo et bono* à 10.000,00 euros provisionnels en réparation du préjudice subi du fait des manquements commis par la SA à ses

obligations en vertu de la loi du 04 août 1996 relative au bien-être au travail et de ses arrêtés d'exécution (Code du bien-être au travail), à majorer des intérêts au taux légal à dater de la requête introductive d'instance ;

- que la SA soit condamnée au paiement d'un montant provisionnel de 15.955,66 euros bruts à titre d'indemnité de discrimination sur la base du handicap en vertu de la loi du 10 mai 2007 prohibant certaines formes de discrimination, à majorer des intérêts au taux légal à dater de la requête introductive d'instance ;
- que la SA soit condamnée au paiement de 1,00 euro provisionnel pour toute somme qui lui resterait due en exécution des relations contractuelles ayant existé entre les parties, à majorer des intérêts ;
- que la SA soit condamnée au paiement des entiers frais et dépens de l'instance, étant l'indemnité de procédure liquidée provisionnellement à 2.600,00 euros, à majorer des intérêts, et le remboursement de la contribution visée par la loi du 19 mars 2017 ;
- que l'exécution par provision du jugement à intervenir soit ordonnée, nonobstant tout recours, sans caution ni faculté de cantonnement.

Tel que précisé en termes de conclusions, la SA a quant à elle sollicité que :

- la demande de Monsieur D. soit dite recevable, mais non fondée ;
- Monsieur D. soit débouté de toutes et chacune de ses prétentions ;
- Monsieur D. soit condamné aux dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 3.000,00 euros.

III.-JUGEMENT CONTESTÉ

Par le jugement critiqué, prononcé le 08 janvier 2024, les premiers juges ont :

- dit la demande principale visant l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis recevable et fondée ;

- ce fait, condamné la SA à payer un montant de 11.046,22 euros bruts provisionnels (des justificatifs restant à fournir sur la valorisation d'une assurance hospitalisation) représentant 18 semaines de préavis, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 31 janvier 2022 jusqu'au jour du paiement effectif total, à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- dit n'y avoir lieu à statuer sur la demande subsidiaire (dommages et intérêts d'un montant de 10.000,00 euros pour violation de la loi du 04 août 1996), puisque le Tribunal déclare la demande principale fondée ;
- renvoyé le surplus des demandes au rôle, aux motifs repris dans la motivation du jugement.

IV.-OBJET DE L'APPEL ET POSITION DES PARTIES

1.

Par requête remise au greffe de la Cour le 29 juillet 2024, la SA a interjeté appel du jugement critiqué.

Tel que précisé en termes de conclusions, elle demande à la Cour de dire son appel recevable et fondé et, par conséquent, de réformer le jugement critiqué et :

- de déclarer, si recevable, à tout le moins non fondée la demande originaire de Monsieur D. relative à la contestation de la rupture de son contrat de travail par force majeure médicale et l'en débouter totalement ;
- déclarer, par conséquent, si recevables, à tout le moins non fondées les demandes incidentes de Monsieur D. relatives au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et d'une indemnité pour traitement discriminatoire en raison du handicap ;
- déclarer, si recevables, les demandes subsidiaires de Monsieur D. non fondées ;
- condamner Monsieur D. aux entiers dépens de première instance et d'appel, en ce compris l'indemnité de procédure (liquidée par note de dépens à 3.139,53 euros pour la première instance et à 3.139,53 euros pour l'appel).

La SA fait notamment valoir que:

Quant à l'indemnité compensatoire de préavis et aux dommages et intérêts :

- le trajet de réintégration pouvait bien être initié à la suite de la constatation de la consolidation retenue par le médecin-conseil de l'assurance de la SA avec effet le 20 juin 2021 ;
- le trajet de réintégration a été exécuté de manière rigoureuse ; le délai de 4 mois visé à l'article I.4-73, § 1^{er} du Code du bien-être au travail a été respecté ; le conseiller en prévention-médecin du travail a fait application de l'article I.4-73, § 4, c) du Code du bien-être au travail ; la SA a ensuite transmis son rapport motivé concluant à l'impossibilité de proposer un travail adapté ; s'il est vrai que l'article I.4-74 du Code du bien-être au travail prévoit une concertation entre l'employeur et le travailleur dans l'élaboration du plan de réintégration, il n'exige aucune concertation concernant le rapport justifiant l'absence d'un tel plan de réintégration ; en l'espèce, une concertation a en tout état de cause eu lieu comme en attestent les échanges d'e-mails du 14 octobre 2021 et des 27 et 29 octobre 2021 ; Monsieur D. savait que ses chances de réintégration étaient faibles et n'a d'ailleurs, lui-même, proposé aucune alternative à son poste de travail initial ; entre fin octobre 2021 et décembre 2021, Monsieur D. n'a pris aucune initiative pour envisager son avenir au sein de la SA, ce qui démontre qu'il ne concevait lui-même pas d'adaptation de son poste de travail ; Monsieur D. n'a d'ailleurs pas introduit de recours contre la décision du conseiller en prévention-médecin du travail ; une concertation postérieure aux constatations du conseiller en prévention-médecin du travail n'était pas nécessaire, elle aurait mené au même constat ;
- en tout état de cause, l'organigramme produit par la SA laisse apparaître que la SA se compose essentiellement de chauffeurs-livreurs, de techniciens, de postes administratifs, RH et d'un secrétariat ; la fonction de technicien est physiquement plus lourde que celle de chauffeur-livreur, inaccessible à Monsieur D. ; les autres fonctions nécessitaient des connaissances spécifiques et une formation adaptée, dont Monsieur D. ne disposait pas ; Monsieur D. justifiant d'un diplôme en carrosserie et mécanique automobile, le seul poste pour lequel il était qualifié était celui de chauffeur-livreur ; aucun autre poste n'était, du reste, à pourvoir ;

La SA conteste également que Monsieur D. ait pu exercer un poste de « dispatch » ou de « sécurité », Monsieur D. ne démontrant pas disposer d'une formation adéquate ;

- la SA ne peut se voir reprocher d'être à l'origine de l'accident du travail en ayant fourni des chaussures de sécurité inadéquates ; elle dépose diverses pièces attestant de la qualité des chaussures fournies ;
- la SA a valablement constaté l'inaptitude définitive de Monsieur D. au travail convenu et la fin de son contrat de travail pour force majeure médicale de sorte qu'elle ne lui est redevable d'aucune indemnité compensatoire de préavis ;

- au vu des développements qui précèdent, la SA n'est pas davantage redevable de dommages et intérêts pour non-respect des obligations en matière de bien-être au travail ;

Quant à l'indemnité pour traitement discriminatoire :

- il n'y a pas lieu d'assimiler l'incapacité de travail de Monsieur D. découlant d'un accident du travail à un handicap ; si la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union Européenne a parfois assimilé handicap et maladie, cette assimilation n'a pas lieu d'être en l'espèce, l'état pathologique de Monsieur D. ne résultant pas d'une maladie, mais d'un accident du travail ;
- l'obligation d'aménagements raisonnables ne s'applique qu'en faveur des personnes handicapées, et Monsieur D. n'en fait pas partie ; la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union Européenne laisse apparaître qu'une incapacité temporaire de travail d'une durée indéterminée n'est pas assimilée au handicap, pour lequel la caractéristique de durabilité est essentielle ; or, en l'espèce, l'incapacité de Monsieur D. n'est pas durable puisqu'après seulement 5 mois, le médecin-conseil de l'assureur-loi a consolidé l'incapacité de travail et concluait à l'aptitude de Monsieur D. à reprendre le travail ; l'absence d'incapacité permanente partielle, *in tempore non suspecto*, et la consolidation fixée par l'assureur-loi ont engendré pour la SA d'apprécier la situation de Monsieur D. à l'aune de l'appréciation faite pour tout autre travailleur de la SA ; au moment du constat de force majeure médicale, Monsieur D. ne pouvait être considéré comme handicapé ;
- quand bien même il faudrait considérer que Monsieur D. est handicapé, aucune discrimination directe ou indirecte n'a eu lieu à son égard ; la SA s'est en effet sérieusement penchée sur les possibilités de sa réintégration ; c'est même elle qui a initié le trajet de réintégration ; la SA a toujours été claire et a justifié avec précision les raisons pour lesquelles aucun travail adapté ne pouvait être trouvé pour Monsieur D. ; la Cour de Justice de l'Union Européenne souligne elle-même que la notion d'aménagements raisonnables peut amener à une affectation à un autre poste pour lequel le travailleur dispose des compétences, capacités et disponibilités requises sous réserve qu'une telle mesure n'impose pas à l'employeur une charge disproportionnée ;
- Monsieur D. n'a jamais formellement interrogé l'employeur sur la possibilité d'aménagements ;

- A titre subsidiaire, le cumul des indemnités n'est pas possible ; les deux présumés dommages reposent sur le même fondement, la même cause, à savoir la non-adaptation du poste de travail menant à la rupture pour force majeure médicale.

2.

Monsieur D. a introduit un appel incident. Tel que précisé en termes de conclusions, il sollicite :

- à titre principal :
 - de déclarer l'appel principal non fondé ;
 - de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a dit la demande principale originaire visant l'indemnité compensatoire de préavis recevable et fondée ;
 - de confirmer la condamnation de la SA au paiement d'un montant de 11.109,78 euros bruts provisionnels (des justificatifs restant à fournir sur la valorisation d'une assurance hospitalisation), représentant 18 semaines de préavis, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 31 janvier 2022 jusqu'à parfait paiement ;
 - la Cour relève en réalité que cette demande n'est pas une demande de pure confirmation du jugement intervenu, puisque le Tribunal a condamné la SA au paiement d'un montant inférieur (soit 11.046,22 euros bruts provisionnels) ;
 - de condamner la SA au paiement d'un montant provisionnel de 16.047,48 euros bruts à titre d'indemnité de discrimination sur la base du handicap en vertu de la loi du 10 mai 2007 prohibant certaines formes de discrimination, à majorer des intérêts ;
- à titre subsidiaire :
 - de déclarer l'appel incident de Monsieur D. recevable et fondé et ce faisant, condamner la SA au paiement de dommages et intérêts fixés *ex aequo et bono* à 10.000,00 euros pour violation des dispositions relatives au bien-être au travail, à majorer des intérêts ;
 - de condamner la SA au paiement d'un montant provisionnel de 16.047,48 euros bruts à titre d'indemnité de discrimination sur la base du handicap en

vertu de la loi du 10 mai 2007 prohibant certaines formes de discrimination, à majorer des intérêts ;

- que la SA soit condamnée au paiement des entiers frais et dépens des deux instances, étant l'indemnité de procédure liquidée à 3.000,00 euros et le remboursement de la contribution de 22,00 euros visée par la loi du 19 mars 2017 pour la première instance, et l'indemnité de procédure liquidée à 3.139,53 euros pour l'appel.

Monsieur D. fait notamment valoir que :

Quant à l'indemnité compensatoire de préavis :

- la rupture du contrat de travail pour force majeure médicale est irrégulière, de sorte que la SA est redevable d'une indemnité compensatoire de préavis ; en effet :
 - l'article 34 de la loi du 03 juillet 1978 subordonnait la régularité de la rupture à la mise en œuvre d'un trajet de réintégration conformément au Code du bien-être au travail ; or, l'article I.4-72 du Code du bien-être au travail excluait la possibilité d'un trajet de réintégration lorsque l'incapacité du travail résultait d'un accident du travail, ce qui est le cas en l'espèce ;
 - la rupture du contrat de travail a été actée sur la base d'un rapport de non-réintégration, sans concertation préalable, alors que l'article I.4-74 du Code du bien-être au travail imposait la mise en œuvre d'une concertation ; la condition visée à l'article 34 de la loi du 03 juillet 1978, tenant à la mise en œuvre (régulière) d'un trajet de réintégration n'était pas rencontrée ;
 - la rupture du contrat de travail a été actée sur la base d'un rapport de non-réintégration, sans que l'employeur ait sérieusement examiné les possibilités de reclasser Monsieur D. ; la condition visée à l'article 34 de la loi du 03 juillet 1978, tenant à la mise en œuvre (régulière) d'un trajet de réintégration n'était pas rencontrée ;
 - la partie qui invoque la force majeure médicale ne peut avoir commis une faute à l'origine de l'inaptitude du travailleur ; or, en l'espèce, l'incapacité de Monsieur D. à l'origine de son inaptitude définitive au travail convenu est

imputable à la SA (chaussure de sécurité de mauvaise qualité mises à disposition de Monsieur D.) ;

Quant aux dommages et intérêts :

- si la Cour ne devait pas condamner la SA au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, Monsieur D. postule la condamnation de la SA au paiement de dommages et intérêts, en raison du dommage causé par les manquements de la SA à la loi du 04 août 1996 relative au bien-être au travail et au Code du bien-être au travail ;

Quant à l'indemnité pour traitement discriminatoire :

- Monsieur D. est victime d'un handicap au sens de la loi du 10 mai 2007 prohibant certaines formes de discrimination et il s'est vu refuser les aménagements raisonnables qu'il sollicitait dans le cadre du trajet de réintégration mis en œuvre ;
- il peut prétendre à une indemnité correspondant à 6 mois de rémunération brute, laquelle est cumulable avec l'indemnité compensatoire de préavis.

V.- RECEVABILITÉ DES APPELS

1.

Il ne ressort d'aucun élément que le jugement attaqué aurait été signifié, ce qui aurait fait courir le délai prévu à l'article 1051 du Code judiciaire.

La Cour constate par ailleurs que les autres conditions de l'appel sont remplies (*cf.* notamment l'article 1057 du Code judiciaire).

L'appel principal, introduit dans les formes et délais légaux, est recevable.

2.

L'appel incident est également conforme aux dispositions du Code judiciaire (*cf.* notamment l'article 1054 du Code judiciaire).

L'appel incident, introduit dans les formes et délais légaux, est recevable.

VI.- DISCUSSION

1. Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

1.1. Rappel de divers principes

1.

En vertu de l'article 32 de la loi du 03 juillet 1978 relative aux contrats de travail :

« Sans préjudice des modes généraux d'extinction des obligations, les engagements résultant des contrats régis par la présente loi prennent fin :

(...) 5° par la force majeure. »

L'article 34 de la même loi (tel qu'applicable à la présente cause) dispose, quant à lui, que :

*« L'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident qui empêche définitivement le travailleur d'effectuer le travail convenu **peut seulement mettre fin au contrat de travail pour cause de force majeure au terme du trajet de réintégration** du travailleur qui ne peut exercer définitivement le travail convenu, établie en vertu de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.*

Le présent article ne porte pas atteinte au droit de mettre fin au contrat de travail moyennant le respect d'un délai de préavis ou le paiement d'une indemnité conformément aux dispositions de la présente loi. » (la Cour met en évidence)

D'après les travaux préparatoires (Projet de loi portant dispositions diverses en droit du travail liées à l'incapacité de travail, Exposé des motifs, *Doc. parl.*, Ch. Repr., 2016-2017, doc. 54-2155/1, pp. 16-17):

« Le respect de la procédure de réintégration (...) devient donc une condition préalable pour pouvoir se prévaloir de la force majeure comme cause de fin du contrat en cas d'incapacité définitive du travailleur à exécuter le travail convenu »

2.

Le trajet de réintégration dont question à l'article 34, précité, est visé par les articles I.4-72 et suivants du Code du bien-être au travail.

Aux termes de l'article I.4-72, le trajet de réintégration vise à promouvoir la réintégration du travailleur qui ne peut plus exécuter le travail convenu, en donnant à ce travailleur :

- soit, temporairement, un travail adapté ou un autre travail en attendant d'exercer à nouveau son travail convenu,
- soit, définitivement, un travail adapté ou un autre travail si le travailleur est définitivement inapte à exercer son travail convenu.

La même disposition précise expressément que « *Le trajet de réintégration n'est pas applicable à la remise au travail en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.* »

Avec la Cour du travail de Liège différemment composée (C.T. Liège, div. Liège, ch. 3-B, 25 avril 2023, inédit, RG 2021/AL/424), la Cour relève que :

« 21

(...) Cette disposition a été justifiée par la volonté du législateur d'éviter les interférences entre le mécanisme du trajet de réintégration et les dispositions spécifiques à la remise au travail prévues par la législation des risques professionnels (l'article 23 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail et l'article 34 des lois du 3 juin 1970 relatives à la prévention des maladies professionnelles et à la réparation des dommages résultant de celles-ci)¹.

22

Cette exclusion a été largement critiquée en doctrine², principalement car ces textes propres à la législation relative aux accidents du travail et des maladies professionnelles sont très peu efficaces et très peu mis en œuvre³. L'article 23 de la loi du 10 avril 1971 est notamment entièrement construit autour de l'hypothèse, rarissime, où la demande de remise au travail émane de l'assureur-loi.

S. Remouchamps évoque une exclusion « plutôt motivée par une solution de facilité (...) peu acceptable »⁴.

23

(...) 23.1

La doctrine soulevait cette question, dès 2018 :

¹ Avis n°1923 du Conseil national du travail, p. 21.

² J. van Drooghenbroeck, "La réintégration des travailleurs en incapacité de travail, la réinsertion professionnelle et le nouveau visage de la force majeure médicale", *Le contrat de travail revisité à la lumière du XXIème siècle*, Larcier, 2018, p.296 ;

³ F. Lambinet et S. Gilson, « Quelques réflexions sur le sort du travailleur qui n'est pas complètement inapte à reprendre le travail convenu après une incapacité d travail », *Le maintien au travail de travailleurs devenus partiellement inaptes*, Anthémis, 2013, p. 132. ; J. van Drooghenbroeck, "La réintégration des travailleurs en incapacité de travail, la réinsertion professionnelle et le nouveau visage de la force majeure médicale", *Le contrat de travail revisité à la lumière du XXIème siècle*, Larcier, 2018, p.296 ; S. Remouchamps, "Quels droits pour le travailleur ayant perdu une partie de sa capacité de travail ? Réflexions critiques autour du trajet de réintégration", *Chr. D.S.*, 2018/4, p. 145.

⁴ S. Remouchamps, "Quels droits pour le travailleur ayant perdu une partie de sa capacité de travail ? Réflexions critiques autour du trajet de réintégration", *Chr. D.S.*, 2018/4, p. 145.

« (...) Dans quelle conditions exactes l'exclusion [va-t-elle] jouer ? De quelle « remise au travail » parle-t-on ? Des incapacités temporaires ou permanentes ? Des incapacités causées par l'accident du travail ou la maladie professionnelle, et jugées par qui (l'institution de sécurité sociale compétente, la victime, les juridictions du travail appelées à trancher les contestations éventuelles ? »

Formulée d'une autre manière, la question peut être posée comme suit : dans un contexte où l'objectif du législateur n'est pas de priver le travailleur de tout mécanisme de réinsertion professionnel mais d'éviter des interférences inopportunes entre législations, lorsque l'incapacité de travail permanente du travailleur en lien avec un accident du travail est consolidée à un taux inférieur à 66% et que son incapacité de travail temporaire n'est plus prise en charge par l'assureur-loi mais par l'assurance maladie-invalidité, qu'est-ce qui distingue cette incapacité de travail d'une incapacité de droit commun visée par le trajet de réintégration ?

23.2

Une partie de la jurisprudence répond de manière nuancée à cette question, en refusant d'exclure l'application du trajet de réintégration de toute remise au travail d'un travailleur en incapacité de travail qui a, par le passé, subi un accident du travail ou maladie professionnelle.

La cour se réfère notamment à un jugement du tribunal du travail de Liège (division Arlon)⁵ qui a dit pour droit ce qui suit :

« L'objectif des dispositions relatives au trajet de réintégration n'étant pas d'exclure d'une réinsertion professionnelle des travailleurs ayant subi un accident de travail mais d'éviter l'interférence entre différentes dispositions, il convient de considérer que le trajet de réintégration pouvait être applicable en l'espèce puisque l'assurance loi refusait de reconnaître les incapacités et avait considéré que les séquelles de l'accident étaient consolidées.

Raisonné autrement aboutirait à une discrimination et viderait la législation de sa substance en ce que ce raisonnement priverait tout travailleur ayant subi un accident de travail ou une maladie professionnelle du bénéfice de la procédure de réintégration même pour une incapacité de nature différente.

En effet, eu égard au secret médical, l'employeur n'est pas censé savoir si une incapacité résulte d'un accident de travail préalable, d'une éventuelle maladie professionnelle ou relève du droit commun. Dès lors qu'un travailleur aurait subi un accident de travail ou une maladie professionnelle, le risque de voir l'incapacité liée au prétendu accident ou maladie professionnelle empêcherait tout employeur et tout travailleur de mettre en place la procédure relative au trajet de réintégration, ce que n'a pas voulu le législateur. »

⁵ Trib. trav. Liège (division Arlon), 11 octobre 2019, R.G. n°18/68/A, www.terralaboris.be.

24

La cour se rallie à cette jurisprudence qui semble conforme à la pratique habituelle des conseillers en prévention-médecins du travail, qui acceptent d'entamer les trajets de réintégration après la consolidation des lésions d'un accident du travail⁶.

Cette pratique est manifestement fondée sur la position adoptée par le SPF Emploi, travail et concertation sociale (...).

25

La position de la cour est évidemment renforcée par la réforme de 2022 (loi du 30 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives à l'incapacité de travail et arrêté royal du 11 septembre 2022 modifiant le Code du bien-être au travail concernant le trajet de réintégration pour les travailleurs en incapacité de travail).

25.1

En effet, d'une part, le nouvel article I.4-72 du Code du bien-être, relatif au trajet de réintégration prévoit maintenant expressément que :

« En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le trajet de réintégration visé à la présente section peut être démarré, au plus tôt, pour le travailleur qui ne peut effectuer le travail convenu, au moment où l'incapacité de travail temporaire résultant de cet accident du travail ou de cette maladie professionnelle a cessé conformément à la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. »

C'est donc bien qu'il n'existe plus d'interférences entre le mécanisme du trajet de réintégration et les dispositions spécifiques de remise au travail prévues par la législation des risques professionnels lorsque l'incapacité de temporaire de travail résultant de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle a pris fin.

25.2

De plus, la nouvelle procédure spécifique à suivre lorsqu'on envisage de mettre fin au contrat de travail pour force majeure médicale ne prévoit aucune exception lorsque l'incapacité de travail résulte d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle.

25.3

Si cette réforme de 2022 n'est pas applicable telle quelle en l'espèce, elle peut guider la cour dans son interprétation de la disposition applicable à la situation des parties.

⁶ SocialEye, CO200776370, Dernière mise à jour le 20/05/2022.

26

Pour l'ensemble de ces motifs, la cour retient que, dès avant la modification de 2022, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le trajet de réintégration pouvait être démarré au moment où l'incapacité de travail temporaire résultant de l'accident de travail ou de la maladie professionnelle a cessé conformément à la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. »

Pour le surplus, le Code du bien-être au travail (tel qu'applicable à la présente cause) précise notamment que (la Cour met en évidence) :

- article I-4.73 du Code du bien-être au travail :

« § 1er. Le conseiller en prévention-médecin du travail démarre un trajet de réintégration à la demande :

1° du travailleur pendant la période de son incapacité de travail, ou du médecin traitant si le travailleur y consent;

2° du médecin conseil, si celui-ci est d'avis que le travailleur entre en compte pour la réintégration en vertu de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994;

3° de l'employeur, au plus tôt à partir de 4 mois après le début de l'incapacité de travail du travailleur, ou à partir du moment où le travailleur lui remet une attestation de son médecin traitant dont il ressort une incapacité définitive à effectuer le travail convenu.

§ 2. Le conseiller en prévention-médecin du travail avertit l'employeur à partir du moment où il a reçu une demande de réintégration, telle que visée au § 1er, 1° ou 2°.

Le conseiller en prévention-médecin du travail avertit le médecin conseil à partir du moment où il reçoit une demande de réintégration, telle que visée au § 1er, 1° ou 3°.

*§ 3. Le conseiller en prévention-médecin du travail invite le travailleur pour lequel il a reçu une demande de réintégration, à une **évaluation de réintégration** pour :*

- *examiner si le travailleur pourra à nouveau exercer le travail convenu à terme, le cas échéant avec une adaptation du poste de travail;*
- *examiner les possibilités de réintégration, sur base des capacités de travail du travailleur.*

Si le travailleur y consent, le conseiller en prévention-médecin du travail se concerte éventuellement avec le médecin traitant du travailleur, avec le médecin conseil et avec d'autres conseillers en prévention et les personnes qui peuvent contribuer à la réussite de la réintégration.

Le conseiller en prévention-médecin du travail examine en même temps le poste de travail ou l'environnement de travail du travailleur en vue d'évaluer les possibilités d'adaptation de ce poste de travail.

Il établit un rapport de ses constatations et de celles des personnes impliquées dans la concertation, qui est joint au dossier de santé du travailleur.

§ 4. A l'issue de l'évaluation de réintégration, et en tenant compte du résultat de la concertation visée au § 3, le conseiller en prévention-médecin du travail prend, aussi vite que possible, une des décisions suivantes qu'il mentionne sur le formulaire d'évaluation de réintégration :

a) il existe une possibilité que le travailleur puisse, à terme, reprendre le travail convenu, le cas échéant avec une adaptation du poste de travail, et le travailleur est en état d'effectuer entretemps chez l'employeur un travail adapté ou un autre travail, le cas échéant avec une adaptation du poste de travail. Le conseiller en prévention-médecin du travail détermine les modalités du travail adapté ou de l'autre travail, ainsi que l'adaptation du poste de travail. Au moment qu'il détermine, le conseiller en prévention-médecin du travail réexamine le trajet de réintégration conformément au § 3;

b) il existe une possibilité que le travailleur puisse, à terme, reprendre le travail convenu, le cas échéant avec une adaptation du poste de travail, mais le travailleur n'est en état d'effectuer entretemps chez l'employeur aucun travail adapté ni un autre travail. Au moment qu'il détermine, le conseiller en prévention-médecin du travail réexamine le trajet de réintégration conformément au § 3;

c) le travailleur est définitivement inapte à reprendre le travail convenu mais est en état d'effectuer chez l'employeur un travail adapté ou un autre travail auprès de l'employeur, le cas échéant avec une adaptation du poste de travail. Le conseiller en prévention-médecin du travail détermine les modalités du travail adapté ou de l'autre travail, ainsi que l'adaptation du poste de travail;

d) le travailleur est définitivement inapte à reprendre le travail convenu et n'est en état d'effectuer chez l'employeur aucun travail adapté ni un autre travail;

e) il considère qu'il n'est pas opportun de démarrer un trajet de réintégration pour des raisons médicales. Le conseiller en prévention-médecin du travail réexamine tous les 2 mois les possibilités de démarrer le trajet de réintégration. Cette décision ne peut pas être prise pour un trajet de réintégration démarré à la demande du médecin conseil, tel que visé à l'article I.4-73, § 1er, 2°.

Lors de l'évaluation de la réintégration, le conseiller en prévention-médecin du travail accorde une attention particulière à la progressivité des mesures qu'il propose.

§ 5. Au plus tard dans un délai de 40 jours ouvrables après réception de la demande de réintégration, le conseiller en prévention-médecin du travail veille à ce que :

1° le formulaire d'évaluation de réintégration soit transmis à l'employeur et au travailleur;

2° le médecin-conseil soit tenu au courant s'il ne propose pas un travail adapté ou un autre travail, tel que visé au § 4, b), d), et e);

3° le formulaire d'évaluation de réintégration soit joint au dossier de santé du travailleur. »

- article I.4-74 du Code du bien-être au travail :

§ 1er. L'employeur établit un plan de réintégration en concertation avec le travailleur, le conseiller en prévention-médecin du travail et, le cas échéant, d'autres personnes qui peuvent contribuer à la réussite de la réintégration :

1° après avoir reçu l'évaluation de réintégration, lorsqu'il s'agit d'une inaptitude temporaire telle que visée à l'article I.4-73, § 4, a);

2° après l'expiration du délai pour introduire un recours conformément à l'article I.4-80, ou après réception du résultat de la procédure de recours qui confirme la décision du conseiller en prévention-médecin du travail, lorsqu'il s'agit d'une inaptitude définitive telle que visée à l'article I.4-73, § 4, c).

§ 2. Le plan de réintégration contient une ou plusieurs des mesures suivantes, de la façon la plus concrète et détaillée possible :

a) une description des adaptations raisonnables du poste de travail;

b) une description du travail adapté, notamment du volume de travail et de l'horaire auquel le travailleur peut être soumis, et le cas échéant, la progressivité des mesures;

c) une description de l'autre travail, notamment du contenu du travail que le travailleur peut effectuer, ainsi que le volume de travail et l'horaire auquel le travailleur peut être soumis, et le cas échéant, la progressivité des mesures;

d) la nature de la formation proposée en vue d'acquérir les compétences qui doivent permettre au travailleur d'effectuer un travail adapté ou un autre travail;

e) la durée de validité du plan de réintégration.

Le cas échéant, le conseiller en prévention-médecin du travail remet le plan de réintégration au médecin-conseil qui prend une décision sur la reprise progressive du

travail et l'incapacité de travail visées à l'article 100 de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994. Le plan de réintégration mentionne cette décision. Si nécessaire, l'employeur adapte le plan de réintégration.

§ 3. L'employeur remet le plan de réintégration au travailleur :

1° dans un délai de maximum 55 jours ouvrables après réception de l'évaluation de réintégration lorsqu'il s'agit d'une inaptitude temporaire telle que visée à l'article I.4-73, § 4, a);

2° dans un délai de maximum 12 mois après réception de l'évaluation de réintégration, lorsqu'il s'agit d'une inaptitude définitive telle que visée à l'article I.4-73, § 4, c).

*§ 4. Un employeur qui, **après la concertation visée au § 1er, n'établit pas de plan de réintégration parce qu'il estime que cela est techniquement ou objectivement impossible, ou que cela ne peut être exigé pour des motifs dûment justifiés, le justifie dans un rapport.***

Il remet ce rapport au travailleur et au conseiller en prévention-médecin du travail dans les mêmes délais que ceux visés au § 3, et le tient à disposition des fonctionnaires chargés de la surveillance. »

- article I.4-76 du Code du bien-être au travail :

*« § 1er. **Pour un travailleur définitivement inapte à effectuer le travail convenu, le trajet de réintégration est définitivement terminé au moment où l'employeur :***

1° a reçu le formulaire d'évaluation de réintégration de la part du conseiller en prévention-médecin du travail, dans lequel ce dernier a jugé qu'il n'y pas de travail adapté ou d'autre travail possible, tel que visé à l'article I.4-73, § 4, d), et que les possibilités de recours visées à l'article I.4-80 sont épuisées;

2° a remis le rapport visé à l'article I.4-74, § 4 au conseiller en prévention-médecin du travail;

3° a remis au conseiller en prévention-médecin du travail le plan de réintégration avec lequel le travailleur n'est pas d'accord, tel que visé à l'article I.4-75, § 1er, 2°.

§ 2. Le conseiller en prévention-médecin du travail suit de manière régulière l'exécution du plan de réintégration, en concertation avec le travailleur et l'employeur.

Un travailleur qui, lors de l'exécution du plan de réintégration, est d'avis que toutes ou une partie des mesures comprises dans ce plan ne sont plus adaptées à sa situation

de santé, peut demander une consultation spontanée au conseiller en prévention-médecin du travail en vue de réexaminer le trajet de réintégration conformément à l'article 1.4-73, § 3. »

- article 1.4-78 du Code du bien-être au travail :

« L'employeur et les travailleurs collaborent au bon déroulement du trajet de réintégration afin de promouvoir les possibilités de réussite de la réintégration. »

3.

Doctrines et jurisprudences confirment l'importance que revêt la concertation dans le trajet de réintégration.

D'après S. REMOUCHAMPS (S. REMOUCHAMPS, « *Quels droits pour le travailleur ayant perdu une partie de sa capacité de travail ? Réflexions critiques autour du trajet de réintégration* », *Chron.D.S.*, 2018/4, p. 150 – la Cour de céans met en évidence) :

*« (...) 67. Cette concertation est une **démarche obligatoire**, qui est **préalable** à l'établissement concret du plan de réintégration (ou à la décision de l'employeur de ne pas établir le plan).*

La concertation est une formalité qui conditionne la validité du reste de la procédure (...), et ainsi le plan qui serait soumis au travailleur ou la décision de l'employeur de refuser son établissement.

Au-delà de cet aspect formel, la concertation est cruciale sur le plan de l'effectivité du droit au reclassement professionnel du travailleur. Le plan (ou son absence) sera évidemment directement influencé par le résultat de la concertation. »

La Cour relève qu'il a – à juste titre – été jugé dans le contexte de ces dispositions que :

- *« (...) l'employeur devait organiser **la procédure de concertation** avant d'envisager sa décision concernant le plan de réintégration, conformément au §4 de l'article 1.4-74 précité. Or, il ne ressort d'aucune pièce du dossier que cette procédure a été organisée et que Monsieur L. a été convoqué en étant informé qu'il pouvait être assisté d'un délégué syndical.*

Il apparaît au contraire que l'employeur a estimé directement qu'un plan de réintégration était techniquement ou objectivement impossible ou ne pouvait être raisonnablement exigé (...).

Le fait que la procédure de réintégration n'a pas été suivie, notamment dans sa phase la plus importante de concertation, et qu'en tout état de cause, le médecin du

travail n'a pas fait état d'une incapacité définitive de travail ne permettait pas à l'employeur de rompre le contrat de travail pour cause de force majeure suite à une incapacité. Il n'y a d'ailleurs aucun certificat qui atteste d'une incapacité définitive par rapport au travail convenu.

La cour relève que la procédure de concertation aurait permis de savoir si l'employeur ne pouvait plus engager Monsieur L. en qualité d'opérateur numérique parce que cela impliquait nécessairement le port de charges lourdes ou parce que le nombre d'opérateurs avait diminué ou, peut-être, pour une autre raison. Dans la pénultième hypothèse, l'employeur aurait pu envisager un licenciement moyennant préavis.

(...) La cour constate par conséquent que le trajet de réintégration n'a pas été respecté. Le contrat ne pouvait donc pas être rompu pour cause de force majeure en application de l'article 34 de la loi du 3 juillet 1978. » (C.T. Liège, div. Neufchâteau, 26 avril 2023, RG 2022/AU/25 – la Cour de céans met en évidence)

- « 27.
L'élaboration d'un plan de réintégration n'est pas une faculté. C'est une obligation légale pour un employeur, dès lors qu'un trajet de réintégration est mis en oeuvre, ce qui est le cas en l'espèce.

Comme l'ont relevé la Cour du travail de Mons et, avant elle, la Cour du travail de Liège:

« Quant au contrôle de la preuve de l'impossibilité (technique ou objective) ou de motifs justifiés, il ne s'agit pas de vérifier si une justification peut être présentée ex post dans le cadre du débat judiciaire, mais si une recherche effective, substantielle et appropriée a bien été menée in tempore et qu'elle a abouti à un constat rationnel d'impossibilité. L'impossibilité alléguée doit être effectivement démontrée, être cohérente au regard de l'ensemble des éléments du dossier et du contexte et, enfin, ressortir d'une recherche (substantielle et sérieuse) menée effectivement au moment des faits ».

(...) Ainsi, le rapport constatant l'impossibilité technique ou objective ou les motifs justifiés pour lesquels un plan de réintégration n'est pas établi ne peut intervenir qu'au terme d'une procédure menée conformément à la loi, ce qui implique une concertation avec les différents intervenants et la recherche sérieuse d'un poste adapté, le tout dans le respect, notamment, de l'article I.4-78 du Code du bien-être au travail en vertu duquel « l'employeur et les travailleurs collaborent au bon déroulement du trajet de réintégration afin de promouvoir les possibilités de réussite de la réintégration ». Ce n'est que si cette concertation et cette recherche s'avèrent infructueuses que le rapport établi par l'employeur pourra être considéré comme

mettant définitivement fin au trajet de réintégration conformément à l'article I.4-76 du Code du bien-être au travail.

En l'espèce, la désinvolture avec laquelle I, elle-même service externe de prévention et de protection au travail, a pris l'initiative de mener un prétendu trajet de réintégration, sans concertation avec le conseiller en prévention-médecin du travail, sans examen concret des possibilités de postes adaptés parmi les plus de 800 postes dont elle disposait à l'époque des faits, sans même établir de procès-verbaux des deux seules rencontres qui ont eu lieu entre le service RH et la travailleuse, apparaît manifestement contraire aux obligations légales qui s'imposent à tout employeur normal et raisonnable soucieux de collaborer loyalement

(...) 29.

Au vu de l'ensemble des éléments qui précèdent, le rapport établi dans ce contexte ne répond pas aux conditions prescrites par l'article I.4-74, § 4, du Code du bien-être au travail qui renvoie à l'article I.4-74, § 1er, du même Code.

Par conséquent, ce rapport n'a pas pu mettre fin au trajet de réintégration conformément à l'article I.4-76, § 1er, 2°, du Code du bien-être au travail.

Conséquence : le trajet de réintégration n'étant pas définitivement terminé, I ne pouvait pas constater la rupture pour force majeure médicale et est tenue au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis » (C.T. Bruxelles, 17 avril 2024, RG 2021/AB/655, librement consultable sur le site www.terralaboris.be – la Cour de céans met en évidence)

- « 1. *En l'absence de concertation avec le travailleur, le conseiller en prévention-médecin du travail et, le cas échéant, d'autres personnes pouvant contribuer au succès de la réintégration, l'employeur ne peut conclure que le trajet de réintégration est définitivement terminé et le travailleur définitivement incapable de travailler. L'employeur qui résilie le contrat de travail dans ces conditions, le fait de manière irrégulière. En conséquence, il doit une indemnité de congé.* » (Sommaire de C.T. Anvers, 23 juillet 2021 et 19 janvier 2022, *Chron.D.S.*, 2023/2, p. 101)

4.

Pour le surplus, la Cour se rallie aux enseignements suivants de la Cour de cassation (Cass. 10 mars 2014, R.G. n° S.12.0019.N, librement consultable sur www.juportal.be; Cass., 19 mai 2008, RG n°S.07.0068.N, librement consultable sur www.juportal.be):

« (...) 4. *Il peut légalement être déduit qu'une partie, qui constate que le contrat de travail a pris fin, y met fin, elle-même et de manière irrégulière, lorsque c'est à tort que, pour fonder son constat, elle se prévaut de la force majeure ou reproche à l'autre partie d'avoir mis fin au contrat.*

5. Le juge n'est pas tenu de constater dans ce cas que la partie qui a procédé au constat a eu la volonté de mettre fin au contrat. »

1.2. Application des principes au cas d'espèce

1.

A la lumière des principes rappelés ci-dessus, la Cour relève que :

- le trajet de réintégration pouvait bien être initié à la date du 29 octobre 2021 ; en effet, cette date est non seulement postérieure à la date de consolidation retenue dans le cadre de l'accident (sur le chemin) du travail subi par Monsieur D. (celle-ci a initialement été fixée au 20 juin 2021 par l'assureur-loi, et finalement au 15 septembre 2021 par jugement du Tribunal du travail du 21 février 2024) ; à cette date, plus de 4 mois s'étaient écoulés depuis le début de l'incapacité de travail du travailleur au sens de l'article I.4-73 du Code du bien-être au travail ;
- il ne peut être conclu que le trajet de réintégration a été exécuté de manière rigoureuse, contrairement à ce qu'affirme la SA ; en effet, le conseiller en prévention-médecin du travail a opté pour l'option visée à l'article I.4-73, § 4, c) du Code de bien-être au travail, en décidant que Monsieur D. *« est définitivement inapte à reprendre le travail convenu mais est en état d'effectuer un travail adapté ou un autre travail auprès de l'employeur (le cas échéant avec une adaptation du poste de travail). »*

Il a formulé les recommandations et propositions suivantes relatives à l'adaptation du poste de travail :

« Travail adapté possible sans manutention et déplacements répétitifs de charges dépassant une dizaine de kilos et sans travaux répétitifs nécessitant des tractions de charges »

La Cour relève donc que la décision adoptée par le conseiller en prévention-médecin du travail (décision « c ») laisse la porte ouverte à une reprise de travail chez l'employeur ; le conseiller en prévention-médecin du travail, après avoir examiné Monsieur D., n'a donc pas cru devoir adopter une décision plus restrictive (par exemple, une décision de type « d »), selon laquelle *« le travailleur est définitivement inapte à reprendre le travail convenu et n'est en état d'effectuer chez l'employeur aucun travail adapté ni un autre travail »* ;

- il incombait à la SA, au vu de la décision adoptée par le conseiller en prévention-médecin du travail, d'initier une concertation à tout le moins avec Monsieur D., d'une part, et le conseiller en prévention-médecin du travail, d'autre part ; une telle concertation était l'occasion de confronter les idées de chacun pour vérifier si une solution était envisageable afin de continuer à occuper Monsieur D. dans l'entreprise, malgré les restrictions médicales s'appliquant désormais à lui ;

Une telle concertation constitue un préalable requis tant dans le cadre de l'élaboration d'un plan de réintégration (s'il s'avère possible) que de la rédaction d'un rapport constatant l'impossibilité d'une réintégration dans l'entreprise (conformément à l'article I.4-74, § 4) du Code du bien-être au travail ;

- les – brefs – échanges qui ont eu lieu entre Monsieur D. et l'administrateur-délégué les 14 octobre 2021 et 27 et 29 octobre 2021, ne peuvent manifestement pas être considérés comme relevant de la concertation visée par la réglementation ; en effet, la concertation visée par l'article I.4-74 du Code du bien-être au travail doit intervenir après l'expiration du délai pour introduire un recours contre la décision du conseiller en prévention-médecin du travail ou après réception du résultat de la procédure de recours qui confirme la décision du conseiller en prévention-médecin du travail, lorsqu'il s'agit d'une inaptitude définitive telle que visée à l'article I.4-73, § 4, c) ;
- le fait que Monsieur D. n'ait pas introduit de recours contre la décision du conseiller en prévention-médecin du travail ne signifie pas qu'il estimait n'avoir aucune chance de réintégration dans l'entreprise : la Cour rappelle que si le conseiller en prévention-médecin du travail a estimé que Monsieur D. était définitivement inapte à exercer le travail convenu, le conseiller en prévention-médecin du travail a estimé qu'il était en état d'effectuer un travail adapté ou un autre travail auprès de l'employeur (le cas échéant avec une adaptation du poste de travail) ;
- l'argument de la SA, selon lequel Monsieur D. savait que ses chances de réintégration étaient faibles et n'a d'ailleurs, lui-même, proposé aucune alternative à son poste de travail initial ne peut pas davantage être suivi ; en effet, aux termes de l'article I.4-74, § 1^{er} du Code du bien-être au travail, c'est à l'employeur qu'il appartient de tenter d'établir un plan de réintégration en concertation avec le travailleur, le conseiller en prévention-médecin du travail et, le cas échéant, d'autres personnes qui peuvent contribuer à la réussite de la réintégration ; il appartenait à l'employeur de prendre l'initiative, une fois qu'il avait pris connaissance des conclusions du conseiller en prévention-médecin du travail ;
- la Cour relève, enfin, qu'il n'est pas démontré que si une concertation avait eu lieu, elle aurait nécessairement abouti à la rédaction d'un rapport constatant l'impossibilité d'une réintégration dans l'entreprise ; en effet, la Cour relève que :

- le rapport établi par la SA est extrêmement synthétique (il tient en 7 lignes !) ; la Cour rejoint dans ce contexte la Cour du travail de Bruxelles (C.T. Bruxelles, 17 avril 2024, RG 2021/AB/655, librement consultable sur le site www.terralaboris.be), lorsqu'elle critique, dans les termes suivants, le rapport de l'employeur qui lui était soumis : *« Le caractère excessivement succinct de ce document lui confère plutôt la nature d'une conclusion d'un rapport dont le corps ne serait pas produit. Aucune annexe, aucun chiffre, aucun organigramme, aucun descriptif des fonctions existantes dans l'entreprise, aucune trace de recherche d'autres postes adaptés au sein de l'entreprise ne sont produits. »*
- les pièces produites en degré d'appel ne convainquent pas davantage la Cour de l'impossibilité de proposer à Monsieur D. une autre fonction dans l'entreprise ; ainsi :
 - l'organigramme produit par la SA ne permet notamment pas, à lui seul, de démontrer qu'il était inenvisageable d'affecter Monsieur D. à d'autres fonctions ; ainsi, la Cour relève que la SA dispose entre autres d'une équipe « Administrative », comptant 5 travailleurs, par rapport à laquelle la SA ne fournit pas de réelle explication (nature des fonctions exercées par les personnes occupées dans cette équipe ? Type et niveau de formation exigé pour pouvoir intégrer ladite équipe ? Date de la dernière place vacante ? Prochaine place vacante anticipée ?) ;
 - ce seul organigramme ne permet pas davantage de savoir si l'un ou l'autre poste était vacant (ou allait l'être à court terme) ;
 - le bilan social déposé par la SA ne permet pas davantage de constater qu'aucune autre fonction, le cas échéant adaptée dans une mesure raisonnable, ne pouvait être exercée par Monsieur D. ; si certes, les travailleurs occupés étaient principalement des ouvriers confrontés au port de charges lourdes, le bilan social (via son « Tableau des mouvements du personnel au cours de l'exercice ») laisse apparaître que pendant l'exercice écoulé, la SA a engagé 8 nouveaux travailleurs à temps plein, tandis que 4 des contrats en cours ont pris fin ; la SA ne fournit aucune explication concrète à ce propos et ne justifie pas qu'aucun des postes à pourvoir n'eut pu être confié à Monsieur D. ; il en va d'autant plus ainsi que Monsieur D. démontre qu'il disposait d'un diplôme de réceptionnaire automobile.

Au vu des développements qui précèdent, la Cour ne peut que constater que la SA a constaté la rupture du contrat de travail de Monsieur D. pour force majeure, sans avoir préalablement mené à bien l'intégralité du trajet de réintégration légalement imposé.

Ce faisant, elle a irrégulièrement mis fin au contrat de travail de Monsieur D. et est redevable d'une indemnité compensatoire de préavis.

2.

Monsieur D. évalue, en degré d'appel, sa rémunération annuelle brute à 32.094,93 euros (soit un montant légèrement plus élevé que celui retenu en première instance, incluant des primes d'assurance hospitalisation). Il ne justifie pas la raison pour laquelle le montant visé dans ses conclusions devrait être considéré comme évalué à titre provisionnel. La SA n'avance quant à elle aucun argument permettant de contester le montant ainsi retenu.

Monsieur D. fait valoir qu'il peut prétendre, au vu de son ancienneté, à une indemnité compensatoire de rémunération égale à 18 semaines de rémunération (art. 37/2 de la loi du 03 juillet 1978 relative aux contrats de travail), soit 32.094,93 euros : $52 \times 18 = 11.109,78$ euros. La SA n'avance quant à elle aucun argument permettant de contester le montant ainsi retenu. La Cour estime devoir retenir ce montant et ce, à titre définitif (à défaut d'argument permettant de justifier qu'il doit être considéré comme provisionnel).

Le jugement dont appel est par conséquent confirmé en ce qu'il a condamné la SA au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, sous la seule émendation que la SA est condamnée à payer à Monsieur D. un montant de 11.109,78 euros bruts (en lieu et place d'un montant provisionnel de 11.046,22 euros bruts) à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 31 janvier 2022 jusqu'à parfait paiement.

2. Quant aux dommages et intérêts pour manquements à la loi du 04 août 1996

La Cour confirmant le droit de Monsieur D. de percevoir une indemnité compensatoire de préavis, il n'y a pas lieu d'examiner la demande de dommage et intérêts formulée à titre subsidiaire par Monsieur D.

3. Quant à l'indemnité pour traitement discriminatoire

3.1. Rappel des principes

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination transpose en droit belge la directive 2000/78 du Conseil portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

Celle-ci s'applique notamment aux relations de travail (art. 5), entendues comme « *les relations qui incluent, entre autres, l'emploi, les conditions d'accès à l'emploi, les conditions de travail et les réglementations de licenciement* » (art. 4, 1°).

La loi du 10 mai 2007 interdit notamment toute discrimination directe ou indirecte sur la base des critères protégés qu'elle vise, en ce compris le handicap (art. 4 et s. de la loi).

Le handicap n'est pas défini par la loi du 10 mai 2007 ni par la directive européenne 2000/78.

Les enseignements de la Cour de Justice de l'Union Européenne permettent toutefois de circonscrire la notion (C.J.U.E., 10 févr. 2022, C.485/20, consultable sur le site <https://curia.europa.eu> – la Cour de céans met en évidence)

« 34 Selon une jurisprudence constante, la notion de « handicap », au sens de cette directive [c'est-à-dire la directive 2000/78], doit être entendue comme visant une limitation de la capacité, résultant, notamment, d'atteintes physiques, mentales ou psychiques durables, dont l'interaction avec différentes barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs (voir, en ce sens, arrêts du 11 avril 2013, HK Danmark, C-335/11 et C-337/11, EU:C:2013:222, point 38, ainsi que du 11 septembre 2019, Nobel Plastiques Ibérica, C-397/18, EU:C:2019:703, point 41). »

Ont, entre autres, été considérés comme constitutifs de handicap :

- des problèmes de dos empêchant le travailleur de réaliser ses tâches de traduction et d'interprétation à son poste habituel de travail (C.T. Bruxelles, 18 déc. 2012, RG n°2011/AB/1089, librement consultable sur le site juportal) ;
- des douleurs physiques notamment au niveau de la colonne lombaire, des coudes et de l'épaule ayant un caractère durable (C.T. Bruxelles, 6 juil. 2021, RG n°2018/AB/551, librement consultable sur www.terralaboris.be).

Aux termes de l'article 8 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, une distinction directe fondée sur le handicap peut uniquement être justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes.

Conformément à l'article 9 de la même loi, toute distinction indirecte fondée sur un ou plusieurs des critères protégés constitue une discrimination indirecte,

- à moins que la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de cette distinction indirecte soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires; ou,
- à moins que, en cas de distinction indirecte sur base d'un handicap, il soit démontré qu'aucun aménagement raisonnable ne peut être mis en place.

Les aménagements raisonnables sont quant à eux définis (art. 4, 12°) comme des « mesures appropriées, prises en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à

une personne handicapée d'accéder, de participer et progresser dans les domaines pour lesquels cette loi est d'application, sauf si ces mesures imposent à l'égard de la personne qui doit les adopter une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique publique menée concernant les personnes handicapées »

L'article 14 de la loi du 10 mai 2007 précise expressément que dans les matières qui relèvent du champ d'application de la loi, toute forme de discrimination est interdite, étant entendu que la discrimination s'entend notamment d'un refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée.

La Cour de justice de l'Union européenne a eu l'occasion d'apporter diverses précisions par rapport à la notion d'aménagements raisonnables ; ainsi :

- « 49 Eu égard à l'ensemble des considérations qui précèdent, il convient de répondre à la question posée que l'article 5 de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens que la notion d'« aménagements raisonnables pour les personnes handicapées », au sens de cet article, implique qu'un travailleur, y compris celui accomplissant un stage consécutif à son recrutement, qui, en raison de son handicap, a été déclaré inapte à exercer les fonctions essentielles du poste qu'il occupe, soit **affecté à un autre poste pour lequel il dispose des compétences, des capacités et des disponibilités requises**, sous réserve qu'une telle mesure n'impose pas à l'employeur une charge disproportionnée. » (C.J.U.E., 10 févr. 2022, C.485/20, consultable sur le site <https://curia.europa.eu> – la Cour de céans met en évidence ; dans le même sens, voy. C.J.U.E., 18 janvier 2024, C.631/22, J.L.M.B., 2024/20, p. 872 et s.)
- « 64. Eu égard à ce qui précède, il convient de répondre à la troisième question que l'article 5 de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens que la **réduction du temps de travail** peut constituer l'une des mesures d'aménagement visées à cet article. Il incombe au juge national d'apprécier si, dans les circonstances des affaires au principal, la réduction du temps de travail en tant que mesure d'aménagement représente une charge disproportionnée pour l'employeur. » (C.J.U.E., 11 avril 2013, C.335/11 et C337/11, consultable sur le site <https://curia.europa.eu> – la Cour de céans met en évidence)

La doctrine (J. RINGELHEIM, « La réception en droit belge de l'obligation d'aménagement raisonnable en faveur des travailleurs handicapés », *J.T.*, 2018, p. 317) confirme le caractère varié des aménagements raisonnables envisageables:

« Les ajustements susceptibles d'être demandés à titre d'aménagements raisonnables sont d'une grande diversité. Il peut s'agir d'aménagements d'ordre matériel, comme une modification du bâtiment (par exemple, la construction d'une rampe d'accès pour une personne en chaise roulante), une adaptation des équipements de travail (telle la

fourniture d'une chaise de bureau ergonomique) ou la fourniture d'un dispositif technique particulier (comme un logiciel d'agrandissement de textes pour personnes malvoyantes). Ils peuvent également consister en des ajustements d'ordre immatériel, comme une adaptation des rythmes de travail, une révision de la répartition des tâches ou une offre de formation. Dans son arrêt Ring et Skouboe Werge, la Cour de justice dit clairement que la réduction du temps de travail peut constituer un aménagement raisonnable. Le protocole d'accord relatif au concept d'aménagement raisonnable, conclu entre l'État fédéral et les entités fédérées, cite trois critères auxquels doit répondre un tel aménagement : la mesure doit être efficace, permettre la participation égale et autonome de la personne handicapée et garantir sa sécurité. »

S'il est généralement admis que pour pouvoir parler d'un refus d'aménagement raisonnable, il est nécessaire qu'une demande préalable ait été formulée par/pour le travailleur, la Cour estime qu'il ne ressort pas des dispositions légales que cette demande doive répondre à des conditions de forme particulières.

Une partie de la doctrine et de la jurisprudence conclut même que le simple fait de collaborer au trajet d'intégration vaut demande – fût-elle tacite – d'aménagements raisonnables :

- *« Plusieurs décisions affirment que pour démontrer un refus d'aménagement raisonnable, le demandeur doit établir que l'employeur avait connaissance de son handicap et qu'une demande d'aménagement a été formulée. Ces exigences, cependant, sont interprétées de manière souple. Le tribunal du travail de Bruxelles dit, par exemple, dans un jugement du 6 mai 2015, que les demandes peuvent être formulées de « manière directe ou indirecte » et que la « forme de la demande d'aménagements raisonnables importe peu, elle peut émaner du travailleur, de son organisation syndicale ou encore du conseiller en prévention-médecin du travail ». Il juge que l'envoi, par le travailleur, de certificats médicaux indiquant qu'une reprise du travail est possible moyennant certaines adaptations, équivaut à une demande d'aménagement. Dans certaines affaires, c'est le travailleur lui-même qui a demandé un aménagement déterminé. Mais dans de nombreux cas, ce sont les recommandations formulées par le conseiller en prévention-médecin du travail dans le cadre d'un constat d'incapacité de travail qui sont considérées comme valant demande d'aménagement.*

Ces décisions, cependant, doivent être lues à la lumière de leur contexte : elles concernent toutes des cas dans lesquels un travailleur a été déclaré inapte pour raisons de santé, conduisant son employeur à constater la rupture du contrat pour force majeure, alors qu'une demande d'adaptation avait été formulée par le travailleur lui-même ou par un médecin. On ne peut cependant déduire de cette jurisprudence que l'employeur ne serait tenu d'envisager des aménagements

raisonnables que lorsqu'une requête expresse en ce sens lui a été soumise. Une telle interprétation méconnaîtrait la logique de ce dispositif. L'obligation d'aménagement implique qu'un employeur ne peut prendre une mesure défavorable à un travailleur, comme un refus d'embauche ou un licenciement, motivée par son handicap, lorsqu'un aménagement raisonnable permettrait au travailleur d'exercer l'emploi visé malgré son handicap. Il ressort en particulier du considérant 17, précité, de la directive 2000/78 que la capacité d'un travailleur handicapé à remplir les « fonctions essentielles du poste concerné » doivent désormais être évaluées en tenant compte de la possibilité de mettre en place des aménagements raisonnables. Dès lors, comme le souligne Jean-François Neven, pour apprécier si une mesure défavorable fondée sur le handicap d'un travailleur est justifiée, le juge doit avoir égard à l'obligation pesant sur l'employeur de prévoir des aménagements raisonnables, et ce, même si aucune demande d'aménagement n'a été formulée.

*Tel est le raisonnement suivi par la cour du travail de Liège dans l'affaire déjà évoquée du candidat à un poste de moniteur d'auto-école. L'entreprise avait rejeté sa candidature, bien qu'il présentait les compétences requises, après avoir découvert, lors de l'entretien d'embauche, qu'il était obèse. Quelques mois plus tard, en réponse à la sollicitation d'Unia, elle avait précisé que cet état entraînait, selon elle, des problèmes de sécurité. Dans son arrêt du 12 octobre 2017, la cour du travail de Liège dit que l'employeur a manqué à ses obligations en n'envisageant pas, après avoir constaté l'obésité du candidat, la possibilité d'un aménagement. Autrement dit, pour la cour, l'employeur ne pouvait écarter d'emblée la candidature du plaignant en raison de son handicap : il lui appartenait d'examiner d'initiative si des aménagements étaient possibles. » (J. RINGELHEIM, « La réception en droit belge de l'obligation d'aménagement raisonnable en faveur des travailleurs handicapés », *J.T.*, 2018, p. 317)*

- « **80. (...) Le travailleur qui a accepté de se soumettre à l'évaluation de réintégration doit également être considéré comme demandeur de l'aménagement.** Il a en effet accepté de s'inscrire dans un processus dont la finalité est son reclassement professionnel, par le biais d'un travail adapté ou d'un autre travail. La discrimination fondée sur le refus des aménagements raisonnables suppose que le travailleur soit demandeur des aménagements, sans que soit exigée une demande formelle. La demande apparaît au contraire fonctionnelle. **Le travailleur, invité à l'évaluation de réintégration, a nécessairement posé un choix et marqué, vu qu'il s'est soumis à l'évaluation de réintégration, sa volonté d'obtenir le reclassement. Il est donc demandeur**» (S. REMOUCHAMPS, « Quels droits pour le travailleur ayant perdu une partie de sa capacité de travail ? Réflexions critiques autour du trajet de réintégration », *Chron.D.S.*, 2018/4, p. 153 ; dans le même sens : S. REMOUCHAMPS, « Refus du plan de réintégration : conditions, contrôle judiciaire et discrimination fondée sur le handicap – quelques observations en marge de Cour Trav. de Bruxelles, 6 juillet 2021 », *Chron.D.S.*, 2023/2, p. 71);

- « Le 'refus' de mettre en place des aménagements raisonnables – qui constitue une discrimination interdite – ne doit pas seulement être compris comme le fait de ne pas répondre favorablement à une demande expresse d'aménagement formulée par le travailleur handicapé mais vise aussi tout comportement de l'employeur qui ne consent pas à faire ce qui est attendu ou exigé de lui en vertu d'une obligation et, en particulier, d'une obligation légale. » (C.T. Mons, 02 avril 2021, RG 2020/AM/89, librement consultable sur www.terralaboris.be)

S'agissant de la charge de la preuve, la Cour de céans fait sien le raisonnement suivi par Cour du travail de Bruxelles (C.T. Bruxelles, 07 novembre 2024, RG 2024/AB/169, librement consultable sur www.terralaboris.be):

« La charge de la preuve de la discrimination est partagée entre les parties : lorsqu'une personne qui s'estime victime de discrimination invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, en l'occurrence le handicap, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination. »

Appliqué à la forme particulière de discrimination que constitue le refus d'aménagement raisonnable, ce mécanisme implique que le travailleur établisse son handicap, l'existence d'une demande d'aménagement et, prima facie, l'efficacité de l'aménagement raisonnable proposé. Il incombe alors à l'employeur de contester ces éléments ou d'établir que l'aménagement représente une charge disproportionnée. »

Enfin, en vertu de l'article 18 de la loi du 10 mai 2007, en cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra-contractuelle. Dans les circonstances expressément visées au § 2, la personne qui a contrevenu à l'interdiction de la discrimination doit verser à la victime une indemnité correspondant, selon le choix de la victime, soit à une somme forfaitaire fixée conformément au § 2, soit au dommage réellement subi par la victime. Dans ce dernier cas, la victime doit prouver l'étendue du préjudice par elle subi.

Conformément au § 2, si la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail notamment, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute.

3.2. Application des principes au cas d'espèce

1.

Toute incapacité de travail n'est pas constitutive de handicap.

En l'espèce, Monsieur D., après avoir subi une incapacité de travail temporaire, s'est vu reconnaître une incapacité de travail permanente par le Tribunal du travail. Par ailleurs, le conseiller en prévention-médecin du travail a estimé que Monsieur D. était définitivement inapte à reprendre le travail convenu (tout en demeurant en état d'effectuer un travail adapté ou un autre travail auprès de l'employeur, le cas échéant avec une adaptation du poste de travail).

Il découle de ce qui précède que Monsieur D. est bien victime, au sens où l'entend la Cour de Justice de l'Union Européenne, d'une limitation de sa capacité, résultant d'atteintes physiques durables, faisant obstacle à sa pleine et effective participation à la vie professionnelle. Le caractère durable de cette limitation n'est pas contestable, au regard de la décision du conseiller en prévention-médecin du travail (concluant à une incapacité définitive) et de l'incapacité permanente qui lui a été reconnue à la suite de son accident.

Monsieur D. est donc bien porteur de handicap au sens de la directive européenne et de la réglementation belge.

Il ressort par ailleurs des pièces du dossier qu'à deux reprises au moins, postérieurement à son accident du travail (et à la date de consolidation retenue dans le cadre de celui-ci), Monsieur D. a interpellé la SA (en la personne de son administrateur-délégué) pour savoir quelles solutions pourraient être dégagées, en concertation avec l'employeur (cf. son e-mail du 14 octobre 2021, par lequel il demande « *Quels solutions pouvons-nous trouver ensemble au sein de la société pour une éventuelle reprise du travail ?* »). Ce faisant, Monsieur D. a indiscutablement démontré sa volonté de continuer à travailler pour la SA, et demandé à son employeur d'examiner les éventuels aménagements raisonnables envisageables.

Monsieur D. a, du reste, dûment collaboré au trajet de réintégration et, une fois en possession des recommandations et propositions relatives à l'adaptation du poste de travail établies par le conseiller en prévention-médecin du travail, a manifestement décidé de se soumettre à celles-ci (aucun recours n'étant introduit par ses soins à l'encontre de la décision du conseiller en prévention-médecin du travail). Emanant d'un professionnel de la santé, l'efficacité des recommandations et propositions suggérées peut difficilement être mise en doute.

Tel que déjà souligné ci-avant (dans le cadre de la demande d'indemnité compensatoire de préavis), la SA a fait le choix de ne pas recourir à la concertation légalement imposée, laquelle aurait pu permettre d'envisager d'éventuels aménagements raisonnables.

Monsieur D. fait par conséquent état de faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination sur la base de son handicap (consistant dans le refus de mettre en place des aménagements raisonnables).

De son côté, la SA ne rapporte pas la preuve du fait qu'elle a concrètement examiné les possibilités de reclassement de Monsieur D., moyennant l'adoption d'aménagements raisonnables éventuels. *A fortiori*, tel que déjà précisé ci-avant dans le cadre du trajet de réintégration, elle ne rapporte pas la preuve du fait qu'il était impossible de réintégrer Monsieur D. dans ses effectifs moyennant la mise en place d'aménagements raisonnables (fût-ce, par exemple, par sa réaffectation dans une autre fonction).

La SA ne démontre enfin pas que Monsieur D. aurait perdu son emploi, même en l'absence de traitement discriminatoire.

Monsieur D. peut par conséquent prétendre au paiement d'une indemnité à ce titre.

2.

Monsieur D. réclame la condamnation de la SA à lui payer la somme brute de 16.047,48 euros (qu'il ne qualifie pas de provisionnelle), à majorer des intérêts, en application de l'article 18, § 2, 2° de la loi du 10 mai 2007.

La Cour estime devoir faire droit à cette demande, constatant :

- que cette indemnité est bien cumulable avec l'indemnité compensatoire de préavis à laquelle la SA est également condamnée ; ces deux indemnités couvrent manifestement deux dommages distincts ;
- que la SA ne conteste pour le surplus pas le montant réclamé en tant que tel.

Evoquant, la Cour condamne par conséquent la SA à payer à Monsieur D. un montant de 16.047,48 euros bruts à titre d'indemnité pour traitement discriminatoire, à majorer des intérêts au taux légal depuis la requête introductive d'instance jusqu'à parfait paiement.

4. Quant aux frais et dépens

En application de l'article 1017, al. 1^{er} du Code judiciaire, la SA doit être condamnée aux frais et dépens des deux instances.

Il y a par conséquent lieu de condamner la SA à payer à Monsieur D. la somme de 3.000,00 euros à titre d'indemnité de procédure de première instance, la somme de 3.139,53 euros à titre d'indemnité de procédure d'appel et la somme de 22,00 euros à titre de remboursement de la contribution visée par la loi du 19 mars 2017.

Il y a par ailleurs lieu de délaisser à la SA ses propres frais et dépens, en ce compris la contribution de 24,00 euros versée lors de l'introduction de l'appel, conformément à la loi du 19 mars 2017.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré,

Statuant publiquement et contradictoirement,

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

Reçoit les appels (principal et incident),

Dit l'appel principal non fondé,

Dit l'appel incident non fondé (dès lors qu'il n'y a pas lieu de statuer sur la demande subsidiaire portant sur la somme de 10.000,00 euros à titre de dommages et intérêts),

Confirme le jugement dont appel en ce qu'il a condamné la SA au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, sous la seule émendation que la SA est condamnée à payer à Monsieur D. un montant de 11.109,78 euros bruts (en lieu et place d'un montant provisionnel de 11.046,22 euros bruts) à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 31 janvier 2022 jusqu'à parfait paiement,

Evoquant, condamne la SA à payer à Monsieur D. un montant de 16.047,48 euros bruts à titre d'indemnité pour traitement discriminatoire, à majorer des intérêts au taux légal depuis la requête introductive d'instance jusqu'à parfait paiement,

Condamne la SA à payer à Monsieur D. la somme de 3.000,00 euros à titre d'indemnité de procédure de première instance, la somme de 3.139,53 euros à titre d'indemnité de procédure d'appel et la somme de 22,00 euros à titre de remboursement de la contribution visée par la loi du 19 mars 2017,

Délaisse à la SA ses propres frais et dépens, en ce compris la contribution de 24,00 euros versée lors de l'introduction de l'appel, conformément à la loi du 19 mars 2017.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Madame M. B., conseiller faisant fonction de président,
Monsieur P. M., conseiller social au titre d'employeur,
Monsieur J. T., conseiller sociale au titre d'ouvrier,
Assistés de Monsieur D. D., greffier,

Conformément à l'article 785, alinéa 1 du Code Judiciaire, la présidente de cette chambre constate l'impossibilité de signer de monsieur P. M., conseiller social au titre d'employeur qui a participé au délibéré.

Conformément à l'article 785, alinéa 2 du Code Judiciaire, la présidente de cette chambre constate l'impossibilité de signer du greffier D. D. qui a concouru à cet arrêt.

Le conseiller social,

Le conseiller ff. président

Et prononcé par anticipation du 20 novembre 2025, en langue française à l'audience publique de la chambre 6-B de la Cour du travail de Liège, division Namur, rue Général Michel, 10 à 5000 NAMUR, le **13 novembre 2025**, par :

Madame M. B., conseiller faisant fonction de président,
Madame C. D., greffier,

Le greffier

Le conseiller faisant fonction de président