



N° d'ordre

Expédition

Numéro du répertoire 2016 /
Date du prononcé 22 janvier 2016
Numéro du rôle 2015/AL/127
En cause de : POLYFORM S.A. C/ J

Délivrée à Pour la partie
le
€
JGR

Cour du travail de Liège

Division Liège

Troisième chambre

Arrêt

* DROIT JUDICIAIRE - demande d'expertise ad futurum aux fins de déterminer si un travailleur en incapacité de travail de longue durée se trouve ou non dans l'impossibilité d'effectuer le travail convenu et si son état de santé lui permet, ou non, d'être affecté à un autre poste de travail existant au sein de l'entreprise - article 18, alinéa 2, du Code judiciaire: requiert la preuve de l'existence d'une menace grave et sérieuse de litige au point de créer dès à présent un trouble précis.

Appel du jugement du 7 mai 2014 de la 1^{ère} chambre du tribunal du travail de Liège-division de Verviers (R.G.n°13/1325).

EN CAUSE DE:

La S.A. POLYFORM, dont le siège social est établi à 4830 LIMBOURG, Chemin du Loup, 10, inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le numéro 0402297404, partie appelante, comparaisant par Maître Amaury PIRLOT qui substitue Maître Christiaan DELPORTE, avocat à 1170 BRUXELLES, Chaussée de la Hulpe, 177/6

CONTRE :

Madame J, domiciliée à partie intimée, comparaisant par Madame Sandrine LOSLEVER, déléguée syndicale, porteuse de procuration.

•
• •

I. LA RECEVABILITÉ DE L'APPEL.

Il ne ressort d'aucun élément des dossiers produits aux débats que le jugement dont appel aurait été signifié, de sorte que l'appel formé par requête déposée le 25 février 2015 au greffe de la cour doit être déclaré recevable.

II. L'OBJET DU LITIGE – EN SYNTHÈSE.

- 1.** **La S.A. POLYFORM** (ci-après « l'appelante » ou « la société P. ») sollicite une mesure d'expertise judiciaire destinée à obtenir, avant même l'introduction d'un litige entre parties portant sur la capacité de **Madame J** (ci-après « l'intimée » ou « Madame J. ») à effectuer le travail convenu, l'avis médical d'un expert investi d'une mission consistant à se prononcer sur la question de savoir si celle-ci, qui est en arrêt de travail médicalement justifié depuis le 21 mars 2005, est ou non actuellement dans l'impossibilité définitive d'exercer son travail d'assistante administrative et si son état de santé lui permet d'être affectée à un autre poste de travail existant au sein de cette société, ou de reprendre le travail convenu, le cas échéant moyennant des aménagements raisonnables et proportionnés de son poste de travail.
- 2.** Les parties s'opposent sur l'intérêt à l'action dont se prévaut en l'espèce la société P., pour justifier sa demande d'expertise avant même la naissance d'un litige entre elles sur la question d'une éventuelle force majeure permettant de mettre fin au contrat de travail de l'intéressée.
- 3.** Les premiers juges ayant refusé de faire droit à cette demande d'expertise *ad futurum*, l'appelante a saisi la cour de son appel du jugement précité.

III. LES FAITS.

1. Madame J. a été engagée le 7 mai 2001 par la société P. dans les liens d'un contrat de travail d'employé à durée indéterminée et à temps plein, en qualité d'assistante administrative.
2. Elle est en incapacité de travail de manière ininterrompue depuis le 21 mars 2005, son absence au travail étant régulièrement couverte depuis lors par des certificats médicaux.
3. Lors d'une séance du conseil d'entreprise du 24 septembre 2012, la direction de la société P. a fait part de son souhait de régler la question des malades de longue durée aux fins de les supprimer du « payroll » de l'entreprise du fait que sa rentabilité est évaluée sur la base d'une comparaison entre le chiffre d'affaires et le nombre de travailleurs figurant au registre du personnel.
4. La délégation syndicale s'étant opposée à cette initiative en rappelant que les grands malades sont des anciens travailleurs qui ne coûtent rien à l'entreprise tant qu'ils restent en maladie, la société P. a pris l'initiative, le 16 juillet 2013, de saisir le tribunal du travail de Liège-division de Verviers d'une demande de désignation d'un médecin expert investi de la mission suivante :
 - a) déterminer si Madame J. est, ou non, actuellement dans l'impossibilité définitive d'exercer le travail convenu, à savoir des fonctions d'assistante administrative, selon le descriptif qui en est fait dans le corps de la citation introductive d'instance ;
 - b) dire si l'état de santé de Madame J. lui permet d'être affectée à un autre poste de travail existant au sein de la société P. et, dans l'affirmative, de recommander les postes de travail auxquels celle-ci pourrait être affectée ;
 - c) dire si Madame J. pourrait exercer ses fonctions convenues moyennant des aménagements raisonnables et proportionnés de son poste de travail, au sens de l'article 4, 12°, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

IV. LE JUGEMENT DONT APPEL.

Les premiers juges ont refusé de faire droit à cette demande au motif que les conditions visées par l'article 18, alinéa 1^{er} et 2, du Code judiciaire ne se trouvent pas réunies, l'employeur restant en défaut d'établir l'intérêt requis en l'absence d'une menace grave et sérieuse au point de créer dès à présent un trouble précis.

V. L'APPEL.

1. Par le dispositif des conclusions d'appel de son conseil, l'appelant demande à la cour de réformer ce jugement et de faire droit à la demande d'expertise telle que libellée en instance, tout en réservant les dépens.
2. Par le dispositif des conclusions d'appel de son mandataire syndical, Madame J. demande à la cour de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a déclaré l'action irrecevable ou, à tout le moins, de la dire non fondée et de condamner l'appelante au paiement des dépens, ainsi qu'aux frais d'expertise éventuelle.

VI. LA DÉCISION DE LA COUR.**1. Les dispositions légales et réglementaires applicables.**

1. 1. L'article 32, 5°, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que « sans préjudice des modes généraux d'extinction des obligations, les engagements résultant des contrats régis par la présente loi prennent fin par la force majeure. »

La Cour de cassation a été amenée à plusieurs reprises à préciser le caractère que devait revêtir la cause de force majeure invoquée en cas d'incapacité permanente de travail du travailleur.

Elle a jugé que « l'incapacité permanente de travail empêchant définitivement un travailleur de reprendre le travail convenu est un cas de force majeure entraînant la rupture du contrat de travail »¹ et que « pour décider si l'incapacité permanente de travail dont un travailleur est atteint constitue un cas de force majeure mettant fin au contrat, le juge ne peut prendre en considération un travail autre que le travail convenu. »²

Elle a également rappelé que « seule peut entraîner une rupture du contrat de travail la force majeure rendant définitivement impossible toute exécution ultérieure du contrat. »

1. 2. Par l'adoption de l'article 34 de la loi du 3 juillet 1978, le législateur a entendu remettre en question cet enseignement traditionnel de la Cour de cassation, en disposant que « l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident et qui empêche définitivement le travailleur d'accomplir le travail convenu ne met pas par elle-même fin au contrat pour cause de force majeure. »

¹ Cass., 8 octobre 1984, Pas., 1985, 186.

² Cass., 1^{er} juin 1987, Pas., 1203 ; Cass., 2 octobre 2000, JTT 2000, 476.

1. 2. 1. Pareil constat ne pouvant être posé, au sens dudit article 34, qu'après qu'il eut été constaté qu'une adaptation des conditions de travail est techniquement ou objectivement impossible ou lorsque cela ne peut être raisonnablement exigé pour des raisons sérieuses ou encore lorsque l'employeur ne peut offrir au travailleur un autre travail correspondant à ses possibilités ou que cette offre est refusée par le travailleur.

1. 2. 2. Toutefois, l'entrée en vigueur de cette disposition légale est subordonnée à la promulgation d'un arrêté royal qui n'a toujours pas été adopté à ce jour.

1. 3. En revanche, l'article 72 de l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs dispose que « l'employeur est tenu de continuer à occuper le travailleur qui a été déclaré définitivement inapte par une décision définitive du conseiller en prévention-médecin du travail conformément aux recommandations de ce dernier, en l'affectant à un autre travail sauf si cela n'est pas techniquement ou objectivement possible ou si cela ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés. »

Au vu de cette disposition réglementaire, une controverse existe en doctrine et en jurisprudence sur la question de savoir si la force majeure permettant de mettre fin au contrat de travail doit consister, comme l'avait enseigné jusqu'alors la Cour de cassation, en l'impossibilité définitive d'effectuer le travail *convenu* ou si l'appréciation de la cause de force majeure doit inclure les possibilités d'un travail *convenable* eu égard à l'état de santé du travailleur et ce moyennant, le cas échéant, des aménagements raisonnables et proportionnés.

1. 4. L'article 17 du Code judiciaire dispose que « l'action ne peut être admise si le demandeur n'a pas qualité et intérêt pour la former. »

L'article 18 du Code judiciaire dispose ce qui suit :

« L'intérêt doit être né et actuel.

L'action peut être admise lorsqu'elle a été intentée, même à titre déclaratoire, en vue de prévenir la violation d'un droit gravement menacé. »

1. 4. 1. C'est cette disposition légale, qu'invoque la partie appelante pour soutenir la recevabilité de sa demande d'expertise médicale judiciaire avant même qu'un litige ne soit élevé entre parties concernant l'éventuelle force majeure découlant de l'incapacité de travail de l'intimée, qui se trouve au cœur du débat qui les oppose devant la cour.

1. 4. 2. La Cour de cassation a jugé que « pour statuer sur l'admissibilité d'une demande formée à titre déclaratoire, le juge du fond apprécie souverainement si un droit est gravement menacé. »³

La Cour suprême a également rappelé que « l'intérêt requis pour l'introduction d'une action en justice doit s'apprécier au moment où la demande est formée. »⁴ et que « l'intérêt à agir visé aux articles 17 et 18 du Code judiciaire s'apprécie en fonction du moment où la demande est introduite. »⁵

2. L'examen de l'intérêt né et actuel à agir dans le chef de la partie appelante.

2. 1. La société P entend démontrer l'existence de son intérêt né et actuel à demander, à titre déclaratoire, une mesure d'expertise judiciaire destinée à vérifier si l'incapacité de travail de l'intimée revêt, ou non, le caractère de la force majeure tel qu'il découle de l'application de l'article 72 de l'arrêté royal précité du 28 mai 2003, par la circonstance qu'une jurisprudence importante considère comme irrégulier le licenciement pour force majeure fondé sur une constatation d'inaptitude définitive effectuée par le conseiller en prévention-médecin du travail sans qu'ait été préalablement respectée la procédure prévue par l'article 55 dudit arrêté royal.

Elle souligne également se trouver dans l'impossibilité d'enclencher cette procédure sans qu'une demande en ce sens émane du travailleur lui-même afin que soit procédé à une évaluation de sa santé en vue de son reclassement.

L'appelante en déduit que pour être à même de rapporter efficacement la preuve qui lui incombe, elle doit pouvoir être admise, avant même que soit né entre parties le litige portant sur l'existence d'une force majeure permettant de mettre fin au contrat de travail sans préavis ni indemnité, à diligenter, sous réserve de tous droits, la mesure d'expertise qu'elle sollicite.

2. 2. Elle invoque, à l'appui de sa thèse, la doctrine qui s'est penchée sur les conditions d'application de l'article 18, alinéa 2, du Code judiciaire et qui a défini en ces termes les critères permettant de faire droit à pareille demande :

2. 2. 1. « L'article 18, alinéa 2, autorise ainsi – dérogeant à l'existence d'un intérêt né et actuel pour agir en justice – les actions déclaratoires et *ad futurum*, c'est-à-dire les actions par lesquelles on fait vider immédiatement en justice un débat qui ne s'annonce que comme possible ou qui tendent à conjurer, par des mesures immédiates, un péril ou un dommage qui pourrait se réaliser dans l'avenir. »

³ Cass., 3 décembre 1984, Pas., 1985, 414.

⁴ Cass., 4 décembre 1989, Pas., 1990, 414.

⁵ Cass., 24 avril 2003, Pas., 854

2. 2. 2. « Si la jurisprudence, à juste titre, a constaté que les tribunaux n'ont pas pour mission de donner des consultations juridiques, mais de trancher ce qui est contentieux entre les parties, elle admet depuis longtemps que le juge peut statuer sur une prétention immédiate et actuelle ou faisant présager d'une manière suffisamment probable et sérieuse la mise en péril d'un droit ou la réalisation d'un dommage.

L'article 18, alinéa 2, du Code judiciaire autorise, de manière générale, le recours à l'action préventive, pour autant que deux conditions soient réunies :

- le demandeur doit établir l'existence d'une menace grave et sérieuse au point de créer dès à présent un trouble précis ;
- d'autre part, la décision doit revêtir pour lui une utilité concrète.

Les actions *ad futurum* ont cependant le plus souvent pour objet des mesures d'instruction. Elles tendent à assurer immédiatement au demandeur les instruments d'une preuve, actuellement contestés en eux-mêmes ou exposés à périr, mais dont la nécessité ne pourrait se manifester que dans le cas d'une contestation éventuelle de la situation à prouver et dans un procès qui n'est pas encore engagé. »⁶

2. 3. L'appelante soutient que la menace grave et sérieuse d'un litige entre parties portant sur la capacité de travail de l'intimée susceptible le cas échéant de conduire à la reconnaissance de la force majeure autorisant la rupture du contrat de travail sans préavis ni indemnité peut, en l'espèce, être déduite du comportement actuel de l'intéressée, qui, alors même qu'elle est absente au travail depuis plus de 10 ans, se refuse à solliciter qu'il soit procédé à une évaluation de son état de santé et de ses possibilités de reclassement, empêchant de la sorte la mise en œuvre de la procédure visée par les articles 55 et suivants de l'arrêté royal précité du 28 mai 2003.

Il est soutenu que ce refus confirme l'existence d'une menace objective et actuelle d'un litige, dès lors que l'intimée manifeste expressément sa volonté de se fonder sur l'absence de recommandations quant à son reclassement faites par un médecin pour prétendre au non-respect de la procédure et contester dès lors l'existence d'une force majeure médicale, ce qui crée « un contexte de faits concrets et objectifs créant une menace actuelle de litige. »

L'appelante ajoute qu'à défaut de faire droit à cette demande d'expertise, elle encourt le risque de ne plus être en mesure, lorsque le litige se produira, de rapporter la preuve de la force majeure médicale après que cette cause de rupture du contrat eut été invoquée, à la date à laquelle elle a été constatée.

⁶ C.DE BOE, « Le défaut d'intérêt né et actuel » Annales Dr. Louvain, 2006,101 à 129

2. 4. La cour considère que les conditions spécifiques de recevabilité de l'action déclaratoire ne sont pas réunies en l'espèce et ce, pour les motifs suivants.

2. 4. 1. S'il est incontestable que l'employeur doit pouvoir se ménager, en temps opportun, une preuve de la force majeure médicale lui permettant de mettre fin au contrat de travail de l'intimée, conformément au droit subjectif qu'il puise dans l'article 32, 5°, de la loi du 3 juillet 1978 visant la force majeure comme l'un des modes de cessation des contrats de travail, il n'existe aucune raison d'anticiper le recours à une mesure d'expertise médicale à une époque à laquelle aucun litige n'est encore né à ce sujet entre les parties.

En effet, il doit être rappelé que l'incapacité de travail a pour seul effet, conformément à l'article 31 de la loi du 3 juillet 1978, de suspendre l'exécution du contrat de travail.

2. 4. 2. Or, comme le relève à bon droit le jugement dont appel, il n'existe à l'heure actuelle aucune contestation sur l'état de santé présent de l'intimée, lequel ne lui permet pas d'exécuter actuellement le travail convenu, pas davantage que d'autres tâches qui pourraient lui être confiées, puisque son médecin traitant la déclare totalement incapable de travailler – ce que ne conteste nullement l'appelante – et qu'elle émarge à l'assurance-maladie invalidité.

L'intéressée n'a, au vu de son état de santé, aucunement manifesté jusqu'à présent son intention de reprendre le travail, ce qui ne préjuge en rien ni du caractère définitif de son incapacité ni du fait que celle-ci la rendrait définitivement incapable d'effectuer à nouveau à l'avenir le travail convenu ou de reprendre un travail adapté.

Si, son état de santé s'améliorant, Madame J. entendait reprendre l'exécution de son travail, c'est seulement alors qu'une possibilité de litige existerait dans l'hypothèse où une contestation naîtrait entre parties sur la question de savoir si la capacité recouvrée ou résiduelle de travail de l'intimée lui permet, ou non, d'effectuer le travail convenu et, dans la négative, si l'appelante est techniquement et raisonnablement dans la possibilité, ou non, de lui fournir un poste de travail adapté à son état de santé.

Dès cet instant, il devrait être constaté que l'intérêt requis pour l'introduction d'une demande d'expertise *ad futurum* serait bien présent dans le chef de l'employeur, en raison d'une menace grave et sérieuse de litige entre les parties portant sur l'existence, ou non, de la cause de force majeure médicale permettant à l'appelante de poser le constat de rupture du contrat de travail sans préavis ni indemnité.

- 2. 4. 3.** En revanche, la seule circonstance que l'exécution du contrat de travail soit suspendue depuis plus de 10 ans et que, son incapacité de travail se prolongeant, l'intimée ne prend pas l'initiative de saisir le conseiller en prévention-médecin du travail de l'entreprise aux fins de faire procéder à une évaluation de son état de santé ne génère en aucune manière une situation révélant l'existence d'une menace grave et sérieuse au point de créer dès à présent un trouble précis.

Les premiers juges ont à juste titre relevé qu'il n'est nullement soutenu que l'appelante ne pourrait, de ce fait, procéder au remplacement de l'intéressé qui, si elle figure toujours sur le "payroll" de l'entreprise, n'y exerce plus concrètement aucune fonction et n'y engendre aucun coût puisqu'elle est indemnisée par la mutuelle.

L'appelante reste par conséquent en défaut de démontrer l'existence d'une violation d'un droit dont la mise en œuvre serait gravement menacé.

- 2. 4. 4.** Il lui sera parfaitement possible d'introduire la présente demande avant de poser, le cas échéant, le constat d'une rupture pour force majeure, dans l'hypothèse où l'intimée viendrait à manifester son intention de reprendre le travail.

Ce n'est d'ailleurs qu'à ce moment que pourront être concrètement vérifiées les possibilités éventuelles de lui proposer un poste de travail adapté ou de reprendre son poste d'assistante administrative moyennant des aménagements raisonnables et proportionnés.

L'argument selon lequel le recours à une expertise judiciaire se justifie avant même l'introduction d'un litige pour éviter la déperdition d'éléments de preuve susceptibles d'être invoqués par l'une des parties n'est pas pertinent en l'espèce dès lors précisément que le critère décisif de reconnaissance de la force majeure consiste en la preuve d'une incapacité *définitive* d'exercer le travail convenu ou un travail adapté eu égard à l'état de santé du travailleur.

Le jugement dont appel souligne également à juste titre que nombre d'expertises médicales ordonnées dans le cadre du contentieux social porte sur la situation passée des personnes qui y sont soumises, de telle sorte qu'il sera parfaitement possible à l'appelante d'établir l'existence d'une incapacité définitive de travail constitutive de force majeure à la date à laquelle elle sera amenée, le cas échéant, à en faire le constat.

- 2. 4. 5.** En conclusion, le jugement dont appel doit être confirmé et l'appel déclaré recevable mais non fondé.

INDICATIONS DE PROCÉDURE

Les pièces du dossier de la procédure comportent notamment :

- le jugement, rendu entre parties le 7 mai 2014 par le tribunal du travail de Liège, division Verviers, 1^{ère} chambre (R.G. 13/1325) ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
- la requête de l'appelant, déposée le 25 février 2015 au greffe de la cour et notifiée le même jour à la partie intimée en exécution de l'article 1056, 2°, du Code judiciaire ;
- l'ordonnance du 1^{er} avril 2015 rendue sur pied de l'article 747 du Code judiciaire fixant un calendrier procédural et une date pour plaidoiries ;
- les conclusions principales de la partie intimée et son dossier de pièces reçus au greffe le 1^{er} juin 2016 ;
- les conclusions de la partie appelante reçues au greffe le 31 juillet 2015;
- à l'audience publique du 20 novembre 2015, les parties ont été entendues en leurs dires et moyens ;
- le règlement particulier de la cour du 30 novembre 2015, publié au Moniteur belge le 8 décembre 2015, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2016.

Dispositif

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,

Déclare l'appel recevable mais non fondé et confirme le jugement dont appel en ce qu'il a déclaré irrecevable l'action déclaratoire introduite par l'actuelle appelante.

Liquide les dépens d'instance et d'appel à néant.

•
• •

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

M. Pierre LAMBILLON, Conseiller faisant fonction de Président,
Mme Coralie VERELLEN, Conseiller social au titre d'employeur,
M. Paolo BASSI, Conseiller social au titre d'employé,
qui ont assisté aux débats de la cause et délibéré conformément au prescrit légal,
assistés de M. Lionel DESCAMPS, Greffier.

Le Greffier

les Conseillers sociaux

le Président

L. DESCAMPS

C.VERELLEN & P. BASSI

P. LAMBILLON

et prononcé en langue française à l'audience publique de la 3^{ème} chambre de la cour du travail de Liège, division de Liège, en l'aile sud du Palais de Justice de Liège, place Saint-Lambert, 30, **le vendredi 22 janvier 2016** par le Président, assisté de M. Lionel DESCAMPS, Greffier.

Le Greffier

Le Président

L. DESCAMPS

P. LAMBILLON