



Chambre 2
Numéro de rôle 2014/AM/9
M. C. / LA CROIX ROUGE DE BELGIQUE
Numéro de répertoire 2015/
Arrêt contradictoire définitif

COUR DU TRAVAIL DE MONS

ARRET

**Audience publique du
4 mai 2015**

DROIT DU TRAVAIL – contrat de travail d’employée.

- I. Employée administrative en incapacité de travail se soumettant spontanément à des examens médicaux prodigués par le conseiller en prévention-médecin du travail. Procédure de reclassement diligentée par l’employeur à la suite des recommandations émises par le Conseiller en prévention-médecin du travail. – A.R. du 28/5/2003. – Travailleuse retombant en incapacité de travail. Nouvel examen médical sollicité par la travailleuse. Constat d’un état d’inaptitude définitive pour toute fonction au sein de l’entreprise dressé par le conseiller en prévention-médecin du travail. Accord exprès sur les conclusions apposé par la travailleuse sur le formulaire d’évaluation de santé. – Constat posé par l’employeur de l’existence d’un événement de force majeure mettant fin au contrat avant l’expiration du délai de recours prévu par les articles 64 et 65 de l’A.R. du 28/5/2003. – Invocation par la travailleuse du moyen déduit du non-respect de la procédure fixée par l’A.R. du 28/5/2003 pour conclure à l’irrégularité du licenciement lui signifié. – Non fondement de ce moyen. – Absence d’incidence de l’éventuel non-respect de la procédure sur les modalités d’établissement de la preuve de l’incapacité définitive de travail acquise suite à l’accord exprès formulé par la travailleuse sur le formulaire d’évaluation de santé. – Preuve de l’incapacité définitive pouvant être rapportée par toute voie de droit.
- II. Travailleuse ayant la qualité de membre suppléante du C.P.P.T. – Pas de droit à l’indemnité de protection dès lors que le contrat de travail a pris fin par force majeure. – Article 2, § 6 de la loi du 19/3/1991.

Article 578, 1^o du Code judiciaire.**EN CAUSE DE :**

Madame C. M., domiciliée à

Partie appelante, demanderesse originaire au principal, défenderesse originaire sur reconvention, comparissant par son conseil maître GRARD, avocate à Mons ;

CONTRE :

LA CROIX ROUGE DE BELGIQUE, dont le siège social est établi à

Partie intimée, défenderesse originaire au principal, demanderesse originaire sur reconvention, comparissant par son conseil maître DEMEUR loco maître DEBRAY, avocat à Bruxelles.

La Cour du travail, après en avoir délibéré, rend ce jour l’arrêt suivant :

Vu, produites en forme régulière, les pièces de la procédure légalement requises et, notamment, la copie du jugement entrepris ;

Vu, en original, l'acte d'appel établi en requête d'appel déposée au greffe de la cour le 7/1/2014 et visant à la réformation d'un jugement contradictoire prononcé le 25/11/2013 par le Tribunal du travail de Mons, section de Mons ;

Vu l'ordonnance de mise en état consensuelle prise en application de l'article 747, § 1^{er}, du Code judiciaire, le 3/2/2014, et notifiée le 4/2/2014 aux parties ;

Vu, pour Mme M., ses conclusions de synthèse d'appel déposées au greffe le 16/12/2014 ;

Vu, pour la Croix-Rouge de Belgique, ses secondes conclusions additionnelles et de synthèse d'appel reçues au greffe le 6/2/2015 ;

Entendu les conseils des parties, en leurs dires et moyens, à l'audience publique du 16/3/2015 ;

Vu le dossier des parties ;

RECEVABILITE DE LA REQUETE D'APPEL :

Par requête d'appel déposée au greffe de la cour le 7/1/2014, Mme M. a interjeté appel d'un jugement contradictoire prononcé le 25/11/2013 par le Tribunal du travail de Mons, section de Mons.

L'appel, élevé à l'encontre de ce jugement, dont il n'est pas soutenu qu'il ait été signifié, a été introduit dans les formes et délais légaux et est, partant, recevable.

FONDEMENT :

1. Les faits de la cause

Il appert des conclusions des parties, de leur dossier ainsi que des explications recueillies à l'audience que Madame M., née le1966, est entrée au service de la Croix-Rouge de Belgique en date du 20/12/1999 sous contrat P.T.P. (programme de transition professionnelle), visant à favoriser l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi de longue durée.

Le 28/11/2002, un contrat de travail à durée indéterminée a été conclu entre les parties, par lequel la Croix-Rouge de Belgique a engagé Madame M. en qualité de collaboratrice administrative à dater du 1^{er} décembre 2002.

A l'occasion des élections sociales de l'année 2008, Madame M. a déposé sa candidature en tant que représentant du personnel au sein du Comité pour la Prévention et le Protection au Travail. Elle a été élue déléguée suppléante au CPPT.

Madame M. a été reconnue en état d'incapacité de travail à partir du 1/9/2009.

Par courrier du 1/6/2010, le précédent conseil de Madame M. s'est adressé à la Croix-Rouge de Belgique dans les termes suivants :

« J'ai l'honneur de porter à votre connaissance que je suis consulté par Madame Caroline M., gestionnaire administrative au service de secours de Nimy (Mons) de la Croix-Rouge, mais actuellement en congé de maladie.

Son état de santé me paraît lié aux difficultés relationnelles qu'elle a connues principalement avec un coordonnateur des secours.

Je n'entre pas, en la présente, dans les détails de ces difficultés sinon pour souligner qu'elles sont graves quant aux conséquences psychologiques qu'elles ont pu entraîner dans le chef de Madame M. et qui constituent un handicap dans le cadre de son activité au sein de la Croix-Rouge.

Ma préoccupation première est de trouver avec son employeur une solution sur le plan interne qui permette de préserver les intérêts de chacun et le cas échéant, de mettre fin amiablement à une relation de travail qui me paraît difficile de maintenir pour l'avenir compte tenu de ce qui précède.

Madame M. -ceci sous les réserves d'usage et sans reconnaissance qui lui soit préjudiciable- serait prête si nécessaire à démissionner de sa fonction de déléguée syndicale au sein de la Croix-Rouge, pour faciliter une telle solution.

Je me maintiens à cet effet à votre entière disposition ».

En date du 21/1/2011, Mme M. se présenta spontanément auprès du conseiller en prévention-médecin du travail.

Celui-ci déclara Mme M. apte comme employée mais inapte définitivement à prester dans le service actuel. Le conseiller en prévention-médecin du travail conseillait de muter définitivement Mme M. dans un autre service.

Madame M. n'introduisit aucun recours contre cette décision.

Le 1/3/2011, Mme M. subit un nouvel examen médical en vue de la reprise de ses activités.

Le conseiller en prévention-médecin du travail déclara à nouveau Mme M. apte comme employée, mais inapte définitivement dans le service actuel.

Madame M. signa le formulaire d'évaluation de santé, en précisant avoir pris connaissance de la procédure de recours et en marquant expressément son accord avec la décision prise par le conseiller en prévention-médecin du travail.

Madame M. n'introduisit aucun recours contre cette décision.

Dès le lendemain, à savoir le 2/3/2011, Mme M. fut invitée par Mme V., responsable des Ressources Humaines au sein de la Croix-Rouge de Belgique, à un entretien en vue d'effectuer un bilan de compétences et de trouver une nouvelle fonction qu'elle pourrait assumer au sein de la Croix-Rouge de Belgique.

Le 3/3/2011, Mme V. informa Mme M. qu'elle était dispensée de toute prestation, avec maintien de sa rémunération, jusqu'à ce que la Croix-Rouge de Belgique soit en mesure de lui proposer une nouvelle fonction.

Il ressort du dossier de la Croix-Rouge de Belgique (pièce 6) que deux offres de reclassement ont été proposées à Mme M. le 4/3/2011 sur les bases suivantes :

1. *« Intégration de Mme M. dans la cellule encodage. Cette solution permettrait de faciliter le retour à un délai d'encodage plus court. Considérant la difficulté d'imposer un poste de travail à Herve, Mme M. pourrait réaliser ce travail à Montignies-sur-Sambre.*

Elle serait placée sous la hiérarchie de Frédéric H.. Mme D., notre gestionnaire d'activité du COPS Hainaut Est, serait chargée de l'encadrement technique du travail d'encodage réalisé.

Mme M. assurerait l'encodage de l'activité ambulance du Hainaut.

2. *La seconde hypothèse concerne la mise en place de notre système interne de nettoyage des tenues de travail du personnel ambulancier salarié. Dès lors que nous instaurons ce système au sein de l'UCA, il faudra réaliser l'engagement d'un ETP pour le lessivage et le repassage des tenues de travail. Mme M. pourrait réaliser ce travail dans les locaux de l'UCA sous la responsabilité hiérarchique de Michel D..*

Dès lors que la première hypothèse apparaît comme étant la seule qui soit applicable dans les délais qui sont les nôtres, Mme M. pourrait commencer dès lundi par un stage de 15 jours à la cellule encodage à Herve puis prendre ses quartiers à Montignies ».

A partir du 11/3/2011, Mme M. fut, à nouveau, reconnue en état d'incapacité de travail de telle sorte qu'aucune des deux propositions envisagées ne put être concrétisée.

Un e-mail du directeur administratif et financier de la Croix-Rouge de Belgique, Mr B., adressé le 21/3/2011 à Mr J., directeur du département secours, évoqua la situation de Mme M. dans les termes suivants :

« Monsieur E. (Centrale CNE) a son dossier en main et demande pour Mme M. une démission pour force majeure. Ce à quoi nous ne pouvons donner suite puisqu'ARISTA l'a reconnue apte au travail dans un autre service.

Nous pourrions peut-être signer une convention avec Mme M. dans le cadre d'une rupture de contrat de commun accord et à l'amiable mais vu sa protection syndicale, c'est un risque que nous ne pouvons pas prendre.

En conclusion : il n'y a quasiment rien à faire d'autre que d'empiler ses certificats médicaux en attendant/ espérant qu'elle finisse par démissionner ! ».

La Croix-Rouge de Belgique indique qu'après un mois d'incapacité de travail, Mme M. reprit le travail le 11/4/2011 au sein d'un nouveau service (le service Unité Communautaire d'Appui) dans une fonction administrative créée spécialement pour elle.

Selon la Croix-Rouge de Belgique, cette affectation au sein de ce nouveau service visait à répondre aux recommandations du conseiller en prévention-médecin du travail formulées lors de l'évaluation de santé du 1/3/2011 lorsqu'il indiqua qu'un changement de service était nécessaire.

Cependant, observe la Croix-Rouge de Belgique, ce reclassement ne convenait toujours pas à Mme M. qui retomba, de nouveau, en incapacité de travail du 3/5/2011 au 31/5/2011, du 20/6/2011 au 22/6/2011 et, enfin du 6/7/2011 au 13/7/2011.

Madame M. effectua spontanément un nouvel examen médical auprès du conseiller en prévention-médecin du travail en date du 12/7/2011, qui fixa un nouveau rendez-vous le 14/7/2011 en vue de la reprise du travail.

A la suite de cette seconde visite, le conseiller en prévention-médecin du travail conclut à l'inaptitude définitive de Madame M. à exercer toute fonction au sein de la Croix-Rouge de Belgique.

Madame M. fit précéder sa signature apposée sur le formulaire d'évaluation de santé de la mention suivante : *« Pour accord, prise de connaissance de la procédure de recours ».*

Le même jour, à 9h26, Mme M. envoya par fax une copie de ce formulaire d'évaluation de santé à la Croix-Rouge de Belgique en indiquant dans son courrier d'accompagnement :

« Madame, Monsieur,

Pourriez-vous prendre note de l'information ci-jointe.

Merci de faire le nécessaire.

Veillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations respectueuses.

M. C.. »

Par courrier recommandé du 19/7/2011, la Croix-Rouge de Belgique constata l'existence d'une force majeure médicale mettant fin au contrat de travail sans préavis ni indemnité.

Ce courrier était libellé comme suit :

« Madame M.,

Par la présente, nous vous signifions la fin de votre contrat de travail suite à la déclaration faite par le Conseiller en Prévention – Médecin du travail de votre inaptitude définitive à exercer toute fonction à la Croix-Rouge de Belgique. Nous constatons également que vous n'avez pas introduit de recours contre la décision du médecin du travail.

Par conséquent nous marquons la dissolution de votre contrat ce jour pour cas de force majeure médicale, sans préavis ni indemnité comme le prévoit la législation en vigueur. Nous vous invitons à prendre contact au plus vite avec l'ONEm afin de régulariser votre situation. Votre décompte final ainsi que vos documents sociaux vous parviendront dans les meilleurs délais.

Nous vous remercions pour votre collaboration et vous prions d'agréer, Madame M., l'expression de nos salutations les meilleures ».

D. S-T.

Administrateur Général

En réponse à ce courrier, Madame M. adressa un mail à la Croix-Rouge de Belgique en date du 20/7/2011 à 10h45' :

« Madame,

Merci pour votre courrier, j'ai déjà fait le nécessaire auprès du FOREM et le bureau de chômage.

Est-ce que je serai bien payée mes jours de juillet ainsi que les 8 jours de VA qu'il me restait en même temps que les salaires car je n'ai pas d'autres ressources.

Merci de votre compréhension ».

Le formulaire C4 mentionna comme motif prévu du chômage : « *Inaptitude définitive pour force majeure suite décision du médecin du travail* ».

Madame M. n'introduira aucun recours contre la décision du conseiller en prévention-médecin du travail, pas plus qu'elle n'effectuera de demande de réintégration sur base de l'article 14 de la loi du 19 mars 1991.

Le 24/5/2012, le représentant syndical de Mme M. adressa un courriel à la Croix-Rouge de Belgique, demandant des explications relatives au paiement des jours fériés intervenus dans les 30 jours à dater de la fin du contrat, à l'octroi d'un complément aux allocations de maladie-invalidité durant la période d'incapacité de travail ayant pris cours en septembre 2009, et au formulaire de demande de visite de reprise du travail.

Aucun courrier en réponse émanant de la Croix-Rouge de Belgique n'est produit pas les parties.

Il est, toutefois, à relever qu'aucune réclamation ne fut soulevée portant sur le constat de la rupture du contrat de travail pour force majeure médicale.

2. Rétroactes de la procédure

Par requête du 25/6/2012, Madame M. a assigné la Croix-Rouge de Belgique devant le Tribunal du travail de Mons aux fins de l'entendre condamner au paiement :

- d'une indemnité compensatoire de préavis pour un montant de 23.806,08 €, correspondant à 11 mois de rémunération ;
- d'une indemnité de protection pour un montant de 77.910,81 €, correspondant à 36 mois de rémunération ;
- des intérêts au taux légal sur les montants susmentionnés.

Madame M. postulait, également, la condamnation de la Croix-Rouge de Belgique au paiement de l'indemnité de procédure fixée à 5.500 €, de même que l'exécution provisoire du jugement.

Par conclusions principales du 17/12/2012, la Croix-Rouge de Belgique a introduit à titre infiniment subsidiaire une demande reconventionnelle, visant à entendre condamner Mme M. au paiement de dommages et intérêts à concurrence d'un montant correspondant à celui de l'indemnité de protection et des intérêts auxquels la Croix-Rouge de Belgique serait condamnée.

Par jugement prononcé le 25/11/2013, le Tribunal du travail de Mons a débouté Mme M. de toutes ses prétentions.

Il déclara la demande reconventionnelle de la Croix-Rouge de Belgique sans objet puisqu'il était fait droit à sa thèse principale.

Madame M. interjeta appel de ce jugement.

GRIEFS ELEVES A L'ENCONTRE DU JUGEMENT QUERELLE :

Madame M. fait grief au premier juge d'avoir considéré que la Croix-Rouge de Belgique avait respecté la procédure prévue par l'Arrêté royal du 28 mai 2003 alors qu'elle n'a pas :

- respecté la procédure engendrant la décision définitive du conseiller en prévention-médecin du travail pouvant servir de base à un licenciement pour force majeure médicale ;
- respecté son obligation de l'occuper conformément à l'article 72 dudit arrêté royal.

S'agissant du non-respect de la procédure engendrant la décision définitive d'inaptitude et plus particulièrement des articles 64 et suivants de l'AR du 28 mai 2003, Mme M. relève que la Croix-Rouge de Belgique fonde sa décision sur la décision du 14/7/2011 du conseiller en prévention-médecin du travail reconnaissant son inaptitude au travail.

Or, fait-elle valoir, conformément aux articles 64 et 65 de l'A.R. du 28 mai 2003, elle avait la possibilité d'introduire un recours à l'encontre de cette décision dans un délai de 7 jours ouvrables et ce, qu'elle ait ou non bénéficié de la procédure de concertation prévue à l'article 60.

Madame M. précise que la Croix-Rouge de Belgique l'a, toutefois, licenciée en date du 19/7/2011, soit avant l'expiration du délai de recours prévu par l'article 65 de l'A.R. du 28/5/2003.

Elle estime, ainsi, que la rupture du contrat lui a été notifiée prématurément puisque tant qu'une décision définitive sur son aptitude au travail n'a pas été prise, l'incapacité définitive n'es pas prouvée.

Partant, souligne Mme M., la Croix-Rouge de Belgique qui a constaté la rupture du contrat de travail pour cause de force majeure médicale avant l'expiration du délai de recours a mis fin au contrat de travail de manière irrégulière et ce quand bien même faudrait-il considérer qu'elle aurait, quod non, adopté un comportement laissant penser qu'elle avait marqué son accord sur la décision d'inaptitude du conseiller en prévention-médecin du travail.

Selon Mme M., le seul constat déduit du non-respect du délai de recours par la Croix-Rouge de Belgique avant de prendre sa décision suffit à vicier la procédure de telle sorte qu'elle est en droit de revendiquer le bénéfice d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 9 mois de rémunération, soit la somme brute de 19.477,70 €.

Elle souligne, néanmoins, que dans l'hypothèse où la cour devrait estimer que le non-respect de la procédure prévue par les articles 64 et suivants de l'A.R. du 28 mai 2013 ne suffit pas à vicier le licenciement et à le rendre irrégulier, il n'en demeure pas moins que la Croix-Rouge de Belgique n'a jamais non plus respecté les recommandations formulées par le conseiller en prévention-médecin du travail reprises dans les formulaires d'évaluation de santé.

En effet, fait valoir Mme M., la Croix-Rouge de Belgique n'a ni offert un emploi de remplacement ni justifié de raisons objectives et raisonnables pouvant l'exonérer de cette obligation puisque suite aux deux premières décisions (21/1/2011 et 1/3/2011), la Croix-Rouge de Belgique n'a pas suivi les recommandations du conseiller en prévention-médecin du travail et ne l'a nullement réaffectée à un autre poste ou au sein d'un autre service.

Elle relève, cependant, que la seule véritable proposition qui lui fut adressée en avril 2011 a été acceptée par ses soins mais il s'est malheureusement avéré que cette nouvelle fonction au sein du service Unité Communautaire d'Appui (UCA) ne pouvait lui convenir (car elle s'est vue contrainte d'effectuer des tâches d'entretien et était, également, en contact avec M. F., ce qui rendait ce nouveau poste inconciliable avec les recommandations du conseiller en prévention-médecin du travail vu les tensions et le stress que cette situation générait pour elle) de telle sorte qu'elle retomba en incapacité de travail.

Madame M. estime que, contrairement à ce qu'indique le premier juge, cette dernière proposition ne peut, en tous les cas, suffire pour considérer que la Croix-Rouge de Belgique a respecté les obligations lui imposées par l'article 72 de l'A.R. du 28 mai 2003.

A titre subsidiaire, Mme M. fait valoir que le premier juge considère –à tort– tout comme la Croix-Rouge de Belgique que la force majeure est établie :

- par la décision du conseiller en prévention-médecin du travail du 14/7/2011 (« inapte définitivement à toute fonction à la Croix-Rouge de Belgique ») ;
- par la circonstance selon laquelle elle aurait marqué son accord sur la décision du conseiller en prévention-médecin du travail en mentionnant « pour accord » au bas du formulaire d'évaluation de santé et par son comportement au cours des mois ayant précédé le licenciement ;
- par la circonstance selon laquelle elle n'a pas contesté la décision du médecin du travail ni la cause de la rupture du contrat mentionnée sur le formulaire C4 et ce avant un délai de 11 mois et qu'elle n'a, en définitive, pas contesté son incapacité de travail.

Or, fait-elle observer, l'incapacité définitive doit être examinée au vu du travail convenu et non par rapport à une entreprise déterminée : « *aucun élément ne permet de penser que la Croix-Rouge de Belgique pouvait entraîner une incapacité médicale définitive* ». Pour ces raisons, estime Mme M., la décision du conseiller en prévention-médecin du travail du 14/7/2011 ne permet pas d'établir, dans son chef, une inaptitude à exercer sa fonction de gestionnaire administrative.

Elle conteste, d'autre part, avoir tacitement marqué son accord sur la décision d'inaptitude en indiquant « pour accord » au bas du formulaire d'évaluation de santé.

Madame M. indique avoir simplement marqué son accord sur la prise de connaissance de la procédure à suivre pour introduire un recours contre cette décision.

Enfin, elle conteste formellement avoir adopté un comportement « révélant l'existence de la force majeure médicale » alors que l'inaptitude constatée par le conseiller en prévention-médecin du travail ne résultait que de l'impossibilité ressentie par ses soins d'exécuter son travail sous l'autorité de M. F..

Madame M. souligne, encore, qu'il ne peut lui être fait grief de n'avoir pas introduit de recours contre la décision du conseiller en prévention-médecin du travail puisqu'elle a été licenciée avant la fin du délai de recours prévu par l'A.R. du 28 mai 2003.

Elle relève que, contrairement à ce qu'indique la Croix-Rouge de Belgique, la circonstance selon laquelle elle a pu estimer ne plus poursuivre son activité et, donc, ne pas devoir introduire un recours à l'encontre de la décision du Conseiller en prévention-médecin du travail en raison des conditions de travail qui lui étaient imposées ne signifie pas qu'elle se considère inapte médicalement et définitivement à exercer sa fonction.

Par le biais de la présente procédure, note Mme M., elle conteste la régularité de la rupture de son contrat de travail : elle démontre à suffisance la volonté de la Croix-Rouge de Belgique de mettre fin au contrat de travail de telle sorte qu'elle s'estime en droit de lui réclamer l'indemnité compensatoire de préavis qui lui est due.

En effet, elle conteste avoir jamais marqué son accord sur la rupture du contrat de travail ayant simplement suspendu l'exécution de ses prestations à la suite de la décision prise le 14/7/2011 par le conseiller en prévention-médecin du travail.

Madame M. réclame, également, le bénéfice de l'indemnité de protection prévue par la loi du 19/3/1991 puisqu'elle était première déléguée suppléante au CPPT et que la Croix-Rouge de Belgique l'a licenciée sans respecter la procédure prévue par cette législation.

Elle réclame, à ce titre, la somme de 77.910,81 € correspondant à 3 ans de rémunération.

Madame M. relève que la demande reconventionnelle formulée par la Croix-Rouge de Belgique et visant à obtenir sa condamnation à lui verser des dommages et intérêts dans l'hypothèse où la cour de céans condamnerait la Croix-Rouge de Belgique à lui verser l'indemnité de protection sollicitée est, sinon prescrite, à tout le moins non fondée car sa réclamation n'est pas constitutive d'un abus de droit : elle n'a jamais cessé d'espérer retrouver une fonction adaptée à ses compétences et capacités au sein des services de la Croix-Rouge de Belgique et, dans la mesure où la procédure instaurée par la loi du 19/3/1991 n'a pas été respectée, elle est en droit de solliciter le paiement de l'indemnité forfaitaire de protection.

Enfin, à titre infiniment subsidiaire, Mme M. postule que l'indemnité de procédure dont la cour de céans l'estimerait redevable envers la Croix-Rouge de Belgique soit fixée au montant minimum et ce dans la mesure où elle bénéficie de l'aide juridique de seconde ligne.

POSITION DE LA CROIX-ROUGE DE BELGIQUE :

La Croix-Rouge de Belgique fait valoir que l'incapacité permanente d'effectuer le travail convenu constitue un cas de force majeure, entraînant la dissolution du contrat de travail sans préavis ni indemnité, que ce soit sur base de la loi du 3/7/1978 ou de la loi du 19/3/1991.

En l'espèce, souligne-t-elle, Mme M. lui reproche de ne pas avoir respecté les recommandations formulées par le conseiller en prévention-médecin du travail, et d'avoir constaté l'existence d'une force majeure médicale de manière prématurée.

Or, il ressort du dossier qu'elle a scrupuleusement respecté les recommandations du conseiller en prévention-médecin du travail reprises dans les formulaires d'évaluation de santé de janvier et mars 2011, en permettant à Mme M. de bénéficier d'une dispense de prestations, en recherchant activement une solution de reclassement convenant aux deux parties (sachant que Mme M. ne pouvait plus retravailler dans son précédent service) et en mettant en place une solution concrète de reclassement au sein d'un autre service.

Il est également établi, selon la Croix-Rouge de Belgique, que Mme M. a expressément marqué son accord avec la décision d'inaptitude définitive d'exercer toute fonction au sein de la Croix-Rouge de Belgique prise par le conseiller en prévention-médecin du travail, qu'elle a renoncé explicitement à introduire un quelconque recours contre cette décision et s'est, au contraire, prévalu de cette décision afin que la Croix-Rouge de Belgique constate la fin du contrat en raison d'un événement de force majeure.

Ce faisant, estime-t-elle, Mme M. a expressément marqué son accord avec le constat de l'existence d'une force majeure médicale mettant fin au contrat de travail, qu'elle n'a par ailleurs jamais remise en question. En conséquence, l'existence d'un événement de force majeure mettant fin au contrat de travail est établie, et la demande de Mme M. est non fondée.

La Croix-Rouge de Belgique sollicite la confirmation du jugement dont appel.

A titre subsidiaire, elle indique qu'à supposer que les éléments susmentionnés ne démontrent pas l'existence d'une force majeure médicale mettant fin au contrat de travail, il convient, dans cette hypothèse, de constater que la rupture du contrat de travail est exclusivement imputable à Mme M. ou, à tout le moins, que la rupture du contrat sans préavis ni indemnité découle de l'accord des parties.

Dans les deux hypothèses, la Croix-Rouge de Belgique ne s'estime redevable d'aucune indemnité compensatoire de préavis, ni d'aucune indemnité de protection, de sorte que les demandes de Mme M. doivent être déclarées non fondées et que le jugement prononcé par le Tribunal du travail de Mons, en ce qu'il déboute Mme M. de ses demandes, doit être confirmé.

DISCUSSION – EN DROIT :

I. Fondement de la requête d'appel portant sur le droit à l'indemnité compensatoire de préavis

I. 1) Les principes applicables à la rupture du contrat pour cause de force majeure

L'article 32, 5° de la loi du 3/7/1978 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 théorie de la force majeure définitive exprimée par l'article 32, 5° de la loi du 03/07/1978 ne constitue qu'une application de la théorie générale des risques dans les contrats synallagmatiques, tels les contrats de travail, contrats dans le cadre desquels les obligations réciproques prescrites sont interdépendantes comme le souligne H. DE PAGE (Traité élémentaire de droit civil belge, Tome 2, n° 841) : « *Lorsque l'obligation de l'une des parties vient à s'éteindre pour cas fortuit, l'obligation corrélative de l'autre partie disparaît également et le contrat est dissout* ».

Pour qu'un état de force majeure entraîne la dissolution de plein droit du contrat, il faut que ce fait réponde à toutes les caractéristiques de la force majeure en droit civil c'est-à-dire que :

- l'obstacle à la poursuite de l'exécution du contrat soit réellement insurmontable et ne rende pas simplement plus difficile ou plus onéreuse celle-ci ;
- l'empêchement doit être définitif (voyez : Cass., 10/01/1994, JTT, 1994, p. 209) ;
- la force majeure ne peut provenir que d'un événement indépendant de la volonté de l'intéressé qui ne pouvait ni le prévoir ni le conjurer (Cass., 09/10/1986, Pas., 1987, I, p. 153 ; Cass., 01/06/1988, Pas., I, p. 1185) ; de même, la partie qui se prévaut de la force majeure ne peut se voir reprocher aucune faute dans les événements qui ont précédé, préparé ou accompagné l'empêchement ;
- en droit du travail, l'empêchement s'apprécie par rapport au travail convenu au moment où surgit l'obstacle (voyez : H. FUNCK, « la fin du contrat : Les modes de droit civil – De l'apport du droit civil en droit du travail » in « Contrats de travail : 20^{ème} anniversaire de la loi du 03/07/1978, Ed. Jeune Barreau de Bruxelles, 1998, p. 154).

La Cour de cassation a appliqué la théorie de la force majeure comme mode d'extinction des obligations à l'incapacité de travail définitive. Suivant la Cour de cassation, « *une incapacité de travail permanente par laquelle le travailleur se trouve définitivement dans l'impossibilité de reprendre le travail convenu constitue une situation de force majeure mettant fin au contrat de travail* » (Cass., 05/01/1981, Pas., I, p. 474 ; Cass., 15/02/1982, Pas., I, p. 743 ; Cass., 08/10/1984, Pas., 1985, I, p. 186 ; Cass., 21/04/1986, Pas., I, p.1020 ; Cass., 01/06/1987, Pas., I, p.1203 ; Cass., 13/02/1989, Pas., I, p. 616 ; Cass., 13/03/1989, Pas., I, p. 716 ; Cass., 23/03/1998, Pas., I, n° 163 ; Cass., 02/10/2000, Pas, I, n° 504).

En l'état actuel de la jurisprudence, l'incapacité de travail constitue donc un cas de force majeure lorsqu'elle est permanente, irréversible et empêche définitivement l'exécution du travail convenu, soit « celui qui devait être normalement exécuté par le travailleur au moment où est survenue l'incapacité de travail d'après les termes du contrat et en fonction de l'organisation du travail mise en place par l'employeur et acceptée par le travailleur. (C.T. Mons, 30/06/2004, RG 16.879, inédit ; Cass., 2/10/2000, Pas., 2000, I, p. 504).

Il doit, donc, s'agir d'un travail qui fait partie du champ contractuel c'est-à-dire que l'employeur pouvait raisonnablement demander à son travailleur d'exécuter sans pour autant se rendre responsable d'une modification, fût-ce temporaire, d'un des éléments essentiels du contrat de travail.

L'employeur ne peut, dès lors, maintenir à son poste de travail un travailleur qui a été déclaré inapte, peu importe que cette inaptitude présente un caractère temporaire ou définitif.

Le seul aménagement à ces principes est contenu à l'article 72 de l'arrêté royal du 28 mai 2003, qui prévoit dans certains cas une obligation de reclassement à charge de l'employeur :

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

Cette disposition ne prévoit la recherche d'une affectation vers un autre poste en cas d'inaptitude définitive du travailleur que de manière limitée : l'obligation de reclassement n'est logiquement pas applicable lorsque le conseiller en prévention-médecin du travail n'a émis aucune recommandation, et en tout état de cause lorsque l'affectation à un autre travail « n'est pas techniquement ou objectivement possible ou si cela ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés » (Voyez : M. DAVAGLE, « L'incapacité de travail de droit commun constatée par le médecin traitant ou par le médecin du travail et les obligations qui en découlent pour l'employeur et le travailleur », 2013, p. 237, n°551) (Voyez aussi : J.F. NEVEN, « Dissolution du contrat de travail pour cause d'incapacité définitive : vers une obligation préalable de reclassement » in « Les 30 ans de la loi du 3/7/1978 relative aux contrats de travail », Ed. Jeune Barreau de Bruxelles, 2008, p. 176) (Voyez aussi : N. HAUTENNE et S. GILSON, « L'obligation de reclassement du travailleur inapte : un coup de grâce à la notion de force majeure médicale ? » in « Le droit du travail dans tous ses secteurs », C.U.P., 2008, Anthemis, p. 309 : « La seule force majeure qui serait éventuellement invocable serait constituée par l'incapacité définitive du travailleur d'exercer tout travail pour l'employeur et, donc, pas seulement le travail convenu (...) L'employeur qui n'apporte pas cette preuve serait tenu de continuer à occuper le travailleur. A défaut, la rupture du contrat est irrégulière (...) » ; voyez aussi : J. VAN DROOGHENBROECK, « Les obligations de l'employeur imposées par la lois sur le bien-être dans le cadre de la reprise du travail du travailleur à l'aptitude réduite – Les décisions du médecin du travail et les obligations de reclassement » in « Le maintien au travail de travailleurs devenus partiellement inaptés », Anthemis, 2013, p. 105).

En conséquence, lorsque le conseiller en prévention-médecin du travail déclare le travailleur inapte à exercer toute fonction au sein de l'entreprise et ne formule aucune recommandation visant à permettre le reclassement interne du travailleur, l'employeur ne pourrait être tenu à une quelconque obligation de reclassement puisque, par nature, le travailleur n'est plus apte à exercer aucune fonction au sein de l'entreprise...

Ceci implique que l'inaptitude à exercer toute fonction au sein de l'entreprise constitue indéniablement un cas de force majeure mettant fin au contrat de travail, sans que ceci ne soit contraire à l'obligation de reclassement prévue à l'article 72 de l'arrêté royal qui, dans un tel cas, n'est pas d'application.

D'autre part, comme souligne judicieusement la Croix-Rouge de Belgique, l'existence d'un événement de force majeure n'est pas liée au respect d'une procédure déterminée, nonobstant les dispositions de l'arrêté royal du 28 mai 2003. L'arrêté royal ne modifie, en effet, aucunement la notion de force majeure telle qu'elle est définie en droit commun.

Dès lors, l'éventuel non-respect des dispositions de cet arrêté royal n'a aucun impact sur la possibilité pour une des parties de constater l'existence d'un événement de force majeure (Voyez : M. DAVAGLE, obs. sous C.T. Liège, 16/12/2010, J.T.T., 2011, p.295 : « la force majeure reste, en application de l'article 32 de la loi du 3/7/1978, un mode général d'extinction des obligations (...) ») (Voyez aussi : VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, « Compendium 2012-2013 - Droit du travail », tome 3, n° 3817).

Enfin, l'existence d'une inaptitude définitive du travailleur peut, par ailleurs, être prouvée par toutes voies de droit (Cass., 13/3/1989, J.T.T., 1989, p. 631).

I. 2) Applications des principes au cas d'espèce

Madame M. reproche à la Croix-Rouge de Belgique :

- de ne pas avoir suivi les recommandations du conseiller en prévention-médecin du travail, formulées à la suite des visites médicales des 21 janvier 2011 et 1^{er} mars 2011 ;
- d'avoir constaté l'existence d'une force majeure avant l'expiration du délai (7jours) d'un possible recours contre la décision du conseiller en prévention-médecin du travail du 14 juillet 2011, ce qui empêcherait, selon Madame M., la reconnaissance d'une force majeure mettant fin au contrat.

I. 2) a) S'agissant de l'allégation portant sur l'absence de respect par la Croix-Rouge de Belgique des recommandations émises par le conseiller en prévention-médecin du travail

Lors d'une visite médicale effectuée spontanément le 21/1/2001 alors qu'elle était reconnue en état d'incapacité de travail depuis le 1/9/2009, le conseiller en prévention-médecin du travail a décidé que Mme M. était définitivement inapte à l'exercice de sa fonction recommandant sa réaffectation au sein d'un autre service « en dehors des situations de stress au travail ».

Il n'est pas contesté que cette décision faisait suite à des difficultés relationnelles entre Mme M. et son supérieur hiérarchique direct, M. F..

Le contrat de travail de Mme M. resta suspendu jusqu'à la fin du mois de février 2011 car le nouveau service (service ADA) au sein duquel la Croix-Rouge de Belgique envisagea d'affecter Mme M. à sa demande ne fut jamais créé.

Lors de l'examen médical de reprise du travail, le 1^{er} mars 2011, le médecin du travail a pris une décision identique et a recommandé de muter définitivement Mme M. de service (« inapte définitivement dans le service actuel »).

Madame M. devant reprendre son travail dès lors que sa période d'incapacité avait effectivement pris fin, la Croix-Rouge de Belgique a immédiatement effectué des démarches en vue de trouver une affectation à Mme M. au sein d'un nouveau service.

Madame M. ne conteste pas avoir été convoquée par Mme V., la responsable des Ressources Humaines, aux fins d'établir un bilan de compétences destiné à identifier les fonctions qui pourraient lui convenir (p. 10 des conclusions de synthèse de Mme M.).

Dans l'intervalle, Mme V. adressa le 3/3/2011 à Mme M. un mail aux termes duquel elle lui confirma « que jusqu'à nouvel ordre elle était dispensée de toute prestation tout en percevant sa rémunération ».

Des pistes concrètes de reclassement interne ont été débattues au sein de la Croix-Rouge de Belgique (intégration de Mme M. au sein de la Cellule encodage, réservation d'un poste au sein de l'Unité Communautaire d'Appui dans le cadre de la mise en place d'un système interne de nettoyage des vêtements de travail) (pièce 6 du dossier de la Croix-Rouge de Belgique).

La Croix-Rouge de Belgique se déclara disposée à permettre à Mme M. d'entamer son nouveau travail au sein de la cellule d'encodage, à partir du lundi 7/3/2011, d'abord en effectuant un stage de 15 jours à Herve puis de «prendre ses quartiers » à Montignies-sur-Sambre, soit à un endroit plus proche de son domicile.

Cette offre ne put être concrétisée dans la mesure où Mme M. retomba en incapacité de travail dès le 11/3/2011.

Madame M. soutient que cette proposition ne respectait pas les recommandations du conseiller en prévention-médecin du travail dès lors qu'elle demeurait placée sous l'autorité du même supérieur hiérarchique, M. F., ce que dément formellement la Croix-Rouge de Belgique qui prétend, tout au contraire, qu'occupée au sein de la cellule d'encodage du département secours, Mme M. ne devait entretenir aucune relation directe ou indirecte avec son ancien supérieur hiérarchique.

Début avril 2011, alors que Mme M. se trouvait toujours en incapacité de travail, la Croix-Rouge de Belgique lui adressa une nouvelle proposition visant à lui permettre de reprendre son activité, dans le respect des recommandations émises par le médecin du travail (p. 7 du dossier de la Croix-Rouge de Belgique).

Madame M. fut donc intégrée, à compter du 11 avril 2011, au sein du service Unité Communautaire d'Appui, à savoir le service logistique du Département Secours de la Croix-Rouge de Belgique, au sein duquel sont stockés les véhicules et autres matériels déployés en cas de catastrophe, afin d'y exécuter des tâches de nature administrative et d'appuyer un travail d'inventaire.

La Croix-Rouge de Belgique indique que cette fonction était exercée à Ghlin, sous la responsabilité de M. D., et n'impliquait donc aucun contact direct ou indirect avec l'ancien supérieur hiérarchique de Mme M., qui travaillait lui au sein du service de secours localisé à Nimy.

Madame M. prétend, tout au contraire, qu'elle s'est retrouvée « à faire des tâches d'entretien (lessivage et repassage des tenues de travail, nettoyage des bureaux) » et « qu'elle était, également, à nouveau en contact avec M. F. », situation qui, selon elle, la conduisit à « retomber en incapacité le 3/5/2011 ».

Il est, en tout état de cause, tout à fait inexact de prétendre que la Croix-Rouge de Belgique n'aurait jamais changé Mme M. de service à la suite des recommandations émises par le médecin du travail. Cette fonction au sein d'un nouveau service visait précisément à répondre aux recommandations du conseiller en prévention-médecin du travail qui avait indiqué qu'un changement de service était nécessaire, ceci en raison des difficultés relationnelles vécues par Mme M. avec son ancien supérieur hiérarchique direct, M. F..

Madame M. se borne à prétendre ex abrupto que les propositions de réaffectation étaient inconciliables avec les recommandations du conseiller en prévention-médecin du travail dans la mesure où elles la maintenaient en contact avec M. F., mais elle se garde bien de produire aux débats le moindre élément de preuve susceptible de soutenir pareilles allégations.

Or, la Croix-Rouge de Belgique, par l'entremise de M. J., directeur du département secours a nommé et identifié les futurs supérieurs hiérarchiques de Mme M. dans un mail adressé à M. B. (directeur administratif et financier) : il s'agit de Mme D. et de M. H. pour la cellule encodage et de M. D. pour l'Unité Communautaire d'Appui.

Tout porte à croire que Mme M. s'est construite un faux alibi pour justifier son refus de reclassement lui proposé par la Croix-Rouge de Belgique.

Elle oppose une dénégation de pure forme aux affirmations de la Croix-Rouge de Belgique selon lesquelles elle n'était plus soumise à l'autorité de son ancien supérieur hiérarchique, M. F..

Madame M. ne peut se borner à mettre en cause les affirmations officielles de la Croix-Rouge de Belgique consignées au sein du mail du 3/3/2011 adressé par M. J. à M. B..

Il lui appartient, dans le cadre d'une répartition normale de la charge de la preuve, si elle estime de telles affirmations inexactes, de les contredire par tout élément probant. Il n'en est rien en l'occurrence.

Or, comme l'a fort justement rappelé H. DE PAGE, on n'exige pas d'un demandeur une preuve ou une démonstration absolue. Prouver, c'est établir une vraisemblance suffisante qui emporte la conviction du juge et, lorsque ce résultat est atteint, le juge offre à l'autre partie la possibilité de s'expliquer pour, éventuellement, créer, à son tour une vraisemblance contraire (H. DE PAGE, « Traité élémentaire de Droit civil belge », Bruxelles, Bruylant, 1962-1972, 3^e édition, tome III, n° 729).

A cet effet, dans la mesure où la loi n'exclut aucun mode légal de preuve, la Croix-Rouge de Belgique peut, évidemment, recourir à la preuve par présomption.

Il peut, donc, être présumé, faute d'élément contraire versé aux débats par Mme M., que les informations contenues dans le mail du 3/3/2011 sont conformes à la vérité.

Il ressort de ce qui précède que la Croix-Rouge de Belgique a scrupuleusement respecté les recommandations du médecin du travail.

Elle a, en effet, effectué toutes les démarches nécessaires en vue de protéger Mme M., en lui accordant une dispense de prestations dans l'attente d'une solution de reclassement, en effectuant un bilan de ses compétences, en recherchant activement des solutions de reclassement interne correspondant à son profil de compétences et en lui proposant finalement une affectation concrète au sein d'un nouveau service.

Faut-il rappeler que l'obligation de l'employeur prévue à l'article 72 de l'arrêté royal du 28/5/2003, n'est pas absolue, l'employeur étant uniquement tenu d'affecter le travailleur à un autre travail conformément aux recommandations du conseiller en prévention-médecin du travail ? :

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

En l'espèce, le conseiller en prévention-médecin du travail avait constaté l'inaptitude de Mme M. dans le service actuel et recommandé sa mutation vers un autre service, ceci à la suite de difficultés relationnelles vécues avec son supérieur hiérarchique.

La Croix-Rouge de Belgique a parfaitement respecté ces recommandations en affectant Mme M. à un poste de travail au sein d'un autre service dès son retour à la fin de sa période d'incapacité de travail le 11/4/2011.

En réalité, Mme M. ne souhaitait plus travailler au sein de la Croix-Rouge de Belgique, comme elle l'avait indiqué auparavant par le biais de son conseil et de son représentant syndical (pièces n° 2, 7 et 8), mais refusait de démissionner compte tenu des conséquences qu'aurait engendrées une démission sur son droit aux allocations de chômage.

I. **2. b) Quant au constat de l'existence d'un événement de force majeure avant l'expiration du délai de recours de 7 jours visé par les articles 64 et 65 de l'A.R. du 28/5/2003**

Madame M. soutient la thèse selon laquelle le constat de l'existence d'une force majeure qui a été posé avant l'expiration du délai de recours contre la décision du conseiller en prévention-médecin du travail, empêche toute reconnaissance d'un cas de force majeure médicale mettant fin au contrat.

Sa thèse est dépourvue de toute fondement.

La force majeure ne met pas automatiquement fin au contrat.

Il faut qu'une partie, que ce soit l'employeur ou le travailleur, l'invoque et la constate (C.T. Gand, 12/12/1988, R.W., 1988-1989, p. 1437). La force majeure peut être établie par toute voie de droit.

Il convient de préciser toutefois qu' « aussi longtemps que l'arrêté royal qui doit fixer la date d'entrée en vigueur du nouvel article 34 de la loi sur les contrats de travail n'aura pas été promulgué, la rupture du contrat de travail pour cas de force majeure en cas d'incapacité permanente de travail n'est soumise à aucune condition ou procédure préalable » (W. Van ECKHOUTTE et V. NEUPREZ, Compendium 2011-2012 – Droit du travail, t. 2, n° 3721 et la jurisprudence citée ; voy. dans le même sens, H.-F. LENAERTS, J.-Y. VERSLYPE, G. WILLEMS et A. FRY, « Rupture du contrat de travail », chronique de jurisprudence, 2006-2010, p. 54).

Il n'est donc pas requis que le caractère définitif de l'incapacité de travail soit constaté médicalement par le médecin du travail (C.T. Liège, 19/3/1986, J.L. 1986, p. 400).

Comme le précisent Van EECKHOUTTE et NEUPREZ : « La constatation de l'incapacité de travail définitive peut aussi se déduire de l'appréciation faite par un autre médecin que le conseiller en prévention-médecin du travail (médecin traitant du travailleur, médecin contrôle, médecin-conseil du Fonds des maladies professionnelles, médecin expert désigné...). Le juge du fond évalue en pareil cas la valeur probante du certificat médical de manière souveraine, et il apprécie de manière tout aussi souveraine si le travailleur est en incapacité définitive de travail ou non, et donc s'il y a force majeure ou pas (voy. Cass., 2/2/2009, Chr. D.S., 2010, 55, à propos d'un certificat du médecin traitant) » (W. Van EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, op. cit. n° 3720).

Il apparaît donc, au vu de ce qui précède, que le non-respect de la procédure par l'arrêt royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs, ou d'une disposition de cet arrêté, ne peut avoir d'incidence sur les modalités de l'établissement de la preuve de l'incapacité définitive de travail, ni limiter celle-ci qui peut, rappelons-le, être rapportée par toute voie de droit.

La force majeure pouvant précisément être rapportée par toute voie de droit, il ne peut être question d'exiger des modalités particulières d'établissement de sa preuve, pour le seul motif que sa cause résulte d'une incapacité définitive d'exercer le travail convenu (en ce sens : C.T. Bruxelles, 23/4/2012, R.G. 2010/AB/304).

Cette cause ne constitue nullement une exception à l'article 32 de la loi du 3/7/1978, dont il résulterait qu'elle ne serait pas régie par cette disposition.

Comme le rappelle la doctrine : « Le seul argument selon lequel l'article 32 ne vise pas expressément le cas de force majeure médicale n'est pas relevant dans la mesure où il n'est pas contestable que l'article 32 vise le cas de force majeure médicale puisqu'il n'exclut pas et tend à appréhender tous les cas de force majeure qui peuvent survenir lors de l'exécution du contrat de travail » (H.-F. LENAERTS, J.-Y. VERSLYPE, G. WILLEMS et A. FRY, op. cit., p.51) (Voyez aussi : M. DAVAGLE, « L'incapacité définitive d'exercer son travail » (III/III), Orientations, 2/2011, n°2, pp 19 et ss.).

En l'espèce, la cour de céans ne peut manquer de relever que Mme M. ne conteste pas réellement un état d'inaptitude définitive dans son chef, ni, partant, l'existence d'un événement de force majeure puisqu'elle se borne à soutenir que le constat d'un événement de force majeure aurait été posé prématurément pour la seule raison que le délai de recours de 7 jours prévu par les articles 64 et 65 de l'A.R. du 28/5/2003 n'avait pas expiré au moment où la Croix-Rouge de Belgique a constaté le 19/7/2011 la fin du contrat pour « *force majeure médicale* ».

Or, force est de constater à la lumière des pièces des dossiers des parties que Mme M. n'a jamais contesté l'inaptitude définitive relevée le 14/7/2011 par le conseiller en prévention-médecin du travail lorsqu'il conclut que « Mme M. était inapte définitivement à toute fonction à la Croix-Rouge de Belgique ».

En effet, le comportement de Mme M. traduit l'acceptation sans ambiguïté aucune des conclusions arrêtées par le conseiller en prévention-médecin du travail après qu'elle se soit présentée spontanément auprès de lui en vue de la reprise du travail, comme le révèlent les éléments suivants :

- Mme M. a signé « pour accord » le formulaire d'évaluation de santé dressé le 14/7/2011 par le conseiller en prévention-médecin du travail.
Il ne fait aucun doute, comme l'a relevé le Tribunal dans le jugement a quo, qu'en inscrivant les mots « pour accord » au bas du formulaire d'évaluation de santé alors que l'employé ne doit en principe signer que « pour réception », Mme M. exprimait son accord sur l'existence d'une inaptitude définitive de travail dans son chef et indiquait de manière claire ne pas vouloir introduire de recours contre cette décision, celle-ci pouvant dès lors être considérée comme définitive ;
- Elle a, d'autre part, le même jour, adressé à la Croix-Rouge de Belgique, par fax transmis à 9h26', une copie dudit formulaire d'évaluation de santé constatant son inaptitude à exercer toute fonction au sein de la Croix-Rouge de Belgique, en y joignant un transmis aux termes duquel elle invitait son employeur « à prendre note de l'information ci-jointe et en le remerciant de faire le nécessaire ».
Pareille invitation adressée à la Croix-Rouge de Belgique constitue la réitération sans équivoque possible de l'accord exprès qu'elle avait apposé sur le formulaire d'évaluation de santé établi ce jour-là par le conseiller en prévention-médecin du travail ;
- Recevant par mail du 19/7/2011 une copie de la lettre de licenciement lui adressée le même jour par recommandé, Mme M. s'empressa de répondre le lendemain à Mme V., responsable des Ressources Humaines de la Croix-Rouge de Belgique, en la remerciant pour ce courrier et en l'avisant « avoir fait le nécessaire auprès du FOREm et du bureau de chômage ».
Elle s'inquiéta simplement auprès de Mme V. des arriérés de salaire dus pour les jours prestés en juillet 2011 ainsi que des 8 jours de vacances annuelles auxquels elle pouvait prétendre en 2011.

Contrairement à ce que prétend à tort Mme M., l'existence d'un événement de force majeure médicale n'est pas soumise à l'expiration du délai de recours contre la décision prise par ce médecin.

C'est pourtant la position défendue par Mme M., qui fonde implicitement cette assertion sur l'article 70, §3, de l'arrêté royal du 28 mai 2003, inséré dans une section intitulée « Affectation temporaire pendant les procédures de concertation et de recours », qui se rapporte aux mesures à prendre pendant les procédures de concertation et de recours et qui précise :

« Tant qu'une décision définitive concernant l'aptitude au travail du travailleur n'est pas prise, l'incapacité de travail définitive n'est pas prouvée ».

Or, « la décision définitive » dont il s'agit dans cette disposition, n'est pas la décision initiale du conseiller en prévention-médecin du travail, mais la décision commune prise par le conseiller en prévention-médecin du travail et le médecin traitant désigné par le travailleur dans le cadre de la procédure de concertation, ou la décision commune prise par les deux médecins susmentionnés et le médecin-inspecteur du travail dans le cadre de la procédure de recours.

Seule l'introduction d'un recours est donc suspensive de la décision initiale du conseiller en prévention-médecin du travail, et ce n'est que si un tel recours est introduit que l'article 70, §3, de l'arrêté royal est amené à s'appliquer.

En l'absence d'un tel recours, soit à l'expiration du délai de recours, soit parce que le travailleur a renoncé à introduire un tel recours (par exemple en marquant son accord avec la décision du médecin du travail), la décision du médecin du travail produit pleinement ses effets, est bien « définitive » et constitue donc la preuve de l'inaptitude définitive.

Force est de constater que l'ensemble des éléments de fait évoqués supra confirment que Mme M. n'avait aucunement l'intention d'introduire un recours contre cette décision. En marquant son accord avec le constat d'inaptitude définitive posé par le médecin du travail, Mme M. a clairement confirmé renoncer à introduire un recours contre ce constat.

Dès lors, la décision du conseiller en prévention-médecin du travail était définitive dès le 14/7/2011. Cette décision constitue, donc, également la preuve de l'inaptitude définitive de Mme M. et, partant, de l'existence d'un événement de force majeure mettant fin au contrat de travail.

La circonstance selon laquelle Mme M. a bénéficié d'allocations de chômage après la fin de son contrat de travail ne remet aucunement en cause l'existence de l'inaptitude définitive de Mme M., mais ne fait que le confirmer. En effet, un travailleur, définitivement inapte à exercer sa fonction, n'est pas nécessairement atteint d'une incapacité de travail de plus de 66% au sens de l'article 100, § 1^{er} de la loi coordonnée le 14/7/1994, qui lui ouvrirait le droit à des indemnités d'incapacité de travail. Il est donc logique que Mme M. ait bénéficié d'allocations de chômage.

A partir du moment où Mme M. a marqué sans ambiguïté aucune son accord sur les conclusions arrêtées par le conseiller en prévention-médecin du travail aux termes du formulaire de santé dressé le 14/7/2011 selon lesquelles « elle était inapte définitivement à toute fonction à la Croix-Rouge de Belgique », cette dernière était parfaitement fondée à constater le 19/7/2011 l'existence d'un événement de force majeure mettant fin au contrat de travail avenant entre parties.

A bon droit, le premier juge a considéré que Mme M. ne pouvait prétendre au bénéfice d'une indemnité compensatoire de préavis conformément à la loi du 3/7/1978.

Il s'impose de confirmer le jugement dont appel sur ce point et, partant, de déclarer la requête d'appel non fondée.

II. Fondement de la requête d'appel portant sur l'indemnité de protection

L'article 2 de la loi du 19/3/1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel stipule :

« § 1. Les délégués du personnel et les candidats délégués du personnel ne peuvent être licenciés que pour un motif grave préalablement admis par la juridiction du travail ou pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par l'organe paritaire compétent.

(...)

§ 6. Aucun autre mode de cessation du contrat de travail que ceux visés au § 1^{er}, ne peut être invoqué, à l'exception :

- de l'expiration du terme ;*
- de l'achèvement du travail en vue duquel le contrat a été conclu ;*
- de la rupture unilatérale de ce contrat par le travailleur ;*
- du décès du travailleur ;*
- de la force majeure ;*

- *de l'accord entre l'employeur et le travailleur. »*

L'indemnité de protection sollicitée n'est pas due dès lors que le contrat de travail avenué entre parties a pris fin pour cause de force majeure.

Il s'impose de confirmer le jugement dont appel sur ce point et, partant, de déclarer la requête d'appel non fondée.

III. Quant aux dépens

La Croix-Rouge de Belgique déclare s'en référer à justice sur la fixation du montant de l'indemnité de procédure dont est redevable Mme M..

Cette dernière invoque la précarité de sa situation (chômeuse domiciliée avec son fils mineur d'âge bénéficiant de l'aide juridique de deuxième ligne) pour solliciter la fixation d'une indemnité de procédure au montant minimum « comme l'a, d'ailleurs, décidé le premier juge ».

Avant sa modification par l'article 2, 1°, de la loi du 21 février 2010, l'article 1022, alinéa 4, du Code judiciaire était libellé comme suit : « *si la partie succombante bénéficie de l'aide juridique de deuxième ligne, l'indemnité de procédure est fixée au minimum établi par le Roi, sauf en cas de situation manifestement déraisonnable. Le juge motive spécialement sa décision sur ce point* ».

La loi du 21 février 2010 a remplacé les termes « *le juge motive spécialement sa décision sur ce point* » par les mots « *sur ce point, le juge motive spécialement sa décision de réduction* ».

Le législateur a entendu se conformer à l'enseignement déduit de l'arrêt prononcé le 18 décembre 2008 par la Cour constitutionnelle (arrêt n° 182/2008, M.B., 22/1/2009, p. 3343) qui a interprété l'ancienne disposition comme « *permettant au juge de fixer le montant de l'indemnité de procédure due par le justiciable bénéficiant de l'aide juridique de deuxième ligne en-dessous du minimum prévu par le Roi, et même de la fixer à un montant symbolique s'il considère, par une décision spécialement motivée sur ce point, qu'il serait déraisonnable de fixer cette indemnité au minimum prévu par le Roi* » (Voyez considérant B7.6.6.).

C'est dire qu'il était loisible à la cour de céans de fixer le montant de l'indemnité de procédure en-dessous du minimum prévu par le Roi : encore fallait-il que Mme M. excipe du caractère déraisonnable du montant minimum prévu par la réglementation compte tenu de sa situation personnelle et financière et sollicite explicitement la fixation de l'indemnité de procédure en-dessous du montant minimum prévu par le Roi.

La cour de céans statuerait ultra petita en fixant le montant de l'indemnité de procédure en dessous du minimum prévu par le Roi voire en la fixant unilatéralement à un montant symbolique puisque Mme M. reste en défaut de formuler pareille demande devant elle.

Le premier juge a fixé à bon droit à la somme de 1.100 € (compte tenu de la valeur de la demande) le montant de l'indemnité de procédure minimale auquel Mme M. doit être condamnée.

Madame M. est, également, redevable du même montant à l'égard de la Croix-Rouge de Belgique pour l'instance mue devant la cour de céans.

PAR CES MOTIFS,

La Cour du travail,

Statuant contradictoirement,

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

Déclare la requête d'appel recevable mais non fondée ;

Confirme le jugement dont appel en toutes ses dispositions ;

Condamne Madame M. aux frais et dépens de l'instance d'appel taxés par la cour de céans à la somme de 1.100 € étant l'indemnité de procédure minimale prévue pour les demandes comprises entre 60.000,01 € et 100.000 € ;

Ainsi jugé par la 2^{ème} chambre de la Cour du travail de Mons, composée de :

Monsieur X. VLIEGHE, conseiller,

Monsieur H. BERNARD, conseiller social au titre d'employeur,

Madame A. FRERE, conseiller social au titre d'employé,

Assistés de :
Monsieur V. DI CARO, greffier,

qui en ont préalablement signé la minute.

et prononcé en langue française, à l'audience publique du **4 MAI 2015** par Monsieur X. VLIEGHE, président, avec l'assistance de Monsieur V. DI CARO, greffier.