

## Expédition

|                                                                                                       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Numéro du répertoire                                                                                  |
| <b>2024 / 2920</b>                                                                                    |
| Date du prononcé                                                                                      |
| <b>9 décembre 2024</b>                                                                                |
| Numéro du rôle                                                                                        |
| <b>2023/AB/223</b>                                                                                    |
| Décision dont appel<br>tribunal du travail francophone de<br>Bruxelles<br>11 janvier 2023<br>22/148/A |

|            |
|------------|
| Délivrée à |
| le         |
| €          |
| JGR        |

# Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre

## Arrêt

COVER 01-00004136266-0001-0061-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail ouvrier

Arrêt contradictoire

Définitif

**Madame G** **G** inscrite au registre national sous le numéro   
(ci-après « M.G »),  
domiciliée à  Bruxelles,

partie appelante, comparaisant en personne et assistée par Maître V  C ,  
avocat à 1180 Bruxelles,

**contre**

**L'association de CPAS « W** **F** **»,** inscrite à la B.C.E. sous le numéro 0554.735.476  
(ci-après « WF »),  
dont le siège est établi à 1200 Bruxelles,

partie intimée, représentée par Maître S  A , avocate à 1000 Bruxelles,

★

★ ★

Vu la loi du 10.10.1967 contenant le Code judiciaire ;

Vu la loi du 15.6.1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire ;

Vu la loi du 3.7.1978 relative aux contrats de travail (ci-après « loi du 3.7.1978 »).

\*\*\*

┌ PAGE 01-00004136266-0002-0061-01-01-4 ┐





## 2. Les faits

WF est une association de droit public constituée entre le CPAS de Woluwe-Saint-Lambert et les Cliniques universitaires de Bruxelles – Hôpital Erasme (U.L.B.) conformément à l'article 118 de la loi du 8.7.1976 organique des centres publics d'action sociale et jouissant de la personnalité juridique. Elle se présente comme regroupant plusieurs services communs sur le site de la rue de la Charrette à Woluwe-Saint-Lambert, services qui offrent des prestations variées d'accueil pour les deux institutions, de préparation de repas, de service technique et de nettoyage/entretien<sup>1</sup>.

M.G a été occupée au service de deux employeurs avant d'entrer au service de WF :

- Du 23.11.1990 au 31.12.1990, M.G a été occupée par l'ASBL « Oeuvre des Pauvres de Saint-François », dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée. Elle prestait alors déjà sur le site de la rue de la Charrette.
- Du 15.1.1991 au 31.8.1992, elle a été engagée à nouveau par l'ASBL « Oeuvre des Pauvres de Saint-François », en qualité d'ouvrière semi-qualifiée dans le cadre d'un contrat de travail de remplacement à mi-temps.
- Le 1.9.1992, l'ASBL « Oeuvre des Pauvres de Saint-François » l'a engagée en qualité d'agent contractuel dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée et à plein temps. Ses prestations devaient être fournies dans le service vaisselle/entretien/réfectoire.
- Le 1.1.1993, M.G passe au service de l'ASBL « WOLU SOCIAL » à la faveur d'un transfert conventionnel d'entreprise.
- Le 30.3.2000, un avenant au contrat de travail de M.G est signé et réduit son temps de travail à 30 heures/semaine (soit un 4/5<sup>e</sup> temps).
- Le 25.10.2000, tout en conservant son premier contrat de 4/5<sup>e</sup>, M.G conclut un second contrat de travail avec l'ASBL WOLU SOCIAL pour occuper un poste de « réceptionniste-téléphoniste » dans le cadre d'un contrat de travail d'employé à durée indéterminée à 1/5<sup>e</sup> temps à partir du 29.10.2000<sup>2</sup>. Le 21.2.2014, ce second contrat fera l'objet d'un avenant prévoyant que M.G preste à raison de 7,5 heures/semaine uniquement les dimanches et jours fériés<sup>3</sup>.
- Par lettre recommandée du 30.6.2014, l'ASBL « WOLU SOCIAL » a mis fin au second contrat de travail de M.G avec effet immédiat et moyennant le paiement d'une indemnité de préavis de 9 mois et 4 semaines<sup>4</sup>. Cependant, le 18.7.2014, les parties ont revu les termes de la fin de ce contrat en concluant une convention de rupture de commun accord à la date du 30.6.2014, sans délai de préavis, ni paiement d'une indemnité compensatoire de préavis<sup>5</sup>.

---

<sup>1</sup> <https://www.wolufacilities.be/>

<sup>2</sup> Pièce 3 – dossier WF

<sup>3</sup> Pièce 3 – dossier WF

<sup>4</sup> Pièce 4 – dossier WF

<sup>5</sup> Pièce 5 – dossier WF



- Entretemps, à une date indéterminée courant juin 2014, un transfert conventionnel d'entreprise a été conclu entre l'ASBL « WOLU SOCIAL » et WF. Ce transfert d'entreprise est décrit comme *« étant le transfert de personnel de l'ASBL 'WOLU SOCIAL affecté aux services de support vers [WF] afin d'assurer l'exploitation et la gestion des services de support à l'unité technique d'exploitation HRG de l'Hôpital Erasme et aux services et institutions du CPAS »*<sup>6</sup>.
- Le premier contrat de travail de M.G a ainsi été repris par WF, après que ce transfert ait été discuté et décidé au conseil d'entreprise de l'ASBL « WOLU SOCIAL » des 10 et 19.6.2014. A cette occasion, le 1.7.2014, M.G et WF ont conclu un avenant au contrat de travail prévoyant ce qui suit<sup>7</sup> :
  - o WF est le nouvel employeur de M.G depuis le 30.6.2014 à minuit ;
  - o *« Prestations de 37h30/semaine pour la cuisine de [WF] »*
- Le 27.2.2017, M.G et WF ont signé un dernier avenant au contrat de travail qui les liait encore. Cet avenant portait sur la fonction de M.G et prévoyait que, à partir du 27.2.2017<sup>8</sup> : *« La fonction principale de la travailleuse est l'entretien du matériel des zones de productions et de ses annexes dépendant du département cuisine, au sein de l'équipe plonge. Selon les besoins du service, la travailleuse peut renforcer l'équipe de plonge »*.

Le 4.4.2019, M.G a été victime d'un accident au travail. La déclaration d'accident de travail complétée par l'employeur le 5.4.2019 et adressée à Ethias, l'assureur-loi, décrit l'accident en ces termes<sup>9</sup> : *« La victime était dans le bureau des diététiciennes pour nettoyer la la fenêtre (...) La fenêtre, la victime n'arrivait pas à l'atteindre avec l'échelle, elle est montée sur le bureau. En descendant elle a glissé et s'est cognée le coccyx sur le bord du bureau »*.

Le 8.4.2019, Ethias a transmis une demande de renseignements à M.G en l'invitant notamment à lui communiquer un certificat médical de premier constat reprenant la nature et la localisation des lésions<sup>10</sup>.

M.G n'a donné aucune suite à cette demande de l'assureur-loi ni au rappel du 10.5.2019 qui a suivi<sup>11</sup>.

Le 20.8.2019, WF a fait savoir ce qui suit à Ethias via l'extranet<sup>12</sup> : *« Bonjour, Je me permets de vous écrire un mail pour évoquer la situation de M.G. Suite à son accident, M.G estimait qu'elle n'avait pas besoin de se rendre chez le médecin. Nous sommes donc dans l'incapacité de vous renvoyer le certificat médical de premier constat. Cet accident n'avait aucune*

<sup>6</sup> Pièce 5 – dossier WF

<sup>7</sup> Pièce 6 – dossier WF

<sup>8</sup> Pièce 7 – dossier WF

<sup>9</sup> Pièce 8 – dossier WF

<sup>10</sup> Pièce 9 – dossier WF

<sup>11</sup> Pièce 9 – dossier WF

<sup>12</sup> Pièce 10 – dossier WF



*conséquence. Il n'y avait aucun jour d'incapacité de travail. Je reste à votre disposition si vous souhaitez des informations complémentaires. »*

Le même jour, Ethias a écrit à M.G que les informations dont elle disposait ne lui permettait pas de lui faire bénéficier de la réparation « accident du travail »<sup>13</sup>.

M.G a continué à travailler et n'a jamais diligenté de recours en justice contre la décision d'Ethias.

Du 15.1.2020 au 30.4.2020, M.G a été reconnue en incapacité de travail pour cause de maladie attestée par plusieurs certificats médicaux successifs<sup>14</sup>.

Par une lettre du 28.4.2020 de « Mensura », service externe en prévention et de protection au travail (en abrégé « SEPPT »), M.G a été convoquée à un examen de reprise du travail<sup>15</sup>. L'examen a eu lieu le 5.5.2020<sup>16</sup> et, à cette occasion, le conseiller en prévention-médecin du travail a constaté une « *reprise effective le 04.05.2020* », sans formuler la moindre recommandation ou proposition<sup>17</sup>.

Le 26.6.2020, M.G a communiqué à WF un certificat médical établi par son orthopédiste le 25.6.2020, mentionnant qu'elle « *peut reprendre le travail mais doit éviter de porter des charges du 26.06.2020 au 31.08.2020* »<sup>18</sup>.

Le 14.7.2020, en début de matinée, Monsieur D [REDACTED] responsable du département cuisine, a reçu M.G à sa demande, celle-ci désirant lui partager plusieurs griefs et souhaitant intégrer une fonction adaptée à sa santé. A l'issue de cette rencontre, Monsieur D [REDACTED] a adressé un compte-rendu à Monsieur J [REDACTED] secrétaire général du CPAS et délégué à la gestion journalière. On y lit notamment que<sup>19</sup> :

*« (...) M.G fait part qu'elle a dû nettoyer le congélateur de type bahut et qu'elle a été amenée de retirer et tirer sans aide vers la chambre froide négative les 50 kg de café sur un chariot.*

*Je lui ai rappelé que l'aide d'un Collègue peut être ponctuelle mais qu'elle devait comprendre que cela ne peut être permanent. Je lui ai conseillé de réfléchir avant*

<sup>13</sup> Pièce 10 – dossier WF

<sup>14</sup> Pièce 32 – dossier WF

<sup>15</sup> Pièce 13 – dossier WF

<sup>16</sup> Conformément à l'article I.4-34 du code du bien-être au travail, l'examen de reprise du travail s'impose après une absence de quatre semaines consécutives au moins due notamment à une maladie et a lieu au plus tôt le jour de la reprise du travail ou du service et au plus tard dans les dix jours ouvrables

<sup>17</sup> Formulaire d'évaluation de santé du 5.5.2020, pièce 14 – dossier WF

<sup>18</sup> Pièce 9 – dossier M.G

<sup>19</sup> Pièce 16 – dossier WF



*une exécution d'une tâche comme celle de vider le bahut : en deux ou trois fois afin d'alléger le poids de port.*

*M.G me fait part qu'il y a bien des tâches légères en cuisine pour elle. Que le poids d'un plateau repas midi à déposer sur table est trop pour elle, qu'elle ne sait plus s'occuper de déposer les plateaux sur chaque table du restaurant, que physiquement les tâches sont lourdes pour elle ; etc*

*Je lui ai fait part que vis-à-vis du travail opérationnel à fournir en cuisine, il n'est pas possible de considérer de tâches légères. L'aide qu'un Collaborateur peut lui apporter ne peut être systématique car il a aussi ses tâches quotidiennes à exécuter.*

*M.G insiste pour avoir une fonction adaptée à sa santé.*

*Je lui ai dit que ce n'était pas possible de créer une fiche de descriptions de fonction par rapport à certains maux d'un membre du Personnel sur base du travail à assumer en cuisine.*

*M.G me fait part que la médecine du travail l'a mettra alors en congé dès demain.*

*J'ai demandé à [M.G] de se rendre au RDV que Mensura lui a fixé ce jour à 10H00 avec son dossier complet ; (...) »*

Le même jour, après cet entretien, M.G s'est rendue au rendez-vous fixé par le conseiller en prévention-médecin du travail dans le cadre d'une consultation spontanée. Le formulaire d'évaluation de santé complété à cette occasion indique que<sup>20</sup> :

- rubrique C : elle a les aptitudes suffisantes pour le poste effectivement occupé : « cuisine » ;
- rubrique F : « Peut reprendre son travail polyvalent de cuisine et annexe mais recommandation d'éviter jusqu'au 31.08.2020 le port des charges répétitif afin d'optimiser l'excellente récupération fonctionnelle en cours ».

Le 14.7.2020 encore, à 12h55, le médecin du travail a transmis par mail à Monsieur D [REDACTED] le formulaire d'évaluation de santé de M.G en lui posant la question suivante<sup>21</sup> : « Dans son travail quotidien, est-il possible d'adapter ses tâches en fonction des recommandations de la médecine du travail ? »

<sup>20</sup> Pièce 17 – dossier WF

<sup>21</sup> Pièce 18 – dossier WF



Dans un courriel du 14.7.2020 envoyé à 13h02, Monsieur D [REDACTED] lui a répondu : « *Au regard des postes de travail au sein du service cuisine, avec la meilleur volonté possible, je n'ai pas de poste de travail adapté pour répondre à la conclusion de Mensura* ».

WF explique à ce propos que les « *recommandations de Mensura ne sont que des recommandations: l'employeur n'est pas tenu de les suivre encore moins si ce n'est pas possible* »<sup>22</sup>.

Du 3.8.2020 au 28.8.2020, M.G a connu une nouvelle période d'incapacité de travail<sup>23</sup>.

Le 4.9.2020, l'organisation syndicale de M.G a adressé le courriel suivant à Monsieur J [REDACTED] pour réclamer un poste de travail adapté<sup>24</sup> :

*« (...) du côté de la cuisine, rien n'a semble-t-il été mis en place pour adapter les tâches de M.G à son état de santé.*

*Elle s'est trouvée chargée (...) de manipuler des chariots remplis de briques de café surgelé, soit un charge entre 75 et 100 kilos au moins, le responsable de la cuisine a également averti notre affiliée qu'elle devrait reprendre le travail le week-end sur à la plonge. Ce poste implique la manipulation de charges lourdes qui ne peuvent que compromettre la guérison de M.G.*

*La CGSP ALR WSL réitère donc sa demande de trouver à M.G un poste adapté à sa fracture du bassin.(...) »*

Le 28.9.2020, le syndicat a réinterpelé Monsieur J [REDACTED] en faisant valoir notamment que<sup>25</sup> :

- depuis le 26.6.2020, plus aucun dialogue n'est possible avec Monsieur D [REDACTED]
- depuis que ce dernier connaît l'état de santé de M.G, il la charge de manipuler des chariots remplis de briques de café surgelé (soit une charge entre 75 et 100 kilos), il lui fait reprendre des prestations dominicales et lui demande de travailler à la plonge, « *ce qui implique la manipulation répétitive de charges lourdes* » ;
- depuis le retour de M.G de ses congés de maladie, « *ses prestations de travail sont essentiellement du travail de plonge, ce qui modifie par nature un élément essentiel de son avenant au contrat de travail* ».

Le 23.10.2020, WF adressé la réponse suivante à M.G par lettre recommandée<sup>26</sup> :

*« (...) Nous répondrons à vos différentes demandes point par point.*

<sup>22</sup> Conclusions de synthèse WF, p.18

<sup>23</sup> Pièce 32 – dossier WF

<sup>24</sup> Pièce 19 – dossier WF

<sup>25</sup> Pièce 20 – dossier WF

<sup>26</sup> Pièce 21 – dossier WF



1. Quant à votre accident du travail

*Vous invoquez dans votre courriel de demande un accident du travail.*

*Nous vous rappelons qu'en matière d'accident du travail, le travailleur a un délai de 48h pour avertir le service de la GRH de l'accident, pour que celui-ci puisse le déclarer à Ethias dans les délais légaux.*

*Vous n'avez fait aucune déclaration d'accident que ce soit auprès de la GRH ou de votre responsable de service.*

*Lorsque vous avez voulu revenir vers Ethias en janvier, 2020, l'assurance a déclaré votre demande hors délai et ce même après une lettre de Monsieur J. [REDACTED] leur demandant de revoir leur position.*

*Il n'y a donc pas d'accident du travail reconnu dans le cadre de votre dossier.*

2. Quant à une éventuelle adaptation e votre poste

*Vous nous demandez une adaptation de votre poste de travail au motif que suite à un accident, vous n'êtes plus apte à exercer vos fonctions.*

*En votre qualité de travailleuse au service cuisine, vous êtes soumise à la surveillance de la santé conformément au titre 4 du livre 1er du code du bien-être au travail.*

*Suite à votre absence du 15/01/2020 au 04/05/2020, vous avez été appelée à la Médecine du travail en date du 05/05/2020. Mensura vous a déclarée apte au travail Sans aucune recommandation.*

*Le 26/06/2020, vous rentrez un certificat médical de votre Orthopédiste avec une série de recommandations. Ce certificat ne lie pas votre employeur car ce n'est pas prévu par la législation.*

*Le 14/07/2020, vous repassez à la Médecine du travail. Mensura édite cette fois un certificat avec une recommandation valable jusqu'au 31/08/2020. Le Service GRH demande à votre responsable de service s'il est possible d'adapter votre poste temporairement. Votre responsable de service répond par la négative. S'agissant de recommandations, nous vous informons qu'il n'est pas possible d'adapter votre poste.*

*Nous vous suggérons alors de revoir votre médecin traitant et de prendre du repos, ce que vous faite du 01/08 au 30/08.*

*Lorsque vous vous représentez au travail, les recommandations de Mensura sont arrivées à expiration. Votre responsable de service vous fait donc reprendre vos fonctions initiales. Cependant, vous revenez régulièrement avec une demande d'adaptation de votre poste eu égard à vos problèmes de santé.*



*WF, en sa qualité d'employeur, n'est pas habilité à se prononcer sur votre état de santé. Le seul service habilité à le faire est la Médecine du travail. Et WF suit les recommandations de Mensura lorsque celle-ci sont réalisables ou écarte le travailleur lorsque les recommandations ne sont pas faisables.*

*Dans votre dossier, Mensura a émis des recommandations mais avec une date de fin. A l'heure de la rédaction de ce courrier, cette date est atteinte. Il n'y a plus aucune recommandation à suivre dans votre dossier.*

*Par conséquent, Mensura estime que vous êtes apte à exercer vos fonctions sans aucune restriction. Nous n'avons donc aucune obligation de devoir adapter votre poste de travail. Par ailleurs, nous ne pouvons pas non plus le faire à titre gracieux, car nous avons l'obligation de maintenir l'équité entre tous les travailleurs. Or, si nous acceptons une exception pour un travailleur nous allons devoir le faire pour tous et ce serait l'anarchie. Vous êtes la deuxième personne de ce service à qui nous avons refusé une adaptation particulière du travail. Il n'y a donc rien de personnel dans cette décision.*

*Si vous estimez que vous n'êtes pas apte à exercer vos fonctions de manière pleine et entière, il vous appartient de prendre la décision médicale qui s'impose et de prendre le temps de prendre soin de votre santé.*

*En conclusion, votre demande d'adaptation de poste est refusée.*

### *3. Quant à votre fonction*

*(...) Le 27/02/2017, vous avez signé un avenant à votre contrat de travail qui modifie votre fonction. Cet avenant. spécifie que vous êtes engagée pour travailler en cuisine pour vous occuper de l'entretien du matériel des zones de productions et de ses annexes dépendant du département cuisine, au sein de l'équipe plonge. Selon les besoins du service, la travailleuse peut renforcer l'équipe de plonge.*

*Vous invoquez le fait que vous seriez affecté à la plonge de manière récurrente. Nous vous signalons que :*

- "s'occuper de l'entretien du matériel des zones de productions et de, ses annexes" signifie aussi de les nettoyer ;*
- votre contrat de travail ne précise pas que votre affectation à la plonge doit être exceptionnelle. Il est précisé "selon les besoins du service" et seul votre responsable de service est habilité à déterminer quand il a besoin de votre renfort à la plonge. Il ne vous appartient pas de contester la gestion du service de la cuisine.(...) »*



Du 29.10.2020 au 5.9.2021, M.G a été à nouveau reconnue en incapacité de travail<sup>27</sup>.

Dans le courant du mois d'août 2021, l'époux de M.G est décédé. Elle est poussée par sa famille à reprendre le travail.

Le 7.9.2021, M.G se soumet alors à un nouvel examen médical de « reprise du travail »<sup>28</sup>. A l'issue de cet examen, le conseiller en prévention-médecin du travail a complété le formulaire d'évaluation de santé comme suit<sup>29</sup> :

- rubrique C : recommande que M.G soit mutée définitivement à un poste ou à une activité répondant aux recommandations de la rubrique F ;
- rubrique F. Recommandations et proposition du conseiller en prévention-médecin du travail : « *pas de manutention lourde : Cette décision correspond à la décision C du formulaire d'évaluation de la réintégration* ».

Dans un courriel du 7.9.2021, le conseiller en prévention-médecin du travail a informé WF de sa décision du même jour<sup>30</sup> :

*« (...) J'ai reçu la travailleuse ce matin en reprise du travail.  
Sur base de son dossier médical, une mutation définitive dans un travail sans manutention lourde s'impose.  
La fiche de santé a donc été complétée dans ce sens : pas de manutention lourde / Cette décision correspond à la décision C du formulaire d'évaluation de la réintégration.  
Dans le cadre de la législation sur la réintégration, un plan de réintégration doit être élaboré par l'employeur en concertation avec la médecine du travail et la travailleuse.  
Si ce n'est pas possible pour des raisons techniques et organisationnelles, l'employeur rédigera un rapport de motivation adressé à la travailleuse et au médecin du travail justifiant cette impossibilité.  
(...) »*

La décision du 7.9.2021 du conseiller en prévention-médecin du travail n'a fait l'objet d'aucun recours de la part de M.G.

Le 28.09.2021, une réunion a eu lieu entre Monsieur J. [REDACTED] deux représentants des ressources humaines (Madame EL Y. [REDACTED] et Madame K. [REDACTED] M.G et son délégué syndical

<sup>27</sup> Pièce 32 – dossier WF

<sup>28</sup> V. Courriel du 7.9.2021 du Docteur C. [REDACTED] conseiller en prévention-médecin du travail (pièce 23 – dossier WF) : « *J'ai reçu la travailleuse ce matin en reprise du travail (...)* »

<sup>29</sup> Formulaire d'évaluation de santé du 7.9.2021, pièce 22 – dossier WF

<sup>30</sup> Pièce 23 – dossier WF



(Monsieur Y. [REDACTED] R. [REDACTED]). Les parties sont opposées en fait sur l'objectif et la teneur de cette réunion :

- Selon W.F qui s'appuie principalement sur une attestation de Madame K. [REDACTED] produite en pièce 34 de son dossier<sup>31</sup> :
  - cette réunion qui a durée 1h30 s'est tenue « *afin de discuter de son trajet de réintégration* » ;
  - lors de cette réunion, il a été expliqué à M.G que la décision de Mensura empêche WF de la maintenir à son poste actuel (mutation définitive) et impose de voir s'il est possible de la reclasser à un autre poste ;
  - Monsieur J. [REDACTED] a fait le tour des fonctions existantes au sein de WF, afin de voir si l'une d'entre elles peut correspondre aux recommandations de Mensura et si M.G possède le niveau requis, mais aucun poste ne répondait à ces critères et aucun poste n'était ouvert ;
  - le représentant syndical de M.G n'a fait aucun commentaire, si ce n'est qu'il a sollicité que M.G soit licenciée avec indemnité de rupture ;
  - à l'issue de l'entretien, M.G a été informée du fait que son dossier serait examiné par le conseil d'administration le 18.10.2021, « *en vue d'une éventuelle rupture du contrat de travail pour force majeure médicale – fin du trajet de réintégration* » ;
  - le fait est que, lors de cette réunion, Monsieur J. [REDACTED] « *s'est concerté* » avec M.G « *à propos de son éventuel trajet de réintégration* »<sup>32</sup>.
- Selon M.G qui se réfère à l'attestation de son délégué syndical produite en pièce 16 de son dossier<sup>33</sup> :
  - elle « *a été convoquée (...) afin de lui notifier qu'elle allait recevoir son "C4" »* » ;
  - Monsieur J. [REDACTED] s'est contenté d'énumérer les postes pour lesquels elle ne serait pas compétente ;
  - il a été précisé qu'elle pourrait bénéficier d'une aide psychologique financée par WF et le CPAS ;
  - à la suite de cette entrevue, les représentants syndicaux de M.G ont tenté de négocier avec Monsieur J. [REDACTED] pour qu'une indemnité de rupture soit octroyée ;
  - cette réunion n'avait rien d'une concertation.

Le 30.9.2021, WF a transmis au conseiller en prévention-médecin du travail un « rapport de motivation » établi le 28.9.2021 et constatant qu'un « plan de réintégration est

<sup>31</sup> Conclusions de synthèse WF, p.21

<sup>32</sup> Conclusions de synthèse WF, p.32

<sup>33</sup> Conclusions additionnelles et de synthèse M.G, pp. 11-12



techniquement ou objectivement impossible ou ne peut raisonnablement être exigé ». Les motifs suivants y sont exposés<sup>34</sup> :

« (...) »

*1. Situation de M.G :*

*M.G ne dispose pas d'un diplôme consacrant la fin de ses études primaires. Dans les niveaux fixés par la Charte sociale, elle relève donc du niveau E.*

*2. Les postes existants (de manière théorique) au sein de WF*

*Il existe différents postes dans des équipes différentes. Voici la liste exhaustive des postes du niveau E qui existent :*

- *Buanderie: lavandier*
- *Entretien: ouvrier en nettoyage*
- *Technique: ouvrier polyvalent*

*Les postes à l'accueil nécessitent un niveau D et une connaissance fluide de l'informatique. Les postes administratifs nécessitent un niveau B ou A.*

*Les postes administratifs et à l'accueil sont donc exclus pour M.G puisqu'elle ne dispose pas du diplôme minimum nécessaire.*

*Si on examine les 3 autres « postes » de même niveau que M.G, nous devons les écarter pour les motifs suivants:*

- *Technique: elle ne dispose pas de la formation adéquate*
- *Buanderie: il y a des ports de paniers à linge (= manutentions lourdes qui lui sont interdites)*
- *Entretien: il y a de la manutention lourde (porter des seaux d'eau, bouger des meubles, tirer des chariots)*

*L'employeur ne peut donc pas reclasser M.G dans un de ces postes au vu de son niveau et des recommandations à suivre.*

*3. Les postes ouverts à WF*

*Il n'existe aucun poste vacant actuellement à WF et nous ne prévoyons pas l'ouverture de l'un d'eux à l'heure actuelle (= pas de démission annoncée). »*

---

<sup>34</sup> Pièce 23 – dossier WF

Par courrier recommandé du 30.9.2021, WF a informé M.G que son conseil d'administration se réunira le 18.10.2021 pour se prononcer sur la rupture de son contrat de travail pour force majeure médicale et qu'elle est invitée à se présenter seule ou accompagnée, afin de faire valoir son point de vue préalablement à la décision. Elle est également avisée dans cette lettre de ce qu'elle peut demander de consulter son dossier personnel<sup>35</sup>.

Le 1.10.2021, M.G a téléphoné au médecin référent de WF chez Mensura, le Docteur V. D. Elle prétend l'avoir fait pour « *demandeur un nouveau rendez-vous pour examen* »<sup>36</sup>. Pour WF, l'objectif était plutôt de « *supplier [ce médecin] de prendre une nouvelle décision dans son dossier (qui n'impliquerait pas une rupture...)* »<sup>37</sup>. Quoi qu'il en soit, les parties s'accordent à dire que, au cours de la conversation, un tiers (collègue de M.G) a pris le téléphone de M.G afin de s'entretenir avec le Docteur V. Selon WF, l'homme a expliqué au médecin « *qu'il était possible de la reclasser au service entretien, qu'il ne fallait pas la "licencier" et s'est exprimé au nom de Monsieur G. J. délégué à la gestion journalière...* »<sup>38</sup>. M.F n'y apporte aucune contradiction et se contente d'objecter qu'elle « *ne peut être tenue pour responsable des propos tenus par son collègue seul maître de ses actes* »<sup>39</sup>. Toujours est-il que WF a pu identifier ce collègue et lui a notifié un avertissement le 12.10.2021<sup>40</sup>.

Le 4.10.2021, le Docteur V. a informé WF de l'incident.

Le 5.10.2021, Monsieur J. et deux représentants des ressources humaines ont rencontré M.G pour l'entendre au sujet de son initiative du 1.10.2021. M.G explique que, à cette occasion, elle « *n'a pas reconnu l'entière responsabilité des faits et n'en a pas non plus pris la responsabilité* »<sup>41</sup>.

Suite à cet incident, WF a décidé d'avancer au 8.10.2021 la réunion de son conseil d'administration.

Par lettre recommandée du 5.10.2021, WF a donc informé M.G de ce changement de date<sup>42</sup>.

Dans un courriel du 6.10.2021, M.G a fait savoir à WF que pour des « *raisons indépendantes de [s]a volonté* », elle ne pourrait pas se présenter le 8.10.2021. Sans autre forme d'explication et sans solliciter la fixation d'une autre date, elle a néanmoins souhaité présenter son point de vue en ces termes<sup>43</sup> :

<sup>35</sup> Pièce 24 – dossier WF

<sup>36</sup> Conclusions additionnelles et de synthèse M.G, p.13

<sup>37</sup> Conclusions de synthèse WF, p.23

<sup>38</sup> Conclusions de synthèse WF, p.23

<sup>39</sup> Conclusions additionnelles et de synthèse M.G, p.13

<sup>40</sup> Pièce 29 – dossier WF

<sup>41</sup> Conclusions additionnelles et de synthèse M.G, p.13

<sup>42</sup> Pièce 26 – dossier WF

<sup>43</sup> Pièce 27 – dossier WF



*« (...) Il me paraît évident qu'un poste ou une activité répondant aux recommandations de la médecine du travail dans son rapport du 07 09 2021 peut-être envisager au sein de WF.  
Mon emploi doit être préservé.  
J'ai perdu mon mari il y a seulement 1 mois et demi, je dois travailler pour assurer ma survie (...) »*

Le 8.10.2021, le conseil d'administration de WF s'est réuni comme prévu et a décidé à l'unanimité de procéder au « *licenciement pour force majeure médicale* » de M.G pour force majeure médicale, avec effet immédiat sans préavis ni indemnité<sup>44</sup>. Cette décision de mettre fin au contrat de travail pour ce motif lui a été notifiée par pli recommandé du 12.10.2021<sup>45</sup>.

M.G a saisi le tribunal du travail francophone de Bruxelles du litige l'opposant à WF par une requête du 13.1.2022.

Par son jugement du 11.1.2023, le tribunal a déclaré la demande de M.G recevable, mais non fondée.

Par requête du 23.3.2023, M.G a interjeté appel de ce jugement.

### **3. Les demandes originaires et le jugement dont appel**

#### **3.1. Les demandes originaires :**

M.G demandait au tribunal de :

- à titre principal, condamner WF au paiement des montants suivants :
  - 26.604,28 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts légaux puis judiciaires depuis le 12.10.2021;
  - 20,00 € par jour à partir du 28.9.2021 jusqu'au jugement à intervenir, à titre de dommages et intérêts moraux, à majorer des intérêts légaux puis judiciaires depuis le 28.9.2021 ;
  - 17.292,78 € nets à titre d'indemnité équivalente à 6 mois de rémunération sur pied de la loi du 10.5.2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, à majorer des intérêts légaux puis judiciaires depuis le 12.10.2021 ;
  - 11.306,82 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts légaux puis judiciaires depuis le 12.10.2021 ;

---

<sup>44</sup> Pièce 28bis – dossier WF

<sup>45</sup> Pièce 28 – dossier WF



- 8.646,39 € bruts à titre de dommages et intérêts pour défaut d'audition préalable, à majorer des intérêts légaux puis judiciaires depuis le 12.10.2021 ;
- les entiers dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à la somme de 4.200 € ;
- à titre subsidiaire, elle demande au tribunal de compenser les dépens ;
- à titre infiniment subsidiaire, réduire l'indemnité de procédure à son minimum, soit 1.400 €.

### **3.2. Le jugement :**

Le premier juge a statué comme suit :

*« (...) Statuant contradictoirement,*

*Déclare la demande de M.G recevable mais non fondée, et l'en déboute.*

*Condamne M.G aux dépens de l'instance, liquidés par WF au montant de l'indemnité de procédure, réduit par le tribunal à la somme de 1.500 €, et lui délaisse ses propres dépens, en ce compris la somme de 22 € à titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.  
(...) »*

## **4. Les demandes en appel**

**4.1.** M.G demande à la cour de dire l'appel recevable et fondé, de réformer le jugement *a quo* et, en conséquence, de :

- à titre principal, condamner WF aux paiements des sommes suivantes :
  - 26.604,28 € bruts, à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts légaux puis judiciaires depuis le 12.10.2021 ;
  - 20 € par jour à partir du 28.9.2021 jusqu'au 11.1.2023 (date du jugement *a quo*), à titre de dommages et intérêts moraux, à majorer des intérêts légaux puis judiciaires depuis le 28.9.2021 ;
  - 17.292,78 € nets, à titre d'indemnité équivalente à 6 mois de rémunération sur pied de la loi du 10.5.2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, à majorer des intérêts légaux puis judiciaires depuis le 12.10.2021 ;
  - 11.306,82 € bruts, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts légaux puis judiciaires depuis le 12.10.2021 ;



- 8.646,39 € bruts, à titre de dommages et intérêts pour défaut d'audition préalable, à majorer des intérêts légaux puis judiciaire depuis le 12.10.2021 ;
- les entiers dépens des deux instances, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à la somme totale de 8.700 € (4.200 € + 4.500 €).
- à titre subsidiaire
  - condamner WF à la production du rapport du conseiller en prévention quant à la demande d'intervention psychosociale à caractère collectif ainsi que de tous documents y relatifs, en ce compris la communication officielle de WF à ses travailleurs et les communications éventuelles entre le conseiller en prévention psychosocial externe et elle, ce sur pied de l'article 877, CJ ;
  - ordonner l'audition de Madame K [REDACTED] afin de l'entendre sur le processus ayant mené à la rupture pour force majeure médicale du contrat de travail de M.G, ce sur pied des articles 915 et suiv., CJ ;
  - compenser les dépens ;
- à titre infiniment subsidiaire, réduire l'indemnité de procédure au minimum, soit 1.500 €.

#### 4.2. WF demande à la cour de :

- confirmer le jugement dont appel ;
- déclarer les demandes de M.G non fondées et, en conséquence, l'en débouter ;
- en ce qui concerne les dépens, à titre principal, condamner M.G aux entiers frais et dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure (soit 4.500 € + 4.500 €) et, à titre subsidiaire, compenser les dépens.

### 5. Sur la recevabilité

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux le 23.3.2023, le jugement entrepris n'ayant pas été signifié.

L'appel est partant recevable.



## **6. Sur le fond**

### **6.1. Quant à la rupture pour cause de force majeure médicale et à l'indemnité compensatoire de préavis**

#### **6.1.1. Cadre légal et principes**

**6.1.1.1.** Sans préjudice des modes généraux d'extinction des obligations, le contrat de travail peut aussi prendre fin par la force majeure en application de l'article 32, 5°, de la loi du 3.7.1978.

L'article 34, al.1<sup>er</sup>, de la loi du 3.7.1978, dans sa version applicable aux faits<sup>46</sup>, encadre de façon stricte la possibilité de rompre le contrat de travail pour cause de force majeure médicale<sup>47</sup> :

*« 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. »*

Il s'ensuit que quatre conditions doivent être réunies pour invoquer la force majeure médicale :

- le travailleur subit une incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident ;
- l'incapacité de travail empêche définitivement le travailleur d'effectuer le travail convenu ;
- le trajet de réintégration a été mené à son terme ;
- l'existence d'un cas de force majeure.

#### **6.1.1.2. Un état d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident**

Cette première condition n'appelle aucun commentaire.

#### **6.1.1.3. L'empêchement définitif d'effectuer le travail convenu**

L'impossibilité définitive, pour le travailleur, d'exécuter le contrat de travail s'apprécie au regard du seul travail convenu<sup>48</sup>.

---

<sup>46</sup> Version antérieure à la loi du 30.10.2022 (M.B., 18.11.2022)

<sup>47</sup> Disposition rétablie par l'article 7 de la loi du 20.12.2016 portant dispositions diverses en droit du travail liées à l'incapacité de travail (1) (M.B., 30.12.2016 – 1<sup>ère</sup> éd. – vig. 9.1.2017).



C'est en effet l'impossibilité pour le travailleur de fournir « *son travail* » pour cause de maladie qui suspend l'exécution du contrat (article 31, §1<sup>er</sup>, de la loi du 3.7.1978).

Le travail convenu s'entend du travail qui devait normalement être 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<sup>49</sup>. Lorsque le travailleur a été occupé successivement dans plusieurs emplois ou fonctions, le travail convenu est celui qui, avec l'accord explicite ou tacite du travailleur, lui a été confié en dernier lieu<sup>50</sup>.

#### **6.1.1.4. Le trajet de réintégration a été mené à son terme**

L'employeur ne peut constater la fin du contrat de travail en application de l'article 34 de la loi relative aux contrats de travail pour cause de force majeure qu'en cas de fin du trajet de réintégration, comme prévu par l'article 1.4-76, § 1<sup>er</sup>, du code du bien-être au travail du 28.4.2017.

Le trajet de réintégration est régi par les articles 1.4-72 à 1.4-82 du code du bien-être au travail.

Aux termes de l'article 1.4-72, al.1<sup>er</sup>, du code du bien-être au travail, 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. »*

L'article 1.4-78 du code du bien-être au travail oblige l'employeur et le travailleur à «  *collaborer au bon déroulement du trajet de réintégration afin de promouvoir les possibilités de réussite de la réintégration »*.

Classiquement, le trajet de réintégration débute à la suite d'une demande adressée au conseiller en prévention-médecin du travail.

---

<sup>48</sup> v. déjà dans ce sens la jurisprudence antérieure à l'entrée en vigueur de l'article 34 : Cass., 2.10.2000, *Pas.*, 2000, I, p.1434, *Chron. D. S.*, 2002, p.440 ; Cass., 1.6.1987, *J.T.T.*, 1987, p.27, *Pas.*, 1987, I, p.1203 ; Cass., 21.4.1986, *J.T.T.*, 1986, p.501

<sup>49</sup> V. CT Mons, 2<sup>e</sup> ch., 20.6.2011, *J.T.T.*, 2012, p.110, qui cite aussi CT Mons, 30.6.2004, R.G. n°16.879, inédit

<sup>50</sup> CT Bruxelles, 2.1.1991, R.G. n°19052, *R.D.S.*, 1991, p.209



Dans sa version en vigueur à l'époque des faits<sup>51</sup>, l'article I.4-73 du code du bien-être au travail énonçait à cet égard ce qui suit<sup>52</sup> :

*« § 1<sup>er</sup> 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 concerta 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.*

<sup>51</sup> Avant sa modification par l'arrêté royal du 11.9.2022 (M.B., 20.9.2022 – vig. 1.10.2022)

<sup>52</sup> C'est la cour qui souligne



**§ 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. »

Seules certaines décisions d'évaluation de réintégration prises par le conseiller en prévention-médecin du travail peuvent donner lieu à un recours. L'article I.4-80, §1<sup>er</sup>, du code du bien-être au travail<sup>53</sup> ne donne en effet la possibilité d'introduire un recours qu'au travailleur déclaré définitivement inapte pour le travail convenu en application de l'article I.4-73, § 4, c) ou d).

L'article I.4-74 du code du bien-être au travail du 28.4.2017 règle la procédure à suivre par l'employeur après que le conseiller en prévention-médecin du travail a pris sa décision sur l'évaluation de réintégration<sup>54</sup> :

« **§ 1<sup>er</sup>** 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;

<sup>53</sup> Avant sa modification par l'arrêté royal du 11.9.2022 (M.B., 20.9.2022 – vig. 1.10.2022)

<sup>54</sup> Avant sa modification par l'arrêté royal du 11.9.2022 (M.B., 20.9.2022 – vig. 1.10.2022) – c'est la cour qui souligne



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. »*

L'article I.4-76, §1<sup>er</sup>, du code du bien-être au travail du 28.4.2017, fixe la fin du trajet de réintégration selon trois cas de figure<sup>55</sup> :

*« 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°. »*

<sup>55</sup> Avant sa modification par l'arrêté royal du 11.9.2022 (M.B., 20.9.2022 – vig. 1.10.2022) – c'est la cour qui souligne



A côté de la voie « naturelle » des articles I.4-72 à I.4-82 qui débute par une demande, le Code du bien-être au travail offre également un accès au trajet de réintégration par une voie détournée, celle de l'article I.4-70 qui disposait à l'époque des faits que<sup>56</sup> :

*« Sous réserve de l'application de l'article I.4-69, 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. À cet effet, il suit la procédure telle que prévue aux articles I.4-74 à I.4-78 en vue de la mise en place d'un plan de réintégration. »*

Cette seconde voie prend sa source, au sein du titre 4 du livre 1, intitulé « Mesures relatives à la surveillance de la santé des travailleurs », dans un chapitre distinct du chapitre VI consacré spécifiquement au trajet de réintégration, à savoir le chapitre V intitulé « La décision du conseiller en prévention-médecin du travail concernant l'évaluation de la santé ». L'article I.4-45 prend soin de préciser que ce chapitre s'applique aux « décisions du conseiller en prévention-médecin du travail concernant l'évaluation de santé dans le cadre des examens médicaux de prévention visés à l'article I.4-15, à l'exception des décisions du conseiller en prévention-médecin du travail suite à une évaluation de réintégration du travailleur pour lequel il a reçu une demande de réintégration conformément à l'article I.4-73 »<sup>57</sup>.

Les examens médicaux de prévention visés à l'article I.4-15 incluent l'évaluation de santé préalable, l'évaluation de santé périodique et l'examen de reprise du travail, mais aussi notamment la consultation spontanée.

Le conseiller en prévention-médecin du travail communique sa décision après chaque examen médical de prévention en complétant le « formulaire d'évaluation de santé » visé à l'article I.4-46, al.1<sup>er</sup>, du Code du bien-être au travail.

Comme le prévoit explicitement l'article I.4-46, al.3, le formulaire d'évaluation de santé ne peut toutefois être complété par le conseiller en prévention-médecin du travail qu'après que les mesures visées aux articles I.4-53 à I.4-56 aient été prises, à savoir :

- avant de proposer notamment une mutation définitive d'un travailleur, le conseiller en prévention-médecin du travail doit (article I.4-53) :
  - procéder aux examens complémentaires appropriés ;
  - s'enquérir de la situation sociale du travailleur ;
  - renouveler l'analyse des risques ;

---

<sup>56</sup> Avant sa modification par l'arrêté royal du 11.9.2022 (M.B., 20.9.2022 – vig. 1.10.2022) – c'est la cour qui souligne

<sup>57</sup> C'est la cour qui souligne



- examiner sur place les mesures et les aménagements susceptibles de maintenir à son poste de travail ou à son activité le travailleur, compte tenu de ses possibilités ;
- aux fins d'examiner les possibilités d'une nouvelle affectation et les mesures d'aménagement d'un poste de travail, le conseiller en prévention-médecin du travail doit organiser une concertation préalable entre l'employeur, le conseiller en prévention-médecin du travail et le cas échéant d'autres conseillers en prévention, le travailleur et les représentants des travailleurs choisis par le travailleur (article I.4-55) ;
- le conseiller en prévention-médecin du travail doit informer le travailleur de son droit à bénéficier des procédures de concertation et de recours (article I.4-56).

Pour tout autre examen médical de prévention qu'une évaluation de santé préalable, qu'une évaluation de santé périodique ou qu'un examen de reprise de travail d'un travailleur affecté à un poste de sécurité ou de vigilance ou à une activité à risque lié à l'exposition aux rayonnements ionisants<sup>58</sup>, l'article I.4-49 disposait<sup>59</sup> que le conseiller en prévention-médecin du travail mentionne sur le formulaire d'évaluation de santé :

- « 1° soit que le travailleur a les aptitudes suffisantes ;
- 2° soit qu'il recommande que le travailleur soit muté définitivement ou muté pour une période qu'il fixe à un poste de travail ou une activité dont il détermine les conditions d'occupation à la rubrique F ;
- 3° soit que le travailleur doit être mis en congé de maladie ;
- 4° soit que le travailleur est inapte définitivement. »

Un recours peut être introduit par le travailleur contre une décision du conseiller en prévention-médecin du travail ayant pour effet de restreindre son aptitude au travail exercé ou de déclarer son inaptitude au travail exercé (article I.4-62). Il doit être introduit par recommandé auprès du médecin inspecteur social de la « direction générale CBE » compétent dans les sept jours ouvrables suivant la date d'envoi ou la remise du formulaire d'évaluation de la santé (article I.4-63).

Dans ce cadre précis et sur la base de l'article I.4-70, la décision d'inaptitude temporaire ou définitive pour le travail convenu, qui n'est plus susceptible de recours, contraint l'employeur, non seulement à maintenir l'occupation du travailleur conformément aux recommandations du conseiller en prévention-médecin du travail, mais aussi à suivre la procédure telle que prévue aux articles I.4-74 à I.4-78 en vue de la mise en place d'un plan de réintégration. De la sorte, en dépit de l'absence d'une demande formelle visée à l'article I.4-73, § 1<sup>er</sup>, la décision du conseiller en prévention-médecin du travail concernant l'évaluation de santé dans le cadre d'un examen médical de prévention opère elle-même le

---

<sup>58</sup> Autrement dit tout autre examen médical de prévention que ceux visés aux articles I.4-47 et I.4-48

<sup>59</sup> Avant son remplacement par l'arrêté royal du 12.5.2024 (M.B., 10.6.2024 – 1<sup>ère</sup> éd.)



rattachement automatique au trajet de réintégration qui débute en ce cas directement au stade avancé du plan de réintégration.

Quelle que soit la voie empruntée pour accéder au trajet de réintégration, celui-ci prend fin dans les situations décrites par l'article 1.4-76, § 1<sup>er</sup>, du code du bien-être au travail, et en particulier en cas de remise au conseiller en prévention-médecin du travail du rapport visé à l'article 1.4-74, § 4, à savoir le rapport justifiant le non-établissement d'un plan de réintégration au motif qu'il « *est techniquement ou objectivement impossible, ou que cela ne peut être exigé pour des motifs dûment justifiés* ».

#### 6.1.1.5. L'existence d'un cas de force majeure

La notion de force majeure n'est pas autrement définie par la loi et relève donc de la notion générale de force majeure, telle qu'applicable en droit des obligations.

En vertu de l'article 1147, anc. CCiv., le débiteur est condamné au paiement de dommages et intérêts à raison de l'inexécution de l'obligation « *toutes les fois qu'il ne justifie pas que l'inexécution provient d'une cause étrangère qui ne peut lui être imputée, encore qu'il n'y ait aucune mauvaise foi de sa part* ». L'article 1148, anc. CCiv., dispose quant à lui qu'il n'y a lieu à aucuns dommages et intérêts lorsque, « *par suite d'une force majeure ou d'un cas fortuit, le débiteur a été empêché de donner ou de faire ce à quoi il était obligé, ou a fait ce qui lui était interdit* ».

La force majeure peut se définir comme « *un événement à caractère insurmontable, et selon certains imprévisible, indépendant de toute faute du débiteur, qui empêche ce dernier d'exécuter ses obligations ou de se conformer aux normes exclusives de faute, tout en restant dans les limites de la diligence que l'on peut attendre de lui* »<sup>60</sup>. Plus simplement, elle s'entend de l'événement rendant impossible l'exécution de l'obligation et qui n'est pas imputable à une faute du débiteur<sup>61</sup>.

La réunion des deux conditions suivantes est ainsi requise en droit commun pour que le débiteur puisse se prévaloir d'un cas de force majeure qui le libère de son obligation<sup>62</sup> :

- un événement qui rend l'exécution de l'obligation impossible pour le débiteur et qui, en ce sens, est irrésistible ou insurmontable<sup>63</sup> :

Cette impossibilité s'apprécie :

<sup>60</sup> P. Van Ommeslaghe, Droit des obligations, Bruylant 2010, p. 1381, n° 966

<sup>61</sup> Thierry VANSWEEVELT et Britt WEYTS, Handboek verbintenissenrecht, Anvers, Intersentia, 2019, 363, n°518 ; Patrick WERY, Droit des obligations, vol.1, Théorie générale du contrat, Bruxelles, Larcier, 2011, p.540, n°564

<sup>62</sup> V. en ce sens et pour une synthèse la proposition de loi du 3.4.2019 portant insertion du livre 5 « Les obligations » dans le nouveau Code civil, Doc. parl., sess. 2018-2019, n°54-3709/001, p.245, avec la doctrine et la jurisprudence citée

<sup>63</sup> Cass., 9.12.1976, *Pas.*, 1977, I, p.408



- *in abstracto*, en ce sens que le débiteur, tout comme tout autre débiteur placé dans les mêmes conditions, doit se trouver dans l'impossibilité d'exécuter les obligations découlant du contrat<sup>64</sup> ;
- de manière raisonnable et humaine, par rapport aux obligations que le débiteur doit concrètement assumer<sup>65</sup> ;
- un événement indépendant de la volonté du débiteur, que celui-ci n'a pu ni prévoir ni conjurer<sup>66</sup> et, partant, non imputable à sa faute.  
Cette non-imputabilité s'apprécie également *in abstracto*, sur la base du critère de la personne normalement prudente et diligente placée dans les mêmes circonstances. Elle requiert, dans cette appréciation, que l'événement soit imprévisible et inévitable<sup>67</sup>.

Si la force majeure exonère le débiteur de son obligation, l'interdépendance des obligations dans un contrat synallagmatique aura pour effet, en règle, l'extinction corrélatrice de l'obligation du cocontractant, en telle sorte qu'il doit être considéré que la force majeure fait « *coup double* » et que c'est le contrat lui-même qui est dissout<sup>68</sup>.

La notion de force majeure ne revêt pas une portée différente en droit du travail<sup>69</sup>.

Il faut cependant avoir égard à l'article 26, al.1<sup>er</sup>, de la loi du 3.7.1978, qui dispose que « *les événements de force majeure n'entraînent pas la rupture du contrat lorsqu'ils ne font que suspendre momentanément l'exécution du contrat* », ainsi que de l'article 31, §1<sup>er</sup>, de la même loi, aux termes duquel « *l'impossibilité pour le travailleur de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident suspend l'exécution du contrat* ».

Une distinction doit dès lors être faite entre, d'une part, les circonstances qui rendent momentanément impossible l'exécution du contrat de travail et qui ne font que suspendre l'exécution du contrat pour la durée de la force majeure momentanée et, d'autre part, les faits rendant définitivement impossible l'exécution du contrat de travail et qui sont indépendants de la volonté des parties.

La force majeure ne peut entraîner la rupture du contrat de travail que lorsqu'elle rend définitivement impossible l'exécution ultérieure du contrat<sup>70</sup>.

<sup>64</sup> P. Van Ommeslaghe, Droit des obligations, Bruylant 2010, p. 1383, n° 968

<sup>65</sup> P. Van Ommeslaghe, Droit des obligations, Bruylant 2010, p. 1384, n° 968

<sup>66</sup> Cass., 1<sup>ère</sup> ch., 4.6.2015, R.G. n°F.14.0094.F, juportal; Cass., 9.10.1986, *Pas.*, 1987, I, p.153

<sup>67</sup> Thierry VANSWEEVELT et Britt WEYTS, Handboek verbintenissenrecht, Anvers, Intersentia, 2019, pp. 368-369, n°523 ; Patrick WERY, Droit des obligations, vol.1, Théorie générale du contrat, Bruxelles, Larcier, 2011, p.541, n°564

<sup>68</sup> Patrick WERY, Droit des obligations, vol.1, Théorie générale du contrat, Bruxelles, Larcier, 2011, p.547, qui cite PLANIOL, note sous Cass. Fr., 14.4.1891, *D.*, 1891, I, p.390

<sup>69</sup> v. en ce sens CT Bruxelles, 21.11.2006, *J.T.T.*, 2007, p.110

<sup>70</sup> v. déjà en ce sens la jurisprudence antérieure à l'article 34 de la loi du 3.7.1978 : Cass., 10.1.1994, R.G. n° S.93.0086.N, juportal, *J.T.T.*, 1994, p.209, *Pas.*, 1994, I, p.13 ; Cass., 5.1.1981, *Pas.*, 1981, I, p. 474



L'article 5.226, §1<sup>er</sup>, CCiv., en vigueur depuis le 1.1.2023 et qui remplace les articles 1147 et 1148, anc. CCiv., s'inscrit dans cette même logique :

*« Il y a force majeure en cas d'impossibilité pour le débiteur, qui ne lui est pas imputable, d'exécuter son obligation. À cet égard, il est tenu compte du caractère imprévisible et inévitable de l'obstacle à l'exécution.*

*Le débiteur est libéré lorsque l'exécution de l'obligation est devenue définitivement impossible par suite de la force majeure.*

*L'exécution de l'obligation est suspendue pendant la durée de l'impossibilité temporaire. »*

#### **6.1.1.6. La preuve et les conséquences**

Il revient à l'employeur qui se prévaut d'un cas de force majeure dans son chef justifiant qu'il soit mis fin au contrat sur pied de l'article 32, 5°, de la loi du 3.7.1978, d'apporter la preuve que toutes les conditions de la force majeure sont réunies.

Lorsqu'une partie constate que le contrat de travail a pris fin en se prévalant à tort de la force majeure, elle met fin elle-même au contrat de manière irrégulière, cela sans qu'il faille constater qu'elle a effectivement eu la volonté de mettre fin au contrat<sup>71</sup>, et elle est tenue au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis sur le fondement de l'article 39, §1<sup>er</sup>, de la loi du 3.7.1978 relative aux contrats de travail.

#### **6.1.2. La reconnaissance d'un cas de force majeure médicale par le premier juge**

Le premier juge a considéré que la rupture du contrat pour force majeure médicale était régulière et a ainsi rejeté la demande d'indemnité de préavis. Cette décision s'appuyait en substance sur les motifs suivants :

*« (...) Deux conditions doivent donc être réunies pour pouvoir rompre le contrat de travail pour force majeure médicale : l'incapacité définitive à exercer le travail convenu et la fin du trajet de réintégration.*

*(...)*

- ***concernant l'existence d'une force majeure***

*L'employeur se base sur la décision du conseiller en prévention-médecin du travail, "qui correspond à la décision C du formulaire d'évaluation de la réintégration", à savoir :*

---

<sup>71</sup> Cass., 3<sup>e</sup> ch., 10.3.2014, R.G. n°S.12.0019.N, juportal



*“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”.*

*M.G n'a pas introduit de recours contre cette décision.*

*Elle considère toutefois que WF ne peut pas invoquer la force majeure, au motif qu'elle a participé, au moins partiellement, à la survenance de l'inaptitude constatée par le conseiller en prévention-médecin du travail.*

*Le tribunal ne partage pas cette analyse.*

*(...)*

*(...) le seul reproche que l'on pourrait, le cas échéant, adresser à WF, consiste à ne pas avoir adapté les conditions de travail de M.G, en lui évitant le port répétitif de charges, durant la période limitée du 14.07.2020 au 31.07.2020. Il n'est cependant nullement avéré que cette décision aurait participé à la survenance de l'inaptitude définitive constatée par le conseiller en prévention-médecin du travail plus d'un an plus tard (le 07.09.2021). En particulier, aucun document médical ne permet de retenir qu'elle aurait compromis l'excellente récupération fonctionnelle en cours, constatée lors de l'examen médical du 14.07.2020.*

*Tenant compte de ces éléments, le tribunal considère qu'il s'agit bien d'un cas de force majeure.*

- **Concernant l'inaptitude définitive à exercer le travail convenu**

*WF se réfère, à nouveau, à la décision du conseiller en prévention — médecin du travail.*

*M.G conteste cette évaluation, au motif que celle-ci a été réalisée sur base des tâches qu'elle occupait au moment de l'examen médical (à savoir : des tâches exécutées au service de plonge), et non sur base des tâches prévues dans l'avenant au contrat de travail du 27.02.2017 (à savoir : des tâches exécutées au service d'hygiène).*

*Cette argumentation ne convainc pas le tribunal.*

*En effet, l'avenant au contrat de travail signé le 27.02.2017 stipule que : (...)*

*Le travail de plonge fait donc partie intégrante de ses attributions.*



(...)

*L'argumentation de M.G n'est donc pas de nature à remettre en cause la décision du conseiller en prévention-médecin du travail.*

- **Concernant la fin du trajet de réintégration**

*A l'issue de l'examen d'évaluation de réintégration du 07.09.2021, le conseiller en prévention — médecin du travail a considéré que M.G était définitivement inapte à reprendre le travail convenu mais qu'elle était en état d'effectuer chez WF un travail adapté ou un autre travail auprès de l'employeur, le cas échéant avec une adaptation du poste de travail.*

*WF était dès lors tenue d'établir un plan de réintégration, en concertation avec M.G et le conseiller en prévention-médecin du travail.*

(...)

*Il apparaît (...) que W.F a effectivement consulté le conseiller en prévention — médecin du travail, avant de prendre la décision de rompre le contrat de travail de M.G.*

Par ailleurs, une réunion est intervenue le 28.09.2021, entre M.G, son représentant syndical, Monsieur J. [REDACTED] et deux représentants des Ressources Humaines de WF (...)

(...)

*Il n'en demeure pas moins que M.G a été consultée et qu'elle a pu émettre des propositions.*

*La circonstance que celles-ci n'aient pas été acceptées ne permet pas de conclure à une absence de concertation.*

*La procédure a donc été respectée.*

*Il appartient encore à WF de démontrer qu'elle a effectivement étudié les possibilités de réintégration.*

*A cet égard, le rapport de motivation confirme que l'employeur a procédé à un examen du dossier sur base du diplôme de M.G (de niveau E).*

(...)



*Tenant compte de cet élément objectif, seuls trois postes étaient accessibles à M.G, dans trois services différents :*

- Buanderie : lavandier
- Entretien : ouvrier en nettoyage
- Technique : ouvrier polyvalent

*Le poste d'ouvrier polyvalent au service technique a été écarté, au motif que M.G ne dispose pas de la formation adéquate (ce qui n'est pas contesté).*

*Les deux autres postes ont également été écartés, au motif qu'ils ne correspondent pas aux recommandations du conseiller en prévention-médecin du travail ("pas de manutention lourde").*

(...)

*En définitive, (...) seuls les postes administratifs répondent à cette recommandation.*

Or, il n'est pas contesté que M.G dispose d'un diplôme de niveau E, qui ne lui permet pas d'accéder à ces différentes fonctions.

*La circonstance qu'elle ait exercé, pendant 14 ans, le poste de réceptionniste-téléphoniste auprès de l'ASBL WOLU SOCIAL n'y change rien. (...)*

(...)

*C'est donc à juste titre que WF a refusé de la réintégrer dans un poste d'accueil.*

*Au regard de ces éléments, le tribunal considère que l'employeur justifie à suffisance sa décision de ne pas établir de plan de réintégration.*

*Il en résulte que la procédure a été menée à son terme.*

*Partant, la rupture du contrat de travail pour force majeure médicale est régulière (...) »*



### 6.1.3. La décision de la cour quant à la rupture pour force majeure médicale et à l'indemnité de préavis

#### **6.1.3.1.** La cour ne partage pas l'analyse du premier juge.

Ce qui se trouve au cœur du présent litige, c'est la question de la régularité de la rupture du contrat de travail pour force majeure médicale en date du 12.10.2021 sur la base de l'article 34 de la loi du 3.7.1978.

Une des conditions requises par cette disposition pour pouvoir se prévaloir d'une force majeure médicale, c'est qu'un trajet de réintégration ait pris fin. Cela présuppose aussi qu'il ait été régulièrement engagé et suivi, faute de quoi il ne pourrait tout simplement pas être question de « *trajet de réintégration* » établi « *en vertu de la loi du 4 août 1996* », comme le requiert l'article 34 de la loi du 3.7.1978.

Afin d'apprécier adéquatement la régularité du trajet de réintégration suivi, il s'agissait ainsi en premier lieu de déterminer la voie empruntée en l'espèce pour l'activer.

Il est actuellement certain et les parties en conviennent que l'examen médical du 7.9.2021 a été effectué par le conseiller en prévention-médecin du travail en dehors de la procédure tracée pour le trajet de réintégration par les articles I.4-72 à I.4-82 du code du bien-être au travail.

C'est en réalité la voie détournée de l'article I.4-70 du code du bien-être au travail qui paraît avoir été suivie. En effet, complétant le formulaire d'évaluation de santé comme prévu par l'article I.4-49, 2°, le conseiller en prévention-médecin du travail a déclaré « *qu'il recommande que le travailleur soit muté définitivement (...) à un poste de travail ou une activité dont il détermine les conditions d'occupation à la rubrique F* ». Passant ensuite à la rubrique F du formulaire, le médecin du travail a formulé comme recommandation pour le poste de travail ou l'activité qu'il ne pouvait pas y avoir de « *manutention lourde* », mais a aussi précisé que cette décision « *correspond à la décision C du formulaire d'évaluation de la réintégration* ». C'est avec cette dernière précision que le conseiller en prévention-médecin du travail s'est formellement raccroché à l'article I.4-70, puisqu'elle signifie bien que « *le travailleur est définitivement inapte à reprendre le travail convenu* »<sup>72</sup>.

En l'absence de recours introduit contre cette décision, WF était donc en principe tenue de suivre la procédure telle que prévue aux articles I.4-74 à I.4-78 en vue de la mise en place d'un plan de réintégration.

Toutefois, en amont de cette étape, la cour relève au moins trois vices majeurs qui entachent la décision du conseiller en prévention-médecin du travail du 7.9.2021 : le défaut

---

<sup>72</sup> V. article I.4-73, §4, c), du code du bien-être au travail

d'examen sur place des mesures et des aménagements envisageables, l'absence de concertation et l'omission d'une information préalable.

En effet, il découle de l'article I.4-46, al.3, que le formulaire d'évaluation de santé ne peut être complété par le conseiller en prévention-médecin du travail qu'après que les mesures visées aux articles I.4-53 à I.4-56 aient été prises, ce qui l'oblige notamment, avant de proposer une mutation définitive d'un travailleur, à examiner sur place les mesures et les aménagements susceptibles de maintenir à son poste de travail ou à son activité le travailleur, compte tenu de ses possibilités (article I.4-53), à organiser une concertation préalable entre l'employeur, le conseiller en prévention-médecin du travail et le cas échéant d'autres conseillers en prévention, le travailleur et les représentants des travailleurs choisis par le travailleur (article I.4-55) et à informer le travailleur de son droit à bénéficier des procédures de concertation et de recours (article I.4-56).

M.G affirme à l'audience n'avoir bénéficié d'aucune de ces mesures préalables, WF n'y oppose pas de véritable contradiction et la cour ne retrouve dans aucune des pièces du dossier auxquelles elle peut avoir égard qu'il en aurait été autrement.

La carence ainsi manifestée dans le chef du conseiller en prévention-médecin du travail dans la mise en œuvre des mesures préalables requises par l'article I.4-46, al.3, du code du bien-être au travail, amène la cour à considérer que la décision du 7.9.2021 ne pouvait valoir comme décision d'inaptitude définitive au sens de l'article I.4-70 et, par voie de conséquence, qu'aucun trajet de réintégration n'a réellement été activé sur cette base<sup>73</sup>.

Il s'ensuit que les conditions de l'article 34, al.1<sup>er</sup>, de la loi du 3.7.1978, n'étaient pas remplies, que WF ne pouvait y puiser aucun droit à rompre le contrat de travail pour cause de force majeure médicale et que c'est à tort qu'elle a pris la décision de procéder au « *licenciement pour force majeure médicale* ».

**6.1.3.2.** Dans ces conditions, M.G est fondée à réclamer le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

A l'audience, les parties se sont accordées sur la base de calcul de l'indemnité de préavis telle que détaillée au tableau figurant en page 38 des conclusions de synthèse de WF, exception faite du montant de la prime de fin d'année à prendre en compte.

---

<sup>73</sup> V. aussi en ce sens : Michel DAVAGLE, Incapacité et inaptitude au travail : droits et obligations de l'employeur et du travailleur, Liège, Wolters Kluwer, 2023, p. 393, n°829 : « *« Le non-respect des mesures préalables nous conduit à estimer que la décision du médecin du travail est nulle pour vice de forme et qu'elle ne peut donc pas être considérée comme une décision valablement prise. Cela signifie que la décision du médecin du travail ne peut servir de preuve de l'inaptitude du travailleur et met à mal la procédure du trajet de réintégration qui est entamée en application de l'article I.4-70 du Code du bien-être »*



Cela revient à dire que les parties sont d'accord de calculer l'indemnité de préavis en tenant compte d'une rémunération annuelle brute de référence de minimum 30.033,13 €<sup>74</sup>.

M.G chiffre à 3.072,67 € le montant de la prime de fin d'année devant être pris en compte. Elle se fonde sur la fiche de salaire d'octobre 2021, volet « rectifications », versée en pièce 32 de son dossier. WF n'y oppose aucune contradiction sérieuse et le montant de 12,99 € avancé par elle pour ce poste ne l'est qu'avec la réserve « *montant provisoire, à confirmer* ».

La cour retient par conséquent la somme de 3.072,67 € qui doit être intégrée dans la base de calcul de l'indemnité de préavis, ce qui porte la rémunération annuelle brute de référence à 33.105,80 €.

WF sera par conséquent condamnée au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de **25.466 € bruts**, détaillée comme suit :

|                                 |                    |
|---------------------------------|--------------------|
| Préavis :                       |                    |
| • 24 sem. (33.105,80 € x 24/52) | 15.279,60 €        |
| • 112 jours (636,65 € x 112/7)  | 10.186,40 €        |
| <b>Indemnité de préavis due</b> | <b>25.466,00 €</b> |

## **6.2. Quant à la demande de dommages et intérêts en raison de l'absence de concertation lors du trajet de réintégration et de l'avancement de la date de la réunion du conseil d'administration**

**6.2.1.** M.G poursuit la condamnation de WF au paiement d'un montant de 20 € par jour à partir du 28.9.2021 jusqu'au 11.1.2023 (date du jugement *a quo*), à titre de dommages et intérêts moraux, à majorer des intérêts légaux puis judiciaires depuis le 28.9.2021.

Elle justifie cette demande par le raisonnement suivant<sup>75</sup> :

- WF a commis deux fautes :
  - absence de concertation lors du trajet de réintégration : WF s'est contentée de lister l'ensemble des fonctions pour lesquelles elle ne correspondait pas ;
  - avancement au 8.10.2021 de la date de la réunion du conseil d'administration initialement fixée au 18.10.2021.
- ces fautes lui ont occasionné un préjudice réel :
  - le choc traumatique de la perte de son emploi ;
  - la rupture du contrat a été vécue comme une seconde perte après le décès de son mari ;

<sup>74</sup> Soit 30.046,12 € - 12,99 €

<sup>75</sup> Conclusions additionnelles et de synthèse WF, pp. 42-49



- les circonstances de la rupture du contrat de travail « *matérialisées par des actes déshumanisés et volontairement blessants de l'employeur ont entravé le retour d'un équilibre personnel et psychique* » dans son chef ;
- les fautes de WF son en lien causal avec son « *préjudice moral* » :
  - il apparaît clairement qu'elle a été traitée à bien des égards avec un manque de bienveillance ;
  - WF n'a pas pris le temps nécessaire pour se concerter avec elle ;
  - elle entre dans l'âge limite de la soixantaine où les chances de trouver un emploi sont faibles et il en ressort un préjudice moral certain ;
  - WF a eu un « *comportement délétère* » à son égard en insinuant qu'elle devrait s'estimer heureuse de son sort.

**6.2.3.** Pour obtenir la réparation du dommage moral qu'elle allègue, M.G doit apporter la preuve d'une faute dans le chef de WF et d'un lien de causalité, ce qu'elle échoue à faire, vu que :

- si la cour convient que, au moment où WF a examiné la possibilité de mettre en œuvre un plan de réintégration, elle n'a pas veillé à assurer une véritable concertation au sens de l'article I.4-74 du code du bien-être au travail, aucune faute de ce chef ne peut pour autant lui être imputée dans les circonstances précises de l'espèce épinglées *supra* au point 6.1.3.1, vu qu'en définitive aucun trajet de réintégration n'a véritablement été initié ;
- en avançant au 8.10.2021 la date de la réunion du conseil d'administration initialement fixée au 18.10.2021, WF n'a fait que réagir légitimement à une tentative inacceptable de M.G d'influencer le conseiller en prévention-médecin du travail pour qu'il revienne sur sa décision du 7.9.2021, cela en laissant un collègue se faire passer par le délégué à la gestion journalière de WF.

L'appel sur ce point est partant non fondé.

### **6.3. Quant à l'indemnité pour discrimination sur la base du handicap ou de l'état de santé actuel**

#### **6.3.1. Discrimination : textes, principes, régime probatoire et indemnisation**

##### **6.3.1.1. Textes et principes**

La loi du 10.5.2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination<sup>76</sup> transpose en droit belge la directive 2000/78/CE du Conseil de l'Union européenne du 27.11.2000<sup>77</sup> et s'applique, à l'exception des matières qui relèvent de la compétence des Communautés ou

---

<sup>76</sup> Ci-après « loi du 10.5.2007 »

<sup>77</sup> v. article 1er de la loi du 10.5.2007



des Régions<sup>78</sup>, à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, en ce compris aux organismes publics, en ce qui concerne notamment les relations de travail<sup>79</sup>, ce qui inclut les conditions d'accès à l'emploi, les conditions de travail et de rémunération et les dispositions et pratiques en matière de rupture des relations de travail<sup>80</sup>.

La liste des critères protégés<sup>81</sup> comprend « *l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, l'origine sociale* »<sup>82</sup>. Cette liste est plus étendue dans la loi du 10.5.2007 que dans la directive 2000/78/CE. Le critère de « *l'état de santé actuel ou futur* » en particulier est spécifique au droit belge.

La loi du 10.5.2007 interdit toute forme de discrimination, directe ou indirecte<sup>83</sup>. Les discriminations directes et indirectes sont elles-mêmes fonction de distinctions directes ou indirectes.

Selon l'article 4, 7°, de la loi du 10.5.2007, la discrimination directe s'entend de la distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II intitulé « *Justification des distinctions* ».

La distinction directe est définie par l'article 4, 6°, comme étant « *la situation qui se produit lorsque sur la base de l'un des critères protégés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable* »<sup>84</sup>.

---

<sup>78</sup> La cour note à cet endroit que l'ordonnance du 4.9.2008 du Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi n'a pas vocation à s'appliquer à la présente cause. Cette ordonnance n'assure la transposition des directives qu'en ce qui concerne « l'emploi » au sens de l'article 6, §1er, IX, de la loi spéciale du 8.8.1980 de réformes institutionnelles (V. articles 2 et 4, 9°, de l'ordonnance du 4.9.2008). Les travaux préparatoires précisent à ce propos que le cadre mis en place concernera plus particulièrement « *les organisations intermédiaires en ce qui concerne leurs activités de placement des travailleurs (ACTIRIS, agences d'intérim, bureaux de placement, chasseurs de tête, etc.) et les opérateurs d'insertion socio-professionnelle (missions locales / lokale werkwinkels, entreprises d'insertion (EI) et initiatives locales de développement de l'emploi (ILDE) en ce qui concerne leurs activités d'insertion socio-professionnelle (article 5)* » et que bien « *évidemment tout ce qui relève des relations de travail proprement dites et du droit du travail restera soumis à la législation antidiscriminatoire fédérale* » (Doc. parl., Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale, sess. 2007-2008, n°A-402/2, pp. 7-8)

<sup>79</sup> v. article 5, §1er, 5°, de la loi du 10.5.2007

<sup>80</sup> v. article 5, §2, de la loi du 10.5.2007

<sup>81</sup> Dans sa version applicable à l'espèce et donc avant la modification des articles 3 et 4, 4°, de la loi du 10.5.2007 par la loi du 20.7.2022 (M.B., 17.10.2022)

<sup>82</sup> v. article 4, 4°, de la loi du 10.5.2007 – c'est la cour qui souligne

<sup>83</sup> v. article 14 de la loi du 10.5.2007

<sup>84</sup> c'est la cour qui souligne



Pour qu'il y ait distinction et donc discrimination directe, il faut ainsi la réunion de trois éléments<sup>85</sup> :

- une différence de traitement (un traitement moins favorable) ;
- entre des personnes se trouvant dans une situation comparable ;
- un lien causal entre le traitement incriminé et le critère protégé.

Appliqué au critère protégé du handicap dans le domaine des relations de travail, cela signifie que, « *lorsqu'un employeur traite un travailleur de manière moins favorable qu'un autre de ses travailleurs ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable et qu'il s'avère, au regard de l'ensemble des circonstances pertinentes de l'espèce, que ce traitement défavorable est opéré sur la base du handicap de ce premier travailleur, en ce qu'il repose sur un critère indissociablement lié à ce handicap, un tel traitement est contraire à l'interdiction de discrimination directe* »<sup>86</sup>.

La discrimination directe pourrait tout aussi bien être observée au sein d'un groupe de personnes marquées par le même critère protégé. A nouveau s'agissant du handicap, la Cour de justice de l'Union européenne souligne ainsi que s'il « *est vrai que les hypothèses de discrimination fondée sur le handicap, au sens de la directive 2000/78, sont, en règle générale, celles dans lesquelles des personnes handicapées font l'objet d'un traitement moins favorable ou subissent un désavantage particulier par rapport à des personnes ne présentant pas de handicap, la protection conférée par cette directive serait amoindrie s'il devait être considéré qu'une situation dans laquelle une telle discrimination se produit au sein d'un groupe de personnes présentant toutes un handicap échappe, par définition, à l'interdiction de la discrimination qu'elle édicte au seul motif que la différence de traitement s'opère entre personnes handicapées* »<sup>87</sup>.

Le lien causal entre le critère protégé et le traitement défavorable peut n'être que partiel, de sorte qu'une discrimination est susceptible d'être identifiée quand bien même le traitement défavorable est en lien causal à la fois avec un critère protégé et d'autres motifs<sup>88</sup>.

Bien qu'établie, une distinction directe peut ne pas être constitutive de discrimination directe fondée sur le critère protégé, lorsqu'elle est justifiée sur la base d'une des dispositions du titre II de la loi du 10.5.2007, intitulé « *Justification des distinctions* », dont l'article 7 qui dispose que toute « *distinction directe fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination directe, à moins que cette distinction directe ne soit*

<sup>85</sup> v. Doc. parl., Ch., sess. 2006-2007, n°51-2722/001, p. 40 ; v. aussi C. BAYART et C. DIETEREN, « Recente rechtspraak van het Hof van Justitie met betrekking tot de ras- en kadedrichtlijn », in Actualités du droit de la lutte contre la discrimination – Actuele topics discriminatierecht, die Keure, la Charte, 2010, p.54, n°46

<sup>86</sup> CJUE, 26.1.2021, affaire C-16/19, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, point 48, [curia.europa.eu](https://curia.europa.eu)

<sup>87</sup> CJUE, 26.1.2021, affaire C-16/19, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, point 35, [curia.europa.eu](https://curia.europa.eu)

<sup>88</sup> CT Bruxelles, 4<sup>e</sup> ch., 10.9.2019, R.G. n°2018/AB/23, J.T.T., 2019, p. 482



*objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires ».*

Toutefois, dans le domaine des relations de travail et en application de l'article 8, §1<sup>er</sup>, de la loi du 10.5.2007, une distinction directe fondée sur le handicap ne peut être justifiée que par des « *exigences professionnelles essentielles et déterminantes* », ce qui suppose la réunion de deux conditions selon l'article 8, §2, à savoir que :

- une caractéristique déterminée liée à un handicap est essentielle et déterminante en raison de la nature des activités professionnelles spécifiques concernées ou du contexte dans lequel celles-ci sont exécutées ;
- l'exigence repose sur un objectif légitime et elle est proportionnée par rapport à cet objectif.

A propos de la notion d'« exigence professionnelle essentielle et déterminante », les travaux préparatoires précisent ce qui suit<sup>89</sup> :

« (...) En tant que règle d'exception, la règle des exigences professionnelles essentielles et déterminantes doit être appliquée avec parcimonie et uniquement pour les exigences professionnelles qui sont strictement nécessaires afin d'exercer les activités en question. A l'instar des Directives européennes, l'avant-projet exige qu'il s'agisse d'activités professionnelles spécifiques, ce qui veut dire que la nécessité de fixer l'exigence devra toujours dépendre des activités concrètes réalisées par un travailleur (à engager). Si le critère demandé pour une catégorie de travailleurs déterminée est nécessaire dans certains cas et pas nécessaire dans d'autres cas, le critère ne peut pas être imposé d'office à la catégorie complète des travailleurs.

*Le projet exige par ailleurs que l'usage des "exigences professionnelles essentielles et déterminantes" soit justifié. Les exigences professionnelles essentielles et déterminantes doivent être basées sur un objectif légitime et doivent être proportionnées vis-à-vis de l'objectif poursuivi.*

*(...) ce contrôle de proportionnalité comprend un contrôle de l'appropriation et de la nécessité de l'exigence professionnelle vis-à-vis de l'objectif poursuivi (arrêt Johnston, 222/84, 15 mai 1986, considérant 38) (...) »*

Dans le même sens, en son considérant 23, la Directive 2000/78/CE souligne que cette justification ne peut être invoquée que dans des « *circonstances très limitées* ».

La Cour de justice de l'Union européenne appelle en outre l'attention sur le fait que ce qui doit constituer une exigence essentielle et déterminante, ce n'est pas le motif sur lequel est

<sup>89</sup> Doc. parl., Ch., sess. 2006-2007, n°51-2722/001, pp. 48-49



fondée la différence de traitement, mais plus exactement une caractéristique liée à ce motif<sup>90</sup>.

Selon l'article 4, 9°, de la loi du 10.5.2007, la discrimination indirecte s'entend de la distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II intitulé « Justification des distinctions ».

La « *distinction indirecte* » est définie comme « *la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par l'un des critères protégés* »<sup>91</sup>.

### **6.3.1.2. Le critère protégé du handicap**

Ni la directive 2000/78/CE ni la loi du 10.5.2007 ne définissent le « handicap ».

S'appuyant sur la ratification par l'Union de la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées, la Cour de justice de l'Union européenne considère que le « handicap », au sens de la directive 2000/78/CE, doit s'entendre comme visant « *une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques durables, dont l'interaction avec diverses 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* »<sup>92</sup>.

La notion de « handicap » ne requiert pas une impossibilité d'exercer une activité professionnelle déterminée, une simple gêne peut suffire<sup>93</sup>.

Il n'y a pas lieu d'ajouter à cette définition un critère d'importance ou de gravité de la limitation qui devrait être envisagé distinctement. Ce critère est en effet intégré dans la définition, en ce qu'elle requiert l'existence d'un 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<sup>94</sup>.

La Cour de justice de l'Union européenne a eu l'occasion de préciser la notion de « *limitation durable* » comme suit<sup>95 96</sup> :

<sup>90</sup> CJUE, 14.3.2017, affaire C-188/15, Bougnaoui, point 37, [curia.europa.eu](http://curia.europa.eu), qui renvoie aux arrêts du 12.1.2010, Wolf, C-229/08, point 35, du 13.9.2011, Prigge e.a., C-447/09, point 66, du 13.11.2014, Vital Pérez, C-416/13, point 36 et du 15.11.2016, Salaberria Sorondo, C-258/15, point 33

<sup>91</sup> v. article 4, 8°, de la loi du 10.5.2007

<sup>92</sup> CJUE, 18.12.2014, affaire C-354/13, Fag og Arbejde, point 53, <http://curia.europa.eu>; CJUE, 11.4.2013, affaire C 335/11 et C 337/11, Jette Ring et Skouboe, points 38 à 47, <http://curia.europa.eu>

<sup>93</sup> CJUE, 11.9.2019, affaire C-397/18, DW contre Nobel Plastiques Ibérica SA, point 43, <http://curia.europa.eu>

<sup>94</sup> CT Bruxelles, 2<sup>e</sup> ch., 18.1.2018, R.G. n°2016/AB/991, p. 24

<sup>95</sup> CJUE, 1.12.2016, affaire C-395/15, Daouidi, points 51 à 57, <http://curia.europa.eu> - c'est la cour qui souligne



« 51 (...), la notion de limitation “durable” de la capacité de la personne, au sens de la notion du “handicap” visée par la directive 2000/78, doit donc faire l’objet d’une interprétation autonome et uniforme.  
(...) »

53 Par ailleurs, le caractère “durable” de la limitation doit être examiné au regard de l’état d’incapacité, en tant que tel, de la personne concernée à la date à laquelle l’acte prétendument discriminatoire à l’encontre de celle-ci est adopté (voir, en ce sens, arrêt du 11 juillet 2006, Chacón Navas, C-13/05, EU:C:2006:456, point 29).

54 S’agissant de la notion de caractère “durable” d’une limitation dans le contexte de l’article 1<sup>er</sup> de la directive 2000/78 et de l’objectif poursuivi par cette directive, il importe de rappeler que, selon la jurisprudence de la Cour, l’importance accordée par le législateur de l’Union aux mesures destinées à aménager le poste de travail en fonction du handicap démontre qu’il a envisagé des hypothèses dans lesquelles la participation à la vie professionnelle est entravée pendant une longue période (voir arrêt du 11 juillet 2006, Chacón Navas, C-13/05, EU:C:2006:456, point 45).

55 Il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier si la limitation de la capacité de la personne concernée possède ou non un caractère “durable”, une telle appréciation étant avant tout de nature factuelle.

56 Parmi les indices permettant de considérer qu’une limitation est “durable”, figure notamment le fait que, à la date du fait prétendument discriminatoire, l’incapacité de la personne concernée ne présente pas une perspective bien délimitée quant à son achèvement à court terme ou, (...), le fait que cette incapacité est susceptible de se prolonger significativement avant le rétablissement de ladite personne.

57 Dans le cadre de la vérification du caractère “durable” de la limitation de la capacité de la personne concernée, la juridiction de renvoi doit se fonder sur l’ensemble des éléments objectifs dont elle dispose, en particulier sur des documents et des certificats relatifs à l’état de cette personne, établis sur la base des connaissances et des données médicales et scientifiques actuelles. »

Si le refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d’une personne handicapée est en soi également constitutif d’une discrimination prohibée en application de l’article 14, de la loi du 10.5.2007, l’invocation d’une exigence essentielle et déterminante comme cause de justification d’une distinction directe fondée sur le handicap en application de l’article 8, §2, de la loi du 10.5.2007, pourrait aussi bien être appréciée au niveau de la condition de proportionnalité en prenant en compte l’obligation pour l’employeur de mettre

---

<sup>96</sup> CJUE, 18.1.2018, affaire C-270/16, Conejero, point 28, <http://curia.europa.eu> ; CJUE, 9.3.2017, affaire C-406/15, Milkova, point 36, <http://curia.europa.eu>



en place de tels aménagements. Cette obligation prend sa source dans l'article 5 de la directive 2000/78/CE qui dispose que :

*« Afin de garantir le respect du principe de l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées, des aménagements raisonnables sont prévus. Cela signifie que l'employeur prend les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'employeur 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 menée dans l'État membre concerné en faveur des personnes handicapées. »*

En écho à l'article 5 précité de la directive, l'article 4, 12°, de la loi du 10.5.2007, définit les « aménagements raisonnables » comme étant 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* ». La disposition ajoute que la « *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'adaptation ou la modification de la fonction du travailleur pourrait constituer un aménagement raisonnable au sens de la loi<sup>97</sup>. L'aménagement raisonnable pourrait tout aussi bien consister en l'offre d'un autre poste de travail dans une fonction différente<sup>98</sup>. Cela étant, « *la possibilité d'affecter une personne handicapée à un autre poste de travail n'existe qu'en présence d'au moins un poste vacant que le travailleur concerné est susceptible d'occuper* »<sup>99</sup>.

Selon le considérant 17 de la directive 2000/78/CE, celle-ci « *n'exige pas qu'une personne qui n'est pas compétente, ni capable ni disponible pour remplir les fonctions essentielles du poste concerné ou pour suivre une formation donnée soit recrutée, promue ou reste employée ou qu'une formation lui soit dispensée, sans préjudice de l'obligation de prévoir des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées* ».

La Cour de justice de l'Union européenne souligne en outre que, ainsi que l'énoncent les considérants 20 et 21 de la directive 2000/78, « *l'employeur doit prendre les mesures*

---

<sup>97</sup> CT Bruxelles, 6<sup>e</sup> ch., 23.10.2017, R.G. n°2015/AB/934, J.T.T., 2018, p. 92

<sup>98</sup> V. en ce sens : CT Bruxelles, 2<sup>e</sup> ch., 18.1.2018, R.G. n°2016/AB/991, p. 27, qui juge que l'employeur satisfait à son obligation d'accorder des aménagements raisonnables en proposant à une institutrice de maternelle un poste de secrétaire dans une autre école

<sup>99</sup> CJUE, 10.2.2022, affaire C-485/20, XXXX c. HR Rail SA, point 48, [curia.europa.eu](https://curia.europa.eu)



*appropriées, c'est-à-dire des mesures efficaces et pratiques destinées à aménager le poste de travail en fonction du handicap, par exemple en procédant à un aménagement des locaux ou à une adaptation des équipements, des rythmes de travail, de la répartition des tâches ou de l'offre de moyens de formation ou d'encadrement, sans imposer à l'employeur une charge disproportionnée, en tenant compte notamment des coûts financiers et autres qu'elles impliquent, de la taille et des ressources financières de l'entreprise et de la possibilité d'obtenir des fonds publics ou toute autre aide »<sup>100</sup>.*

#### **6.3.1.3. Le critère protégé de l'état de santé actuel ou futur**

Même si la loi ne définit pas ce qu'il convient d'entendre par « *état de santé actuel ou futur* », ses termes sont clairs. La notion couvre « *tous les éléments relatifs à l'état de santé du travailleur au moment de la mesure litigieuse et dans le futur par rapport à ce moment* »<sup>101</sup> et s'oppose à l'état de santé passé.

#### **6.3.1.4. La charge de la preuve**

L'article 28, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 10.5.2007 aménage la charge de la preuve en ces termes<sup>102</sup> :

*« Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, le Centre ou l'un des groupements d'intérêts invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination ».*

S'agissant de la discrimination directe, l'article 28, §2, précise que par « *faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement* :

- 1°. les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un critère protégé; entre autres, différents signalements isolés faits auprès du Centre ou l'un des groupements d'intérêts; ou*
- 2°. les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence. »*

Plutôt qu'un véritable renversement de la charge de la preuve, l'article 28 de la loi du 10.5.2007 instaure un mécanisme de « *partage de la charge de la preuve* »<sup>103</sup>. Il n'y a rien d'automatique et la victime doit préalablement établir les faits qui permettraient de présumer *prima facie* l'existence d'une discrimination. Autrement dit, elle ne peut se contenter d'alléguer l'existence d'une discrimination, mais doit apporter suffisamment d'éléments qui la révèlent. Ce n'est que si elle parvient à faire constater l'apparence d'une

<sup>100</sup> CJUE, 11.9.2019, affaire C-397/18, DW contre Nobel Plastiques Ibérica SA, point 65, [curia.europa.eu](https://curia.europa.eu)

<sup>101</sup> CT Bruxelles, 4<sup>e</sup> ch., 9.1.2019, R.G. n°2016/AB/380, p.11

<sup>102</sup> Version applicable aux faits et antérieure à la loi du 28.6.2023 - c'est la cour qui souligne

<sup>103</sup> Doc. parl., Ch., sess. 2006-2007, n°51-2722/001, p. 34



discrimination que le basculement ou le glissement interviendra et que le défendeur devra prouver qu'en dépit de cette apparence aucune attitude discriminatoire ne peut lui être imputée<sup>104</sup>. Cette apparence qui reposera sur un faisceau d'indices ne doit pas déboucher sur une certitude, mais sur une probabilité suffisante.

#### **6.3.1.5. L'indemnisation**

L'article 18, §1<sup>er</sup>, de la loi du 10.5.2007, prévoit la possibilité pour la victime d'une discrimination d'obtenir une indemnisation de son préjudice correspondant, selon son choix, soit à une somme forfaitaire, soit au dommage réellement subi par elle, auquel cas elle devra prouver l'étendue du préjudice subi.

L'indemnité forfaitaire est fixée comme suit par l'article 18, §2, de la loi du 10.5.2007<sup>105</sup> :

- 1° l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une discrimination est fixée à un montant de 650 €; ce montant est porté à 1300 € dans le cas où le contrevenant ne peut démontrer que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination, ou en raison d'autres circonstances, telle la gravité du préjudice moral subi ;
- 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 ou des régimes complémentaires de sécurité sociale, 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; si le préjudice matériel résultant d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale peut néanmoins être réparé par le biais de l'application de la sanction de nullité prévue à l'article 15, les dommages et intérêts forfaitaires sont fixés selon les dispositions du point 1°.

#### **6.3.2. La décision de la cour quant à l'indemnité pour discrimination**

**6.3.2.1.** M.G poursuit la condamnation de WF au paiement d'une somme nette de 17.292,78 €, à titre d'indemnité équivalente à 6 mois de rémunération sur pied de la loi du 10.5.2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, à majorer des intérêts légaux puis judiciaires depuis le 12.10.2021. Il se prévaut à la fois d'une discrimination sur la base de son handicap et d'une discrimination sur la base de son état de santé<sup>106</sup>.

---

<sup>104</sup> v. en ce sens quant à la nécessité d'établir une « *apparence* », mais à propos d'une discrimination sur la base du sexe : CJCE, 10.3.2005, affaire C-196/02, Nikoloudi, point 74, [curia.europa.eu](https://eur-lex.europa.eu/curia/europa.eu)

<sup>105</sup> Version applicable aux faits et antérieure à la loi du 28.6.2023

<sup>106</sup> V. conclusions additionnelles et de synthèse M.G, pp. 50 et 52



**6.3.2.2. WF conteste cette prétention en substance pour les motifs suivants<sup>107</sup> :**

- M.G échoue à démontrer des faits qui permettraient de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur son état de santé ;
- en tout état de cause :
  - o la rupture du contrat de travail pour force majeure médicale poursuit un but légitime, à savoir mettre fin au contrat de travail de M.G dès lors qu'elle n'est plus en mesure d'exercer des fonctions au sein de WF ;
  - o la différence de traitement dénoncée repose sur un critère manifestement objectif : l'existence d'un certificat médical qui impose sa mutation définitive et qui constitue le fondement d'une force majeure médicale ;
  - o le rapport de motivation de la fin du trajet de réintégration expose à suffisance que toutes les possibilités de reclassement ont été explorées ;
  - o il ne fait aucun doute que la différence de traitement est proportionnée ;
  - o la différence de traitement est adéquate, dans la mesure où elle permet d'atteindre l'objectif poursuivi : mettre fin à la relation de travail ;
  - o la différence de traitement est nécessaire, dans la mesure où il n'existe pas de moyens moins attentatoires qui auraient permis d'atteindre le même but ;
- M.G n'est pas porteuse d'un handicap, ses demandes de réaménagement n'ont jamais été appuyées par un dossier médical et les certificats médicaux déposés par elle avec ses conclusions principales de première instance ne font pas état d'un handicap dans son chef.

**6.3.2.3. La cour juge quant à elle que :**

- des faits sont invoqués qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur le handicap **(a)** ;
- WF ne prouve pas qu'il n'y a pas eu de discrimination **(b)** ;
- une indemnité forfaitaire est due **(c)**

**a) Existence d'une présomption de discrimination directe sur la base du handicap**

Au vu de l'ensemble des pièces du dossier auxquelles la cour peut avoir égard, considérant les faits tels que retracés *supra* au point 2 et revoyant aussi la décision prise *surpra* au point 6.1.3, la cour constate, contrairement à l'avis écrit de l'avocat général, que sont bien invoqués des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur le handicap au sens de l'article 28, §1<sup>er</sup>, de la loi du 10.5.2007, à savoir :

- M.G est affectée d'un handicap :
  - o elle subit une limitation résultant d'une atteinte physique, vu qu'elle n'a plus l'aptitude requise pour effectuer le travail convenu et qu'il est recommandé qu'elle ne soit plus exposée à de la manutention lourde ;

---

<sup>107</sup> V. conclusions de synthèse WF, pp. 43-45



- cette atteinte est durable et le reste encore à la date de la rupture du contrat, dès lors que, au terme de l'examen d'évaluation de santé du 7.9.2021, le conseiller en prévention-médecin du travail a recommandé la mutation définitive de M.G ;
- la limitation rencontrée fait obstacle à la pleine et effective participation de M.G à la vie professionnelle, vu qu'elle n'est plus en mesure d'assumer le travail convenu et que son inaptitude est telle que son employeur a estimé pouvoir rompre le contrat pour force majeure médicale ;
- c'est cet état de handicap de M.G qui a amené WF à invoquer la rupture de son contrat pour force majeure médicale ;
- WF n'était cependant pas en droit de se prévaloir d'une force majeure médicale et la rupture a donc été constatée à tort par elle ;
- du fait de cette rupture irrégulière, M.G a perdu son emploi et subi de la sorte un traitement défavorable par rapport aux autres travailleurs chargés d'une même fonction au sein de WF.

Ces faits pris dans leur ensemble permettent de présumer que WF a rompu le contrat de M.G au moins en partie en raison de son handicap. La rupture du contrat se présente plus précisément comme l'expression d'une distinction directe fondée sur le critère protégé du handicap.

**b) La preuve de l'absence de discrimination n'est pas rapportée**

La présomption de l'existence d'une discrimination directe fondée sur le handicap étant retenue, il appartient à WF de rapporter la preuve de ce qu'il n'y a pas eu de discrimination.

WF pourrait rapporter cette preuve en démontrant, soit l'absence de distinction défavorable fondée sur le handicap **(b.1)**, soit que cette distinction se justifiait par des « *exigences professionnelles essentielles et déterminantes* » **(b.2)**.

WF ne prouve ni l'un ni l'autre<sup>108</sup>.

**b.1) L'existence d'une distinction directe est incontestable**

WF se borne à nier le handicap de M.G dont la cour constate pourtant bien l'existence.

**b.2) WF ne peut se prévaloir d'exigences professionnelles essentielles et déterminantes**

A nouveau, WF refuse toute idée de handicap et néglige d'établir à titre subsidiaire que la distinction directe mise en exergue serait justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes au sens de l'article 8, §2, de la loi du 10.5.2007.

---

<sup>108</sup> V. conclusions de synthèse WF, p. 45, n°63



En l'état, WF reste donc en défaut d'apporter la preuve d'une cause de justification qui ferait que la distinction directe opérée par elle ne serait pas constitutive d'une discrimination directe fondée sur le handicap.

La présomption dont bénéficie M.G en application de l'article 28, § 1er, de la loi du 10.5.2007, n'est pas renversée.

**c) L'indemnisation du préjudice causé par la discrimination**

Au vu de ce qui précède, M.G est fondée à réclamer sur pied de l'article 18, §2, de la loi du 10.5.2007, une indemnité forfaitaire équivalente à six mois de rémunération brute.

Compte tenu des discussions intervenues entre parties à l'audience quant à la détermination de la rémunération annuelle brute de référence pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis et quant à son incidence pour l'appréciation des sommes réclamées par M.G relativement aux autres chefs de demande, l'indemnité pour discrimination due à M.G se monte plus précisément à la somme forfaitaire de **16.552,90 €** égale à six mois de rémunération brute (soit 33.105,80 € x 6/12).

**6.4. Quant aux dommages et intérêts pour défaut d'audition préalable**

**6.4.1.** M.G réclame également la condamnation de WF au paiement de la somme brute de 8.646,39 €, à titre de dommages et intérêts pour défaut d'audition préalable, à majorer des intérêts légaux puis judiciaire depuis le 12.10.2021.

**6.4.2.** Le principe général de bonne administration *audi alteram partem* ou d'audition préalable, impose à l'autorité publique qui désire prendre une mesure grave contre un administré « *d'entendre ce dernier, après l'avoir informé des faits en raison desquels la mesure est proposée, de la nature de cette mesure et de lui avoir permis de prendre connaissance du dossier, à moins que l'urgence soit telle qu'une audition ne soit pas possible sans mettre en péril les intérêts publics auxquels l'administration a pour mission de veiller. Le but premier de l'audition préalable consiste à s'assurer que l'autorité administrative se prépare à statuer en connaissance de cause, ce qui implique qu'elle puisse décider de manière éclairée, sans commettre d'erreur de fait ou d'erreur manifeste d'appréciation* »<sup>109</sup>.

Ce principe requiert que l'autorité permette à l'administré de donner son avis à propos des faits qu'elle entend retenir pour prendre sa décision et à propos de la mesure envisagée. En conséquence, les modalités de l'audition doivent « *permettre à l'intéressé d'être entendu utilement, ce qui implique, entre autres, que celui-ci dispose d'un délai suffisant pour contredire utilement les faits que l'autorité envisage de prendre en considération à l'appui de la mesure administrative projetée et qu'il reçoive réellement l'occasion de faire valoir ses*

<sup>109</sup> C.E., 27.7.2022, n°254.299, p.5, [www.raadvst-consetat.be](http://www.raadvst-consetat.be)



*observations pendant ce délai »<sup>110</sup>. L'effet utile de l'audition suppose que l'autorité administrative avertisse « explicitement la personne concernée de la mesure qu'elle entend prendre et des motifs qui la justifient » et qu'elle l'informe « de l'objet et du but de l'audition afin qu'elle puisse s'expliquer utilement »<sup>111</sup>. Cela implique également « que la personne concernée puisse faire valoir ses observations après avoir été avisée de la mesure envisagée, qu'elle puisse avoir accès au dossier administratif et qu'elle dispose d'un délai raisonnable pour préparer son audition ou formuler ses observations écrites »<sup>112</sup>.*

En dehors de cette exigence, les modalités de la mise en œuvre restent cependant souples. Ainsi, lorsque l'administré a pu faire valoir tous les éléments qu'il jugeait utiles à la défense de ses droits et que l'autorité a pu statuer en pleine connaissance de cause sur la base de ces éléments et de l'ensemble du dossier administratif, les objectifs visés par le principe d'audition préalable sont atteints et il n'est pas nécessaire de procéder formellement à une audition. *« Ce principe n'implique pas nécessairement l'obligation d'entendre le requérant dès lors que celui-ci a eu la possibilité de s'expliquer, le cas échéant, de manière écrite »<sup>113</sup>. Cela peut s'expliquer par le fait que le principe d'audition préalable ne se confond pas « avec le principe des droits de la défense qui offre plus de possibilités pour faire entendre son point de vue », en telle sorte que « permettre à l'administré de faire valoir son point de vue par des observations écrites est suffisant au regard du principe audi alteram partem »<sup>114</sup>.*

L'autorité administrative agissant en qualité d'employeur public n'est pas dispensée de veiller au respect du principe d'audition préalable lorsqu'elle envisage de licencier un agent contractuel<sup>115</sup>.

Le dommage invoqué en lien avec la faute déduite du non-respect du principe d'audition préalable consiste habituellement en la perte d'une chance de conserver son emploi<sup>116</sup>.

Le concept de perte d'une chance peut s'appréhender en tant que « mécanisme destiné à pallier un certain type d'incertitude causale »<sup>117</sup>. Il est utilisé « lorsqu'une faute a été commise et qu'une situation dommageable survient à la suite de cette faute selon l'enchaînement réel et bien connu des faits, mais qu'il est impossible d'établir de manière certaine que, sans cette faute, la victime ne se serait pas trouvée de toute façon dans cette

<sup>110</sup> C.E., 30.11.2022, n°255.146, p.18, [www.raadvst-consetat.be](http://www.raadvst-consetat.be)

<sup>111</sup> C.E., 17.11.2022, n°255.040, p.29, [www.raadvst-consetat.be](http://www.raadvst-consetat.be)

<sup>112</sup> C.E., 14.11.2022, n°255.016, p.11, [www.raadvst-consetat.be](http://www.raadvst-consetat.be)

<sup>113</sup> C.E., 1.7.2020, n°247.981, p.12, [www.raadvst-consetat.be](http://www.raadvst-consetat.be)

<sup>114</sup> C.E., 9.12.2022, n°255.237, p.12, [www.raadvst-consetat.be](http://www.raadvst-consetat.be)

<sup>115</sup> V. en ce sens: C. const., 22.2.2018, n° 22/2018, B.7 à B.8.2, [www.const-court.be](http://www.const-court.be); C. const., 6.7.2017, n°86/2017, B.5 et B.7, [www.const-court.be](http://www.const-court.be)

<sup>116</sup> V. avec la jurisprudence citée : Pierre JOASSART et Nicolas BONBLED, « Les principes généraux du droit administratif et de bonne administration en droit social », dir. Pierre-Olivier DE BROUX, Bruno LOMBAERT et François TULKENS, in *Actualité des principes généraux en droit administratif*, social et fiscal, Limal, Anthemis, 2015, p.109

<sup>117</sup> Céline JOISTEN, *L'incertitude causale en droit de la responsabilité civile*, Larcier, 2024, p. 331, n°293



*situation dommageable* »<sup>118</sup>. Le contexte est ainsi celui où il y a une certitude sur l'enchaînement causal des faits, mais une incertitude qui porte exclusivement sur la reconstruction du scénario qui se serait passé en l'absence de la faute<sup>119</sup>. Il est ainsi tenu compte du fait que, en l'absence de la faute invoquée, la victime aurait eu la « possibilité » de se retrouver dans une situation meilleure que celle qui est actuellement la sienne, sans qu'il ne soit plus possible de savoir si cette situation plus favorable aurait vu le jour<sup>120</sup>.

Le dommage né de la non-réalisation d'un avantage ou de la réalisation d'un désavantage peut s'analyser en la perte d'une chance et donner lieu à réparation, « *s'il existe une condition sine qua non entre la faute et la perte de cette chance et s'il s'agit d'une chance réelle* »<sup>121</sup>. « *Lorsque le dommage consiste en la perte d'une chance d'obtenir un avantage espéré, ce dommage est certain lorsque la perte, en relation causale avec la faute, porte sur un avantage probable. Le défaut de certitude quant à l'obtention de l'avantage en l'absence de la faute n'exclut pas son caractère probable* »<sup>122</sup>. La notion légale de perte d'une chance requiert que soit certain, non l'avantage perdu, mais sa probabilité<sup>123</sup>.

« *Lorsque le dommage subi, en relation causale avec la faute, est la perte d'une chance d'obtenir un avantage espéré, sa réparation ne peut consister en l'octroi de l'avantage qu'aurait procuré cette chance si elle s'était réalisée mais doit être mesurée à la chance perdue* »<sup>124</sup>. Plus précisément et en principe, lorsque le juge accorde une réparation pour la perte d'une chance d'obtenir un gain ou d'éviter un préjudice, « *seule la valeur économique de la chance perdue est susceptible de réparation, cette valeur ne pouvant pas consister en la somme totale de la perte finalement subie ou du gain perdu* »<sup>125</sup>. Autrement dit, la réparation intégrale du dommage découlant de la perte d'une chance ne se fera jamais que par équivalent pécuniaire du dommage causé, étant entendu que, par rapport au préjudice final, l'indemnité allouée ne correspondra jamais qu'à une fraction de ce préjudice<sup>126</sup>.

**6.4.3.** Il incombe à M.G de démontrer que WF a commis une faute en prenant la décision de la licencier sans procéder à une audition préalable, qu'elle a subi un dommage et que ce dommage est en lien causal avec la faute imputée à WF.

Dans les circonstances précises de la cause retracées *supra* au point 2, la cour juge que WF n'a pas méconnu le principe d'audition préalable, ce qu'elle déduit de l'ensemble des constatations suivantes :

<sup>118</sup> Céline JOISTEN, L'incertitude causale en droit de la responsabilité civile, Larcier, 2024, p. 332, n°294

<sup>119</sup> Céline JOISTEN, L'incertitude causale en droit de la responsabilité civile, Larcier, 2024, p. 340, n°300

<sup>120</sup> Conclusions de l'avocat général WERQUIN avant Cass., 1<sup>ère</sup> ch., 6.12.2013, R.G. n° C.10.0204.F, juportal

<sup>121</sup> Cass., 1<sup>ère</sup> ch., 13.1.2022, R.G. n° C.19.0153.N et C.19.0174.N, juportal

<sup>122</sup> Cass., 1<sup>ère</sup> ch., 6.10.2022, R.G. n° C.22.0095.F, juportal

<sup>123</sup> Cass., 1<sup>ère</sup> ch., 26.11.2021, R.G. n° C.20.0578.F, juportal

<sup>124</sup> Cass., 1<sup>ère</sup> ch., 23.10.2015, R.G. n° C.14.0589.F, juportal

<sup>125</sup> Cass., 1<sup>ère</sup> ch., 17.12.2009, R.G. n° C.09.0190.N, juportal

<sup>126</sup> Céline JOISTEN, L'incertitude causale en droit de la responsabilité civile, Larcier, 2024, pp. 441-442, n°393



- le 7.9.2021, le conseiller en prévention-médecin du travail a recommandé que M.G soit mutée définitivement à un poste ou à une activité sans manutention lourde ;
- selon M.G<sup>127</sup>, le 28.9.2021, WF a rendu son rapport de motivation indiquant le refus de la réintégrer, elle a été convoquée à une réunion du même jour « *afin de lui notifier qu'elle allait recevoir son "C4"* » et, lors de cette réunion, les postes pour lesquels elle n'aurait pas été compétente ont été énumérés et ses représentants syndicaux ont même « *tenté de négocier (...) une indemnité de rupture* » ;
- par courrier recommandé du jeudi 30.9.2021, WF a informé M.G que son conseil d'administration se réunira le 18.10.2021 pour se prononcer sur la rupture de son contrat de travail pour force majeure médicale, qu'elle est invitée à se présenter seule ou accompagnée afin de faire valoir son point de vue préalablement à la décision et qu'elle peut demander de consulter son dossier personnel ;
- par lettre recommandée du mardi 5.10.2021, WF a informé M.G de ce que la réunion de son conseil d'administration en vue de se prononcer sur la rupture du contrat pour force majeure médicale était avancée à la date du vendredi 8.10.2021, qu'elle pouvait se présenter seule ou accompagnée afin de faire entendre son point de vue et qu'elle pouvait demander de consulter son dossier personnel ;
- en avançant ainsi la date de la réunion du conseil d'administration, WF n'a fait que réagir légitimement à une tentative inacceptable de M.G d'influencer le conseiller en prévention-médecin du travail pour qu'il revienne sur sa décision du 7.9.2021, cela en laissant un collègue se faire passer par le délégué à la gestion journalière de WF ;
- M.G ne s'est pas présentée pour être entendue le 8.10.2021, n'a fourni à cet égard aucune justification vérifiable et ne s'est pas davantage plainte d'un délai insuffisant pour constituer une défense utile ;
- par contre, dès le mercredi 6.10.2021, elle a avisé par courriel WF qu'elle ne serait pas présente le 8.10.2021 (pour des « *raisons indépendantes de [s]a volonté* ») et a présenté son point de vue en se bornant à affirmer que son emploi « *doit être préservé* » et qu'il est évident « *qu'un poste ou une activité répondant aux recommandations de la médecine du travail dans son rapport du 07 09 2021 peut-être envisager au sein de WF* », et en rappelant qu'elle venait de perdre son mari et qu'elle devait assurer sa survie.
- lors de sa séance du 8.10.2021, le conseil d'administration de WF a décidé à l'unanimité de rompre le contrat de travail de M.G pour force majeure médicale, après avoir constaté ne disposer d'aucun poste ouvert correspondant aux prescriptions de Mensura dans le cadre du trajet de réintégration<sup>128</sup>.

<sup>127</sup> V. conclusions additionnelles et de synthèse M.G, pp. 11 et 12

<sup>128</sup> V. Procès-verbal du 8.10.2021, pièce 28bis – dossier WF



C'est en vain que M.G tente après coup de faire croire que l'avancement de la date de réunion du conseil d'administration de WF au vendredi 8.10.2021 ne lui aurait pas permis de « *constituer une défense utile pour sauvegarder son emploi* »<sup>129</sup>. Certes, dans l'absolu le délai paraît court, mais l'appréciation de son caractère raisonnable doit se faire *in concreto*. Or, M.G n'explique pas en quoi le temps dont elle disposait pour se défendre utilement était insuffisant, d'autant plus qu'elle a pu faire valoir son point de vue dans son courriel du 6.10.2021 et qu'il n'est pas prétendu jusqu'ici qu'il y aurait eu d'autres observations concrètes à formuler. Au demeurant, il est un fait que c'est M.G elle-même qui, pour des raisons qui lui sont propres, a choisi de ne pas se présenter pour être entendue et, dans ces circonstances, rien n'obligeait WF à reporter la date de la réunion.

Surabondamment, la cour note que, aux dires de M.G elle-même, « *la décision de rompre son contrat de travail avait déjà été prise plusieurs jours avant l'envoi des courriers recommandés pour l'informer que le Conseil d'Administration allait se réunir* »<sup>130</sup>, si bien qu'elle ne démontre pas de façon certaine que la faute alléguée dans le chef de WF lui aurait fait perdre une chance réelle de conserver son emploi.

Pour terminer, s'il est régulièrement jugé par notre cour que la « *perte d'une chance de conserver son emploi constitue un dommage distinct du préjudice matériel et moral causé par le licenciement lui-même, qui est indemnisé forfaitairement par le paiement de l'indemnité de rupture* »<sup>131</sup>, ces décisions n'expliquent pas en quoi un tel dommage serait effectivement distinct, la chambre de céans ne le perçoit pas et, en la cause, M.G ne l'établit pas, alors qu'elle bénéficie déjà d'une indemnité compensatoire de préavis. En réalité, la réparation du préjudice lié à la perte d'une chance de conserver son emploi ne couvre rien d'autre qu'une partie du dommage entier lié à la perte du travail et déjà forfaitairement couvert par l'indemnité de préavis<sup>132</sup>.

L'appel sur ce point est par conséquent également non fondé.

## **6.5. Quant à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ou abusif**

### **6.5.1. Le licenciement manifestement déraisonnable dans la CCT n°109**

Le licenciement manifestement déraisonnable s'entend, selon l'article 8 de la CCT n°109, comme « *le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable* ».

<sup>129</sup> V. conclusions additionnelles et de synthèse M.G, p.54

<sup>130</sup> V. conclusions additionnelles et de synthèse M.G, p.55

<sup>131</sup> CT Bruxelles, 4e ch., 2.3.2022, R.G. n°2019/AB/71, *J.T.T.*, 2022, p.258; CT Bruxelles, 4e ch., 26.9.2022, R.G. n°2019/AB/473, *terralaboris* ; CT Bruxelles, 4e ch., 25.5.2011, R.G. n°2010-AB-290, *terralaboris*

<sup>132</sup> V. aussi en ce sens : CT Bruxelles, 6<sup>e</sup> ch., 15.4.2024, R.G. n°2022/AB/541, *J.T.T.*, 2024, p.186



Il s'ensuit que le licenciement sera manifestement déraisonnable lorsque<sup>133</sup> :

- soit il repose sur des motifs qui n'ont aucun lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ;
- soit il repose sur des motifs qui ont un lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur ou qui sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, mais il n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Autrement dit encore, le licenciement ne sera pas manifestement déraisonnable<sup>134</sup> :

- s'il repose sur des motifs en lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur ou en lien avec les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ;
- et si la décision de licencier n'est pas une décision que n'aurait jamais prise un employeur normal et raisonnable.

En cas de licenciement « *manifestement déraisonnable* », l'article 9 de la CCT n°109 prévoit que l'employeur est redevable d'une indemnité de minimum 3 semaines de rémunération et de maximum 17 semaines de rémunération. Selon le commentaire de l'article 9, « *le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.* »

#### **6.5.2. L'inapplication de la CCT 109 au secteur public**

L'article 2, §3, 1°, de la loi du 5.12.1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires dispose que la loi ne s'applique pas « *aux personnes occupées par l'Etat, les Communautés, les Régions, les Commissions communautaires, les provinces, les communes, les établissements publics qui en dépendent et les organismes d'intérêt public à l'exception de la Société fédérale de Participations et d'Investissement, de l'Autorité des services et marchés financiers et des Assurances, du Fonds de Participation, de l'Office National du Ducroire, de la Banque Nationale de Belgique, de la S.A. CREDIBE, de la S.A. Loterie Nationale de la "Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek" des sociétés de logement social agréées conformément aux codes du logement des Régions et des sociétés anonymes de droit public "Brussels South Charleroi Airport-Security" et "Liège-Airport-Security" ».*

<sup>133</sup> CT Bruxelles, 6<sup>e</sup> ch., 15.3.2021, R.G. n°2018/AB/497, p.5 ; CT Bruxelles, 6<sup>e</sup> ch., 18.11.2019, R.G. n°2017/AB/355, p.7 ; CT Bruxelles, 4<sup>e</sup> ch., 10.9.2019, R.G. n°2016/AB/1071, p.16 ; v. aussi en ce sens : Ariane FRY, « La C.C.T. n°109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », dir. Jacques CLESSE et Hugo MORMONT, *in* Actualités et innovations en droit social, CUP, vol. 182, Liège, Anthemis, 2018, pp.58-59, n°s 109 et 110

<sup>134</sup> V. en ce sens : CT Liège, div. Liège, ch.3F, 16.6.2020, R.G. n°2018/AL/679, p.12 ; CT Liège, div. Liège, ch.3C, 12.2.2020, R.G. n°2018/AL/781, p.9, juportal ; v. aussi : Steve GILSON et France LAMBINET, « Fifteen shades of C.C.T. 109 - Les 15 degrés du 'Manifestement déraisonnable' », dir. Hugo MORMONT, *in* Droit du travail tous azimuts, Bruxelles, Larcier, 2016, pp.349-350



La CCT 109 ne s'applique donc pas comme telle à la présente cause.

A l'époque des faits, il n'existait aucun régime analogue à la CCT 109 pour le secteur public<sup>135</sup>, ce qui était de nature à susciter une différence de traitement entre les travailleurs du secteur privé qui pouvaient se prévaloir de cette convention à l'inverse des travailleurs contractuels du secteur public.

Toutefois, dans un arrêt du 30.6.2016, la Cour constitutionnelle a décidé que<sup>136</sup> :

*« B.1.2. L'article 38 de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement (ci-après : la loi du 26 décembre 2013) dispose :*

*"L'article 63 de [la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail], modifié par la loi du 22 janvier 1985 et l'arrêté royal du 21 mai 1991 cesse de s'appliquer:*

*1°. en ce qui concerne les employeurs qui relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et leurs travailleurs, à partir de l'entrée en vigueur d'une convention collective de travail conclue au sein du Conseil National du Travail, rendue obligatoire par le Roi, relative à la motivation du licenciement;*

*2°. en ce qui concerne les employeurs qui ne relèvent pas du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et leurs travailleurs, à partir de l'entrée en vigueur d'un régime analogue à celui prévu par la convention collective de travail visée au 1° ".*

*B.2.1. La convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement (ci-après : la convention collective n° 109), conclue au sein du Conseil national du Travail, est entrée en vigueur le 1er avril 2014. Conformément à l'article 38, 1°, de la loi du 26 décembre 2013, l'article 63 de la loi relative aux contrats de travail cesse dès lors de s'appliquer dans le secteur privé à partir de cette date d'entrée en vigueur.*

(...)

*B.7.2. Ainsi qu'il a été dit en B.5.1, la Cour a déjà constaté l'inconstitutionnalité de la première disposition citée, dans son arrêt n° 187/2014, du 18 décembre 2014. Il appartient au législateur d'adopter sans délai un régime de protection*

<sup>135</sup> Ce vide est désormais comblé par la loi du 13.3.2024 sur la motivation des licenciements et des licenciements manifestement déraisonnables des travailleurs contractuels du secteur public (M.B. du 20.3.2024 – vig. 1.5.2024)

<sup>136</sup> C. const, 30.6.2016, n° 101/2016, [www.const-court.be](http://www.const-court.be), c'est notre cour qui souligne



*contre les licenciements manifestement déraisonnables pour les travailleurs visés à l'article 38, 2°, de la loi du 26 décembre 2013, d'autant qu'un nouveau régime a déjà été adopté, avec effet au 1er avril 2014, pour les travailleurs visés à l'article 38, 1°, de la même loi.*

**B.7.3. Dans l'attente de l'intervention du législateur, il appartient aux juridictions, en application du droit commun des obligations, de garantir sans discrimination les droits de tous les travailleurs du secteur public en cas de licenciement manifestement déraisonnable, en s'inspirant, le cas échéant, de la convention collective de travail n° 109. »**

Dans un arrêt du 22.1.2018, la cour du travail de Liège en a tiré les leçons suivantes<sup>137</sup> :

*« (...) Aucune exécution n'ayant à ce jour été donnée à l'article 38, 2°, de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement, l'arrêt de la Cour constitutionnelle soulève des questions aussi intéressantes que complexes sur la façon de combler une lacune, étant entendu qu'il ne donne pas d'indications claires au juge du fond et que ceci risque d'amener à des solutions divergentes dans la jurisprudence.*

*Il n'en demeure pas moins qu'il faut statuer sur le chef de demande de licenciement abusif en respectant l'enseignement de la Cour constitutionnelle, qui a pointé une discrimination.*

*Il est plus que douteux qu'un arrêt de la Cour constitutionnelle qui constate une lacune puisse constituer un fondement pour une application pure et simple d'une C.C.T. par hypothèse étrangère au cas de figure. Si la Cour constitutionnelle a le pouvoir d'annuler la loi, sa position dans l'ordonnancement juridique ne lui donne pas le pouvoir de créer positivement le droit ni d'élargir le champ d'application de la C.C.T. n° 109.*

*Par contre, il est possible et légitime d'appliquer le droit commun de l'abus de droit en se référant, comme le suggère la Cour constitutionnelle, aux critères de la C.C.T. n° 109.*

*(...)*

*Appliqué à la fin du contrat, est abusif d'exercer le droit de licenciement d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent.*

---

<sup>137</sup> CT Liège, 3<sup>e</sup> ch., 22.1.2018, J.L.M.B., 2018, p.669, c'est notre cour qui souligne



*Dès lors qu'il convient de rechercher un critère pour apprécier un dépassement manifeste de l'exercice normal du droit de licencier qui ne discrimine pas les ouvriers du secteur public par rapport à ceux du secteur privé, il se justifie pour jouer l'attitude prétendument abusive d'un employeur du secteur public de se référer au comportement attendu de l'employeur diligent et prudent (...) dans le secteur privé, lequel est soumis à la C.C.T. n° 109 (...) »*

### **6.5.3. La voie médiane de l'abus du droit de licencier**

Notre cour croit pouvoir adhérer dans les grandes lignes à l'approche proposée dans l'arrêt précité du 22.1.2018, sous réserve des modalités d'application qui doivent être pensées au cas par cas<sup>138</sup>.

Sur la base de l'article 1134, anc. CCiv., applicable à la cause<sup>139</sup>, les conventions légalement formées entre parties leur tiennent lieu de loi et doivent être exécutées de bonne foi.

Dans ce cadre-là, l'employeur ne peut commettre un abus de droit, c'est-à-dire exercer son droit d'une manière qui excède manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne prudente et diligente<sup>140</sup>.

Ainsi, abuserait de son droit de licencier et pourrait être condamné à indemniser le travailleur du préjudice subi de ce fait, l'employeur du secteur public qui procéderait au licenciement d'un travailleur de façon manifestement déraisonnable au sens de la CCT 109.

Le travailleur peut obtenir la réparation du dommage que l'abus invoqué lui a causé, pour autant que le préjudice ainsi que l'existence d'un lien de causalité entre le comportement abusif de l'employeur et le dommage soient établis.

Par application du droit commun de la preuve énoncé à l'article 8.4., al.1 et 2, CCiv.<sup>141</sup>, et à l'article 870 CJ<sup>142</sup>, la charge de la preuve repose entièrement sur celui qui réclame l'exécution d'une obligation. Chacune des parties a ainsi la charge de prouver les faits qu'elle allègue et celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit prouver les actes juridiques ou faits qui fonde sa prétention, tandis que celui qui se prétend libéré d'une obligation doit

<sup>138</sup> V. aussi en ce sens : CT Bruxelles, 4<sup>e</sup> ch., 20.10.2021, R.G. n°2019/AB/709

<sup>139</sup> V. abrogation de l'article 1134 par l'article 62, 6°, de la loi du 28.4.2022 (M.B. du 28.4.2022, 1<sup>ère</sup> éd. – vig. 1.1.2023) et règle transitoire de l'article 64 de la même loi

<sup>140</sup> v. Cass., 16.11.2007, C.2006.0349.F, juportal ; Cass., 6.1.2006, RG C.04.0358.F, juportal ; Cass., 10.9.1971, Pas., 1972, I, p.28

<sup>141</sup> Introduit par la loi du 13.4.2019 portant création d'un Code civil et y insérant un livre 8 « La preuve » (M.B., 14.5.2019, vig. 1.11.2020), l'article 8.4., al.1 et 2, CCiv., énonce : « Celui qui veut faire valoir une prétention en justice doit prouver les actes juridiques ou faits qui la fondent. Celui qui se prétend libéré doit prouver les actes juridiques ou faits qui soutiennent sa prétention. »

<sup>142</sup> Depuis le 1.11.2020, l'article 870, CJ, dispose que « Sans préjudice de l'article 8.4, alinéa 5, du Code civil, chacune des parties a la charge de prouver les faits qu'elle allègue »



prouver de même les actes juridiques ou faits qui le démontrent. En cas de doute, celui qui a la charge de la preuve supporte le risque de la preuve et succombe au procès en application de l'article 8.4., al.4, CCiv. Conformément à l'article 8.5., CCiv., sauf lorsque la loi en dispose autrement, « *la preuve doit être rapportée avec un degré raisonnable de certitude* ». N'est donc pas requise une certitude absolue, mais bien une « *conviction qui exclut tout doute raisonnable* »<sup>143</sup>.

En l'occurrence, la charge de la preuve de l'abus de droit et donc le risque de l'absence de preuve pèsent sur le travailleur.

Il faut se placer au moment du congé pour vérifier si l'employeur a exercé son droit de manière abusive<sup>144</sup>.

Il importe de souligner que l'application de la notion d'abus de droit à la rupture du contrat de travail suppose à la fois, au niveau de la faute, qu'elle soit distincte de celle découlant du simple non-respect des règles relatives à la rupture du contrat et qui donne déjà lieu à une indemnité de préavis, et, au niveau du dommage, que la démonstration soit faite de l'existence d'un dommage distinct de celui causé par le licenciement et normalement couvert par l'indemnité de préavis<sup>145</sup>, puisque celle-ci couvre de manière forfaitaire tout le préjudice, tant matériel que moral, qui découle de la rupture irrégulière du contrat de travail. L'indemnité pour abus de droit est donc destinée à couvrir un dommage extraordinaire qui n'est pas causé par le congé lui-même<sup>146</sup>.

#### **6.5.4. La décision de la cour**

**6.5.4.1.** M.G demande à la cour de condamner WF au paiement d'un montant de 11.306,82 € bruts, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ou abusif, à majorer des intérêts légaux puis judiciaires depuis le 12.10.2021.

A titre principal, WF soutient que cette demande est à l'évidence non fondée, vu que le contrat de travail de M.G a été rompu pour force majeure médicale et qu'il n'y a donc pas eu à proprement parler de « licenciement ».

WF se méprend.

<sup>143</sup> Projet de loi portant insertion du Livre 8 "La preuve" dans le nouveau Code civil, Doc. parl., Ch., sess. 2018-2019, 54-3349/001, p.16

<sup>144</sup> v. aussi en ce sens CT Liège, division Namur, 6<sup>e</sup> ch., 26.2.2018, R.G. n° 2016/AN/178, juportal

<sup>145</sup> v. en ce sens : W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, *Compendium social – Droit du travail* - 2015-2016, Tome 3, Kluwer, p. 2094, n°3984

<sup>146</sup> Cass., 26.9.2005, *J.T.T.*, p. 494 ; Cass., 7 .5.2001, *J.T.T.*, p. 410 et note C. WANTIEZ.



Ni la CCT n°109 ni plus largement la loi du 3.7.1978 ne définissent ce qu'il faut entendre par « licenciement ». Néanmoins, il suit de plusieurs dispositions de la loi du 3.7.1978<sup>147</sup> que le licenciement pourrait être défini comme l'acte qui met fin unilatéralement au contrat de travail et qui émane de l'employeur. Par ailleurs, la recommandation n°166 de l'Organisation internationale du travail sur le licenciement adoptée en 1982 définit le licenciement en son article 1.4 comme « *la cessation de la relation à l'initiative de l'employeur* »<sup>148</sup>.

En cela, le licenciement n'est rien d'autre que le congé donné par l'employeur, le « congé » se définissant en effet lui-même comme « *l'acte par lequel une partie notifie à l'autre qu'elle entend que prenne fin le contrat de travail* »<sup>149</sup>..

En somme le « licenciement » doit s'entendre de la rupture unilatérale du contrat de travail à l'initiative de l'employeur. Il a pour pendant la « démission » dans l'hypothèse où la rupture émane du travailleur.

L'employeur qui invoque à tort une rupture du contrat pour force majeure médicale se révèle être en réalité l'auteur d'une rupture unilatérale du contrat de travail et, *in fine*, procède donc nécessairement à un licenciement irrégulier sans préavis ni indemnité. Son comportement équivaut bien dans cette hypothèse à un licenciement. Au passage, la cour observe que la décision prise par le conseil d'administration de WF lors de sa séance du 8.10.2021, n'est rien d'autre qu'une décision de « *licenciement pour force majeure médicale* »<sup>150</sup>.

**6.5.4.2.** M.G énonce le « moyen » suivant à l'appui de sa prétention : « *raisonnement par analogie pour l'application de la C.C.T. 109 relative à un licenciement manifestement déraisonnable, voir abusif* »<sup>151</sup>.

Le moyen s'entend de « *l'énonciation d'un raisonnement juridique d'où la partie entend déduire le bien-fondé d'une demande ou d'une défense* » ou encore par « *l'énonciation par une partie, d'un fait, d'un acte, d'un texte dont par un raisonnement juridique (démonstration), elle prétend déduire le bien-fondé d'une demande ou d'une défense* »<sup>152</sup>.

<sup>147</sup> V. spécialement l'énoncé des articles 30, §4, 30bis, al.7 et 9, 30ter, §4, 30sexies, §4, où le terme « *licenciement* » renvoie systématiquement à l'interdiction faite à l'employeur de poser « *un acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat de travail du travailleur* »

<sup>148</sup> Recommandation n°166 sur le licenciement adoptée à Genève le 22.6.1982, normlex.ilo.org/dyn/normlex/fr

<sup>149</sup> v. en ce sens : Cass., 3<sup>e</sup> ch., 14.12.2020, R.G. n° S.19.0020.F, juportal ; Cass., 6.1.1997, *J.T.T.*, 1997, p. 119 ; Cass., 12.9.1988, *Pas.*, 1989, I, p.41 ; Cass., 11.5.1981, *Pas.*, 1981, I, p.1040

<sup>150</sup> Pièce 28bis – dossier WF

<sup>151</sup> Conclusions additionnelles et de synthèse M.G, p. 55

<sup>152</sup> Jean-François van DROOGHENBROECK et François BALOT, « La concentration des écritures : rédaction des conclusions et extension de l'autorité de la chose jugée », *dir.* Jean-François van DROOGHENBROECK, *in* Le Code judiciaire en pot-pourri. Promesses, réalités et perspectives, Bruxelles, Larcier, 2016, pp. 173-174



Rien de tel ici. M.G n'expose de la sorte aucun véritable « *moyen* » au sens de l'article 744, CJ, auquel la cour serait tenue de répondre en application de l'article 780, al.1<sup>er</sup>, 3°, CJ. Il s'agit là tout au plus d'un titre marquant dans ses conclusions le passage à l'examen d'un autre chef de demande.

Sous ce titre, après avoir tracé le cadre théorique de la question, M.G se propose d'en faire l'application à la cause. Elle part ainsi du postulat que la rupture du contrat de travail pour force majeure médicale est irrégulière, « *notamment en raison de l'absence de concertation* », et en infère successivement qu'il y « *a lieu de considérer que son licenciement procède d'un licenciement abusif eu égard au raisonnement par analogie du licenciement manifestement déraisonnable* » et qu'il faut « *prévoir une réparation pour le licenciement (...) qui est manifestement déraisonnable, ou à tout le moins abusif* »<sup>153</sup>.

Par ces simples considérations, M.G n'établit pas le bien-fondé de sa prétention au paiement d'un montant de 11.306,82 € bruts, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ou abusif.

Certes, la cour a jugé *supra* au point 6.1.3 que les conditions de l'article 34, al.1<sup>er</sup>, de la loi du 3.7.1978, n'étaient pas remplies et que WF avait dès lors pris à tort la décision de rompre le contrat de travail de M.G pour force majeure médicale. Ce seul constat n'emporte toutefois pas en lui-même la démonstration automatique que WF aurait exercé son droit de licencier d'une manière qui excède manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne prudente et diligente.

Très pratiquement, la cour cherche en vain dans les conclusions de M.G la preuve d'un comportement abusif de WF, d'un dommage certain dûment identifié et d'un lien de causalité entre la faute alléguée et le dommage subi.

Bien qu'à travers des considérations théoriques, M.G invite la cour à « *s'inspirer de la CCT n°109 dans l'appréciation de l'abus de droit commis par WF et du montant de l'indemnisation du préjudice subi* »<sup>154</sup>, elle s'abstient de mettre en exergue la ou les fautes imputées à WF, néglige de cibler son dommage et ignore du même coup l'exigence du lien causal.

Ces lacunes ne sont pas comblées par l'invocation des quelques « *éléments* » suivants pour « *démontrer le caractère manifestement déraisonnable de son licenciement* »<sup>155</sup> :

a) « *absence de concertation telle que visée par l'article 1.4-74 du Code du bien-être au travail* »

<sup>153</sup> Conclusions additionnelles et de synthèse M.G, p. 57

<sup>154</sup> Conclusions additionnelles et de synthèse M.G, p. 56

<sup>155</sup> V. conclusions additionnelles et de synthèse M.G, p.58

En quoi cela traduirait-il un abus de droit, à plus forte raison si ce n'est pas l'absence de concertation au niveau de la mise en œuvre d'un plan de réintégration qui a conduit au rejet de l'application de l'article 34 de la loi du 3.7.1978, mais plutôt les carences manifestées dans le chef du conseiller en prévention-médecin du travail dans la mise en œuvre des mesures préalables requises par l'article I.4-46, al.3, du code du bien-être au travail ?

b) « *absence d'analyse des postes encore adaptés* »

Outre que la lecture du « rapport de motivation », établi le 28.9.2021 et transmis le 30.9.2021 au conseiller en prévention-médecin du travail, atteste du fait que WF a bien examiné la possibilité de muter M.G à différents postes adaptés, le caractère relevant du manquement ainsi imputé à WF pose question au vu des motifs qui ont amené la cour au rejet en la cause de l'application de l'article 34 de la loi du 3.7.1978.

c) « *absence d'un temps suffisant pour préparer ses moyens de défense compte tenu du changement de date de la réunion du CA* »

La cour a déjà relevé *supra* qu'en avançant au 8.10.2021 la date de la réunion du conseil d'administration initialement fixée au 18.10.2021, WF avait réagi légitimement à une manœuvre critiquable de M.G. Elle a aussi observé que M.G n'expliquait pas en quoi le temps dont elle avait disposé pour se défendre utilement était insuffisant.

d) tentative de WF de « *détourner les faits s'étant déroulés le 1<sup>er</sup> octobre* ».

A cet endroit, M.G reproche à WF d'affirmer, sans preuve, qu'elle a « *harcelé* » pendant deux heures le médecin du travail pour tenter de le faire changer d'avis.

Comment cette prétendue « tentative » manifesterait-elle un abus de droit de licencier, alors que, à la supposer établie, *quod non*, elle est postérieure au licenciement ?

**6.5.4.3.** Au vu de ce qui précède, l'appel sur ce point n'est pas fondé.

## **6.6. Quant à la demande subsidiaire de production de documents et d'audition**

Cette demande est formulée par M.G à titre subsidiaire.

La cour a fait droit aux demandes d'indemnité de préavis et d'indemnité pour discrimination.

M.G n'explique pas et la cour ne voit pas en quoi les mesures d'instruction réclamées pourraient influencer le sort des autres demandes.

La demande est rejetée.



## **6.7. Quant à la requête en réouverture des débats**

M.G a déposé une requête en réouverture des débats le 5.11.2024.

L'article 772, CJ, dispose que « *Si durant le délibéré, une pièce ou un fait nouveau et capital sont découverts par une partie comparante, celle-ci peut, tant que le jugement n'a été prononcé, demander la réouverture des débats* ».

La requête formée à cette fin conformément à l'article 773, CJ, doit contenir « *l'indication précise de la pièce ou du fait nouveau* ».

Ne peut être considéré comme une pièce ou un fait nouveau découvert pendant le délibéré par la partie qui l'invoque que la pièce ou le fait dont elle n'avait pas ou n'a pas pu avoir connaissance avant la clôture des débats, en telle sorte que la réouverture des débats ne se justifie pas lorsque cette partie a négligé de déposer à temps une pièce pour étayer sa prétention<sup>156</sup>.

Dans sa requête, M.G expose à ce sujet que :

*« (...) Le 30 octobre 2024, M.G a reçu un mail d'un ancien délégué syndical de WF faisant état d'une règle de calcul des préavis établie par protocole conclu entre l'employeur et les organisations syndicales.*

*Cette pièce nouvelle est capitale et requiert que les débats soient réouverts en ce qui concerne l'éventuelle indemnité de préavis à laquelle aurait droit M.G (...) »*

Le courriel en question du 30.10.2024 indique ce qui suit :

*« (...) Pour rappel, dans le règlement de travail dont voici copies des pages te concernant, nous anciens de WF avons droit à une période de préavis plus longue, selon le protocole d'accord qui avait été signé entre notre nouvel employeur WF et les organisations syndicales de WF de l'époque, dont je faisais partie. Fais-en bon usage dans ton dossier d'indemnisation. (...) »*

Comme l'objecte avec pertinence WF, dans sa note d'observations du 13.11.2024 :

- le règlement de travail applicable à M.G ne constitue pas un fait nouveau, dès lors que M.G en avait connaissance de longue date, vu qu'un exemplaire de ce règlement lui a été délivré avec accusé de réception le 12.1.2018<sup>157</sup> ;

<sup>156</sup> V. en ce sens : CT Bruxelles, 7<sup>e</sup> ch., 5.1.2012, R.G. n°2005/AB/47362, juportal ; Pauline KNAPEN, « La réouverture des débats », *J.T.*, 2016, p. 491 ; Georges de LEVAL, *Eléments de procédure civile*, Bruxelles, Larcier, 2003, p.206 et la jurisprudence citée

<sup>157</sup> V. accusé de réception joint à la note d'observations du 13.11.2024



- les termes « *Pour rappel* » employés dans le courriel du 30.10.2024 confirment que M.G avait déjà connaissance dudit règlement.

Il n'y a donc pas invocation d'un « fait nouveau » au sens de l'article 772, CJ, et une réouverture des débats ne se justifie pas.

### 6.8. Quant aux dépens

Conformément à l'article 1017, al.1<sup>er</sup>, CJ, le « *jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé* ».

Toutefois, selon l'article 1017, al.4, CJ, lorsque les parties succombent respectivement sur quelque chef de demande, les dépens peuvent être compensés dans la mesure que le juge apprécie. Cette faculté donnée au juge peut être appliquée simplement dans la situation où le demandeur n'obtient pas totalement gain de cause et n'est pas subordonnée à la condition que les parties aient formé des demandes réciproques<sup>158</sup>.

En l'espèce, les parties succombent l'une et l'autre sur des chefs de demande différents. La cour ordonne dès lors la compensation en condamnant chaque partie à supporter ses propres dépens de première instance et d'appel, en ce compris la contribution revenant au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

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

Statuant après un débat contradictoire ;

Après avoir pris connaissance de l'avis partiellement conforme du ministère public, mais pour d'autres motifs :

Rejette la demande de réouverture des débats formée par la requête du 5.11.2024 ;

Déclare l'appel recevable et en partie fondé, dans la mesure ci-après ;

En conséquence :

- condamne l'association de CPAS « W [REDACTED] F [REDACTED] » à payer à Madame G [REDACTED] G [REDACTED] la somme brute de 25.466 € bruts à titre d'indemnité

<sup>158</sup> Hakim BOULARBAH, « Les frais et les dépens, spécialement l'indemnité de procédure », dir. Hakim BOULARBAH et Frédéric GEORGES, *in* *Actualités en droit judiciaire*, CUP, Bruxelles, Larcier, 2013, pp. 352-353, et la jurisprudence citée



- compensatoire de préavis, à majorer des intérêts au taux légal et ensuite des intérêts judiciaires depuis le 12.10.2021 ;
- condamne l'association de CPAS « W [REDACTED] F [REDACTED] » à payer à Madame G [REDACTED] G [REDACTED] la somme forfaitaire de 16.552,90 € égale à six mois de rémunération brute, à titre d'indemnité pour discrimination, à majorer des intérêts au taux légal et ensuite des intérêts judiciaires depuis le 12.10.2021 ;
  - met à néant le jugement attaqué dans cette seule mesure et en ce qu'il condamne Madame G [REDACTED] G [REDACTED] aux dépens ;
  - déboute Madame G [REDACTED] G [REDACTED] du surplus de son appel ;

En application de l'article 1017, al.4, CJ, ordonne la compensation en condamnant chaque partie à supporter ses propres dépens de première instance et d'appel, en ce compris la contribution revenant au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ;

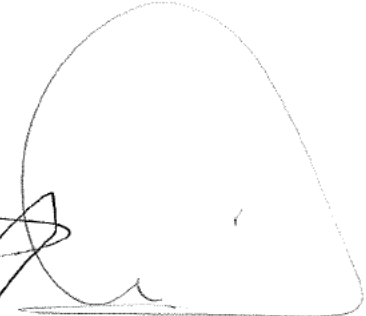
Cet arrêt est rendu et signé par :

C. A [REDACTED] conseiller,  
D. D [REDACTED] conseiller social au titre d'employeur,  
J.-B. M [REDACTED] conseiller social au titre d'ouvrier,  
assistés de I. M [REDACTED] greffier,

  
I. M [REDACTED]

  
J.-B. M [REDACTED]

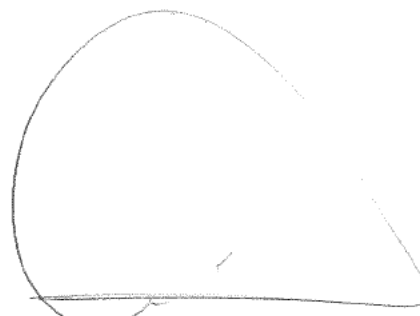
  
D. D [REDACTED]

  
C. A [REDACTED]

et prononcé, à l'audience publique de la 6<sup>e</sup> chambre de la cour du travail de Bruxelles, le 9 décembre 2024, où étaient présents :

C. A [REDACTED] conseiller,  
I. M [REDACTED] greffier,

  
I. M [REDACTED]

  
C. A [REDACTED]

