



## Expédition

Numéro du répertoire <b>2024 /</b>
Date du prononcé <b>17 avril 2024</b>
Numéro du rôle <b>2021/AB/655</b>
<b>19/3054/A</b>

Délivrée à
le
€
JGR

# Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

## Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Définitif

Notification par pli judiciaire (art. 578,1° C.J.)

**I ASBL**, BCE 0409.862.612, dont le siège est établi à  
partie appelante,  
représentée par Maître

contre

**WC**, NRN, domiciliée à  
partie intimée,  
représentée par Maître

\*\*\*

## **1. La procédure devant la Cour du travail**

1.

La cour a pris connaissance des pièces de la procédure, en particulier :

- le jugement dont appel,
- la requête d'appel reçue le 9 septembre 2021 au greffe de la Cour,
- les conclusions de Madame C W déposées les 10 décembre 2021, 11 avril 2022 et 30 juin 2022,
- les conclusions de l'ASBL I (ci-après « I ») déposées les 18 février 2022 et 30 mai 2022,
- les dossiers de pièces déposés par les parties.

2.

Les parties ont plaidé à l'audience publique du 20 mars 2024.

La cause a ensuite été prise en délibéré.

3.

La Cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

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

### **2.1. Les demandes originaires**

4.

Par sa requête déposée auprès du Tribunal du travail francophone de Bruxelles le 25 juillet 2019, Madame C W a demandé :

*« De condamner I au paiement d'une somme brute de 55.482,80 € correspondant à une indemnité compensatoire de préavis de 7 mois et 18 semaines de rémunération, le constat de rupture du contrat de travail de Madame W pour cause de force majeure médicale étant irrégulier ;*

*De condamner I au paiement de dommages et intérêts correspondant à 20.000,00 € nets pour non-respect de ses obligations en matière de prévention des risques psychosociaux, sur la base de l'article 1382 du Code civil ;*

*De condamner I à la remise à Madame W des documents sociaux rectifiés, sous peine d'une astreinte de 50,00 € par jour de retard et par document manquant, à dater de la date de signification du jugement à intervenir ;*

*De condamner I au paiement de l'indemnité de procédure de base, soit un montant de 3.600,00 € ».*

## **2.2. Le jugement dont appel**

5.

Par son jugement du 1<sup>er</sup> juin 2021, la 2<sup>e</sup> chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles, statuant contradictoirement, a décidé ce qui suit :

*« Déclare la demande recevable et partiellement fondée dans la mesure ci-après précisée.*

*Condamner l'ASBL I au paiement à Madame A [sic] W de la somme de :*

- *53.809,82 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, montant à augmenter des intérêts légaux puis judiciaires jusqu'à parfait paiement.*

*Condamne l'ASBL I a délivré [sic] les documents sociaux rectifiés, sous peine d'une astreinte de 50,00 € par jour de retard et par document manquant, à l'expiration d'un délai de 30 jours après à la date de signification du jugement à intervenir.*

*Déboute Madame A [sic] W du surplus de ses demandes.*

*Condamne l'ASBL I à supporter ses propres dépens et aux dépens de la procédure de Madame A [sic] W réduits à 3.000,00 €.*

*Condamne l'ASBL I au paiement de la somme de 20,00 euros à titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne (loi du 19 mars 2017) ».*

## **3. Les demandes en appel**

6.

Par sa requête d'appel déposée le 9 septembre 2021 et au terme de ses conclusions de synthèse d'appel, l'ASBL I demande à la Cour de :

*« Déclarer l'appel d'I recevable et fondé.*

*Par conséquent :*

*Réformer partiellement le jugement du tribunal francophone du travail de Bruxelles du 01.06.2021.*

*Déclarer les demandes initiales de l'intimée reprises ci-dessous :*

- *de condamner I au paiement d'une somme brute de 55.482,80 euros correspondant à une indemnité compensatoire de préavis de 7 mois et 18 semaines de rémunération, le constat de rupture du contrat de travail de Madame W pour cause de force majeure médicale étant irrégulier*
- *de condamner I à la remise à Madame W des documents sociaux rectifiés, sous peine d'une astreinte de 50,00 euros par jour de retard et par document manquant, à dater de la date de signification du jugement à intervenir*
- *de condamner I au paiement de l'indemnité de procédure de base, soit un montant de 3.500 euro*

*comme étant recevables mais non fondées.*

*Pour le surplus, confirmer le jugement du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 01.06.2021.*

*Déclarer l'appel incident de l'intimée recevable mais non fondé.*

*Condamner l'intimée au paiement des dépens en ce compris les indemnités de procédure tant en première instance qu'en degré d'appel fixée à la somme de 3.500 euros (montant de base) par instance soit 7.000 euro ».*

7.

Par voie de conclusions, Madame C W conteste ces demandes et forme appel incident. Elle demande à la Cour de :

*« Déclarer l'appel recevable, mais non fondé ;*

*En conséquence :*

- *Confirmer le jugement dont appel sauf en ce qu'il a :
  - *Réduit le montant de l'indemnité compensatoire de préavis due à Madame W, à 53.809,82 EUR bruts. En conséquence, condamner I au paiement de l'indemnité compensatoire de préavis de 55.482,80 EUR bruts compte tenu de la rémunération de référence de Madame W ;**

- *Déclaré la demande de Madame W tendant à obtenir la condamnation d'I à lui verser des dommages et intérêts pour non-respect de ses obligations en matière de prévention des risques psychosociaux, non fondée. En conséquence, déclarer cette demande fondée.*
- *Condamner I au paiement des entiers frais et dépens de l'instance, en ce comprise l'indemnité de procédure de base liquidée à la somme de 4.200 EUR ».*

#### **4. Les faits**

8.

I est un service externe de prévention et de protection au travail.

Madame C W est entrée au service d'I le 2 juillet 2007 dans le cadre d'un contrat de travail d'employée à durée indéterminée, en qualité de conseillère en prévention aspects psychosociaux<sup>1</sup>.

D'abord engagée à temps plein dans un régime de travail de 40 heures par semaine jusqu'au 31 janvier 2013, elle a ensuite réduit son temps de travail :

- du 1<sup>er</sup> février 2013 au 31 août 2013 : 60 % ;
- du 1<sup>er</sup> septembre 2013 au 30 novembre 2013 : 70 % ;
- du 1<sup>er</sup> décembre 2013 au 30 juin 2017 : 80 % ;
- du 1<sup>er</sup> au 31 juillet 2017 : 100 % ;
- du 1<sup>er</sup> août 2017 au 20 mai 2019 : 80 %.

Madame C W fait état de difficultés particulières qu'elle aurait rencontrée en 2011 auprès d'un client d'I.

Du 26 décembre 2011 au 1<sup>er</sup> février 2013, puis de janvier à août 2016, Madame C W est en congé de maternité. Elle expose avoir rencontré des difficultés lors de son retour au travail après son deuxième congé de maternité, en raison de changements survenus dans l'organisation interne d'I durant son absence et à propos desquels elle n'aurait pas reçu d'encadrement et de soutien suffisant à son retour, ce qui est contesté par I.

9.

En février 2017, I gagne l'appel d'offre pour Eurocontrol. Initialement, Madame C W exerce la fonction de backup d'une collègue sur ce projet dès avril 2017. Parallèlement, elle gère d'autres gros clients. A partir d'août 2017, Madame C W expose qu'elle aurait repris seule le client Eurocontrol en lieu et place de sa collègue.

---

<sup>1</sup> Pièce 10 du dossier de Mme W.

En août 2017, Madame C W travaille les lundis, mardis et jeudis chez Eurocontrol. Le mercredi est son jour de congé parental.

A partir de septembre 2017, Madame C W suit un master de spécialisation en gestion des risques et bien-être au travail durant l'année académique 2017-2018 à l'université de Mons. Les cours y ont lieu tous les vendredis. Madame C W précise que l'obtention de ce master est une obligation légale pour pouvoir travailler comme conseiller en prévention, tel que cela ressort des offres d'emploi pour conseiller en prévention aspects psychosociaux publiées par l<sup>2</sup>.

Les parties sont contraires en fait quant à la transmission des autres clients de Madame C W à d'autres collaborateurs. Il ressort des pièces que Madame C W a encore eu à gérer, au moins partiellement, certains autres clients<sup>3</sup>.

10.

Le 30 octobre 2017, Madame C W adresse un mail à son N+1, Monsieur M V, précisant notamment que :

- elle réitère sa demande de reprise de tous ses autres clients par ses collègues, compte tenu de sa fonction chez Eurocontrol,
- elle insiste sur le fait qu'elle ne peut plus gérer certains gros clients alors que ceux-ci continuent à lui demander des interventions et qu'aucune communication officielle d'I n'a été faite à ce sujet,
- elle signale le mécontentement d'un gros client qui n'aurait pas été informé du fait qu'elle n'était plus chargée de son dossier.

Elle termine son mail par les propos suivants :

*« A nouveau, je réitère ma demande de s'organiser en interne avant d'attendre qu'il y ait des urgences chez nos clients. Depuis le mois de Juin-Juillet lors de plusieurs rencontres, je t'ai demandé que nous nous organisions de façon préventive dans l'équipe afin de reprendre mes clients... Ceci n'est d'ailleurs pas valable que pour moi. Quand un PAPS ou autre sort de l'équipe pour une longue période, même indéterminée, il est important de faire la passation correctement. Et celle-ci ne doit pas reposer uniquement sur les épaules du PAPS responsable de ces clients »<sup>4</sup>.*

Madame C W expose que, lors d'une réunion d'équipe qui s'est tenue le 6 novembre 2017, son supérieur hiérarchique aurait mis en cause la mauvaise gestion d'un des clients de Madame C

---

<sup>2</sup> Pièce 40, 2<sup>e</sup> page, du dossier de Mme W.

<sup>3</sup> Pièce 61 du dossier d'I et pièces 6a et 6b du dossier de Mme W.

<sup>4</sup> Pièce 7 du dossier de Mme W.

W, ce qui aurait provoqué chez cette dernière un sentiment d'injustice et d'irrespect qu'elle dénoncera dans un mail du 6 janvier 2019<sup>5</sup>. Aucun procès-verbal de cette réunion n'est déposé.

A partir du 9 novembre 2017, Madame C W est en incapacité de travail de longue durée<sup>6</sup>. Elle est ensuite reconnue invalide par le Conseil médical de l'invalidité de l'INAMI jusqu'au 30 juin 2019<sup>7</sup>.

Madame C W expose qu'elle aurait pris contact avec son N+1, Monsieur M V, le 6 septembre 2018 pour, d'une part, lui faire une proposition pour revenir au sein de l'équipe dans une fonction HR et, d'autre part, aborder sa situation et les difficultés rencontrées durant les derniers mois. La seule pièce déposée à ce sujet est un « projet d'e-mail » que Madame C W aurait rédigé le 6 septembre 2018 après son entretien avec Monsieur V<sup>8</sup>.

11.

Par lettre du 26 octobre 2018, I invite Madame C W à un examen médical fixé le mercredi 12 décembre 2018 à 14 heures à Leuven, auprès du conseiller en prévention-médecin du travail, dans le cadre du trajet de réintégration<sup>9</sup>.

Le médecin du travail est le Docteur P S, lui-même préposé d'I.

Le 12 décembre 2018, jour même de l'examen médical, le médecin du travail écrit à la responsable RH chez I :

*« Chère E,*

*Concerne : C W*

*J'ai eu aujourd'hui une première consultation, phase d'évaluation de réintégration. Avant que je ne prenne une décision, je souhaiterais que vous ayez un entretien avec elle, en lien avec la possibilité d'un travail adapté au sein d'I. J'ai demandé à C W de prendre contact avec vous afin d'organiser ce rendez-vous (...) »<sup>10</sup>.*

Le 14 décembre 2018, Madame C W écrit au service RH :

*« Chère,*

---

<sup>5</sup> Pièce 16 du dossier de Mme W.

<sup>6</sup> Pièce 26 du dossier de Mme W.

<sup>7</sup> Pièce 30 du dossier d'I.

<sup>8</sup> Pièce 33 du dossier de Mme W.

<sup>9</sup> Pièce 2 du dossier d'I.

<sup>10</sup> Pièce 13b du dossier de Mme W, selon la traduction libre proposée par Mme W et non contestée par I.



*Après ma visite médicale avec P S, je prends contact avec vous afin de pouvoir confirmer un rendez-vous. Le vendredi 21/12 après-midi je peux être à I Haasrode. Dites-moi si c'est possible pour vous (...) »<sup>11</sup>.*

Par mails des 21 et 22 décembre 2018, adressés à la fois à l'adresse mail privée (gmail.com) et à l'adresse mail professionnelle de Madame C W, avec copie à différents responsables chez I<sup>12</sup>, le médecin du travail communique le formulaire d'évaluation complété à la suite de l'examen médical du 12 décembre 2018.

Sur ce formulaire, le conseiller en prévention-médecin du travail a coché la case C selon laquelle « *la personne susmentionnée est définitivement inapte à reprendre le travail convenu avec l'employeur, mais est bien apte à effectuer un travail adapté ou un autre travail chez l'employeur (le cas échéant moyennant adaptation du poste de travail)* » et, s'agissant des « *recommandations et propositions relatives à des travaux adaptés ou autres* », il indique que « *la personne concernée aspire à un poste au sein du service de HRM* »<sup>13</sup>.

Madame C W expose ne pas avoir consulté ses boîtes mails dans les jours qui ont suivi car elle était en vacances annuelles avec sa famille. Elle n'a pas introduit de recours contre cette évaluation, ni dans le délai légal, ni ultérieurement.

Le 6 janvier 2019, Madame C W adresse un mail à Monsieur S B, CEO d'I, et au Docteur P S, conseiller en prévention-médecin du travail, dans lequel elle explique son ressenti par rapport à son vécu professionnel et à l'évaluation de réintégration qui lui a été communiquée<sup>14</sup>.

12.

Par mail du 21 janvier 2019, le service RH d'I invite Madame C W à un entretien fixé le 25 janvier 2019<sup>15</sup>.

L'entretien a eu lieu entre Madame C W et Monsieur P B, responsable RH. Aucun document ni rapport n'est déposé à la suite de cet entretien.

Un deuxième entretien est organisé le 12 mars 2019 avec Monsieur P B, Monsieur M V et Madame C W.

Aucun procès-verbal de cette réunion n'est produit. Les parties s'accordent sur le fait que, lors de cet entretien, ce n'est plus la possibilité d'exercer une fonction RH qui a été envisagée, mais la reprise par Madame C W de sa fonction de conseillère en prévention. En l'absence de rapport écrit de cette réunion, il n'est pas possible de déterminer, au stade de l'énoncé des faits, qui a

---

<sup>11</sup> Pièce 13a du dossier de Mme W, selon la traduction libre proposée par Mme W et non contestée par I.

<sup>12</sup> Pièces 4 et 5 du dossier d'I et pièce 14 du dossier de Mme W.

<sup>13</sup> Pièce 3 du dossier d'I et pièce 14 du dossier de Mme W, traduction libre par la Cour.

<sup>14</sup> Pièce 16 du dossier de Mme W.

<sup>15</sup> Pièce 18 du dossier de Mme W.

proposé la reprise de cette fonction ni si une décision a été prise lors de la réunion du 12 mars 2019. Il ressort néanmoins des écrits des parties que la possibilité d'une reprise de la fonction de conseillère en prévention devait encore être examinée en interne.

13.

Par courrier du 19 avril 2019, IDEWE écrit à Madame C W :

*« Bonjour C,*

*Nous avons consulté M V concernant votre trajet de réintégration auprès de notre médecin du travail P S.*

*Son évaluation 'C' dans le cadre de votre processus de réintégration signifie que la reprise de votre poste dans la fonction de conseiller en prévention psychosociale est et restera impossible.*

*Comme nous l'avons indiqué lors de notre entretien du 25 janvier, nous ne pouvons vous proposer aucun autre poste correspondant à votre profil et à vos compétences spécifiques. Cela a été inclus dans le rapport de réintégration que j'enverrai à P S, notre conseiller en prévention, médecin du travail. Vous trouverez une copie de ce rapport de réintégration en annexe pour votre information. Il enverra ce document au médecin-conseil de votre Mutualité.*

*Bien cordialement »<sup>16</sup>.*

En annexe à ce courrier, est joint le rapport de réintégration avec la motivation suivante :

*« Il est techniquement ou objectivement impossible d'établir un plan de réintégration, ou cela ne peut être exigé pour la ou les raison(s) suivante(s) :*

*Sur la base de la décision C du médecin du travail conseiller en prévention, l'exercice de la fonction de conseiller en prévention – aspects psychosociaux n'est plus possible pour C W.*

*Après discussions avec elle, son supérieur et le directeur des RH, il est également devenu évident que d'autres postes (p.ex. employé aux RH, conseiller en prévention Fit4work) n'étaient pas possibles. Il n'y a pas de postes vacants et il n'y a aucune en perspective pour laquelle le profil de Mme W correspond à celui d'une conseillère RH chez I. Le conseiller en prévention Fit4work n'est pas une fonction unique mais un rôle supplémentaire limité, que certains employés d'I assument en plus de leur fonction de conseiller en prévention ou d'expert en prévention médicale ou non médicale »<sup>17</sup>.*

---

<sup>16</sup> Pièce 20 du dossier de Mme W.

<sup>17</sup> Pièce 6 du dossier d'I et pièce 20 du dossier de Mme W.

Par courriers des 26 avril 2019 et 2 mai 2019, le conseil de Madame C W conteste ces constatations et demande à I d'adopter une position claire et de préciser quelles étaient les conséquences du contenu du courrier du 19 avril 2019<sup>18</sup>.

Par courrier du 20 mai 2019, I écrit à Madame C W en constatant la rupture de son contrat de travail pour cause de force majeure médicale<sup>19</sup>.

## **5. L'examen de la contestation par la Cour du travail**

### **5.1. Sur la recevabilité de l'appel**

14.

L'appel a été introduit dans les formes et délais légaux, dès lors qu'il ne ressort d'aucun élément du dossier que le jugement entrepris aurait été signifié. Il est partant recevable.

### **5.2. Sur le fond**

#### **5.2.1. Sur l'appel principal : la rupture pour force majeure médicale et la demande de paiement d'une indemnité compensatoire de préavis**

##### ***En droit : la rupture pour force majeure médicale et le trajet de réintégration d'un travailleur en incapacité de travail – rappel des principes applicables***

15.

L'article 34 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, dans sa version applicable en mai 2019<sup>20</sup>, dispose :

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

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

---

<sup>18</sup> Pièces 21 et 22 du dossier de Mme W.

<sup>19</sup> Pièce 25 du dossier de Mme W.

<sup>20</sup> Art. 7 de la loi du 20 décembre 2016 portant dispositions diverses en droit du travail liées à l'incapacité de travail, *MB*, 30 décembre 2016, p. 91942.

Cet article 34 a été rétabli dans la loi du 3 juillet 1978 par la loi du 20 décembre 2016 portant dispositions diverses en droit du travail liées à l'incapacité de travail, entrée en vigueur le 9 janvier 2017.

Cette disposition encadre le constat de rupture du contrat de travail pour force majeure médicale, mettant fin à une jurisprudence antérieure parfois disparate.

Selon les travaux préparatoires de cette disposition :

*« Le respect de la procédure de réintégration prévue par l'A.R. du 28 mai 2003<sup>21</sup> devient une condition préalable pour pouvoir se prévaloir de la force majeure pour rompre le contrat en cas d'incapacité définitive du travailleur à exécuter le travail convenu. (...) Ce n'est qu'après que la procédure [de réintégration] (...) ait été parcourue entièrement que les parties pourront se prévaloir de la force majeure pour constater la fin du contrat de travail »<sup>22</sup>.*

Ainsi, la force majeure médicale mettant fin au contrat de travail ne pourra être constatée qu'au terme du trajet de réintégration prescrit par la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

A cet égard, il est rappelé que *« les hypothèses dans lesquelles il est considéré que le trajet de réintégration est définitivement terminé sont clairement identifiées par l'article I.4-76 du Code du bien-être au travail. En dehors de ces hypothèses, l'employeur qui invoquerait la rupture du contrat pour cause de force majeure médicale se rendrait coupable d'une rupture irrégulière du contrat de travail. Il appartiendrait dans ce cas au travailleur de la constater pour solliciter le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis »<sup>23</sup>.*

Les dispositions de la loi du 4 août 1996 auxquelles renvoie l'article 34 de la loi du 3 juillet 1978, dans sa version applicable en mai 2019, avaient, déjà à l'époque des faits en avril et mai 2019, été remplacées par les dispositions des articles I.4-72 à I.4-82 du Code du bien-être au travail, entré en vigueur le 12 juin 2017, contenues sous le titre *« Le trajet de réintégration du travailleur qui ne peut plus effectuer le travail convenu temporairement ou définitivement »*. Certaines de ces dispositions ont entre-temps été modifiées par un arrêté royal du 14 mai 2019, entré en vigueur le 21 juin 2019, modifiant le Code du bien-être au travail, en ce qui concerne la surveillance de la santé périodique et, ensuite, par un arrêté royal

---

<sup>21</sup> Entre-temps consacrée dans le Code du bien-être au travail.

<sup>22</sup> Projet de loi portant dispositions diverses en droit du travail liées à l'incapacité de travail, Exposé des motifs, *Doc. parl.*, Chambre, 2016-2017, doc. 54-2155/1, p.16.

<sup>23</sup> D. Caccamisi, « Le trajet de réintégration des travailleurs en incapacité de travail : un aperçu de la réforme et de ses conséquences sur la force majeure médicale », *Orientations*, 2018/1, p. 2 et suiv., spéc. p. 25. Dans le même sens, voyez A. Mortier, « Vers une (ré)activation des personnes en incapacité de travail ? », in J. Clesse et H. Mormont (dir.), *Actualités et innovations en droit social*, Anthémis, 2018, p. 165. Quant aux hypothèses visées par l'article I.4-76 du Code du bien-être au travail, voyez *infra* le descriptif des principales étapes du trajet de réintégration prévu par la loi.

du 11 septembre 2022, entré en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2022, modifiant le Code du bien-être au travail concernant le trajet de réintégration pour les travailleurs en incapacité de travail, soit postérieurement aux faits qui sous-tendent le présent litige. Dans la présente espèce, il convient, par conséquent, de faire application des dispositions du Code du bien-être au travail dans leur version applicable en mai 2019.

Par ailleurs, l'actuel article I.4-82/1 du Code du bien-être au travail, qui prévoit une procédure spécifique dans le cadre de l'article 34 de la loi du 3 juillet 1978, a été inséré dans ce Code par l'arrêté royal du 11 septembre 2022, soit postérieurement aux faits qui fondent le présent litige. Cette disposition n'est donc pas applicable en l'espèce et ne sera pas examinée dans le cadre de la présente procédure.

16.

Le trajet de réintégration auquel il convient de se référer est celui visé aux articles I.4-72 à I.4-82 du Code du bien-être au travail, dans leur version applicable en mai 2019.

Les grandes lignes de ce trajet, tel qu'applicable entre octobre 2018 et mai 2019, peuvent être résumées comme suit :

- art. I.4-72 : le trajet de réintégration vise à promouvoir la réintégration du travailleur qui ne peut plus exercer le travail convenu en lui donnant, temporairement ou définitivement, un travail adapté ou un autre travail ;
- art. I.4-73 :
  - le conseiller en prévention-médecin du travail démarre un trajet de réintégration à la demande du travailleur, du médecin conseil de la mutuelle ou de l'employeur ;
  - le conseiller en prévention-médecin du travail avertit l'employeur et le médecin conseil de la demande de trajet de réintégration si la demande n'émane pas d'eux ;
  - le médecin du travail :
    - invite le travailleur à une évaluation de réintégration pour (1) examiner si le travailleur pourra à nouveau exercer le travail convenu à terme, le cas échéant avec une adaptation du poste de travail, et (2) pour examiner les possibilités de réintégration, sur base des capacités de travail du travailleur ;
    - peut se concerter éventuellement avec d'autres personnes si le travailleur y consent,
    - examine le poste de travail ou l'environnement de travail du travailleur en vue d'évaluer les possibilités d'adaptation de ce poste de travail,
    - établit un rapport de ses constatations,
  - le médecin du travail prend, aussi vite que possible, une décision qu'il mentionne sur le formulaire d'évaluation de réintégration. S'agissant de la décision 'C' qui est celle visée en l'espèce, la loi précise ceci : « *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 » ;*

- 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 et (3) le formulaire d'évaluation de réintégration soit joint au dossier de santé du travailleur ;

- art. I.4-74 :

- en présence d'une décision de type 'C' (inaptitude définitive pour le travail convenu mais possibilité de travail adapté), 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 ;
- le plan de réintégration contient une ou plusieurs mesures – exposées dans la loi – présentées « *de la façon la plus concrète et détaillée possible* » ;
- dans le cas d'une décision de type 'C', l'employeur remet le plan de réintégration au travailleur dans un délai de maximum 12 mois après réception de l'évaluation de réintégration ;
- « *Un employeur qui, après la concertation visée au § 1<sup>er</sup>, 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* ».

- art. I.4-75 : le travailleur dispose d'un délai de cinq jours ouvrables après réception du plan de réintégration pour l'accepter ou non ;

- art. I.4-76 :

- « § 1<sup>er</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, § 1<sup>er</sup>, 2° »,*

- le conseiller en prévention-médecin du travail suit de manière régulière l'exécution du plan de réintégration, en concertation avec le travailleur et l'employeur ;
- art. I.4-77 : le travailleur peut se faire assister par un représentant syndical tout au long du trajet de réintégration ;
- art. I.4-78 : l'employeur et les travailleurs collaborent au bon déroulement du trajet de réintégration afin de promouvoir les possibilités de réussite de la réintégration ;
- art. I.4-79 : cette disposition vise la politique de réintégration et les aspects collectifs de celle-ci ;
- art. I.4-80 : le travailleur qui n'est pas d'accord avec l'évaluation de réintégration par laquelle le conseiller en prévention-médecin du travail le déclare définitivement inapte pour le travail convenu peut introduire un recours dans un délai de sept jours ouvrables après que le conseiller en prévention-médecin du travail lui a remis le formulaire d'évaluation de réintégration ;
- art. I.4-81 : l'employeur prend à sa charge les frais de déplacement du travailleur liés au trajet de réintégration ;
- art. I.4-82 : le Ministre peut établir des modèles de formulaires concernant le trajet de réintégration.

**En fait : le trajet de réintégration initié par I a-t-il été correctement suivi et a-t-il été définitivement terminé au sens du Code du bien-être au travail ?**

17.

Conformément aux principes rappelés ci-dessus, le constat de rupture du contrat de travail pour force majeure médicale, posé par I, ne pourra être jugé conforme à la loi du 3 juillet 1978 et, partant, dispenser l'employeur, qui a posé ce constat de rupture, de payer une indemnité compensatoire de préavis, qu'à la condition que le trajet de réintégration, organisé par les articles I.4-72 à I.4-82 du Code du bien-être au travail, dans leur version applicable en mai 2019, ait été mené à son terme et qu'une des hypothèses visées à l'article I.4-76, § 1<sup>er</sup>, de ce même Code soit rencontrée.

18.

La confrontation des pièces déposées par les parties aux dispositions légales applicables permet de constater que les étapes suivantes du trajet de réintégration, tel qu'en vigueur entre octobre 2018 et mai 2019, ont été suivies :

- le conseiller en prévention-médecin du travail a démarré le trajet de réintégration à la demande de l'employeur. On note néanmoins une forme de confusion des rôles dans la mesure où le courrier du 26 octobre 2018 par lequel Madame C W est convoquée à un examen médical est envoyé par le directeur DRH de l'employeur, et non par le conseiller en prévention-médecin du travail lui-même<sup>24</sup>. Cette confusion de rôles n'est cependant pas sanctionnée légalement et ne paraît pas avoir eu d'incidence sur la suite de la procédure ;
- la demande initiale émanant de l'employeur, le délai minimal de quatre mois prescrit par l'article I.4-73, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 3<sup>o</sup>, du Code du bien-être au travail après le début de l'incapacité de travail (9 novembre 2017) a été respecté ;
- le jour de l'examen médical, soit le 12 décembre 2018, le conseiller en prévention-médecin du travail semble avoir tenté d'initier un début de concertation avec le service RH<sup>25</sup>. Dans son mail à la responsable RH, le médecin du travail précise expressément qu'il souhaite que le service RH ait un entretien avec Madame C W « *en lien avec la possibilité d'un travail adapté au sein d'I* » et ceci « *avant [qu'il] ne prenne une décision* » ;
- le 21 décembre 2018, le conseiller en prévention-médecin du travail prend une décision 'C', par laquelle il constate l'inaptitude définitive de Madame C W à exercer le travail convenu, mais laisse entendre qu'elle serait apte à exercer un autre travail auprès de l'employeur, en particulier au sein du service RH<sup>26</sup>. Par contre, le médecin du travail omet de déterminer les modalités du travail adapté ;
- les 21 et 22 décembre 2018, le conseiller en prévention-médecin du travail adresse le formulaire d'évaluation de réintégration à Madame C W par e-mail<sup>27</sup>, sur son adresse mail privée et sur son adresse mail professionnelle<sup>28</sup> endéans le délai légal de 40 jours ouvrables après réception de la demande de réintégration<sup>29</sup>. Sur ce point, il est précisé que le 21 décembre 2018 constituait le 38<sup>e</sup> jour ouvrable<sup>30</sup> depuis la demande de

---

<sup>24</sup> Pièce 2 du dossier d'I.

<sup>25</sup> Pièce 13 du dossier de Mme W.

<sup>26</sup> Pièce 3 du dossier d'I et pièce 15 du dossier de Mme W.

<sup>27</sup> Les parties discutent de l'erreur d'adresse qui aurait été commise lors du premier envoi du formulaire le 21 décembre 2018. Pour le bon ordre, la Cour précise que l'adresse erronée visée par les parties vise l'adresse postale de Mme W, et non ses adresses mail qui, elles, sont correctes dès l'envoi du 21 décembre 2018. Cette discussion stérile n'a donc aucune incidence sur la validité de l'envoi ni sur la prise de cours du délai de recours.

<sup>28</sup> Pièces 4 et 5 du dossier d'I et pièce 14 du dossier de Mme W.

<sup>29</sup> Art. I.4-73, § 5, du Code du bien-être au travail.

<sup>30</sup> Compte tenu des jours fériés des 1<sup>er</sup> et 11 novembre 2018.



réintégration, de sorte que c'est en vain que Madame C W invoque un effet de surprise malveillant qui aurait été causé par l'envoi volontaire de cette décision à la veille de Noël. On notera que Madame C W, qui était elle-même conseillère en prévention aspects psychosociaux, était censée connaître les délais prescrits par le Code du bien-être au travail ou, à tout le moins, y avoir accès pour vérifier la procédure et les délais prescrits. En envoyant le formulaire d'évaluation de réintégration le 21 décembre 2018, le conseiller en prévention-médecin du travail n'a fait que respecter le délai légal ;

- Madame C W n'a pas introduit de recours contre cette décision du médecin du travail endéans le délai légal de sept jours<sup>31</sup> ;
- I n'a pas établi de plan de réintégration<sup>32</sup>, mais a estimé « *que cela est techniquement ou objectivement impossible, ou que cela ne peut être exigé pour des motifs dûment justifiés* »<sup>33</sup>. Le 19 avril 2019, elle a adressé un « *rapport de motivation* » à Madame C W<sup>34</sup> ;
- à la suite de la communication de ce rapport de motivation, I a considéré que le trajet de réintégration était définitivement terminé<sup>35</sup> et a constaté la rupture du contrat de travail pour force majeure médicale le 20 mai 2019<sup>36</sup>.

19.

Par contre, aucune pièce ne permet de constater que les étapes suivantes du trajet de réintégration ont été accomplies :

- aucune pièce ne permet de constater que le conseiller en prévention-médecin du travail, saisi d'une demande de trajet de réintégration par l'employeur, en aurait informé le médecin conseil de la mutuelle<sup>37</sup> ;
- aucune pièce ne permet de constater que le conseiller en prévention-médecin du travail se serait éventuellement concerté avec le médecin traitant de Madame C W, avec le médecin conseil de sa mutuelle, avec d'autres conseillers en prévention et/ou avec des personnes qui pouvaient contribuer à la réussite de la réintégration<sup>38</sup> ;
- aucun rapport des constatations du médecin du travail ni de celles des personnes impliquées dans la concertation n'est produit<sup>39</sup>, ce qui est conforté par les déclarations

---

<sup>31</sup> Art. I.4-80, § 2, du Code du bien-être au travail.

<sup>32</sup> Art. I.4-74, § 1<sup>er</sup> à 3, du Code du bien-être au travail.

<sup>33</sup> Art. I.4-74, § 4, du Code du bien-être au travail.

<sup>34</sup> Pièce 6 du dossier d'I et pièce 20 du dossier de Mme W.

<sup>35</sup> Art. I.4-76, § 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup>, du Code du bien-être au travail.

<sup>36</sup> Art. 34 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dans sa version applicable en avril 2019.

<sup>37</sup> Art. I.4-73, § 2, alinéa 2, du Code du bien-être au travail.

<sup>38</sup> Art. I.4-73, § 3, alinéa 2, du Code du bien-être au travail.

<sup>39</sup> Art. I.4-73, § 3, alinéa 4, du Code du bien-être au travail.

concordantes des parties selon lesquelles aucune constatation n'a été faite par le médecin du travail sur le poste et l'environnement du travail et aucune concertation n'a été menée par celui-ci ;

- le formulaire d'évaluation de réintégration communiqué le 21 décembre 2018 communique une décision 'C' mais omet de déterminer les modalités du travail adapté<sup>40</sup> que Madame C W pourrait exercer au sein du service RH, selon les constatations – non effectuées – du médecin du travail ;
- deux réunions ont eu lieu le 25 janvier 2019 et le 12 mars 2019 entre le service RH et Madame C W, sans la présence du médecin du travail. Aucun procès-verbal de ces réunions n'est produit de sorte qu'il n'est pas possible d'en retenir des éléments objectifs et concrets relatifs à la possibilité ou non de réintégration de Madame C W.

20.

Enfin, les éléments suivants suscitent des questions quant à l'impartialité et au sérieux avec lesquels le trajet de réintégration a été mené :

- I admet que le conseiller en prévention-médecin du travail n'a pas examiné le poste de travail ou l'environnement de travail de Madame C W en vue d'évaluer les possibilités d'adaptation de ce poste de travail, et ce alors même qu'il s'agit d'une obligation légale<sup>41</sup>. Dans ses conclusions, I estime que le Docteur St, qui est son préposé, connaissait suffisamment bien le poste de travail et pouvait donc se dispenser d'examiner le poste de travail. Elle écrit qu'« *il est donc plus que probable qu'il n'a lui-même pas fait une recherche sur le terrain concernant le poste de travail de madame W ou son environnement de travail* »<sup>42</sup>.

Or aucune disposition légale ne dispense le médecin du travail de son obligation d'examiner le poste de travail en vue d'évaluer les possibilités concrètes d'adaptation de celui-ci dans la situation particulière et individuelle du travailleur concerné par le trajet de réintégration. Ceci n'a pas été fait en l'espèce ;

- lors du contact qu'il prend avec le service RH le 12 décembre 2018, le médecin du travail demande qu'un contact ait lieu entre le service RH et Madame C W, mais il ne semble pas être envisagé que le Docteur S participe lui-même à cet entretien. Il ne s'agit donc manifestement pas d'une concertation menée par le conseiller en prévention-médecin du travail, qui ne prévoit pas d'être présent lors de l'entretien ;
- le conseiller en prévention-médecin du travail n'était pas présent aux deux réunions qui ont eu lieu entre le service RH et Madame C W les 25 janvier 2019 et 12 mars 2019 ;

---

<sup>40</sup> Art. I.4-73, § 4, alinéa 1<sup>er</sup>, c), du Code du bien-être au travail.

<sup>41</sup> Art. I.4-73, § 3, alinéa 3, du Code du bien-être au travail.

<sup>42</sup> P. 25 des conclusions de synthèse d'appel d'I.

- après l'examen médical du 12 décembre 2018, aucun autre examen médical n'a eu lieu et le conseiller en prévention-médecin du travail n'apparaît plus dans le trajet de réintégration.

21.

Au vu des trois catégories d'éléments de faits mis en évidence ci-dessus par la Cour (éléments de fait établis, éléments non établis, éléments qui suscitent des questions), il convient de déterminer si une des hypothèses dans lesquelles le trajet de réintégration prend définitivement fin conformément à l'article I.4-76, § 1<sup>er</sup>, du Code du bien-être au travail, est rencontrée, ce qui autorisait, par là, à constater la rupture du contrat de travail pour force majeure médicale par application de l'article 34 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Les trois hypothèses visées par l'article I.4-76, § 1<sup>er</sup>, du Code du bien-être au travail sont les suivantes :

1° l'employeur 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), du Code du bien-être, et les possibilités de recours sont épuisées ;

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

3° l'employeur a remis au conseiller en prévention-médecin du travail le plan de réintégration avec lequel le travailleur n'est pas d'accord.

La première hypothèse suppose la remise d'un formulaire d'évaluation de réintégration 'D', ce qui n'est pas le cas en l'espèce, le médecin du travail ayant communiqué une décision 'C'.

La troisième hypothèse vise celle du refus du plan de réintégration par le travailleur, ce qui n'est pas le cas en l'espèce, aucun plan de réintégration n'ayant été proposé à Madame C W.

Subsiste la deuxième hypothèse, à savoir celle dans laquelle l'employeur a remis le rapport visé à l'article I.4-74, § 4, du Code du bien-être au travail. En l'espèce, l a communiqué un « *rapport de motivation* » le 19 avril 2019. Ce sont la validité et le contenu de ce rapport qui doivent être examinés au regard des dispositions légales applicables et des éléments de fait rappelés ci-dessus.

22.

L'article I.4-74, § 4, alinéa 1<sup>er</sup>, du Code du bien-être au travail dispose :

*« Un employeur qui, après la concertation visée au § 1<sup>er</sup>, 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 ».*

Ainsi, le rapport visé à l'article I.4-74, § 4, qui met définitivement fin au trajet de réintégration au sens de l'article I.4-76, § 1<sup>er</sup>, du Code du bien-être au travail, dans sa version applicable en avril 2019, est celui qui :

- a été établi après la concertation visée à l'article I.4-74, § 1<sup>er</sup>, du Code du bien-être,
- se fonde sur la constatation qu'il est techniquement ou objectivement impossible d'établir un plan de réintégration ou que cela ne peut être exigé pour des motifs dûment justifiés par l'employeur dans un rapport.

Il convient de vérifier si ces deux conditions sont rencontrées en l'espèce.

- *Le « rapport de motivation » du 19 avril 2019 a-t-il été établi après la concertation visée à l'article I.4-74, § 1<sup>er</sup>, du Code du bien-être au travail ?*

23.

L'article I.4-74, §1<sup>er</sup>, du Code du bien-être au travail, dans sa version applicable en 2019, impose à l'employeur de mener une 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 »* après l'expiration du délai de recours visé à l'article I.4-80 lorsque le conseiller en prévention-médecin du travail a pris une décision d'inaptitude définitive telle que visée à l'article I.4-73, § 4, c).

En l'espèce, le conseiller en prévention-médecin du travail a pris une décision 'C' le 21 décembre 2018. Le délai de recours de sept jours ouvrables visé à l'article I.4-80 a donc expiré le 3 janvier 2019.

Or, après cette date, le conseiller en prévention-médecin du travail n'a, à aucun moment, été impliqué dans une quelconque concertation. Il n'a pas participé aux réunions des 25 janvier 2019 et 12 mars 2019 ni à aucune autre réunion de concertation menée dans le cadre du trajet de réintégration.

La seule et unique intervention du conseiller en prévention-médecin du travail se limite à un examen médical pratiqué le 12 décembre 2018. Par la suite, le dossier ne comporte aucune trace d'une quelconque présence, intervention ou consultation du médecin du travail, ni *a fortiori* d'une concertation menée par ou avec celui-ci.

Cette absence totale de concertation avec le conseiller en prévention-médecin du travail est d'autant plus grave que l'employeur est lui-même un service externe de prévention et de protection au travail qui prétend accompagner des employeurs dans le cadre de la mise en œuvre de la politique de bien-être au travail et qui devrait donc savoir que l'implication du médecin du travail est un élément décisif de la réussite potentielle d'un trajet de réintégration. Dans les brochures qu'il distribue à ses clients, elle met en évidence le rôle prépondérant du conseiller en prévention-médecin du travail dans le trajet de réintégration<sup>43</sup>. Or, en l'espèce, IDEWE a purement et simplement ignoré le conseiller en prévention-médecin du travail dans la concertation à mener en vue de l'élaboration d'un plan de réintégration.

Cette absence totale de concertation avec le conseiller en prévention-médecin du travail invalide à elle seule le « rapport de motivation » communiqué par I le 19 avril 2019.

- Le « rapport de motivation » du 19 avril 2019 se fonde-t-il sur la constatation qu'il est techniquement ou objectivement impossible d'établir un plan de réintégration ou que cela ne peut être exigé pour des motifs dûment justifiés par l'employeur dans un rapport ?

24.

I motive comme suit l'absence de plan de réintégration :

*« Il est techniquement ou objectivement impossible d'établir un plan de réintégration, ou cela ne peut être exigé pour la ou les raison(s) suivante(s) :*

*Sur la base de la décision C du médecin du travail conseiller en prévention, l'exercice de la fonction de conseiller en prévention – aspects psychosociaux n'est plus possible pour C W.*

*Après discussions avec elle, son supérieur et le directeur des RH, il est également devenu évident que d'autres postes (p.ex. employé aux RH, conseiller en prévention Fit4work) n'étaient pas possibles. Il n'y a pas de postes vacants et il n'y a aucune en perspective pour laquelle le profil de Mme W correspond à celui d'une conseillère RH chez I. Le conseiller en prévention Fit4work n'est pas une fonction unique mais un rôle supplémentaire limité, que certains employés d'I assument en plus de leur fonction de conseiller en prévention ou d'expert en prévention médicale ou non médicale »<sup>44</sup>.*

Ce faisant, I a bien communiqué formellement un document intitulé « rapport de motivation ». Le caractère excessivement succinct de ce document lui confère plutôt la nature d'une conclusion d'un rapport dont le corps ne serait pas produit. Aucune annexe, aucun chiffre, aucun organigramme, aucun descriptif des fonctions existantes dans l'entreprise, aucune trace de recherche d'autres postes adaptés au sein de l'entreprise ne sont produits. Le dossier de

---

<sup>43</sup> Pièces 32 et 34 du dossier de Mme W.

<sup>44</sup> Pièce 6 du dossier d'I et pièce 20 du dossier de Mme W.

pièces d'I est vide à ce propos. Il est symptomatique de constater que, sur les 66 pièces déposées par I, aucune ne porte sur des faits survenus ou des recherches de postes effectuées entre le 22 décembre 2018<sup>45</sup> et la communication du rapport de motivation le 19 avril 2019<sup>46</sup>. A suivre les pièces déposées par I, il ne se serait rien passé entre ces deux dates. On doit se contenter de la mention de deux entretiens avec le service RH, sans rapports ni pièces permettant de savoir ce qui s'y est dit ni quels postes y ont été concrètement examinés.

Ainsi, dans la période cruciale de concertation qui a débuté le 3 janvier 2019 – date d'expiration du délai de recours contre la décision 'C' prise par le conseiller en prévention-médecin du travail – et la communication du rapport de motivation, I n'apporte la preuve d'aucune démarche concrète ni élément objectif de recherche d'un poste adapté en vue de l'élaboration d'un plan de réintégration. Cette absence totale de la moindre pièce relative à la période décisive pour la réussite d'un plan de réintégration démontre, encore une fois, le manque de sérieux avec lequel I a mené un prétendu trajet de réintégration.

Dans ce contexte, les neuf lignes communiquées le 19 avril 2019 par I, sans autre explication concrète et objective quant aux recherches de postes adaptés qui ont été menées au sein de l'entreprise et sans aucun procès-verbal des deux réunions « de concertation » qui se sont tenues – sans la présence du conseiller en prévention-médecin du travail – ne peuvent être qualifiées de « rapport » qui permettrait de comprendre pourquoi il est techniquement ou objectivement impossible d'établir un plan de réintégration ni quels seraient les autres motifs dûment justifiés qui expliqueraient qu'aucun plan de réintégration n'ait été proposé à Madame C W.

26.

De son côté, Madame C W dépose les comptes annuels 2018 d'I dont il ressort que celle-ci occupait 835 salariés à la fin de l'exercice 2018<sup>47</sup>. Il est incompréhensible qu'I, elle-même service externe de prévention et de protection au travail qui prétend donner des conseils aux employeurs en matière de trajet de réintégration<sup>48</sup>, n'ait pas pris la peine d'examiner concrètement, parmi les 835 postes qui existent dans son entreprise, si un ou plusieurs postes adaptés pouvaient être proposés à Madame C W dans le cadre d'un trajet de réintégration.

27.

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

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

---

<sup>45</sup> Pièce 5 du dossier d'I.

<sup>46</sup> Pièce 6 du dossier d'I.

<sup>47</sup> Pièce 29, p. 24/40 du dossier de Mme W.

<sup>48</sup> Voyez notamment pièce 34 du dossier de Mme W.

*« Quant au contrôle de la preuve de l'impossibilité (technique ou objective) ou de motifs justifiés, il ne s'agit pas de vérifier si une justification peut être présentée ex post dans le cadre du débat judiciaire, mais si une recherche effective, substantielle et appropriée a bien été menée in tempore et qu'elle a abouti à un constat rationnel d'impossibilité. L'impossibilité alléguée doit être effectivement démontrée, être cohérente au regard de l'ensemble des éléments du dossier et du contexte et, enfin, ressortir d'une recherche (substantielle et sérieuse) menée effectivement au moment des faits »<sup>49</sup>.*

Dans le même sens, la Cour du travail d'Anvers a jugé que :

*« Un employeur qui dispose d'un effectif important et, un mois après l'examen de réintégration, déclare que celle-ci est impossible, n'a pas exploré toutes les options possibles de retour au travail, a sous-estimé la capacité résiduelle de travail du travailleur et son évolution probable, et ne fournit pas la preuve qu'il était impossible de procéder à des aménagements raisonnables pour permettre au travailleur handicapé de reprendre le travail »<sup>50</sup>.*

Ainsi, le rapport constatant l'impossibilité technique ou objective ou les motifs justifiés pour lesquels un plan de réintégration n'est pas établi ne peut intervenir qu'au terme d'une procédure menée conformément à la loi, ce qui implique une concertation avec les différents intervenants et la recherche sérieuse d'un poste adapté, le tout dans le respect, notamment, de l'article I.4-78 du Code du bien-être au travail en vertu duquel « l'employeur et les travailleurs collaborent au bon déroulement du trajet de réintégration afin de promouvoir les possibilités de réussite de la réintégration ». Ce n'est que si cette concertation et cette recherche s'avèrent infructueuses que le rapport établi par l'employeur pourra être considéré comme mettant définitivement fin au trajet de réintégration conformément à l'article I.4-76 du Code du bien-être au travail.

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

28.

---

<sup>49</sup> CT Mons, 28 octobre 2020, 2019/AM/311, [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be); CT Liège, 26 novembre 2018, CDS, 2020, p. 5, et obs. S. Remouchamps, « Force majeure, handicap présumé et obligation de reclassement ? » ; voyez également TT Gand, div. Gand, 26 mars 2020, 19/358/A, pièce 35 du dossier de Mme W.

<sup>50</sup> CT Anvers, div. Anvers, 14 décembre 2021, extrait du sommaire tel que publié dans CDS, 2023, p. 105.

Enfin, on ne peut passer sous silence la question de l'indépendance et de l'impartialité réelles et effectives du conseiller en prévention-médecin du travail qui, en l'espèce, est lui-même un préposé de l'employeur auprès duquel il doit mettre en œuvre le trajet de réintégration.

I, en sa qualité de service externe pour la prévention et la protection au travail, occupe des conseillers en prévention-médecins du travail salariés chargés d'offrir des services relatifs à la surveillance de la santé des travailleurs chez ses clients.

Le fait pour un employeur, lui-même service externe pour la prévention et la protection au travail, de faire appel à un de ses propres conseillers en prévention-médecins du travail, lui-même préposé de l'employeur, pour élaborer un trajet de réintégration suscite un doute sérieux quant à l'impartialité de ce médecin du travail qui se trouve inévitablement pris dans un conflit d'intérêts entre, d'une part, la loyauté et le lien de subordination envers son employeur et, d'autre part, la liberté, l'indépendance, l'impartialité et le respect du secret professionnel dont il doit faire preuve dans l'élaboration d'un plan de réintégration pour une travailleuse de la même entreprise qui est, en réalité, une de ses collègues.

Le problème est d'autant plus criant en l'espèce que Madame C W était elle-même conseillère en prévention aspects psychosociaux et collaborait étroitement avec les conseillers en prévention-médecins du travail, dont le Docteur S, censé ensuite intervenir de façon libre et impartiale dans le cadre d'un trajet de réintégration la concernant personnellement.

Concrètement, il a donc été demandé à un conseiller en prévention-médecin du travail de mettre en œuvre un trajet de réintégration pour une de ses collègues conseillère en prévention aspects psychosociaux dans le même service externe de prévention et de protection au travail, dont ils étaient tous deux préposés salariés. Le conflit d'intérêts est patent.

Madame C W a dénoncé ce conflit d'intérêts *in tempore non suspecto* lorsque, le 6 janvier 2019, elle écrit au CEO d'I en faisant notamment part de son malaise quant au « *fait que je trouvais particulier d'être convoquée à la médecine du travail, dans le bâtiment de la Direction, dont le cabinet de consultation se trouve en face du réfectoire où j'ai aperçu ma responsable fonctionnelle, ce qui a été une source de stress. La réponse du médecin a été : « En tout cas, tu y as survécu, puisque tu es là »* »<sup>51</sup>.

Cet échange révèle à lui seul le conflit d'intérêts évident qui existe lorsque le médecin du travail est lui-même un préposé de l'employeur auprès duquel il est censé participer à l'élaboration d'un plan de réintégration.

La seule réponse d'I a été d'écarter le conseiller en prévention-médecin du travail de toute concertation. A partir du mois de janvier 2019, le médecin du travail n'apparaît plus à aucun moment dans le trajet de réintégration.

---

<sup>51</sup> Pièce 16 du dossier de Mme W.



Comme indiqué plus haut, cette absence de concertation et d'implication du conseiller en prévention-médecin du travail dans le trajet de réintégration invalide celui-ci. En l'absence du médecin du travail, il ne peut être considéré que l'employeur aurait mené loyalement et sérieusement le trajet de réintégration de sorte que le « rapport de motivation » communiqué par l'employeur n'a pas pu mettre définitivement fin au trajet de réintégration.

29.

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

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

**Conséquence : le trajet de réintégration n'étant pas définitivement terminé, I ne pouvait pas constater la rupture pour force majeure médicale et est tenue au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis**

30.

En vertu de l'article 34 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'incapacité de travail 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, dont les dispositions ont entre-temps été reprises dans le Code du bien-être au travail, telles qu'examinées ci-dessus.

Dans la mesure où, en l'espèce, le trajet de réintégration n'a pas pu prendre définitivement fin, faute de respect des dispositions du Code du bien-être au travail relatives au trajet de réintégration, l'incapacité de travail de Madame C W n'a pas pu mettre fin au contrat de travail pour cause de force majeure médicale.

C'est à tort qu'il a constaté la rupture du contrat de travail pour force majeure par son courrier du 20 mai 2019<sup>52</sup>.

L'employeur, qui constate erronément la rupture du contrat de travail pour force majeure, met fin au contrat de travail de manière irrégulière et est redevable d'une indemnité compensatoire de préavis<sup>53</sup>.

---

<sup>52</sup> Pièce 25 du dossier de Mme W.

<sup>53</sup> Voyez notamment CT Liège, div. Namur, 12 janvier 2021, 2019/AN/175, *Orientations*, 2021/5, p. 31 ; CT Anvers, 23 novembre 2011, *N/W*, 2012, p. 550, note N. Betsch ; CT Bruxelles, 14 novembre 2008, *Oriëntatie*, 2009/1, p. 31.

31.

Madame C W demande le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 7 mois et 18 semaines de rémunération. I ne conteste pas la durée du délai de préavis.

Les parties s'opposent, par contre, sur la détermination de la rémunération de base, I contestant la prise en considération d'avantages rémunératoires liés à l'usage privé du véhicule de société et d'un ordinateur portable. I ne conteste pas les autres éléments pris en considération par Madame C W.

S'agissant de l'évaluation de l'avantage résultant de l'utilisation privée de la voiture de société et de la carte essence :

Madame C W déclare qu'elle jouissait d'un véhicule de société de type Toyota Prius qu'elle pouvait également utiliser à titre privé, ainsi que d'une carte essence.

I ne conteste pas le fait que Madame C W disposait d'une carte carburant. Par contre, elle conteste le fait que Madame C W aurait été autorisée à utiliser son véhicule à des fins privées.

La contestation développée par I ne repose sur aucune pièce. En particulier, I ne dépose aucune *car policy* ni aucun autre document de nature contractuelle en vertu duquel l'usage du véhicule de société aurait été strictement réservé à un usage professionnel.

Les allégations d'I paraissent également vaines dans la mesure où, nonobstant l'incapacité de travail de longue durée de Madame C W du 9 novembre 2017 au 20 mai 2019, I n'a jamais demandé la restitution du véhicule de société. Dans ce contexte, soutenir que l'usage du véhicule aurait été réservé à un usage strictement professionnel apparaît dénué de toute crédibilité.

Au vu du type de véhicule hybride dont Madame C W disposait et compte tenu de la libre disposition d'une carte essence, la Cour juge que cet avantage peut être raisonnablement évalué à 450,00 € par mois.

S'agissant de l'évaluation de l'avantage résultant de l'usage privé d'un ordinateur portable :

Madame C W évalue cet avantage conjointement avec celui qui résulte de l'usage privé d'un smartphone. Dans ses conclusions, I ne conteste pas l'existence d'un avantage résultant de l'usage privé du smartphone ; seul l'usage privé de l'ordinateur portable est contesté.

I soutient que Madame C W ne pouvait utiliser son ordinateur portable qu'à des fins exclusivement professionnelles.

Ici encore, I ne dépose aucun document contractuel encadrant l'usage de l'ordinateur portable. Or, ici également, I a laissé la libre disposition de l'ordinateur portable à Madame C W durant sa longue incapacité de travail, ce qui tend à démontrer qu'un usage autre que strictement professionnel était, à tout le moins, toléré.

Dans ces conditions, l'évaluation de l'avantage résultant de l'usage privé de l'ordinateur portable et du smartphone au montant de 25,00 €, tel que proposé par Madame C W, apparaît particulièrement raisonnable et justifiée.

Au vu de ces éléments, la rémunération annuelle de base s'établit comme suit :

Rémunération mensuelle	3.678,56 €	x 13,92	51.205,55 €
Complément aux allocations familiales	55,98 €	x 12	671,76 €
Voiture de société	450,00 €	x 12	5.400,00 €
Chèques repas	6,91 €	x 183	1.264,53 €
Écochèques			250,00 €
Smartphone + ordinateur portable	25,00 €	x 12	300,00 €
<b>Rémunération annuelle</b>			<b>59.091,84 € brut</b>
Rémunération mensuelle			4.924,32 € brut
Rémunération hebdomadaire			1.136,38 € brut

L'indemnité compensatoire de préavis de 7 mois et 18 semaines à laquelle Madame C W a droit s'élève donc à  $(4.924,32 \text{ €} \times 7) + (1.136,38 \text{ €} \times 18) = \mathbf{54.925,08 \text{ € bruts}}$ .

I ne formule aucun grief motivé contre la condamnation au paiement des intérêts prononcée par le premier juge. Ce montant sera donc à majorer des intérêts calculés aux taux légaux successifs depuis le 20 mai 2019.

**5.2.2. Sur l'appel incident : la demande de paiement de dommages et intérêts pour non-respect des obligations en matière de prévention des risques psychosociaux**

**En droit : la prévention des risques psychosociaux au travail**

32.

L'article I.1-4, 7°, du Code du bien-être au travail reprend la définition des risques psychosociaux contenue à l'article 32/1 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des

travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Selon ces dispositions, les risques psychosociaux au travail sont :

*« la probabilité qu'un ou plusieurs travailleur(s) subisse(nt) un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger ».*

Selon l'article I.3-1 du Code du bien-être au travail, l'analyse des risques psychosociaux est réalisée par l'employeur qui y associe le conseiller en prévention aspects psychosociaux.

Selon l'article 32/2 de la loi précitée du 4 août 1996, toujours en vigueur, l'employeur met en place des procédures directement accessibles au travailleur qui estime subir un dommage induit par des risques psychosociaux, lui permettant de demander :

- une intervention psychosociale informelle à la personne de confiance ou au conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail<sup>54</sup> qui consiste à rechercher une solution de manière informelle par le biais d'entretiens, d'une intervention auprès d'un tiers ou d'une conciliation ;
- une intervention psychosociale formelle au conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail, qui consiste à demander à l'employeur de prendre les mesures collectives et individuelles appropriées à la suite de l'analyse de la situation de travail spécifique du travailleur demandeur et aux propositions de mesures, par ce conseiller en prévention et reprises dans un avis.

C'est notamment sur la base de ces dispositions légales que la Cour du travail de Bruxelles, autrement composée, a jugé que :

*« (...) Le fait de méconnaître les obligations découlant de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et ses arrêtés d'exécution et les règles en matière de santé et de sécurité, malgré les conseils et avertissements clairs du conseiller en prévention externe et du médecin du travail et de Monsieur J., conseiller en prévention, constitue un comportement fautif mettant en danger les travailleurs. Ce dommage moral doit être réparé par l'octroi de dommages et intérêts fixés ex aequo et bono à 9.000,00 € (...) »<sup>55</sup>.*

**En fait : I a-t-elle commis une faute en matière de prévention des risques psychosociaux justifiant l'octroi de dommages et intérêts à Madame C W ?**

---

<sup>54</sup> Le conseiller en prévention visé à l'article 32sexies de la loi du 4 août 1996.

<sup>55</sup> CT Bruxelles, 22 mai 2018, 2015/AB/918, inédit.

33.

Madame C W estime qu'I a commis une faute en ne respectant pas ses obligations en matière de risques psychosociaux, ce qui lui a causé un dommage personnel. Elle réclame à ce titre des dommages et intérêts qu'elle évalue à 20.000,00 €.

I conteste tant l'existence d'une faute que d'un dommage. En tout état de cause, elle conteste le lien causal entre le non respect éventuel des obligations en matière de prévention des risques psychosociaux et le dommage invoqué par Madame C W. I conteste également le montant des dommages et intérêts réclamés par Madame C W.

34.

La charge de la preuve de l'existence d'une faute, d'un dommage (et de son étendue) et d'un lien causal repose sur Madame C W, partie demanderesse originaire et partie appelante sur incident.

En l'espèce, la qualité des parties constitue une circonstance particulière propre au présent litige :

- Madame C W était conseillère en prévention spécialisée dans les aspects psychosociaux du travail,
- I est un service externe de prévention et de protection au travail.

Au vu de leur qualité respective, les deux parties sont censées avoir une connaissance pointue et concrète des obligations et des procédures applicables en matière de prévention des risques psychosociaux au travail.

Ces circonstances propres au présent litige ont une incidence sur l'appréciation de l'existence éventuelle de la faute alléguée par Madame C W.

35.

L'examen des éléments de fait avancés par Madame C W à l'appui de sa thèse selon laquelle I aurait manqué à ses obligations en matière de prévention des risques psychosociaux fait apparaître que, en réalité, les reproches formulés par Madame C W concernent essentiellement son « N+1 », à l'exception du dossier « Défense » traité en 2011<sup>56</sup> :

- Madame C W reproche à I de ne pas l'avoir soutenue dans un dossier difficile qu'elle a dû traiter pour le client « Défense » en 2011. Outre le fait que ce dossier remonte à plus de sept ans avant les faits qui sous-tendent le présent litige, les pièces produites par les parties permettent de constater que des échanges relativement intensifs ont eu lieu

---

<sup>56</sup> Voyez p. 39 à 42 des conclusions de Mme W.

entre Madame C W et sa hiérarchie à l'époque<sup>57</sup> et que cette dernière a effectivement soutenu Madame C W face au client ;

- Madame C W invoque des réunions d'équipe au cours desquelles elle a signalé que sa charge de travail était de couleur orange et non verte<sup>58</sup>. Ces réunions étaient menées par le supérieur hiérarchique direct de Madame C W et l'examen des rapports produits permet de constater que les codes couleur exprimés par les membres de l'équipe varient en réalité d'une réunion à l'autre ;
- Madame C W invoque ensuite un mail du 30 octobre 2017 par lequel elle demande à son N+1 de faire le nécessaire afin que ses anciens clients cessent de la contacter car elle était « *détachée chez Eurocontrol à temps plein depuis plus de 6 mois* ». En réalité, la lecture précise des pièces produites ne permet pas de constater que l'employeur aurait décidé que Madame C W ne s'occuperait plus que du client Eurocontrol, à l'exclusion de tout autre client. Madame C W affirme certes à maintes reprises qu'il fallait assurer la reprise de « ses » autres clients, mais elle ne produit aucune décision de l'employeur dont il ressortirait que le client Eurocontrol était désormais son seul et unique client. Bien qu'une incertitude subsiste à cet égard, la Cour observe que ce reproche concerne à nouveau l'organisation du travail au sein de l'équipe et, en particulier, les relations avec le N+1, mais que Madame C W ne paraît pas avoir fait de signalement d'un risque psychosocial auprès du conseiller en prévention, ni aucune démarche informelle auprès de la personne de confiance ;
- Madame C W reproche à son employeur de ne pas avoir réagi face à une situation dans laquelle elle recevait encore des mails d'« anciens » clients en janvier et avril 2018, alors qu'elle était en incapacité de travail depuis le 9 novembre 2017<sup>59</sup>. Or, les mails incriminés sont de deux types : il s'agit, d'une part, de mails d'une collègue de Madame C W – datant du mois d'octobre 2017, c'est-à-dire avant le début de l'incapacité de travail de celle-ci – qui semble avoir repris (partiellement ou totalement) le client et qui demande des informations, notamment à Madame C W, ce qui ne paraît pas anormal entre collègues qui se succèdent dans un dossier, et, d'autre part, de mails adressés par le client à des groupes d'une vingtaine de personnes pour fixer des dates de réunions. Ces mails collectifs adressés à des groupes de personnes ne sont pas destinés personnellement à Madame C W et n'appellent pas de réponse de sa part. Il ne peut être reproché à l'employeur le fait qu'un de ses clients n'ait pas modifié ses groupes de contacts dans ses systèmes informatiques. En outre, la Cour observe que les mails du client ont été adressés les 23 novembre 2017, 5 décembre 2017 et 24 janvier 2018, soit relativement au début de l'incapacité de travail de Madame C W. Ici non plus, il ne paraît pas anormal que des mails continuent à être envoyés à une travailleuse, investie d'une fonction à responsabilités, pendant une incapacité de travail – étant entendu que

---

<sup>57</sup> Pièces 12 à 18 du dossier d'I et pièces 2 et 3 du dossier de Mme W.

<sup>58</sup> Pièce 4 du dossier de Mme W.

<sup>59</sup> Pièce 6 du dossier de Mme W.

celle-ci n'est pas tenue d'en prendre connaissance et qu'aucune réponse ne peut être attendue de sa part pendant son absence – pour lui permettre de suivre le cours des évolutions des dossiers lors de son retour au travail. Aux dates visées, personne ne pouvait prévoir que l'incapacité de travail de Madame C W serait de longue durée ;

- Madame C W reproche enfin à son N+1 d'avoir fait publiquement une remarque marquant son mécontentement à son égard lors d'une réunion d'équipe qui s'est tenue le 6 novembre 2017. Non seulement une réunion d'équipe est le lieu qui permet à un supérieur hiérarchique d'exprimer des difficultés, voire même un mécontentement, relatives à la gestion de certains dossiers, mais aucune pièce probante n'établit que ce qui aurait été dit aurait eu un caractère dénigrant ou malveillant. La pièce 16 à laquelle se réfère Madame C W est un e-mail qu'elle a elle-même envoyé le 6 janvier 2019, soit 14 mois après la réunion incriminée, et est une pièce purement unilatérale dénuée de force probante.

36.

Il ressort de ce qui précède que Madame C W reproche, en réalité, à son N+1 des difficultés de management, allant de la répartition inéquitable de la charge de travail au sein de l'équipe à la formulation d'une remarque désobligeante lors d'une réunion d'équipe, en passant par un manque de communication vis-à-vis de certains clients.

Comme relevé ci-dessus, les faits reprochés par Madame C W ne sont pas établis de façon objective. Comme le dit Madame C W elle-même, ces faits relèvent davantage de « *la bonne gestion organisationnelle* »<sup>60</sup> que d'une défaillance de l'employeur dans la prévention des risques psychosociaux. Aucune pièce ne permet en effet de constater que le ressenti subjectif de Madame C W au sein de l'équipe serait corroboré par des éléments objectifs établissant que sa charge de travail était réellement supérieure à celle de ses collègues et/ou que des risques psychosociaux spécifiques n'auraient pas été pris en considération par l'employeur. Ce n'est pas parce qu'une travailleuse perçoit sa charge de travail comme trop lourde – ce qui peut être son vécu personnel – que celle-ci est objectivement et réellement trop lourde.

Madame C W était elle-même conseillère en prévention spécialisée dans les aspects psychosociaux du travail. À ce titre, elle connaissait parfaitement les procédures applicables pour exposer les éventuels risques psychosociaux rencontrés et demander que des solutions soient recherchées avec l'employeur pour y remédier.

Or, Madame C W, qui partageait son bureau avec la conseillère en prévention interne et personne de confiance<sup>61</sup>, n'a jamais, *in tempore non suspecto*, saisi celle-ci d'une demande, ne fut-ce qu'informelle, d'intervention dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux.

---

<sup>60</sup> P. 41 des conclusions de synthèse d'appel de Mme W.

<sup>61</sup> P. 16 des conclusions de synthèse d'appel d'I, non contesté par Mme W.

Les arguments avancés par Madame C W pour justifier le fait qu'elle n'ait pas saisi la personne de confiance ou le conseiller en prévention interne ne résistent pas à l'analyse. Sur ce point précis<sup>62</sup>, la qualité particulière de l'employeur, qui est lui-même un service externe de prévention et de protection au travail, n'a pas d'incidence dès lors que tant la loi du 4 août 1996 que le Code du bien-être au travail font reposer la première étape de la prévention des risques psychosociaux sur une démarche informelle effectuée auprès du conseiller en prévention interne. Dans toute entreprise, quelle qu'elle soit, le conseiller en prévention interne ou la personne de confiance sont, par hypothèse, des collègues des travailleurs de l'entreprise. Le système ainsi conçu ne comporte aucune différence de traitement à l'égard des travailleurs d'un service externe de prévention et de protection au travail. Rien n'empêchait Madame C W de s'adresser, au moins confidentiellement et de manière informelle, à la personne de confiance ou au conseiller en prévention interne, ce qu'elle n'a pas fait.

Quant à la saisine alléguée de l'inspection du contrôle du bien-être au travail auprès du SPF Emploi, le seul contact dont Madame C W apporte la preuve est le fait qu'elle s'est présentée au SPF Emploi le 9 janvier 2019<sup>63</sup>. De l'aveu même de Madame C W, il s'agissait pour elle de se renseigner sur les suites et recours possibles contre le formulaire d'évaluation de santé qui lui avait été communiqué par mails des 21 et 22 décembre 2018. Cette démarche, qui intervient plus de 14 mois après les derniers faits reprochés par Madame C W à son employeur et même plus de sept ans après les faits relatifs au dossier « Défense », n'est donc manifestement pas liée à la prévention des risques psychosociaux mais s'inscrit dans le cadre du trajet de réintégration initié par I.

Si Madame C W elle-même n'a pas considéré *in tempore non suspecto* que la situation justifiait l'intervention du conseiller en prévention interne spécialisé dans les aspects psychosociaux, la Cour n'aperçoit pas comment l'employeur aurait pu, lui, commettre une faute à propos d'un risque psychosocial individuel qui n'a pas été porté à sa connaissance.

En conclusion, la Cour juge que le ressenti subjectif d'une travailleuse – étant entendu que le terme « subjectif » ne signifie pas « inexistant » mais vise le caractère personnel et individuel de ce ressenti – ne signifie pas automatiquement que l'employeur aurait commis une faute en matière de prévention des risques psychosociaux, alors que la travailleuse n'a pas activé *in tempore non suspecto* les instruments légaux dont, de par sa fonction de conseillère en prévention aspects psychosociaux, elle connaissait l'existence – démarche informelle ou formelle auprès de la personne de confiance ou du conseiller en prévention interne – voire d'autres moyens qu'elle avait à sa disposition – intervention d'une organisation syndicale, démarche auprès de l'inspection sociale.

Pour le bon ordre, la Cour précise que Madame C W ne soutient pas qu'I n'aurait pas réalisé l'analyse des risques psychosociaux prescrite par l'article 32/2 de la loi précitée du 4 août 1996.

---

<sup>62</sup> À la différence des doutes exposés plus haut quant à l'impartialité du médecin du travail, préposé de l'employeur et collègue de la travailleuse, qui est intervenu au début du trajet de réintégration.

<sup>63</sup> Pièce 17 du dossier de Mme W.



Ce qu'elle reproche à I, c'est de ne pas avoir pris en considération les risques psychosociaux auxquels elle estime avoir été personnellement soumise. Sur ce dernier point, Madame C W n'apporte cependant pas la preuve d'une faute qui aurait été commise par I.

Enfin, Madame C W soutient qu'I n'aurait pas respecté ses obligations de prévention tertiaire en ne maintenant pas le lien avec l'organisation pour favoriser sa reprise au travail. Or, dans la mesure où un trajet de réintégration a été initié par l'employeur, le respect des obligations de ce dernier en vue de favoriser la reprise du travail a déjà été examiné plus haut et les conséquences en ont été tirées quant à la rupture du contrat de travail.

En conclusion, Madame C W n'apporte pas la preuve d'une faute qui aurait été commise par I quant à la prévention en matière de risques psychosociaux.

La demande de dommages et intérêts sera déclarée non fondée.

### **5.2.3. Sur les documents sociaux**

37.

Le jugement *a quo* condamne I à délivrer « *les documents sociaux rectifiés, sous peine d'une astreinte de 50,00 € par jour de retard et par document manquant, à l'expiration d'un délai de 30 jours après la date de signification du jugement à intervenir* ».

I demande la réformation de cette condamnation, mais ne formule aucun grief ni motivation.

Madame C W demande la confirmation de cette condamnation, sans produire de liste des documents manquants et en visant toujours un « *jugement à intervenir* ».

Nonobstant le peu de sérieux avec lequel les parties soutiennent leur demande respective, la Cour juge que la délivrance des documents sociaux est une obligation légale qui s'impose à l'employeur. La condamnation à la délivrance des documents sociaux sera donc confirmée.

Par contre, Madame C W ne dresse aucune liste des documents qu'elle sollicite.

Par conséquent, la condamnation ne peut être assortie d'une astreinte dès lors que, faute de précision quant aux documents demandés, il sera impossible pour le juge chargé du contentieux de l'exécution de vérifier si la condamnation a été correctement et complètement exécutée, de sorte qu'il lui sera impossible de vérifier si les conditions d'exigibilité d'une astreinte sont réunies.

La demande sera donc déclarée fondée dans son principe, à l'exclusion de l'astreinte.

#### 5.2.4. Sur les dépens

38.

L'article 1017, alinéa 1<sup>er</sup>, du Code judiciaire dispose :

*« Tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le jugement décrète. (...) ».*

Les dépens comprennent notamment l'indemnité de procédure visée à l'article 1022 du Code judiciaire et la contribution visée à l'article 4, § 2, de la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne<sup>64</sup>.

La partie qui gagne en première instance mais qui succombe en degré d'appel doit être condamnée aux indemnités de procédure tant pour la première instance que pour l'instance d'appel<sup>65</sup>.

Conformément à l'article 1017, alinéa 3, du Code judiciaire, l'indemnité de procédure doit être répartie entre les parties en tenant compte des demandes pour lesquelles chacune d'elles obtient gain de cause ou succombe. En effet :

*« La partie qui n'a succombé que partiellement dans une demande en justice ne peut, en règle, être condamnée à tous les dépens »<sup>66</sup>.*

L'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire prévoit la possibilité d'une compensation des dépens :

*« Les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, soit si les parties succombent respectivement sur quelque chef, soit entre conjoints, cohabitants légaux ou de fait, ascendants, frères et sœurs ou alliés au même degré ».*

Lorsque le juge d'appel réforme la décision du premier juge quant à l'indemnité de procédure, il est tenu, en ce qui concerne l'indexation de l'indemnité de procédure due pour la procédure en première instance, de se placer à la date de la décision prononcée par le premier juge<sup>67</sup>.

---

<sup>64</sup> Art. 1018, 6° et 8°, CJ.

<sup>65</sup> Cass., 8 mai 2013, P.13.0053.F.

<sup>66</sup> Cass., 25 juin 1992, *Pas.*, 1992, p. 959.

<sup>67</sup> Cass., 1<sup>er</sup> mars 2019, *Pas.*, 2019, p. 469-471 ; voy. sur le sujet V. De Wulf, « Troisième indexation des indemnités de procédure », *JT*, 2021, p. 456. Plus exactement, il convient de se placer à la date de la prise en délibéré de l'affaire.

Par ailleurs, le juge doit déterminer d'office le montant de base correct de l'indemnité de procédure, conformément aux dispositions du tarif des indemnités de procédure. Ce faisant, il ne méconnaît pas le principe dispositif<sup>68</sup>.

39.

En l'espèce, les indemnités de procédure s'élèvent à :

- 3.600,00 € pour la première instance, en tenant compte du montant total des condamnations sollicitées en première instance et des indemnités de procédure applicables en juin 2021, date à laquelle le Tribunal du travail francophone de Bruxelles a statué,
- 4.200,00 € pour l'appel, compte tenu des indexations survenues entre-temps.

Il y a lieu d'ajouter à ces indemnités de procédure les contributions au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne payées par Madame C W en première instance et par I en appel, ainsi que les frais de cantonnement des sommes au paiement desquelles I a été condamnée par le premier jugement.

Tant en instance qu'en appel, chacune des parties a obtenu gain de cause et succombé sur une partie de ses demandes. Concrètement :

- tant en instance qu'en appel, Madame C W a obtenu gain de cause et I a succombé sur les demandes de paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et de délivrance des documents sociaux ;
- tant en instance qu'en appel, I a obtenu gain de cause et Madame C W a succombé sur la demande de paiement de dommages et intérêts pour non-respect des obligations en matière de prévention des risques psychosociaux.

Compte tenu des demandes sur lesquelles chacune des parties obtient gain de cause et succombe, la Cour juge qu'il y a lieu de délaisser à chacune des parties les dépens qu'elle a exposés, à savoir les contributions au Fonds budgétaire pour l'aide juridique de deuxième ligne et les frais de cantonnement, et de compenser partiellement les indemnités de procédure comme il est dit au dispositif du présent arrêt.

## **6. La décision de la Cour du travail**

**PAR CES MOTIFS,**

**LA COUR DU TRAVAIL,**

---

<sup>68</sup> Cass., 13 janvier 2023, C.22.0158.N, *JT*, 2023, p. 174 ; J.-F. Van Drooghenbroeck, « Indemnité de procédure et principe dispositif », *JT*, 2023, p. 175.

**Statuant après un débat contradictoire,**

**Sur l'appel principal :**

**Déclare l'appel principal recevable et partiellement fondé dans la mesure suivante,**

**Condamne l'ASBL I à payer à Madame C W la somme de 54.925,08 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à 7 mois et 18 semaines de rémunération, à majorer des intérêts calculés aux taux légaux successifs à partir du 20 mai 2019,**

**Déclare la demande de délivrance des documents sociaux fondée et condamne l'ASBL I à délivrer les documents sociaux rectifiés à Madame C W,**

**Sur l'appel incident :**

**Déclare l'appel incident non fondé,**

**En conséquence, déclare non fondée la demande de paiement de dommages et intérêts pour non-respect des obligations en matière de prévention des risques psychosociaux,**

**Sur les dépens :**

**Délaisse à chaque partie les dépens qu'elle a exposés, consistant en :**

- **20,00 € à titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne payée par Madame C W auprès du Tribunal du travail francophone de Bruxelles,**
- **152,75 € de frais de cantonnement payés par l'ASBL I,**
- **20,00 € à titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne payée par l'ASBL I auprès de la Cour du travail de Bruxelles,**

**Compense les indemnités de procédure liquidées comme suit :**

- **liquide les indemnités de procédure à 3.600,00 € pour la première instance et 4.200,00 € pour l'appel, soit un total de 7.800,00 € pour les deux instances,**
- **condamne l'ASBL I à payer 6.000,00 € à Madame C W à titre d'indemnité de procédure,**
- **condamne Madame C W à payer 1.800,00 € à l'ASBL I à titre d'indemnité de procédure, qui viendra en déduction du montant qui lui est dû au même titre par l'ASBL I.**

Cet arrêt est rendu et signé par :

, conseiller,  
, conseiller social au titre d'employeur,  
, conseiller social au titre d'employé,  
Assistés de , greffier

et prononcé, à l'audience publique de la 4<sup>ème</sup> Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 17 avril 2024, où étaient présents :

, conseiller,  
, greffier,