



Expédition

| |
|---|
| Numéro du répertoire 2022 / |
| R.G. Trib. Trav. 19/1915/A |
| Date du prononcé 20 juin 2022 |
| Numéro du rôle 2021/AL/424 |
| En cause de : K. C/ AU JARDIN DU COEUR SA |

| |
|------------------------------|
| Délivrée à Pour la partie |
| le € JGR |

Cour du travail de Liège

Division Liège

Chambre 3 E

Arrêt

Contradictoire
Avant dire droit

* Contrat de travail – rupture pour force majeure

EN CAUSE :**Madame K.**

partie appelante, ci-après dénommée « *Madame K.* »,
ayant comparu en personne assistée par Madame _____, juriste à la CSC Liège,
porteuse de procuration, dont les bureaux sont situés à 4020 LIEGE, bd Saucy 8-10,

CONTRE :

LA SA AU JARDIN DU COEUR, ayant repris les activités de la sa Gobel (ci-après dénommée « *la sa G.* »), dont le siège social est établi à 4620 FLERON, rue de Magnée 82, inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le numéro 0729.782.864,
partie intimée, ci-après dénommée « *la sa A.* »,
ayant pour conseil Maître Laurent STAS DE RICHELLE, avocat à 4000 LIEGE, av. Constantin-de-Gerlache 41 et ayant comparu par Maître Jean-Philippe BRUYERE.

•
• •

| |
|---------------------------------|
| INDICATIONS DE PROCÉDURE |
|---------------------------------|

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 27 mai 2022, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 23 avril 2021 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 6^e Chambre (R.G. 19/1915/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour du travail de Liège, division Liège, le 19 juillet 2021 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 6 août 2021 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 22 septembre 2021 ;
- l'ordonnance rendue le 27 octobre 2021 sur base de l'article 747, §2, du Code judiciaire fixant les plaidoiries à l'audience publique du 27 mai 2022 ;
- les conclusions et conclusions de synthèse de la sa A., remises au greffe de la cour respectivement les 21 septembre 2021 et 21 janvier 2022 ;

- les conclusions de Madame K., remises au greffe de la cour le 22 novembre 2021 ; son dossier de pièces, remis le 22 mars 2022.

Les parties ont été entendues à l'audience publique du 27 mai 2022 et l'affaire a été immédiatement prise en délibéré pour qu'un arrêt soit prononcé le 24 juin 2022.

I. LES FAITS

1

La sa A. exploite une maison de repos à Fléron.

2

Madame K. est née le XX XX 1955 (67 ans).

Madame K. est entrée au service de la sa A. le 22 novembre 1999, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée à temps plein, en qualité d'aide-soignante (pièce 1¹).

Madame K. a obtenu le statut d'employée le 1^{er} octobre 2006 suite à l'adoption d'une CCT sectorielle le 30 juin 2006 (pièce 1).

Le 1^{er} janvier 2011, Madame K. est devenue responsable d'équipe (pièce 2).

3

Le 3 mars 2015, elle a été victime d'un accident du travail (chute sur les fesses).

Par jugement du 28 novembre 2017, l'expert Babilone a été désignée pour donner un avis technique sur les conséquences de l'accident.

L'expert Babilone a déposé son rapport final le 25 juin 2019 (pièce 6). Elle retient les conséquences suivantes :

- Lésions permanentes : syndrome douloureux lombaire avec limitation de la mobilité vertébrale et cruralgie droite
- Incapacité temporaire partielle (50 %) : du 4 mars 2015 au 22 avril 2015
- Incapacité temporaire totale (100 %) : du 23 avril 2015 au 15 janvier 2017
- Date de consolidation : 16 janvier 2017
- Taux d'incapacité permanente : 10 %

¹ Les pièces auxquelles il est renvoyé sont celles de Madame K. La sa A. n'a déposé aucun dossier de pièces.

Les parties s'accordent pour exposer que ce rapport d'expertise a été entériné même si le jugement d'entérinement n'est pas déposé.

4

Comme l'a relevé l'expert, suite à l'accident du travail dont elle a été victime, Madame K. a repris le travail à mi-temps jusqu'au 22 avril 2015 dans un service administratif.

Par la suite, Madame K. n'a jamais repris le travail et a communiqué à la sa A. des certificats d'incapacité de travail. Son incapacité de travail a été prise en charge par l'assureur-loi jusqu'au 15 janvier 2017. A partir du 16 janvier 2017, Madame K. a été prise en charge par sa mutuelle.

5

A une date indéterminée, un trajet de réintégration a été entamé, avec intervention du conseiller en prévention-médecin du travail. Il a procédé à l'évaluation de la réintégration le 12 juin 2018. Le formulaire d'évaluation de réintégration (pièce 4), signé par le conseiller en prévention-médecin du travail, précise ceci à titre de conclusion :

« Le travailleur mentionné ci-dessus 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. »

Le formulaire indique également que l'évaluation de réintégration a été communiquée à Madame K. le 12 juin 2018.

6

Par courrier du 21 juin 2018 (pièce 8), la sa A. a mis fin au contrat de travail pour force majeure médicale avec effet au 21 juin 2018. Ce courrier précise ce qui suit :

« Il ressort du formulaire d'évaluation de réintégration délivré par le médecin du travail que vous êtes définitivement inapte à l'exécution de votre contrat de travail pour des raisons médicales. Vous n'êtes pas non plus en état d'effectuer un travail adapté ou un autre travail chez nous. »

Ce courrier a été adressé à Madame K. à une adresse erronée. Il lui a finalement été remis en mains propres le 6 août 2018, avec ses documents de sortie (pièce 8). Le formulaire C4 précise comme motif précis du chômage : *« raison médicale / trajet réintégration »* (pièce 3).

7

Madame K. a introduit la présente procédure par requête du 21 juin 2019.

8

Madame K. est pensionnée depuis le 1^{er} avril 2020.

II. LE JUGEMENT DONT APPEL

9

Par jugement du 23 avril 2021, le tribunal du travail de Liège (division Liège) a dit pour droit ce qui suit :

*« Dit le recours non fondé,
Déboute Madame K. de ses demandes.
La condamne aux dépens liquidés dans le chef de la sa A. à 2 400 EUR, soit l'indemnité de procédure ainsi qu'à la contribution de 20 EUR au profit du fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne. »*

III. L'APPEL

10

Madame K. a interjeté appel de ce jugement par requête du 19 juillet 2021.

Aux termes de ses dernières conclusions, elle demande à la cour de réformer le jugement dont appel et de condamner la sa A. à lui payer la somme de 55 939,95 EUR à titre d'indemnité de rupture, à majorer des intérêts à partir du 21 juin 2018.

A titre subsidiaire, elle demande la condamnation de la sa A. à lui payer la somme de 55 939,95 EUR à titre de dommages et intérêts sur pied de l'article 1382 du Code civil et de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

A titre infiniment subsidiaire, elle formule une demande d'enquête et de production de documents.

Elle demande la condamnation de la sa A. aux dépens d'instance et d'appel, liquidés à la somme de 40 EUR (2 x 20 EUR à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne).

11

La sa A. demande la confirmation du jugement dont appel. Elle demande également la condamnation de Madame K. aux dépens d'appel liquidés à la somme de 2 600 EUR.

IV. LA RECEVABILITE DE L'APPEL

12

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

Les autres conditions de recevabilité de l'appel, spécialement celles énoncées à l'article 1057 du même code, sont également remplies.

13

L'appel est recevable.

V. LE FONDEMENT DE L'APPEL**5.1 Indemnité de rupture****5.1.1 Principes****a) Force majeure****14**

L'article 32, 5° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, répétant le principe de droit commun (article 1148 de l'ancien Code civil), prévoit expressément que le contrat de travail prend fin par la force majeure.

Entré en vigueur le 9 janvier 2017, un nouvel article 34 a été introduit dans cette loi. Il dispose ce qui suit :

« 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. »

b) Etapes du trajet de réintégration**15**

Le trajet de réintégration, visé par l'article 34 de la loi du 3 juillet 1978, est régi par le Code du bien-être en ses articles I.4.72 et suivants, qui ont remplacé l'arrêté royal du 28 mai 2003.

Les différentes étapes de ce trajet de réintégration peuvent succinctement être résumées comme suit :

- **La demande (article I.4-73)**

Le conseiller en prévention-médecin du travail démarre un trajet de réintégration à la demande (1) du travailleur (2) de son médecin traitant si le travailleur y consent, (3) du médecin conseil de la mutuelle ou encore (4) 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).

- **L'évaluation de réintégration (article I.4-73)**

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.

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.

- **La décision du conseiller en prévention-médecin du travail (article I.4-73)**

A l'issue de l'évaluation de réintégration, 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.
- 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.
- 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.
- 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.

- **Le plan de réintégration ou le rapport (article I.4-74)**

L'employeur établit un plan de réintégration en concertation avec le travailleur et le conseiller en prévention-médecin du travail.

Un employeur qui, après la concertation visée, 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.

- **Le terme du trajet de réintégration en cas d'inaptitude définitive (article I.4-76, §1^{er})**

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 et que les possibilités de recours 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.

c) Recours contre la décision du conseiller en prévention-médecin du travail (article I.4-80)

16

Si le travailleur n'est pas d'accord avec la décision du conseiller en prévention-médecin du travail qui le déclare inapte définitivement pour le travail convenu (trajet c) ou d)), il peut introduire un recours devant la direction régionale du Contrôle du bien-être au travail.

Ce recours doit être introduit dans les 7 jours ouvrables après que le conseiller en prévention-médecin du travail a remis au travailleur le formulaire d'évaluation de réintégration.

Pendant un trajet de réintégration, le travailleur ne peut bénéficier qu'une seule fois de la procédure de recours.

17

Conformément à l'article I.4-56 du Code du bien-être au travail, le conseiller en prévention-médecin du travail informe le travailleur de son droit à bénéficier des procédures de concertation et de recours prévues par le Code.

Le Code prévoit également que le Ministre peut établir des modèles de formulaires concernant le trajet de réintégration (article I.4-82). Contrairement au formulaire d'évaluation de santé, le formulaire d'évaluation de réintégration n'a pas fait l'objet d'un modèle rédigé par le Ministre. Ses mentions sont donc libres.

d) Exclusion en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle

18

L'article I.4-72 du Code du bien-être dispose que « *le trajet de réintégration n'est pas applicable à la remise au travail en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle* ».

Cette disposition a été justifiée par la volonté du législateur d'éviter les interférences entre le mécanisme du trajet de réintégration et les dispositions spécifiques à la remise au travail prévues par la législation des risques professionnels (l'article 23 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail et l'article 34 des lois du 3 juin 1970 relatives à la prévention des maladies professionnelles et à la réparation des dommages résultant de celles-ci)².

19

Cette exclusion a été largement critiquée en doctrine³, principalement car ces textes propres à la législation relative aux accidents du travail et des maladies professionnelles sont très peu efficaces et très peu mis en œuvre⁴. L'article 23 de la loi du 10 avril 1971 est notamment entièrement construit autour de l'hypothèse, rarissime, où la demande de remise au travail émane de l'assureur-loi.

S. Remouchamps évoque une exclusion « *plutôt motivée par une solution de facilité (...) peu acceptable* »⁵.

20

² Avis n°1923 du Conseil national du travail, p. 21.

³ J. VAN DROOGHENBROECK, « La réintégration des travailleurs en incapacité de travail, la réinsertion professionnelle et le nouveau visage de la force majeure médicale », *Le contrat de travail revisité à la lumière du XXIème siècle*, Larcier, 2018, p.296.

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

⁵ S. REMOUCHAMPS, « Quels droits pour le travailleur ayant perdu une partie de sa capacité de travail ? Réflexions critiques autour du trajet de réintégration », *Chr. D.S.*, 2018/4, p. 145.

Le ministre a immédiatement annoncé qu'une harmonisation des mécanismes applicables était en préparation⁶ mais, plus de 5 ans plus tard, on ne peut que constater que cette volonté n'a pas encore été traduite par des actes.

La cour relève cependant qu'un projet d'arrêté royal modifiant le code du bien-être au travail concernant le trajet de réintégration pour les travailleurs en incapacité de travail est manifestement en préparation car le Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au travail a été appelé à rendre un avis au sujet de ce projet⁷. La cour n'a pas pu consulter le projet d'arrêté royal mais l'avis indique que l'un des « ajustements » du projet concerne la clarification de « *la concomitance/le cumul avec les accidents du travail et les maladies professionnelles* » (page 1 de l'avis). Aucun optimisme débordant n'est cependant permis ... En effet, si, dans son avis, le Conseil Supérieur relève que « *plus précisément, il n'est pas clair quand exactement le trajet de réintégration dans le cadre du code peut être entamé* » et qu'il faut remédier à ce « *certain flou concernant l'articulation* » des différents mécanismes, il reconnaît que le texte actuel du projet d'arrêté royal ne clarifie pas la question mais que « *l'exploration d'éventuelles futures articulations entre le [trajet de réintégration] et les procédures dans le cadre de la loi sur les accidents du travail et de la loi sur les maladies professionnelles ne peut pas pour le moment constituer un obstacle à la mise en œuvre du présent projet d'arrêté* » (page 7 de l'avis).

21

Quoiqu'il en soit, sur la base du texte actuel, la cour s'interroge sur la portée de cette exclusion. Comment convient-il de définir la « *remise au travail en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle* » ?

21.1

La doctrine⁸ soulevait cette question, dès 2018 :

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

Formulée d'une autre manière, la question peut être posée comme suit : dans un contexte où l'objectif du législateur n'est pas de priver le travailleur de tout mécanisme de réinsertion

⁶ Voy. La question parlementaire n°15300 posée le 21 mars 2017 par le député J. Spooen et la réponse du vice premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Economie et des Consommateurs, chargé du commerce extérieur, K. Peeters, Doc. Parl., CRIV, sess. Ord. 2016-2017, n°625, pp. 15 à 17.

⁷ Avis n° 247 du 22 avril 2022, disponible sur le site internet du SPF Emploi, travail et sécurité sociale.

⁸ S. REMOUCHAMPS, « Quels droits pour le travailleur ayant perdu une partie de sa capacité de travail ? Réflexions critiques autour du trajet de réintégration », *Chr. D.S.*, 2018/4, p. 145.

professionnelle mais d'éviter des interférences inopportunes entre législations, lorsque l'incapacité de travail permanente du travailleur en lien avec un accident du travail est consolidée à un taux inférieur à 66 % et que son incapacité de travail temporaire n'est plus prise en charge par l'assureur-loi mais par l'assurance maladie-invalidité, qu'est-ce qui distingue cette incapacité de travail d'une incapacité de droit commun visée par le trajet de réintégration ?

21.2

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

La cour se réfère notamment à un jugement du tribunal du travail de Liège (division Arlon)⁹ qui a dit pour droit ce qui suit :

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

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

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

21.3

Cette jurisprudence semble conforme à la pratique habituelle des conseillers en prévention-médecins du travail, qui acceptent d'entamer les trajets de réintégration après la consolidation des lésions d'un accident du travail¹⁰.

⁹ Trib. trav. Liège (division Arlon), 11 octobre 2019, R.G. n°18/68/A, www.terralaboris.be.

¹⁰ SocialEye, CO200776370, Dernière mise à jour le 20/05/2022.

Cette pratique est manifestement fondée sur la position adoptée par le SPF Emploi, travail et concertation sociale, à laquelle il est largement fait référence sur les sites internet dédiés à la gestion des ressources humaines¹¹.

Au regard de cette pratique, ces sites dédiés aux professionnels des ressources humaines ont d'ailleurs jugé la solution retenue par le jugement dont appel « *surprenante en ce sens qu'il applique la loi manière littérale, s'écartant de la position pris précédemment par le SPF emploi en la matière, qui nuançait l'exclusion légale des accidents du travail/maladies professionnelles* »¹².

e) **Conséquence d'une rupture du contrat pour force majeure**

22

La force majeure ne met pas automatiquement fin au contrat. L'une des parties doit l'invoquer et constater la rupture du contrat¹³.

23

La constatation par l'employeur que le contrat de travail a pris fin par la force majeure n'équivaut pas à un congé¹⁴. Par conséquent, elle n'engendre la débetion d'aucune indemnité de rupture.

En revanche, lorsqu'un employeur a invoqué à tort la force majeure pour mettre fin au contrat, le travailleur peut se prévaloir d'une rupture irrégulière du contrat et solliciter une indemnité de rupture, sans devoir démontrer la volonté de rupture dans le chef de l'employeur¹⁵.

5.1.2 Application en l'espèce

24

Les premiers juges ont estimé que « *le trajet de réintégration demeure impossible en cas d'accident du travail* » (page 5 du jugement dont appel).

25

¹¹ <https://hrmagazine.be/question-du-mois/le-contrat-de-travail-peut-il-etre-resilie-pour-cause-de-force-majeure-medicale-apres-un-accident-du-travail> ; <https://www.ucm.be/actualites/la-reintegration-professionnelle-aussi-possible-en-cas-daccident-ou-de-maladie-professionnelle>.

¹² <https://hrmagazine.be/question-du-mois/le-contrat-de-travail-peut-il-etre-resilie-pour-cause-de-force-majeure-medicale-apres-un-accident-du-travail> (page 6).

¹³ C. trav. Gand, 12 décembre 1988, R.W., 1988-1989, p. 1437 ;

¹⁴ W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, Compendium droit du travail, Kluwer, 2015 – 2016, p. 2059.

¹⁵ Cass., 10 mars 2014, *J.T.T.*, 2014, p. 222.

Les parties semblent partager cette position (page 10 des conclusions de Madame K. et page 6 des conclusions de la sa A.).

Pour les motifs qui viennent d'être longuement évoqués, la cour s'interroge sur la pertinence de cette position. Il convient donc d'ordonner la réouverture des débats pour assurer le respect du principe contradictoire.

26

Par ailleurs, Madame K. soutient que le délai dont elle disposait pour contester la décision du conseiller en prévention-médecin du travail du 12 juin 2018 n'aurait pas commencé à courir au motif qu'il ne lui a pas été remis « *un formulaire d'évaluation complet – càd comprenant les possibilités d'introduire un recours* ».

A l'appui de cette affirmation, Madame K. invoque deux arrêts de notre cour autrement composée. Il convient cependant de souligner que l'arrêt 15 mai 2015¹⁶ visait une hypothèse où l'employeur avait mis fin au contrat le surlendemain du jour où le conseiller en prévention avait pris la décision d'inaptitude définitive (page 10 de l'arrêt). Quant à l'arrêt du 26 novembre 2018¹⁷, il pointe effectivement l'absence de communication de l'existence de voies de recours mais il considère que « *la procédure est viciée* » (page 16 de l'arrêt) en raison de plusieurs manquements quant au respect de la procédure. De plus, ces deux décisions concernent l'application de la procédure prévue par l'ancien arrêté royal du 28 mai 2003.

La cour souhaite que Madame K. précise la base légale qui lui permet de soutenir que le délai de recours n'aurait pas pris cours en l'espèce.

5.2 Demande de production de documents

27

Madame K. demande à la cour l'autorisation de faire entendre le conseiller en prévention-médecin du travail (le Docteur Chenot) et/ou de lui ordonner de produire son dossier médical.

28

L'article I.4-95 du Code du bien-être au travail prévoit que le travailleur a le droit de prendre connaissance de l'ensemble des données médicales à caractère personnel et des données d'exposition constituant son dossier de santé, conformément à l'article 9 de la loi du 22 août 2002 relative aux droits du patient.

L'article I.4-85 du même Code décrit quant à lui le contenu du dossier de santé :

¹⁶ C. trav. Liège (division Liège), 15 mai 2015, R.G. n°2014/AL/185.

¹⁷ C. trav. Liège (division Liège), 26 novembre 2018, R.G. n°2016/AL/640.

« § 1^{er}. Le dossier de santé contient un ensemble de données structurées et ordonnées ainsi que des documents. Il est constitué de quatre parties distinctes :

- a) les données socio-administratives relatives à l'identification du travailleur et de son employeur ;
- b) l'anamnèse professionnelle et les données objectives médicales à caractère personnel, visées à l'article I.4-86, et résultant des prestations obligatoires effectuées lors d'examens médicaux de prévention. Ces données personnelles sont en relation avec le poste de travail ou l'activité du travailleur ;
- c) les données particulières à caractère personnel relevées par le conseiller en prévention-médecin du travail à l'occasion d'examens médicaux de prévention et qui lui sont spécifiquement réservées ;
- d) les données d'exposition, visées à l'article I.4-87, pour chaque travailleur occupé à un poste de travail ou à une activité l'exposant à des agents biologiques, physiques ou chimiques.

§ 2. Le dossier de santé n'inclut pas d'informations relatives à la participation à des programmes de santé publique non liés à la profession. »

29

La cour s'interroge donc sur l'intérêt de cette demande de production de documents alors que Madame K. peut obtenir l'ensemble des données médicales à caractère personnel et des données d'exposition constituant son dossier de santé sur simple demande auprès du conseiller en prévention.

Il convient également que Madame K. s'explique quant à cette demande.

5.3 Réouverture des débats - objet

30

La cour est contrainte de rouvrir les débats sur la question de l'exclusion de l'application du trajet de réintégration en l'espèce, compte tenu de l'accident du travail dont a été victime Madame K. La cour souhaite en outre profiter de cette réouverture des débats inévitable pour poser d'autres questions aux parties. Par conséquent, la cour invite :

- **Quant à l'exclusion de l'application du trajet de réintégration**
 - o Les parties à indiquer si leur position au sujet de l'exclusion de l'application du trajet de réintégration en l'espèce (page 10 des conclusions de Madame K. et page 6 des conclusions de la sa A.) constitue un « accord procédural exprès »¹⁸ qui lierait la cour au travers du principe dispositif. Un tel accord procédural ne pouvant être tacite¹⁹, la cour souhaite vérifier ce point.

¹⁸ Cass., 9 mai 2008, Pas., 2008, p. 1137. Voy. Au sujet de ce concept G. DE LEVAL, « La demande », *Manuel de procédure civile*, Larcier, 2015, p. 141.

¹⁹ *Rapp. Ann. Cass.*, 2008, p. 122.

- En l'absence d'accord procédural exprès, les parties à examiner contradictoirement la question de l'exclusion de l'application du trajet de réintégration en l'espèce.

- **Prise de cours du délai de recours contre la décision du conseiller en prévention-médecin du travail**
Madame K. à préciser la base légale qui permet de soutenir que le délai de recours n'a pas pris cours en l'espèce.

- **Demande de production de documents**
Madame K. à exposer son intérêt à agir quant à cette demande.

31

Il convient de réserver à statuer pour le surplus, y compris quant aux dépens.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré,

Statuant publiquement et contradictoirement,

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

Déclare l'appel recevable,

Avant de statuer plus avant, ordonne la réouverture des débats aux fins décrites au présent arrêt,

Dit que les parties devront remettre pièces et conclusions dans les délais suivants :

- le 23 août 2022 au plus tard pour Madame K.
- le 25 octobre 2022 au plus tard pour la sa A.

Fixe cette cause à l'audience de la chambre 3 B de la cour du travail de Liège, division Liège, du 14 mars 2023 à 16h10 pour 40 minutes de plaidoiries, siégeant salle C.O.B, au rez-de-chaussée de l'Annexe Sud du Palais de Justice, sise à 4000 LIEGE, place Saint-Lambert 30.

Dit que les parties et, le cas échéant leurs conseils, seront avertis par le greffe, conformément au prescrit de l'article 775, al. 2, du Code judiciaire.

Réserve à statuer pour le surplus,

Réserve les dépens.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Ariane FRY, Conseiller faisant fonction de Président,
Benoît VOS, Conseiller social au titre d'employeur,
Egidio DI PANFILO, Conseiller social au titre d'employé,
Assistés de Nadia PIENS, Greffier,

Lesquels signent ci-dessous excepté Monsieur Egidio DI PANFILO, Conseiller social au titre d'employé, qui s'est trouvé dans l'impossibilité de le faire (article 785 du Code judiciaire).

Le Greffier

Le Conseiller social

Le Président

et prononcé anticipativement, en langue française à l'audience publique de la Chambre 3-E de la Cour du travail de Liège, division Liège, Annexe Sud, Place Saint-Lambert 30 à 4000 Liège, le **VINGT JUIN DEUX MILLE VINGT-DEUX**, par :

Ariane FRY, Conseiller faisant fonction de Président,
Assistée de Nadia PIENS, Greffier,

Le Greffier

Le Président