



### Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Numéro du répertoire <b>2022 /</b>
R.G. Trib. Trav. <b>19/490/A</b>
Date du prononcé <b>3 octobre 2022</b>
Numéro du rôle <b>2021/AL/562</b>
En cause de :  B A C/ L'ASBL

# Cour du travail de Liège

## Division Liège

CHAMBRE 3-J

## Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé  
Arrêt contradictoire  
Réouverture des débats

**(+) Droit social – droit du travail – contrat d'employé – inaptitude définitive au poste de travail – rupture pour cause de force majeure – rupture par l'employeur – non respect du trajet de réintégration – droit à une indemnité de rupture – loi du 3 juillet 1978, art 26 et 32, AR 28 /05 /2003 ,art 35 à 36 bis et 55à 58,72 et code du bien-être , art 1.4.72 et suivants ;  
Demande de dommages et intérêts durant la procédure de recours contre la décision de l'ONEM – réouverture des débats**

#### **EN CAUSE :**

**Madame A B**, domiciliée à

partie appelante en principal, intimée sur incident, ci-après dénommée Madame B.,  
ayant comparu par son conseil Maître Serge MARCY, avocat à 4900 SPA, Rue de l'Hôtel de  
Ville 1/2

#### **CONTRE :**

**L'ASBL** dont le siège social est établi à

partie intimée en principal, appelante sur incident, ci-après dénommée l'ASBL,  
ayant comparu par ses conseils Maître Rodrigue CAPART et Maître Carole ASSAF, avocats à  
4020 LIEGE, Place des Nations-Unies 7

•  
• •

#### **INDICATIONS DE PROCEDURE**

La Cour a tenu compte des pièces figurant en forme régulière dans le dossier de la procédure à la clôture des débats et notamment des pièces suivantes :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 12 mars 2021 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 3ème Chambre (R.G. 19/490/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour du travail de Liège, division Liège, le 4 novembre 2021 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 17 novembre 2021 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 22 décembre 2021 ;

- l'ordonnance du 22 décembre 2021 basée sur l'article 747 du Code judiciaire fixant les plaidoiries à l'audience publique du 5 septembre 2022 ;
- les conclusions de Madame B. remises au greffe de la cour le 13 avril 2022 ;
- les conclusions et les conclusions additionnelles de l'ASBL remises respectivement au greffe le 14 février 2022 et 14 juin 2022 ainsi que le dossier de pièces déposé le 28 juin 2022 ;
- le dossier de pièces de Madame B. déposé à l'audience du 5 septembre 2022.

Les parties ont été entendues à l'audience publique du 5 septembre 2022 et l'affaire a été immédiatement prise en délibéré après la clôture des débats.

## **I. ACTION ORIGINNAIRE**

Par citation du 5 février 2019, Madame B. sollicitait la condamnation de son employeur au paiement des sommes suivantes :

- un euro à titre provisionnel à titre de rémunération afférente aux périodes pendant lesquelles elle n'a pu bénéficier des allocations de chômage, soit entre le 1<sup>er</sup> octobre 2016 et la date de rupture du contrat de travail, le 31 août 2018.
- 35 000 € à titre provisionnel d'indemnité compensatoire de préavis de 17 mois et demi, calculée sur une rémunération mensuelle de 2 109, 78€.
- le tout augmenté des intérêts légaux et des dépens.

Elle sollicitait du tribunal qu'il réserve à statuer sur une indemnité du chef de licenciement abusif ou tout autre chef de demande précisé en termes de conclusions.

En termes de conclusions de synthèse, elle requérait du tribunal de dire :

- qu'elle était effectivement sous contrat d'emploi tel que souscrit le 1<sup>er</sup> janvier 2000, sans aucune fonction particulière qu'en simple qualité d'employée ;
- que la procédure diligentée contre l'ONEM a été suggérée par l'employeur, celui-ci ne voyant pas d'autres solutions envisageables ;
- que cette procédure a abouti à un débouté puisqu'il a été démontré qu'elle était parfaitement apte à exercer n'importe quelle fonction sauf celle qui se situe dans le cadre de l'environnement de travail très précis du service d'anesthésie ;
- que la force majeure invoquée par l'employeur ne peut être soulevée puisqu'elle ne visait qu'un seul emploi dans un seul service, nonobstant le caractère général du contrat souscrit ;
- que l'employeur n'a jamais mis en place ni même envisagé de la réaffecter à un autre poste de travail même quand elle s'est retrouvée sans revenu après la décision de l'ONEM ce qui est contraire à l'article 70 de de l'arrêté royal du 28 mai 2003 ;

- rien n'a jamais justifié la décision prise par l'employeur de ne la réaffecter à aucun autre service vacant de l'hôpital, alors que celui-ci disposait d'abondantes possibilités de réinsertion ;
- que l'employeur a adopté une passivité puisqu'elle a suivi plusieurs formations et a répondu à plusieurs sollicitations de l'employeur concernant des postes vacants sans que celui-ci n'y réserve une suite concrète.

Elle demandait de ce fait au tribunal de :

- constater et dire pour droit que l'employeur devait prendre en charge la période durant laquelle elle s'est retrouvée sans ressource, du 26 septembre 2016 au 27 août 2018 et lui allouer à ce titre une somme d'un euro à titre provisionnel.
- constater et dire pour droit que l'indemnité de rupture pouvait être chiffrée à une période de 17,46 mois soit un montant de 43.005,36 euros, ces chiffres n'étant pas contestés.
- constater et dire pour droit que l'attitude de l'employeur a généré un préjudice particulier dans le chef de la demanderesse et fixer le montant du préjudice à l'équivalent de deux années de rémunération à titre de licenciement abusif.
- condamner l'employeur aux intérêts au taux légal depuis la date de la déduction jusqu'au complet paiement.
- condamner l'employeur aux frais et dépens de la procédure.

## **II. LE JUGEMENT**

Par jugement du 12 mars 2021, le tribunal du travail de Liège, division Liège, a déclaré les demandes recevables.

Il a dit non fondées les demandes d'indemnités de rupture et de licenciement abusif ou manifestement déraisonnable. Le tribunal a considéré que la rupture avait été convenue de commun accord entre les parties et qu'elle n'était pas le résultat d'un acte juridique entre celles-ci .

Quant à la demande de rémunération relative à la période du 26 septembre 2016 au 27 août 2018, le tribunal a estimé que l'employeur avait commis un manquement contractuel à l'égard de Madame B. dès lors qu'il n'a pas tout mis en œuvre pour l'affecter à un poste conforme aux recommandations de la médecine du travail.

Il rouvrait les débats afin de permettre à Madame B. d'établir le principe et le montant du préjudice éventuellement subi en lien causal avec ce manquement et réservait pour le surplus, en ce compris les dépens.

### III. L'OBJET DE L'APPEL

Par requête du 4 novembre 2021, Madame B. interjette appel au motif qu'elle considère que la rupture du contrat émane de l'employeur et que celui-ci a persisté à lui refuser toute réintégration. Par conséquent c'est à tort que le tribunal a estimé que le licenciement n'était à fortiori ni abusif ni manifestement déraisonnable.

En outre, concernant le préjudice subi résultant de la réticence de l'employeur et le manque d'implication dans l'objectif de sa réintégration, les conséquences sont plus larges que celles retenues par le tribunal.

Elle sollicite de la cour de :

- constater que c'est en raison d'une décision de l'employeur de la placer dans une situation de suspension temporaire pour force majeure qu'elle s'est retrouvée émergeant au bénéfice des allocations de chômage ;
- constater qu'il a été démontré qu'elle était parfaitement apte à exercer n'importe quelle fonction à laquelle elle pourrait être affectée, à la seule exception de celle de secrétaire au service d'anesthésie pour laquelle il était à tout le moins inopportun de la réaffecter ;
- constater qu'elle a, durant son inactivité, poursuivi diverses formations et postulé à diverses reprises des emplois disponibles au sein de l'entreprise et ce sans qu'il y soit donné suite ;
- constater qu'il a été mis fin au contrat souscrit par une rupture accompagnée de la délivrance des documents sociaux du chef d'inaptitude définitive à exercer la fonction nonobstant les dispositions contractuelles venues entre parties.
- constater et dire pour droit que si la rupture du contrat est apparue comme la seule solution possible, celle-ci est intervenue après qu'elle ait à plusieurs reprises mentionné sa volonté d'obtenir l'indemnité y afférente et au surplus de manière très claire « tous droits saufs ».

Et de ce fait,

- dire pour droit que la rupture étant imputable à la faute de l'employeur, faute tenant à une négligence persistante et une mauvaise volonté effective quant à une réaffectation, il est dû une indemnité de rupture de 43.005,36€.

- constater et dire pour droit que par identité de motifs, il est dû une indemnité du chef du caractère abusif de la rupture, indemnité égale à une année de rémunération.
- condamner l'employeur à une somme d'un euro à titre provisionnel, celui-ci étant invité à produire les documents permettant le calcul exact au vu des rémunérations de la dernière année prestée ;
- dire pour droit l'appel incident recevable mais non fondé ;
- dire pour droit que la ou les fautes commises par l'employeur au niveau de sa réaffectation justifient l'octroi de dommages et intérêts, lesquels peuvent être estimés sur base de la rémunération nette telle qu'elle aurait dû être servie entre le 26 septembre 2016 et le 27 août 2018 ;
- condamner au paiement à titre provisionnel d'une somme de 20.000€ de ce chef ;
- condamner l'employeur aux intérêts légaux et aux intérêts judiciaires sur les sommes allouées;
- Condamner l'intimée aux frais et dépens.

L'ASBL interjette un appel incident. Elle sollicite de la cour :

A titre principal,

- de dire l'appel principal non fondé et confirmer le jugement en ce qu'il déboute Madame B. de ses demandes relatives au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et d'une indemnité pour licenciement abusif ou licenciement manifestement déraisonnable.
- dire son appel incident recevable et fondé.
- Réformer le jugement *a quo* en ce qu'il déclare qu'elle a commis un manquement contractuel à l'égard de Madame B.
- Condamner Madame B. aux dépens d'instance et d'appel liquidés à 3.500,00 € par instance soit 7.000,00 €.

A titre subsidiaire, concernant l'appel incident interjeté, le dire recevable et fondé et évaluer le prétendu préjudice subi par Madame B. en tenant compte des revenus professionnels qu'elle a continué à percevoir durant la suspension de son contrat de travail.

#### IV. LES FAITS

Sur base des éléments soumis à la cour, les faits de la cause peuvent être résumés comme suit :

Madame B. a été engagée par l'ASBL, le 1er janvier 2001 dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, en qualité **d'employée** à temps partiel, à raison de 20 heures par semaine.

Son contrat de travail précise en son article 1<sup>er</sup> : « *Les prestations seront effectuées indifféremment (où s'exerce l'autorité de l'employeur) dans les divers services , unités de soins de l'employeur, suivant les nécessités du moment* ».

Durant l'exécution de son contrat de travail, Madame B. a toujours exercé une fonction d'assistante administrative au secrétariat du service de consultation d'anesthésie.

Madame B. a été en incapacité du 28 septembre 2012 au 12 janvier 2013.

Elle prétend qu'à son retour au travail, elle a été confrontée à une ambiance de travail effrayante, l'employée ayant occupé la fonction de secrétaire du service s'étant répandue en ragots et informations particulièrement déplaisantes à son sujet, ce qui a entraîné, dans son chef, une nouvelle incapacité de travail le 18 août 2015, date depuis laquelle elle n'a plus repris le travail.

En date du 8 janvier 2016, le conseiller en prévention (médecin du travail) a considéré qu'elle était apte au travail avec des recommandations : « prestations en dehors du secrétariat d'anesthésie ».

Madame B. a émargé au chômage temporaire pour cause de force majeure, sans doute depuis son exclusion du bénéfice des indemnités d'assurance maladie invalidité.

Le 6 septembre 2016, l'ONEM a mis fin au chômage pour cause de force majeure estimant que l'inaptitude à exercer l'emploi d'assistante à la consultation d'anesthésie était définitive.

Madame B. a alors introduit un recours à l'encontre de cette décision devant le tribunal du travail.

Entretemps, le 4 octobre 2016, le conseil de Madame B. s'adressait à l'employeur en ces termes :

*« Je vous confirme notre entretien qui fut à la fois agréable et constructif. Il apparaît donc que Madame Axelle B.<sup>1</sup> a fait l'objet d'une exclusion du bénéfice des allocations de chômage au titre d'inaptitude temporaire pour force majeure. Je vous confirme avoir déposé requête au tribunal du travail de Liège en contestation de cette décision. En peu de mots, je pense pouvoir résumer le problème en écrivant qu'au stade actuel Madame B. **est parfaitement apte à reprendre les activités de secrétariat ou toutes activités similaires<sup>2</sup>** mais que dans la mesure des antécédents de son état de santé, il apparaît que le service d'anesthésiologie tel qu'actuellement composé, serait un facteur de risque sur le plan humain, que le médecin psychiatre de ma cliente estime ne pouvoir courir. J'ai demandé que ce médecin me transmettre un rapport circonstancié dont je vous donnerai bien évidemment connaissance. Il m'apparaît donc que dans le cas d'espèce, la décision médicale d'inaptitude est privée de fondement. Il m'apparaît en outre, et je pense que nous en avons convenus, que la solution serait vraisemblablement de réintégrer Madame B. mais dans un environnement qui exclurait les risques qu'elle encourt. J'ai parfaitement compris que les modifications importantes que va connaître l'organigramme au regard du transfert de la clinique vers les nouveaux locaux, fait l'objet d'une réflexion au sein des services et qu'il n'est au stade actuel pas possible de déterminer la décision la plus opportune relativement à Madame B.*

*Nous avons dès lors abordé 2 pistes de solution :*

- 1. La première serait d'obtenir le maintien de la situation de chômage temporaire pour cause de force majeure et ce jusqu'à ce qu'il soit possible de prendre une décision d'orientation ;*
- 2. La seconde serait la réintégration de Madame B. dans une fonction différente avec réexamen de son état de santé dès après la reprise du travail et en cas de problème, le dépôt d'un certificat de maladie ou d'inaptitude temporaire.*

*Nous avons également convenu qu'à défaut de la mise en oeuvre d'une de ces alternatives nous serons alors confrontés au problème posé par un licenciement sur base de la force majeure ou pour tout motif que vous invoqueriez, ma cliente postulant alors une indemnité de rupture calculée selon les normes habituelles.*

*Il est cependant clair que ce problème ne se pose pas en l'état actuel. »*

---

<sup>1</sup> Anonymisé par la cour

<sup>2</sup> Mis en gras par la cour



Par courrier du 2 juin 2017, le conseil de Madame B. écrivait au directeur des ressources humaines en lui précisant qu'il avait reçu comme lui le formulaire d'évaluation de santé dressé le 22 mai par le médecin du travail. Il considérait que sa cliente était manifestement apte à l'exercice de ses fonctions et de toute autre mais qu'il n'était plus possible qu'elle soit affectée au secrétariat d'anesthésie. Il soulignait que Madame B. ne recevait plus d'indemnité de chômage depuis le mois de septembre et qu'elle restait confrontée à l'impossibilité de reprendre le travail puisque aucun emploi alternatif n'était envisagé. Il proposait de revoir le directeur des ressources humaines pour examiner s'il n'existait pas d'autre alternative.

Celui-ci lui répondit le jour même ne plus comprendre la situation dès lors que le conseil de Madame B. lui avait annoncé l'introduction d'un recours contre la décision de l'ONEM, procédure qui était prétendue suspensive de sorte que Madame B. allait pouvoir percevoir des allocations de chômage jusqu'à la décision de justice. Le directeur suggérait qu'elle sollicite le bénéfice des allocations de chômage jusqu'à obtention d'un nouveau travail.

En réponse, le jour même, le conseil de Madame B. rappelait que la portée de sa correspondance visait à préciser qu'elle était parfaitement capable d'effectuer les tâches qui pourraient lui être confiées mais que cela ne paraissait pas possible pour l'employeur de lui affecter compte tenu de la situation actuelle de l'hôpital. Il transmettait par ailleurs la correspondance que l'ONEM avait adressée à l'employeur le 6 septembre 2016<sup>3</sup>. Le conseil estimait que les parties pourraient résoudre définitivement le litige par la voie de la fixation d'un préavis

Le 6 juin, le directeur du personnel confirmait que la réintégration de Madame B. dans un autre service d'anesthésie lui apparaissait difficile eu égard au contexte. Il signalait que l'employeur n'entendait pas envisager un préavis non presté puisqu'ils se trouvaient face à un cas de force majeure qui empêchait Madame B. d'exécuter son travail au sein de l'institution. En conséquence, si l'incapacité était effectivement définitive, Madame B. n'avait pas d'autre choix que d'en accepter les contraintes et solliciter des allocations de chômage à la suite d'un licenciement pour cas de force majeure. Si en revanche, l'incapacité restait temporaire, il pourrait poursuivre la délivrance des formulaires C32 jusqu'à la possibilité de réintégrer Madame B. dans son service.

Le 8 août 2017, le conseil de Madame B. reprenait contact avec le directeur des ressources humaines pour l'informer de l'évolution de la procédure d'expertise : il transmettait les préliminaires de l'expertise duquel il ressortait que Madame B. ne présentait aucune pathologie qui était de nature à l'empêcher de travailler si ce n'était au département d'anesthésie. Par conséquent il considérait que de deux choses l'une, soit l'ONEM reprendrait les paiements en considérant la force majeure invoquée, soit il appartient à Madame B. de trouver une solution au niveau de son employeur. Il précisait à nouveau que

---

<sup>3</sup> Cette pièce n'est pas déposée au dossier

le problème résidait dans le fait que sa cliente ne promérait plus aucune indemnité depuis un peu plus de 10 mois.

En réponse, le directeur du personnel rappelait que tenant compte du regroupement des différentes cliniques, l'excédent du personnel était évident ce qui rendait particulièrement difficile le reclassement des travailleurs, d'autant que plusieurs trajets de réintégration étaient également en cours. Il estimait que les parties avaient intérêt à ce que les circonstances (regroupement des trois cliniques en un seul lieu) soient portées à la connaissance du tribunal de manière à obtenir la reconnaissance par celui-ci de la force majeure et la condamnation de l'ONEM à reprendre ses paiements. Le directeur du personnel demandait à ce qu'il diligente la procédure de façon à ce que Madame B. retrouve une source de revenus rapidement

Le 21 août 2017, le conseil de Madame B. précisait que lors du dernier entretien, le directeur lui avait signalé qu'une solution de reclassement lui paraissait possible eu égard aux éléments de formation que le conseil avait produits et du fait que le contrat de Madame B. était un contrat à mi-temps. Le conseil indiquait espérer obtenir des propositions à cet égard. Il informait que la procédure judiciaire ne pourrait être diligentée qu'à partir du dépôt du rapport définitif d'expert.

Le même jour, le directeur du personnel confirmait qu'aucune proposition concrète ne pouvait être formulée en vue de reclassement de Madame B., précisant en outre que la période de juillet et août n'était pas favorable à de telles démarches. Il précisait : « nous sommes en effet actuellement occupé à établir l'organigramme [ de l'ASBL] dans le cadre de la restructuration du (...), et ce n'est qu'après avoir rédigé celui-ci, et désigné les futurs responsables de service, que nous pourrions estimer avec plus de précision les effectifs administratifs excédentaires ou déficitaires qui engendreront transferts de travailleurs actuellement occupés, et, si des possibilités se présentent, reclassements éventuels. Toutefois, eu égard à ses dernières formations en ICT, je prendrai contact dès son retour de congé avec notre responsable informatique pour voir s'il peut entrevoir une occupation mi-temps de Madame B. en adéquation avec sa récente formation. En espérant que cette voie puisse nous ouvrir de nouvelles possibilités, je vous prie de croire... ».

Le 12 septembre 2017, le conseil de Madame B. revenait vers le directeur des ressources humaines indiquant que celle-ci l'avait informé qu'un employé au service des achats, unité administrative et logistique, était recherché dans le cadre d'un contrat à durée déterminée de minimum six mois pour un travail à mi-temps ou trois quart-temps. Il indiquait l'avoir invitée à se tenir disponible et relevait que l'offre étant exclusivement ouverte aux membres du personnel, il lui semblait que cette affectation ne devrait pas poser de problème.

Le directeur du personnel lui répondit en lui indiquant que la fonction était une mission limitée pour six mois. Il précisait clairement : « *je ne puis toutefois pas lui laisser trop d'espoir dans le sens où vous serez conscients que la mise en route des trajets de réintégration nous*

*impose de proposer des fonctions adaptées ou autres apparaît le travailleur qui se trouve dans une situation physique ne leur permettant plus d'exercer la tâche pour laquelle ils ont été engagés* ». Il invitait madame B. à postuler sans délai mais l'informait qu'elle ne pouvait être prioritaire par rapport aux autres travailleurs en difficulté, étant entendu qu'elle n'avait pas non plus à ne pas pouvoir bénéficier des mêmes chances de décrocher ladite fonction. Toute offre de poste est publiée et la sélection se fait de manière objective au terme d'entretiens de sélection sans qu'il n'intervienne à titre personnel. Par ailleurs il indiquait avoir interrogé le responsable du service informatique sur base du CV de Madame B., lequel lui a confirmé examiner les possibilités à court et moyen terme.

Le 25 septembre 2017, il revenait vers le conseil de Madame B. pour lui indiquer que la mission susmentionnée était limitée à six mois et que dans l'hypothèse où elle serait sélectionnée, il ferait signer à Madame B. un avenant à son contrat de travail précisant :

- qu'elle est toujours sous contrat en qualité de secrétaire dans le service d'anesthésie;
- que pour des raisons médicales, elle est dans l'impossibilité d'exercer ladite fonction;
- qu'à titre temporaire, elle est affectée au service des achats en tant qu'employée pour une mission déterminée estimée à six mois ;
- qu'au terme de cette mission, si Madame B. n'a pas postulé et obtenu une autre fonction, elle réintégrera sa fonction de secrétaire en anesthésie ;
- que ne pouvant l'exercer pour des raisons médicales, elle se verra délivrer un C3 de force majeure et se retrouvera dans la situation d'avant sa fonction temporaire.

Le conseil de Madame B. répondit que la procédure introduite à charge de l'ONEM avait évidemment pour seul but d'entendre sa cliente pouvoir continuer à bénéficier des allocations de chômage compte tenu de l'existence d'une force majeure : *« Celle-ci réside exclusivement dans les déclarations et les écrits de votre établissement, lesquelles attestent de ce que vous ne pouvez, au stade actuel et apparemment pour un délai qui risque d'être long, mettre en œuvre la remise au travail de ma cliente. Je ne vous ferai pas l'injure de vous rappeler vos obligations légales en la matière notamment dans le cadre des plus récentes législations »*. Il confirmait que sa cliente avait postulé à un poste suite à un appel interne. Il rappelait qu'il ne voyait objectivement aucune solution si ce n'était d'envisager de mettre fin par le canal d'un préavis nécessairement non presté. Il indiquait en outre que s'il fallait en arriver là autrement que par un accord amiable, il serait amené à réfléchir au caractère éventuellement abusif qui se dégage du contexte du dossier. Il indiquait par ailleurs qu'il envisageait de postuler la mise en cause de l'employeur en déclaration de jugement commun dans la cause relative à l'ONEM.

Le 9 octobre 2017, le directeur du personnel indiquait qu'il ne comprenait pas en quoi la proposition d'avenant pouvait poser problème puisqu'il était convenu entre les parties que la mission au service des achats était prévue pour une durée de six mois et que le texte ne faisait que clarifier la proposition d'un poste adapté temporaire. Il rappelait qu'il ne voyait pas à quel titre il devrait accéder à la demande d'un licenciement avec dispense de préavis

ce qui revenait à un licenciement avec versement d'une indemnité dès le moment où l'employeur n'était pas à l'origine de la force majeure en question. Il lui semblait que le constat de la force majeure consacrée par la rédaction d'un C3.2. ou d'un C4 force majeure était la réponse aux problèmes rencontrés par Madame B. Il rappelait par ailleurs que les modifications législatives récentes ne réglaient pas le problème puisque au cas de Madame B., s'étaient ajoutées de nombreuses demandes de trajet de réintégration, demandes qui ne devaient certes pas être privilégiées par rapport à celle de Madame B. mais qui ne pouvaient pas être ignorées.

Le 8 novembre 2017, le conseil de Madame B. transmettait les conclusions d'experts qui précisaient qu'elle n'était plus atteinte de pathologies qui empêcheraient ses activités professionnelles dans le cadre de ses compétences notamment d'assistante administrative. L'expert concluait en une inaptitude définitive de voir Madame B. exercer exclusivement en consultation d'anesthésie.

Le 23 février 2018, le conseil de Madame B. informait le directeur des ressources humaines que Madame l'auditeur du travail avait souhaité, avant de donner son avis, recevoir une copie du contrat d'emploi et demandait confirmation que le contrat qu'il avait en possession souscrit le 14 décembre 2000 était bien la convention dans le cadre de l'exécution de laquelle Madame B. avait été placée en chômage du chef de force majeure.

Le 27 février 2018, le responsable du personnel confirmait que le contrat était bien conforme à la convention actuelle dans le cadre de laquelle Madame B. exerçait son contrat.

Par jugement du 22 mai 2018, le tribunal a déclaré le recours de Madame B. non fondé et a confirmé la décision prise par l'ONEM le 6 septembre 2016 (inaptitude définitive à la fonction d'assistante en consultation d'anesthésie). Madame n'a pas interjeté appel de ce jugement.

Par courrier du 10 août 2018, le conseil de Madame B. écrivait à l'ASBL :

*« Je ne vois pas d'autre solution ainsi que je vous l'ai écrit à diverses reprises que de constater la rupture du contrat d'emploi que ma cliente avait souscrit avec l'ASBL (...) et d'en dégager des conséquences sur le plan indemnitaire ».*

En d'autres termes, son conseil demandait à l'employeur de rompre le contrat.

Les parties se sont rencontrées le 21 août 2018.

Le 23 août 2018, le conseil de Madame B. écrivait lui-même au directeur des ressources humaines du CHC :

*« Dans la mesure où la situation est demeurée inchangée, aucun poste n'étant et ne pouvant être disponible pour ma cliente, nous avons convenu de mettre fin au contrat d'emploi tel que souscrit entre parties.*

*Cela étant, il est bien clair que cette rupture est réalisée **tout droit sauf**<sup>4</sup>.*

*Comme entendu, la date de fin sera celle de ce vendredi 31 août et j'ai pris bonne note que les documents sociaux me seraient adressés par vos soins »*

Aucune convention de rupture de commun accord n'a toutefois été signée.

Par courrier recommandé du 27 août 2018, la direction des ressources humaines adressait à Madame B. la lettre suivante :

*« Madame,*

*Nous nous référons au contrat de travail qui nous lie, et à la force majeure qui vous empêche, depuis la décision de la médecine du travail du 8 janvier 2016, de poursuivre l'exécution des prestations qui étaient les vôtres.*

*N'ayant pu vous proposer une fonction alternative au sein de l'institution, notamment pour les motifs de réorganisation qui vous sont bien connus, vous ne vous êtes plus présentée depuis cette date.*

*Malgré diverses démarches, et notamment quelque contacts avec votre conseil, force est de constater que **la force majeure qui vous met dans l'impossibilité de poursuivre votre contrat de travail nous oblige à constater la rupture dudit contrat.***<sup>5</sup>

*Les recherches remontant à janvier 2016, soit antérieurement à la législation sur les trajets de réintégration, il ne nous apparaît pas opportun, et il serait même préjudiciable pour vous, d'entamer un tel trajet dont nous connaissons dès à présent l'issue.*

*Regrettant de devoir constater cette rupture, que nous fixons au 31 de ce mois, nous établirons tout prochainement vos documents sociaux et vous délivrerons un C4 de force majeure.*

*Décus de n'avoir pu concrétiser une reconversion au sein de l'institution, nous vous prions de croire, Madame, en nos sentiments distingués. »*

Le 31 août 2018, l'employeur a délivré un formulaire C4 confirmant la rupture pour force majeure. Il y est expressément indiqué que celle-ci **est invoquée par l'employeur, avec comme motif précis du chômage : « pas de poste adapté ».**

## **V. POSITION DES PARTIES**

**Madame B.** rappelle qu'elle a été engagée en qualité d'employée sans spécialisation particulière.

---

<sup>4</sup> Mis en gras par la cour

<sup>5</sup> mise en gras par la cour

Elle conteste l'existence d'un cas de force majeure en l'espèce vu la taille de l'employeur et tenant compte de ses compétences et de ses formations qui lui permettaient d'être affectée à n'importe quel autre emploi au sein de l'entreprise sauf dans la catégorie des soins de santé.

Elle considère que la rupture du contrat est à l'initiative de l'employeur et que par conséquent, le licenciement est abusif. L'indemnité peut être estimée à l'équivalent d'une année de rémunération. Elle postule à ce titre la somme d'un euro à titre provisionnel.

Elle rappelle qu'elle n'a bénéficié d'aucune rémunération ni d'aucune indemnité de chômage entre le 26 septembre 2016 et le 27 août 2018. Par conséquent, elle estime que c'est à juste titre que le tribunal a considéré qu'il y avait faute de l'employeur en la maintenant dans une situation qui lui a engendré un dommage équivalent à la rémunération qu'elle aurait dû percevoir durant cette période. Elle sollicite un montant de 25.000 € à titre provisionnel.

Elle invoque qu'on ne peut lui reprocher de ne pas avoir introduit une demande de parcours de réintégration dès lors qu'il est évident que l'employeur, malgré les négociations et discussions qui ont eu lieu entre son conseil et le directeur du personnel, n'a jamais proposé de réaffectation.

**L'ASBL** rappelle que c'est Madame B. qui a entrepris des démarches auprès du directeur des ressources humaines pour obtenir une rupture du contrat de travail. Les parties se sont alors rencontrées et ont convenu de commun accord de constater la situation de force majeure empêchant définitivement l'exécution du travail convenu. Ce n'est que postérieurement que le conseil de Madame B. a énoncé que la rupture serait réalisée « tout droits saufs ». Le jugement doit donc être confirmé.

L'ASBL reproche à Madame B. de ne pas développer ses motivations concernant l'indemnité de licenciement abusif. En tout état de cause, il n'y a pas eu de licenciement mais un constat posé de commun accord. Le jugement doit donc être confirmé.

Elle conteste également le fait qu'il y avait des emplois vacants dès lors que l'ASBL se trouvait dans une période préalable au regroupement de trois hôpitaux sur le même site. Elle invoque également le nombre important de reclassements puisque les seules possibilités de reclassement pour des auxiliaires de soins qui souffrent de pathologies se situent au niveau des postes de travail administratif, ce qui implique un nombre important de candidats.

Concernant la rémunération du 26 septembre 2016 au 27 août 2018, l'ASBL considère qu'elle n'a commis aucune faute ni aucun manquement contractuel. Madame B. n'a pas formulé de demandes relatives à un parcours de réintégration. Concernant son obligation de

moyen de réintégrer Madame B. dans un autre poste, il n'y avait pas de poste disponible pour elle tenant compte du regroupement des trois hôpitaux. Elle prétend avoir tout mis en œuvre pour réaffecter Madame B. au sein d'autres services et notamment temporairement au service des achats. Par conséquent, il n'y a eu aucune réticence dans son chef dès lors que le directeur des ressources humaines a toujours répondu rapidement aux sollicitations du conseil de Madame B.

## **VI. DECISION DE LA COUR**

### **6.1 Recevabilité de l'appel**

Il ne ressort d'aucune pièce portée à la connaissance de la Cour que le jugement dont appel a fait l'objet d'une signification.

L'appel principal du 4 novembre 2021, introduit dans les formes et délai, est recevable.

L'appel incident est également recevable pour être introduit dans les premières conclusions.

### **6.2 Fondement**

#### **6.2.1 La rupture pour cas de force majeure en droit avant la réforme sur le trajet de réintégration**

L'article 32 de la loi du 03.07.1978 sur les contrats de travail énonce :

*« Sans préjudice des modes généraux d'extinction des obligations, les engagements résultant des contrats régis par la présente loi prennent fin :*

*1° par l'expiration du terme;*

*2° par l'achèvement du travail en vue duquel le contrat a été conclu;*

*3° par la volonté de l'une des parties lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée ou qu'il existe un motif grave de rupture;*

*4° par la mort du travailleur;*

*5° par la force majeure. »*

L'article 26 de la loi du 03.07.1978 dispose que « les événements de force majeure n'entraînent pas la rupture du contrat lorsqu'ils ne font que suspendre momentanément l'exécution du contrat ».

Dans un arrêt du 01.06.1987, la Cour de cassation<sup>6</sup> avait estimé que pour décider si une incapacité permanente de travail dont un travailleur était atteint constituait un cas de force

---

<sup>6</sup> Cass. 1<sup>er</sup> juin 1987, Pas. 87, p 1203

majeure mettant fin aux conditions de travail, le juge ne pouvait prendre en considération un autre travail que **le travail convenu**.

Avant la réforme sur le trajet de réintégration, il convenait en outre d'articuler les articles 26 et 32 de la loi du 3.07.1978 sur les contrats de travail avec les obligations visées à l'A.R. du 28.05.2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs, dont l'article 72.

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

Cet article n'allait pas aussi loin que la formulation de l'article 34 tel que modifié par la loi du 27 avril 2007 (mais cet article n'est jamais entré en application avant sa modification par la loi du 20 décembre 2016) et qui disposait : « *l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident et qui empêche définitivement le travailleur d'accomplir le travail convenu ne met pas par elle-même fin au contrat pour cause de force majeure ; (...) lorsqu'un travailleur conformément à la procédure visée au §2, est déclaré définitivement incapable d'accomplir le travail convenu, l'employeur est tenu de maintenir ce travailleur au travail conformément aux recommandations du conseiller en prévention- médecin du travail, en adaptant son travail et, si cela n'est pas possible, en lui donnant un autre travail, à moins que ce ne soit ni techniquement ni objectivement possible ou que cela ne puisse être raisonnablement exigé pour des raisons sérieuses* ».

L'application de l'article 72 susmentionné a fait couler beaucoup d'encre. Certains auteurs estimaient qu'il ne modifiait pas la jurisprudence antérieure de la Cour de cassation<sup>7</sup>, créant une obligation distincte, après rupture du contrat pour force majeure puisqu'il s'agirait de conclure un nouveau contrat de travail (avec une rémunération et des modalités qui peuvent s'avérer différentes) tandis que d'autres considéraient que cet article créait réellement une obligation de reclassement dans le chef de l'employeur<sup>8</sup> avant de constater la rupture pour cause de force majeure.

A l'estime de la cour, il convient d'interpréter cet article avec bon sens. Il apparaît évident qu'il met à charge de l'employeur une obligation réelle de reclassement qui s'apparente à une obligation de résultat<sup>9</sup>. A tout le moins, il appartient à l'employeur de s'expliquer sur les

<sup>7</sup> cfr cass. 2.10.2000, *pas.*, 2000, p.1434,

<sup>8</sup> cfr différentes doctrines citées par N. HAUTENNE et S. GILSON, « Quelques considérations sur l'avenir de la rupture du contrat de travail pour force majeure médicale » in Quelques propos sur la rupture du contrat de travail, Hommage à Pierre BLONDIAU, ANTHEMIS, 2008, p.241 et sv et J. BARTHOLOME, « L'Arrêté Royal du 28.05.2003, relatif à la surveillance de la santé des travailleurs », plus particulièrement la section 9, in Questions de droit social, Anthemis 2007, p.294 et sv.

<sup>9</sup> cfr en ce sens C.T. Liège, 13.01.2009, *JTT* 2009, p.132.



motifs qui rendraient impossible ce reclassement ou qui l'empêcheraient d'être exigé. Dans l'hypothèse où de simples adaptations ou aménagements de la fonction peuvent s'accommoder avec l'exercice de l'ancienne activité, la rupture du contrat pour cause de force majeure pourra difficilement être admise. Par contre, s'il s'agit de reclasser le travailleur dans une autre fonction ; pour autant que cela puisse être possible et raisonnablement être exigé, ce changement de fonction entraîne un nouveau contrat modifiant éventuellement les conditions de l'ancien. Le premier contrat est rompu par la survenance de la force majeure mais cette rupture entraîne des obligations dans le chef de l'employeur.

En tout état de cause, l'application de l'article 72 susmentionné suppose une **décision d'inaptitude définitive** par rapport au travail convenu. Cette décision doit être prise conformément à la procédure visée à l'A.R. du 28.05.2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs, notamment les articles 35, 36, 36 bis et 55 à 58.

Cette procédure impose un examen de reprise pour vérifier l'aptitude du travailleur (soumis à la surveillance) **au poste de travail** qu'il occupait antérieurement et en cas d'inaptitude, d'appliquer les mesures de prévention ou de protection. Avant de prendre une décision de mutation ou d'inaptitude, le médecin du travail doit procéder aux examens nécessaires, s'enquérir de la situation sociale du travailleur, renouveler l'analyse de risque et **examiner sur place les mesures et aménagements susceptibles de maintenir le travailleur à son poste**. Le travailleur peut alors se faire assister d'un délégué du personnel ou d'un délégué syndical. Les possibilités d'aménagements font l'objet d'une concertation avec une possibilité de recours.

Il était par ailleurs admis que l'incapacité définitive ne rompait pas, par elle-même, le contrat. Il appartenait à la partie qui souhaitait l'invoquer de prendre l'initiative de la rupture, à ses risques et périls.

Par ailleurs, l'article 57 de l'AR prévoyait que lorsque le médecin du travail estimait que le maintien du travailleur à son poste de travail était possible moyennant recommandations, les possibilités de la nouvelle affectation, ou les mesures d'aménagement faisant l'objet d'une concertation préalable entre l'employeur, le médecin du travail et le travailleur et les délégués du personnel. Le travailleur devait être informé de son droit de bénéficier de la procédure de concertation et des recours.

#### 6.2.2 La rupture pour cas de force majeure en droit après la réforme sur le trajet de réintégration

L'article 34 de la loi du 03.07.1978 sur les contrats de travail, **applicable depuis le 9 janvier 2017**, dispose désormais :

*« 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. »*

C'est le code du bien-être en ses articles 1.4.72 et suivants qui régit les dispositions relatives au trajet de réintégration, remplaçant ainsi l'ancienne procédure de tentative de reclassement susmentionnée et visée dans l'arrêté royal du 28 mai 2003.

L'objectif de cette réglementation est de favoriser la reprise totale ou partielle de l'activité dans le cadre préventif déterminé par le médecin du travail<sup>10</sup>. Il vise en outre à « *sécuriser juridiquement la relation de travail durant la période d'exercice d'un travail adapté ou d'un autre travail. Il s'agit de poser à cet égard quelques principes clairs. La loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail fait ainsi l'objet de certaines modifications.* »<sup>11</sup>

5.3 Ces articles disposent :

Art. 1.4-72. *Le trajet de réintégration visé au présent chapitre vise à promouvoir la réintégration du travailleur qui ne peut plus exécuter le travail convenu, en donnant à ce travailleur :*

- *soit, temporairement, un travail adapté ou un autre travail en attendant d'exercer à nouveau son travail convenu,*
- *soit, définitivement, un travail adapté ou un autre travail si le travailleur est définitivement inapte à exercer son travail convenu.*

*Le trajet de réintégration n'est pas applicable à la remise au travail en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.*

*Le Comité participe au développement d'un cadre global pour la politique de réintégration exécutée dans l'entreprise, conformément à l'article 1.4-79 Art. 1.4-73. § 1er. Le conseiller en prévention-médecin du travail démarre un trajet de réintégration à la demande :*

*1° du travailleur pendant la période de son incapacité de travail, ou du médecin traitant si le travailleur y consent;*

*2° du médecin conseil, si celui-ci est d'avis que le travailleur entre en compte pour la réintégration en vertu de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994<sup>°</sup> de l'employeur, au plus tôt à partir de 4 mois après le début*

<sup>10</sup> Jacques van Drooghoeck, « La réintégration des travailleurs en incapacité travail, la réinsertion professionnelle et le nouveau visage de la force majeure médicale » in *Le contrat de travail revisité à la lumière du XXIe siècle*, sous la coordination de Laurent Dear et Emmanuel Plaschaert, Larcier, Bruxelles, 2018, p.291

<sup>11</sup> Doc. parl., ch. Repr., . Session 2016–2017, numéro 54–2155/003, page 3 cité par Jacques van Drooghoeck, *op.cit.* , page 292.

*de l'incapacité de travail du travailleur, ou à partir du moment où le travailleur lui remet une attestation de son médecin traitant dont il ressort une incapacité définitive à effectuer le travail convenu.*

*§ 2. Le conseiller en prévention-médecin du travail avertit l'employeur à partir du moment où il a reçu une demande de réintégration, telle que visée au § 1er, 1° ou 2°.*

*Le conseiller en prévention-médecin du travail avertit le médecin conseil à partir du moment où il reçoit une demande de réintégration, telle que visée au § 1er, 1° ou 3°.*

*§ 3. Le conseiller en prévention-médecin du travail invite le travailleur pour lequel il a reçu une demande de réintégration, à une évaluation de réintégration pour :*

- examiner si le travailleur pourra à nouveau exercer le travail convenu à terme, le cas échéant avec une adaptation du poste de travail;*
- examiner les possibilités de réintégration, sur base des capacités de travail du travailleur.*

*Si le travailleur y consent, le conseiller en prévention-médecin du travail se concerta éventuellement avec le médecin traitant du travailleur, avec le médecin conseil et avec d'autres conseillers en prévention et les personnes qui peuvent contribuer à la réussite de la réintégration.*

*Le conseiller en prévention-médecin du travail examine en même temps le poste de travail ou l'environnement de travail du travailleur en vue d'évaluer les possibilités d'adaptation de ce poste de travail.*

*Il établit un rapport de ses constatations et de celles des personnes impliquées dans la concertation, qui est joint au dossier de santé du travailleur.*

*§ 4. A l'issue de l'évaluation de réintégration, et en tenant compte du résultat de la concertation visée au § 3, le conseiller en prévention-médecin du travail prend, aussi vite que possible, une des décisions suivantes qu'il mentionne sur le formulaire d'évaluation de réintégration :*

*a) il existe une possibilité que le travailleur puisse, à terme, reprendre le travail convenu, le cas échéant avec une adaptation du poste de travail, et le travailleur est en état d'effectuer entretemps chez l'employeur un travail adapté ou un autre travail, le cas échéant avec une adaptation du poste de travail. Le conseiller en prévention-médecin du travail détermine les modalités du travail adapté ou de l'autre travail, ainsi que l'adaptation du poste de travail. Au moment qu'il détermine, le conseiller en prévention-médecin du travail réexamine le trajet de réintégration conformément au § 3;*

*b) il existe une possibilité que le travailleur puisse, à terme, reprendre le travail convenu, le cas échéant avec une adaptation du poste de travail, mais le travailleur n'est en état d'effectuer entretemps chez l'employeur aucun travail adapté ni un autre travail. Au moment qu'il détermine, le conseiller en prévention-médecin du travail réexamine le trajet de réintégration conformément au § 3;*

*c) le travailleur est définitivement inapte à reprendre le travail convenu mais est en état d'effectuer chez l'employeur un travail adapté ou un autre travail auprès de l'employeur, le cas échéant avec une adaptation du poste de travail. Le conseiller en prévention-médecin du travail détermine les modalités du travail adapté ou de l'autre travail, ainsi que l'adaptation du poste de travail;*

d) le travailleur est définitivement inapte à reprendre le travail convenu et n'est en état d'effectuer chez l'employeur aucun travail adapté ni un autre travail;

e) il considère qu'il n'est pas opportun de démarrer un trajet de réintégration pour des raisons médicales. Le conseiller en prévention-médecin du travail réexamine tous les 2 mois les possibilités de démarrer le trajet de réintégration. Cette décision ne peut pas être prise pour un trajet de réintégration démarré à la demande du médecin conseil, tel que visé à l'article I.4-73, § 1er, 2°.

Lors de l'évaluation de la réintégration, le conseiller en prévention-médecin du travail accorde une attention particulière à la progressivité des mesures qu'il propose.

§ 5. Au plus tard dans un délai de 40 jours ouvrables après réception de la demande de réintégration, le conseiller en prévention-médecin du travail veille à ce que :

1° le formulaire d'évaluation de réintégration soit transmis à l'employeur et au travailleur;

2° le médecin-conseil soit tenu au courant s'il ne propose pas un travail adapté ou un autre travail, tel que visé au § 4, b), d), et e);

3° le formulaire d'évaluation de réintégration soit joint au dossier de santé du travailleur.

Art. I.4-74. § 1er. L'employeur établit un plan de réintégration en concertation avec le travailleur, le conseiller en prévention-médecin du travail et, le cas échéant, d'autres personnes qui peuvent contribuer à la réussite de la réintégration :

1° après avoir reçu l'évaluation de réintégration, lorsqu'il s'agit d'une inaptitude temporaire telle que visée à l'article I.4-73, § 4, a);

2° après l'expiration du délai pour introduire un recours conformément à l'article I.4-80, ou après réception du résultat de la procédure de recours qui confirme la décision du conseiller en prévention-médecin du travail, lorsqu'il s'agit d'une inaptitude définitive telle que visée à l'article I.4-73, § 4, c).

§ 2. Le plan de réintégration contient une ou plusieurs des mesures suivantes, de la façon la plus concrète et détaillée possible :

a) une description des adaptations raisonnables du poste de travail;

b) une description du travail adapté, notamment du volume de travail et de l'horaire auquel le travailleur peut être soumis, et le cas échéant, la progressivité des mesures;

c) une description de l'autre travail, notamment du contenu du travail que le travailleur peut effectuer, ainsi que le volume de travail et l'horaire auquel le travailleur peut être soumis, et le cas échéant, la progressivité des mesures;

d) la nature de la formation proposée en vue d'acquérir les compétences qui doivent permettre au travailleur d'effectuer un travail adapté ou un autre travail;

e) la durée de validité du plan de réintégration.

Le cas échéant, le conseiller en prévention-médecin du travail remet le plan de réintégration au médecin-conseil qui prend une décision sur la reprise progressive du travail et l'incapacité de travail visées à l'article 100 de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994. Le plan de réintégration mentionne cette décision. Si nécessaire, l'employeur adapte le plan de réintégration.

§ 3. L'employeur remet le plan de réintégration au travailleur :

1° dans un délai de maximum 55 jours ouvrables après réception de l'évaluation de réintégration lorsqu'il s'agit d'une inaptitude temporaire telle que visée à l'article I.4-73, § 4, a);

2° dans un délai de maximum 12 mois après réception de l'évaluation de réintégration, lorsqu'il s'agit d'une inaptitude définitive telle que visée à l'article I.4-73, § 4, c).

§ 4. Un employeur qui, après la concertation visée au § 1er, n'établit pas de plan de réintégration parce qu'il estime que cela est techniquement ou objectivement impossible, ou que cela ne peut être exigé pour des motifs dûment justifiés, le justifie dans un rapport.

Il remet ce rapport au travailleur et au conseiller en prévention-médecin du travail dans les mêmes délais que ceux visés au § 3, et le tient à disposition des fonctionnaires chargés de la surveillance.

Art. I.4-75. Le travailleur dispose d'un délai de 5 jours ouvrables après la réception du plan de réintégration pour accepter le plan ou non, et le remettre à l'employeur :

1° si le travailleur se rallie au plan de réintégration, il le signe pour accord;

2° si le travailleur n'est pas d'accord avec le plan de réintégration, il y mentionne les raisons de son refus.

§ 2. L'employeur remet un exemplaire du plan de réintégration au travailleur et au conseiller en prévention-médecin du travail, et le tient à la disposition des fonctionnaires chargés de la surveillance.

§ 3. Le conseiller en prévention-médecin du travail transmet, selon le cas, le plan de réintégration ou le rapport visé à l'article I.4-74, § 4 au médecin conseil et le joint au dossier de santé du travailleur.

Art. I.4-76. § 1er. Pour un travailleur définitivement inapte à effectuer le travail convenu, le trajet de réintégration est définitivement terminé au moment où l'employeur :

1° a reçu le formulaire d'évaluation de réintégration de la part du conseiller en prévention-médecin du travail, dans lequel ce dernier a jugé qu'il n'y pas de travail adapté ou d'autre travail possible, tel que visé à l'article I.4-73, § 4, d), et que les possibilités de recours visées à l'article I.4-80 sont épuisées;

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

3° a remis au conseiller en prévention-médecin du travail le plan de réintégration avec lequel le travailleur n'est pas d'accord, tel que visé à l'article I.4-75, § 1er, 2°.

§ 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.

Un travailleur qui, lors de l'exécution du plan de réintégration, est d'avis que toutes ou une partie des mesures comprises dans ce plan ne sont plus adaptées à sa situation de santé, peut demander une consultation spontanée au conseiller en prévention-médecin du travail en vue de réexaminer le trajet de réintégration conformément à l'article I.4-73, § 3.

Art. I.4-77. Le travailleur peut se faire assister par un représentant des travailleurs au sein

*du Comité ou, à défaut, par un représentant syndical de son choix, tout au long du trajet de réintégration.*

*Art. 1.4-78. L'employeur et les travailleurs collaborent au bon déroulement du trajet de réintégration afin de promouvoir les possibilités de réussite de la réintégration.*

*Art. 1.4-80. § 1er. 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, telle que visée à l'article 1.4-73, § 4, c) ou d), peut introduire un recours.*

*§ 2. Dans les 7 jours ouvrables après que le conseiller en prévention-médecin du travail lui a remis le formulaire d'évaluation de réintégration, le travailleur envoie une lettre recommandée au médecin inspecteur social de la direction générale CBE, et avertit également l'employeur.*

*§ 3. Le médecin inspecteur social convoque le conseiller en prévention-médecin du travail et le médecin traitant du travailleur pour une concertation, dans un lieu et à un moment qu'il détermine, et leur demande d'apporter les documents pertinents en rapport avec l'état de santé du travailleur. Le cas échéant, il convoque également le travailleur pour être entendu et examiné*

*§ 4. Au cours de cette concertation, les trois médecins prennent une décision à la majorité des voix, et au plus tard dans un délai de 31 jours ouvrables après réception du recours par le médecin inspecteur social.*

*En l'absence du médecin traitant ou du conseiller en prévention-médecin du travail, ou si aucun accord ne peut être trouvé entre les médecins présents, le médecin inspecteur social prend lui-même la décision.*

*§ 5. Le médecin inspecteur social consigne la décision dans un rapport médical, qui est signé par les médecins présents et conservé dans le dossier de santé du travailleur.*

*Le médecin inspecteur social communique immédiatement le résultat de la procédure de recours à l'employeur et au travailleur.*

*§ 6. Suivant le résultat de la procédure de recours, le conseiller en prévention-médecin du travail réexamine l'évaluation de réintégration visée à l'article 1.4-73, § 4.*

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

Deux conditions doivent donc désormais être réunies pour pouvoir invoquer le cas de force majeure : la preuve de la force majeure et la fin de la procédure du trajet d'intégration.

Cette réforme introduite par l'AR du 28 octobre 2016 prévoit des dispositions spécifiques de prise de cours. Il est prévu que l'arrêté entre en vigueur le 1er décembre 2016.

Toutefois, les travailleurs ont la possibilité de démarrer un trajet de réintégration à partir du 1er janvier 2017, indépendamment de la date du début de leur incapacité de travail. Quant aux employeurs, ils ont la possibilité de démarrer un trajet de réintégration à partir du 1er janvier 2017 pour les incapacités de travail qui commencent à partir du 1er janvier 2016

et à partir du 1er janvier 2018 pour les incapacités de travail qui ont débuté antérieurement.

### 6.2.3 En l'espèce

#### 6.2.3.1 *Quant à la rupture du contrat et l'octroi d'une indemnité de rupture*

La première question à trancher est le fait de savoir s'il y a eu rupture du contrat de commun accord sans prestation de préavis, auquel cas les demandes d'indemnités compensatoires de préavis ou de licenciement abusif doivent être déclarées non fondées.

La cour relève qu'aucun document de rupture de commun accord n'a été signé entre les parties.

Le seul document duquel il ressort que les parties ont convenu de mettre un terme au contrat est le courrier du conseil de Madame B. du 23 août 2018 par lequel il indique « *Dans la mesure où la situation est demeurée inchangée, aucun poste n'étant et ne pouvant être disponible pour ma cliente, nous avons convenu de mettre fin au contrat d'emploi tel que souscrit entre les parties. Cela étant, il est bien clair que cette rupture est réalisée **tout droit sauf**<sup>12</sup>. Comme entendu, la date de fin de contrat sera celle de ce vendredi 31 août et j'ai pris bonne note que les documents sociaux me seraient adressés par vos soins.* »

S'il ressort de ce document que les parties ont effectivement convenu de mettre un terme au contrat, il ne s'en déduit pas qu'elles ont convenu d'une rupture de commun accord sans préavis ou indemnité. Le courrier fait référence d'une part au fait que la situation demeure inchangée (à savoir qu'aucune proposition de reclassement n'est proposée à Madame B. et que l'employeur maintient le fait qu'elle est définitivement inapte) et d'autre part, que la rupture est réalisée « tout droit sauf ». Or il ressort des échanges préalables à l'entrevue que bien que Madame B reconnaissait être définitivement inapte à travailler comme employée au service d'anesthésie, elle contestait l'existence d'une force majeure dès lors qu'elle estimait pouvoir être réaffectée dans n'importe quel emploi administratif puisque son contrat prévoyait une fonction d'employée sans indiquer que celle-ci serait exercée dans un service particulier.

Ces éléments permettent de douter de ce qui a été réellement convenu : ce courrier permet de confirmer que les parties ont accepté le principe d'une rupture du contrat plutôt que d'attendre une proposition de réaffectation.

En revanche, il ressort du courrier du directeur des ressources humaines et du directeur général adjoint du 27 août 2018 que c'est bien l'employeur qui a constaté la force majeure puisque ce courrier indique : « *Malgré diverses démarches, et notamment quelques contacts*

---

<sup>12</sup> Mis en gras par la cour



*avec votre conseil, force est de constater que la force majeure qui vous met dans l'impossibilité de poursuivre votre contrat de travail nous oblige à constater la rupture dudit contrat. Les recherches remontant à janvier 2016, soit antérieurement à la législation sur les trajets de réintégration, il ne nous apparaît pas opportun, et il serait même préjudiciable pour vous, d'entamer un tel trajet dont nous connaissons dès à présent l'issue », ce qui est confirmé par les mentions reprises au formulaire C4.*

En effet, celui-ci indique que le contrat a été rompu « pour force majeure invoquée le 31 août par l'employeur » au motif « pas de poste adapté ». En revanche la case « par le travailleur » n'a pas été cochée ni celle reprenant la « rupture de commun accord entre l'employeur et le travailleur ». A l'estime de la cour, ces deux documents apparaissent significatifs de ce qui a été négocié.

Or, en 2018, en vertu de l'article 34 et des dispositions relatives au trajet de réintégration, l'incapacité définitive ne permet plus de rompre le contrat pour cause de force majeure qu'au terme d'un trajet de réintégration qui n'a pas eu lieu. En l'espèce, il ressort à suffisance des échanges de correspondances que l'employeur n'a jamais souhaité mettre en place celui-ci. Il n'a d'ailleurs jamais invité Madame B. à le demander.

Constatant l'absence de trajet de réintégration, la cour estime que la rupture pour cause de force majeure est irrégulière et qu'une indemnité de rupture est due puisque c'est l'employeur qui a constaté la rupture.

Surabondamment, pour autant qu'il soit encore nécessaire de déterminer si l'incapacité de Madame B. à travailler au service d'anesthésie constitue un cas de force majeure, la cour relève les éléments suivants :

- Le tribunal a confirmé la décision de l'ONEM par jugement du 22 mai 2018 après expertise. Evidemment celui-ci n'est pas opposable à l'employeur mais il ressort des correspondances que le directeur des ressources humaines attendait la décision du tribunal.
- les parties ne sont manifestement pas d'accord sur le contenu à donner à la notion du « travail convenu ». Toutefois, le contrat de travail ne prévoit pas une fonction d'employé exclusivement au service d'anesthésie. Il dispose même expressément que les prestations seront effectuées indifféremment où s'exerce l'autorité de l'employeur dans les divers services, unité de soins de l'employeur, suivant les nécessités du moment.
- A partir du moment où c'est l'employeur qui a rompu le contrat, il lui appartient de prouver la force majeure. Or la médecine du travail avait déclaré Madame B. apte au travail avec recommandations. Il ne semble pas qu'il y ait eu une concertation à ce sujet. Il n'est pas contesté que l'employeur est un grand hôpital occupant entre 1000



et 2000 personnes dans des services différents. Il est par conséquent très étonnant que l'employeur n'ait pas pu occuper madame B. dans une fonction identique dans un autre service. Il est d'ailleurs plus que probable que d'autres personnes occupant un travail administratif aient été engagées avec la même clause du contrat de sorte qu'il était techniquement et objectivement possible de transférer une autre assistante de secrétariat au service d'anesthésie afin que Madame B. puisse occuper une place dans un autre service. Comme le tribunal le souligne, Madame B. dispose d'un curriculum vitae très fourni (DES en sciences biomédicales et licence en kinésithérapie), a suivi des formations (initiation à la programmation de mai à juillet 2016 et une formation de 6 mois de Business analyst d'octobre 2016 à mai 2017) et elle a postulé à des postes vacants au sein de l'ASBL. Il n'est pas démontré que ces différents postes d'employé qui se sont révélés vacants pendant la période litigieuse, ont été occupés exclusivement par du personnel faisant l'objet d'un parcours de réintégration. La cour ignore d'ailleurs, dans cette hypothèse, les prétendus critères de sélection.

Par conséquent, la cour estime que Madame B. était définitivement inapte à reprendre son travail au service d'anesthésie mais pas à occuper sa fonction d'employée dans un autre service pour laquelle elle avait été engagée au sein de l'hôpital et qu'il pouvait raisonnablement être attendu que l'hôpital lui trouve une nouvelle affectation pour des fonctions identiques ou similaires.

Quant au montant de l'indemnité compensatoire de préavis, l'ASBL ne conteste pas le mode de calcul de l'indemnité. Elle semble correctement calculée.

#### 6.2.3.2 Quant au licenciement abusif

Madame B. n'indique pas dans quelle mesure le licenciement serait abusif, si ce n'est « par identité des motifs » développés pour justifier l'indemnité compensatoire de préavis.

Elle n'invoque pas la CCT 109 et ne fait pas état d'un licenciement manifestement déraisonnable.

Afin d'établir le droit à une indemnité pour licenciement abusif, elle doit établir :

- une faute dans le chef de son employeur,
- un dommage qui soit différent de la perte du contrat de travail et de sa rémunération (voir son autre chef de demande)
- et un lien de causalité.

En l'espèce, Madame B. ne développe aucun argument sur ces trois points.

En outre, il ressort qu'elle a finalement accepté le principe de la rupture (et qu'elle l'a même suggéré) de sorte que le licenciement peut difficilement être déclaré abusif.

Cette demande est non fondée.

Le jugement doit être confirmé sur ce point pour les motifs précités.

#### 6.2.3.3 Quant à la rémunération pour la période du 26 septembre 2016 au 27 août 2018

La rémunération est la contrepartie du travail presté. Par conséquent, Madame B. ne peut réclamer la rémunération pour une période pour laquelle elle n'a pas travaillé. C'est à raison que le tribunal a requalifié sa demande en dommages et intérêts.

Par conséquent, Madame B. doit établir un dommage résultant d'une faute dans le chef de son employeur.

Selon l'article 72 de l'AR précité, lorsqu'un travailleur conformément à l'ancienne procédure détaillée aux articles 35 à 36 bis et 55 à 58 de l'AR du 28 mai 2003, est déclaré définitivement incapable d'accomplir le travail convenu, l'employeur est tenu de maintenir ce travailleur au travail conformément aux recommandations du conseiller en prévention-médecin du travail, en adaptant son travail et, si cela n'est pas possible, en lui donnant un autre travail, à moins que ce ne soit ni techniquement ni objectivement possible ou que cela ne puisse être raisonnablement exigé pour des raisons sérieuses ».

Lorsque le travailleur est déclaré apte avec recommandations, une procédure de concertation doit avoir lieu. A tout le moins, le travailleur doit être informé de la possibilité d'y avoir recours, ce qui n'est pas démontré dans le cadre de la décision du 8 janvier 2016.

Il apparaît par conséquent qu'il y a eu des lacunes dans le chef de l'employeur, pour ne pas dire une mauvaise volonté de sa part et on ne peut, comme le soulignait le tribunal, reprocher à Madame B d'avoir refusé de signer l'avenant au contrat pour le poste vacant de 6 mois puisque l'avenant était plus restrictif que son contrat initial.

La situation est toutefois particulièrement complexe du fait de la méconnaissance des parties quant aux conséquences du recours (non suspensif) introduit à l'encontre de la décision de l'ONEM.

Pour apprécier la faute de l'employeur et les éventuels dommages subis par Madame B. du fait de celle-ci, il y a lieu de tenir compte des éléments suivants qui doivent être soumis à la contradiction des parties :

- Quelles ont été les suites réservées par l'employeur à la décision d'aptitude du médecin du travail. La cour souhaiterait savoir si Madame B a été informée d'une

procédure de concertation lors de la décision de la médecine du travail du 8 janvier 2016 (voir éventuellement verso de la décision).

- Une nouvelle visite auprès du médecin du travail a eu lieu le 22 mai 2017 (voir courrier du conseil de Madame B. du 2 juin 2017). La cour aimerait disposer de la décision (et de toute autre) et connaître les circonstances de cette visite à la médecine du travail (visite de reprise de travail, visite annuelle ... ?) . En effet, à cette date, l'ancienne procédure prévue à l'AR du 28 mai 2003 était encore d'application. La cour ignore si la procédure visée aux articles 25, 36 et 36 bis, 55 à 63 de l'AR du 28 mai 2003 a été respectée et, dans la négative, en connaître les raisons. La cour souhaiterait savoir si Madame B. a été informée de la procédure de concertation et des recours tel que prévu à l'article 58 de l'AR susmentionné.
- Il est également important de savoir si Madame B. a remis un certificat la considérant définitivement incapable de travailler au service d'anesthésie avant le dépôt du rapport de l'expert.
- Toute personne , victime d'un dommage, doit en limiter son étendue. Or Madame B. n'a pas introduit de demande de trajet de réintégration, ce qui aurait mis l'employeur devant ses responsabilités.
- Son incapacité ayant débuté avant 2016, on ne peut, en revanche, reprocher à son employeur de ne pas avoir demandé lui-même un trajet de réintégration avant le début de l'année 2018.
- Madame B. n'a pas rompu elle-même le contrat pour cause de force majeure parce qu'elle estimait qu'il n'y avait pas de force majeure tenant compte du travail convenu. Dans ces conditions, pour quelles raisons a-t-elle contesté la décision de l'ONEM si ce n'est parce qu'elle souhaitait continuer à percevoir ses allocations de chômage pour cause de force majeure ? Durant la procédure, son conseil a écrit à diverses reprises à l'employeur pour prétendre qu'il n'y avait pas de force majeure. N'y a-t-il pas une contradiction ? Pour quelle raison n'a-t-elle pas demandé une visite de reprise de travail à cette date ?
- Madame B. était censée savoir que durant la procédure, elle ne percevrait ni allocations de chômage ni indemnités de mutuelle. Elle a donc pris un risque de se retrouver sans revenus.
- La cour a appris à l'audience qu'elle avait continué à travailler comme kinésithérapeute en profession accessoire. Dès lors qu'elle n'était plus rémunérée, bénéficiait-elle encore du statut d'indépendant à titre accessoire ? Il serait utile que la cour soit en possession d'une attestation de sa caisse sociale relative au caractère accessoire de son activité indépendante, son relevé de prestations à destination de

l'INAMI, de ses revenus d'indépendante et de ses extraits de rôle relatifs aux années 2015, 2016, 2017 et 2018 afin de comparer les revenus.

- La cour souhaiterait également avoir copie de la lettre adressée par l'ONEM à l'employeur dont fait état le conseil de Madame B. dans son courrier du 2 juin 2017.

Il y a lieu de rouvrir les débats afin que les parties s'expliquent sur ces différents points.

**PAR CES MOTIFS,  
LA COUR,**

Après en avoir délibéré et 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 ;

Donnant acte aux parties, de leurs dires, dénégations ou réserves et rejetant comme non fondées, toutes conclusions, autres, plus amples ou contraires ;

Dit les appels principal et incident recevables ;

Dit l'appel principal à tout le moins partiellement fondé ;

Réforme le jugement en ce qu'il dit la demande d'indemnité de rupture non fondée ;

Condamne l'ASBL à verser à Madame B la somme de 43 005, 36€ d'indemnité de rupture, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires.

Confirme, sur d'autres motifs, le jugement en ce qu'il dit la demande de licenciement abusif non fondée .

Réserve la demande de dommages et intérêts et les dépens.

Réserve l'appel incident.

Invite les parties à se concilier,

Eu égard à l'article 775 du code judiciaire,

- dit que madame B. dispose jusqu'au 30 novembre 2022 pour déposer ses conclusions après arrêt
- dit que l'ASBL dispose jusqu'au 27 janvier 2023 pour déposer ses conclusions après arrêt.

Fixe la cause à l'audience de la chambre 3-J de la Cour du travail de Liège, division Liège, du 6 mars 2023 à 15h40 pour 20 minutes de plaidoiries, siégeant salle C.O.C., au rez-de-chaussée de l'annexe sud du palais de justice, sise à 4000 Liège, place Saint-Lambert, 30.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

A G, Conseillère faisant fonction de Présidente,  
J-L D, Conseillère sociale au titre d'employeur, qui est dans l'impossibilité de signer le présent arrêt au délibéré duquel il a participé (art. 785 du Code judiciaire),  
V D, Conseiller social au titre d'employé,  
Assistés de N F, Greffière,

La Greffière,

Les Conseillers sociaux,

La Présidente,

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

A G, Conseillère faisant fonction de Présidente,  
Assistée de N F, Greffière,

La Greffière,

La Présidente,