

|  |  |
| --- | --- |
| Expédition délivrée leàMeReg. Expéd. n°Droits acquités : | Expédition délivrée leàMeReg. Expéd. n°Droits acquités : |

|  |
| --- |
| Numéro de répertoire :**2022 /** |
| Date du prononcé :**25/04/2022** |
| Numéro de rôle :**20/179/A** |
| Matière :**Contrat de travail employé** |
| Type de jugement : **Définitif** |

**Tribunal du travail de Liège**

**Division Namur**

**2ème chambre**

**Jugement**

**En cause de :**

**Monsieur WILLEMS Olivier,** (RN: 710115-219.53),domicilié(e) à 7332 NEUFMAISON, rue Colonel Balaince, 40

partie demanderesse, comparaissant personnellement assisté de Maître GHISLAIN Sarah, avocat loco Maître DEAR LAURENT, avocat à 1340 OTTIGNIES-LOUVAIN-LA-NEUVE, Allée de Clerlande, 3

**Contre :**

**AIB VINCOTTE BELGIUM ASBL,** (BCE: 0402.726.875),dont le siège social est établi à 5032 ISNES, rue Phocas Lejeune, 11

partie défenderesse, comparaissant par Maître LEBOUTTE Alice, avocat loco Maître NAGELS CEDRIC, avocat à 4053 EMBOURG, rue Charles Radoux Rogier, 2

1. **Indications de procédure**

Vu les pièces du dossier de la procédure, notamment :

* la requête contradictoire déposée au greffe le 27 février 2020 et notifiée aux parties conformément à l’article 1034sexies du Code judiciaire,
* l’ordonnance prise le 20 mai 2020 en application de l’article 747 §1er du Code judiciaire, fixant la cause à l’audience du 14 mars 2022, afin d’y être plaidée,
* les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 17 juillet 2020
* les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 15 septembre 2020
* les conclusions additionnelles de la partie défenderesse reçues au greffe le 16 décembre 2020
* les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 22 mars 2021 (par e-deposit) et le 6 mars 2021 (par courrier)
* les conclusions de additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le
* les dossiers de pièces des parties,
* le procès-verbal d'audience.

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

En l’absence de conciliation des parties, le tribunal a entendu les parties en leurs explications et moyens à l’audience publique du 14 mars 2022, déclaré les débats clos, mis la cause en délibéré et décidé qu’il serait statué à l’audience de ce jour.

1. **Objet de la demande :**

Dans les dernières conclusions de synthèse déposées par la partie demanderesse, celle-ci demande au tribunal de prononcer la résolution judiciaire du contrat de travail la liant à la partie défenderesse, aux torts exclusif de la partie défenderesse, en date du 22 mai 2020.

Ce fait, condamner la partie défenderesse à lui payer les sommes suivantes :

• 65.827,42 € à titre de dommages-intérêts sanctionnant le préjudice subi de la rupture de son contrat de travail ;

• 10.000 € à titre de dommages-intérêts sanctionnant son préjudice moral ;

• 2895,66 € à titre de dommages-intérêts sanctionnant le non-paiement des arriérés de rémunération pour les heures supplémentaires.

Les intérêts sont sollicités au taux légal, sur les montants bruts, depuis le 22 mai 2020.

La partie défenderesse au principal sollicite quant à elle que soit prononcée la nullité de la requête introductive d’instance, et à titre subsidiaire de constater et dire pour droit qu’elle n’a commis aucun manquement susceptible d’entraîner la résolution judiciaire du contrat de travail la liant au demandeur au principal.

Ce fait, condamner la partie demanderesse au principal à endosser la responsabilité exclusive de la résolution judiciaire du contrat de travail liant les parties, et condamner le demandeur au principal à lui payer une somme de 13.146,38 € à titre de dommages-intérêts suite à la rupture du contrat de travail.

À titre encore plus subsidiaire, la partie défenderesse au principal sollicite que la résolution judiciaire du contrat soit prononcée aux torts des deux parties, et donc de débouter le demandeur de ses prétentions financières.

Outre la question des dépens, la partie défenderesse au principal demande à réserver à statuer au-delà de l’euro provisionnel concernant les arriérés de rémunération pour les heures supplémentaires, faute de justificatifs suffisamment précis dans le chef de la partie demanderesse au principal.

Enfin chaque partie demande la condamnation de l’autre aux frais et dépens de la procédure, alors que chaque partie valorise l’indemnité de procédure à un montant de 3600 €.

1. **Les faits :**

La partie défenderesse est une société active dans les services objectifs et consultatifs dans les domaines de l’inspection, de la certification, de l’évaluation de la conformité et de la formation.

Dans ce contexte, elle est elle-même régulièrement contrôlée pour conserver son accréditation ISO 17.020.

La partie demanderesse est entrée au service de la partie défenderesse suivant un contrat de travail employé, à durée indéterminée, signé en date du 28 juin 2008 en qualité d’inspecteur contrôle des installations électriques.

Son travail consiste donc principalement à vérifier la conformité des installations électriques et de gaz chez les clients de son employeur.

Les premières années de la relation de travail vont se dérouler sans qu’apparaisse la moindre difficulté.

Toutefois, à partir de l’année 2015, la partie demanderesse va connaître des difficultés relationnelles avec un supérieur hiérarchique.

Dans ce contexte, elle explique qu’elle va connaître plusieurs périodes d’incapacité de travail de juin 2015 à février 2018, et se plaint dans ses conclusions d’être régulièrement relancée par ce supérieur hiérarchique, même pendant les périodes d’incapacité de travail.

Elle renseigne avoir pris contact en mars 2018 avec la personne de confiance mise à disposition par son employeur, avec un rendez-vous qui s’est tenu effectivement en date du 30 mars 2018.

Il semble toutefois que la démarche de signalisation d’une difficulté psychosociale au travail se soit clôturée à ce stade, suite au rendez-vous du 30 mars 2018.

L’incapacité de travail initiée en date du 16 janvier 2018 va se prolonger.

Le demandeur prendra contact avec le service des ressources humaines en novembre 2018 afin d’envisager sa reprise du travail.

En date du 27 décembre 2018 se tient un entretien médical pouvant être qualifié de « visite de pré reprise », après plusieurs demandes de la partie demanderesse.

Le formulaire d’évaluation de santé préconise un poste de travail adapté et une reprise à mi-temps médical.

Un mail daté du 8 janvier 2019 est adressé par la partie demanderesse à Madame S. (Service GRH) où il est fait part d’une discussion relative à une possible reprise du travail par Monsieur W., en mettant toutefois en exergue certaines problématiques organisationnelles (la hiérarchie resterait la même, difficulté de prester à mi-temps par demi-journée…), alors que le service des ressources humaines soulève le caractère vague du formulaire d’évaluation de santé du 27 décembre 2018, en ce qu’il se réfère à un poste de travail adapté, sans toutefois dire concrètement en quoi le poste de travail devrait être adapté pour permettre la reprise du travail par la partie demanderesse.

Le hasard fait qu’au même moment, la partie défenderesse a changé de conseiller en prévention externe, et qu’il n’est dès lors plus possible de revenir vers le médecin qui a rédigé le rapport du 27 décembre 2018.

Il semble prévu que Monsieur W. rencontre au plus vite le médecin du nouvel organisme (soit Arista).

Un formulaire d’évaluation de santé rédigé par Arista en date du 21 janvier 2019 lequel constate que le travailleur se trouve en incapacité temporaire totale de travail à cette date.

La partie demanderesse fait état du fait qu’elle n’a pas reçu communication de ce rapport.

La partie demanderesse restant à charge de l’assurance-maladie invalidité, c’est le médecin-conseil de la mutualité qui va solliciter le début d’un trajet de réintégration en date du 20 mai 2019, ce qui va déboucher par un entretien d’évaluation de réintégration en date du 20 mai 2019, lequel sera notifié aux parties en date du 4 juin 2019.

Cet élément est important, puisque selon la partie défenderesse, cette date fait courir le délai d’un an imposant à l’employeur de proposer un plan de réintégration du travailleur (thèse non partagée par la partie demanderesse).

Par mail du 30 décembre 2019, Monsieur W. communique un nouveau certificat médical attestant d’une incapacité à travailler à 100 % du 1er janvier 2020 au 31 mars 2020 inclus.

La partie demanderesse se réfère au dernier rapport du 4 juin 2019 du service de médecine du travail, qui donnait des indications pour l’adaptation du poste de travail de la partie demanderesse (ex. : pas de contraintes posturales, pas de port de charges de plus de 10 kg, mi-temps médical en journée complète ou en demi-journée,…), et s’étonne de rester sans nouvelle de son employeur.

En date du 3 février 2020, le conseil de la partie demanderesse adresse un courrier circonstancié à l’employeur le questionnant notamment sur ses intentions par rapport à la rédaction d’un plan de réintégration.

L’employeur répond en date du 13 février 2020 en demandant un délai complémentaire pour prendre position.

Le 27 février 2020, la partie demanderesse saisi le Tribunal afin de prononcer la résolution judiciaire du contrat de travail.

Par courrier du 18 juin 2020, l’employeur communique à la partie défenderesse un plan de réintégration.

Par courrier du 22 mai 2020, le conseil de la partie demanderesse constate la rupture du contrat de travail en date du 22 mai 2020 et sollicite le paiement d’un montant de 65.373,30 € à titre de dommages-intérêts équivalent à l’indemnité compensatoire de préavis, 10.000 € à titre de réparation du dommage moral, outre la rémunération de 286 heures supplémentaires non payées

1. **Discussion :**

Loi du 15.06.1935 :

Le premier argument de la partie défenderesse tient à l’application de la loi du 15 juin 1935 relative à l’emploi des langues en matière judiciaire.

En effet, alors que le siège social de la partie défenderesse se trouve en région néerlandophone, la requête introductive d’instance a été notifiée en langue française.

Selon l’article 4 al 2 de la loi du 15 juin 1935 :

*« L'acte introductif d'instance est rédigé en français si le défendeur est domicilié dans (la région de langue française); en néerlandais, si le défendeur est domicilié dans (la région de langue néerlandaise); en français ou en néerlandais, au choix du demandeur, si le défendeur est domicilié dans une commune de l'agglomération bruxelloise ou n'a aucun domicile connu en Belgique. »*

Selon l’article 40 de la même loi :

*« Sans préjudice de l'application des articles 794, 861 et 864 du Code judiciaire, les règles qui précèdent sont prescrites à peine de nullité. »*

Selon l’article 861 du code judiciaire :

*« Le juge ne peut déclarer nul un acte de procédure ou sanctionner le non-respect d'un délai prescrit à peine de nullité que si l'omission ou l'irrégularité dénoncée nuit aux intérêts de la partie qui invoque l'exception.
  Lorsqu'il constate que le grief établi peut être réparé, le juge subordonne, aux frais de l'auteur de l'acte irrégulier, le rejet de l'exception de nullité à l'accomplissement de mesures dont il détermine le contenu et le délai au-delà duquel la nullité sera acquise. »*

La lecture des conclusions de la partie défenderesse permet de constater que manifestement, elle a parfaitement compris les arguments de faits et de droits du demandeur puisqu’elle y a répondu avec adéquation, et avec une précision que le tribunal qualifie de « chirurgicale ».

Dans ce contexte en vertu de l’article 861 du code judiciaire, la nullité de l’acte introductif d’instance ne peut être prononcée, en l’absence de nuisance aux intérêts de la partie défenderesse.

L’argument d’irrecevabilité pour violation de l’article 4 de la loi du 15 juin 1935 est dès lors manifestement non fondé.

La résolution judiciaire du contrat de travail :

La partie demanderesse considère que son employeur a gravement manqué à ses obligations contractuelles sur base des principes suivants :

* L’article 5 de la loi du 04.08.1996 qui prévoit :

*«  § 1. L'employeur prend les mesures nécessaires afin de promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.
  A cette fin, il applique les principes généraux de prévention suivants :
  a) éviter les risques;
  b) évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités;
  c) combattre les risques à la source;
  d) remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux;
  e) prendre des mesures de protection collective par priorité à des mesures de protection individuelle;
  f) adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail, ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de rendre plus supportable le travail monotone et le travail cadencé et d'en atténuer les effets sur la santé;
  g) limiter, autant que possible, les risques compte tenu de l'état de l'évolution de la technique;
  h) limiter les risques de lésion grave en prenant des mesures matérielles par priorité à toute autre mesure;
  i) planifier la prévention et exécuter la politique concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en visant une approche de système qui intègre entre autres, les éléments suivants : la technique, l'organisation du travail, les conditions de vie au travail, les relations sociales et les facteurs ambiants au travail;
  j) donner des informations au travailleur sur la nature de ses activités, les risques résiduels qui y sont liés et les mesures visant à prévenir ou limiter ces dangers :
  1° au moment de l'entrée en service;
  2° chaque fois que cela s'avère nécessaire à la protection du bien-être;
  k) donner des instructions appropriées aux travailleurs et établir des mesures d'accompagnement afin de garantir d'une façon raisonnable l'observation de ces instructions.
  (l) prévoir ou s'assurer de l'existence d'une signalisation de sécurité et de santé au travail adaptée, lorsque les risques ne peuvent être évités ou suffisamment limités par les moyens techniques de protection collective ou par des mesures, méthodes ou procédés d'organisation du travail.)
  § 2. L'employeur détermine :
  a) les moyens par lesquels et la façon selon laquelle la politique relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail visée au § 1er, peut être menée;
  b) les compétences et responsabilités des personnes chargées d'appliquer la politique relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.
  L'employeur adapte sa politique du bien-être en fonction de l'expérience acquise, de l'évolution des méthodes de travail ou des conditions de travail.
  § 3. Le Roi peut préciser les principes généraux de prévention visés au § 1er et les élaborer de façon plus précise en application ou en prévision de situations à risques spécifiques. »*

* L’article 9 de l’arrêté royal du 27.03.1998 traitant plus spécifiquement de la prévention :

*Les mesures de prévention qui doivent être prises sur base de l’analyse des risques visée à l’article 8, sont prises au niveau de l’organisation dans son ensemble, au niveau de chaque groupe de postes de travail ou de fonctions et au niveau de l’individu, compte tenu de l’ordre suivant : 1˚ mesures de prévention dont l’objectif est d’éviter des risques; 2˚ mesures de prévention dont l’objectif est d’éviter des dommages; 3˚ mesures de prévention dont l’objectif est de limiter les dommages. L’employeur examine, pour chaque groupe de mesures de prévention, l’influence de celles-ci sur le risque et si elles ne constituent pas par elles-mêmes des risques, de manière à devoir soit appliquer un autre groupe de mesures de prévention, soit prendre des mesures de prévention supplémentaires d’un autre groupe. Les mesures de prévention ont notamment trait à :*

 *1˚ l’organisation de l’entreprise ou de l’institution, en ce compris les méthodes de travail et de production utilisées;*

 *2˚ l’aménagement du lieu de travail;*

 *3˚ la conception et l’adaptation du poste de travail;*

 *4˚ le choix et l’utilisation d’équipements de travail et de substances ou préparations chimiques;*

 *5˚ la protection contre les risques liés aux agents chimiques, biologiques et physiques;*

 *6˚ le choix et l’utilisation d’équipements de protection collective et individuelle et de vêtements de travail;*

 *7˚ l’application d’une signalisation adaptée en matière de sécurité et de sante´;*

 *8˚ la surveillance de la sante´ des travailleurs, en ce compris les examens médicaux;*

 *9˚ la charge psycho-sociale occasionnée par le travail;*

 *10˚ la compétence, la formation et l’information de tous les travailleurs, en ce compris les instructions adéquates;*

*11˚ la coordination sur le lieu de travail;*

 *12˚ les procédures d’urgence, en ce compris les mesures en cas de situation de danger grave et immédiat et celles concernant les premiers secours, la lutte contre l’incendie et l’évacuation des travailleurs. »*

* L’article 1134 du code civil porte quant à lui le principe de bonne foi dans l’exécution des conventions.
* L’article 32 septies de la loi du 04.08.1996 est quant à lui relatif au bien-être au travail :

 *« § 1er. Lorsque des actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail sont portés à la connaissance de l'employeur, celui-ci prend les mesures appropriées, conformément aux dispositions du présent chapitre.
   Lorsque la gravité des faits l'exige, l'employeur prend les mesures conservatoires nécessaires.
   Si le travailleur a utilisé la procédure visée à l'article 32/2, § 2, alinéa 3, b, l'employeur prend ces mesures conservatoires, le cas échéant, sur la base des propositions faites par le conseiller en prévention visé à l'article 32sexies, § 1er, communiquées en application de l'article 32quinquiesdecies, alinéa 2, 3°, c, avant que ce dernier lui remette l'avis visé à l'article 32/2, § 2, alinéa 3, b.
   § 2. Le conseiller en prévention est tenu de saisir le fonctionnaire chargé de la surveillance :
   1° lorsque l'employeur ne prend pas les mesures conservatoires nécessaires visées au § 1er;
   2° lorsqu'il constate, après avoir remis son avis, que l'employeur n'a pas pris de mesures ou n'a pas pris de mesures appropriées et que :
   a) soit il existe un danger grave et immédiat pour le travailleur;
   b) soit la personne mise en cause est l'employeur ou fait partie du personnel de direction tel que défini à l'article 32sexies, § 2/3. »*

Au niveau factuel, la partie demanderesse semble imputer l’intégralité de sa situation médicale à des difficultés relationnelles avec un supérieur hiérarchique, les difficultés remontant à l’année 2015.

C’est une hypothèse qui n’est nullement prouvée, en ce sens que les différents examens médicaux (le tribunal y reviendra) font état de recommandations visant notamment la limitation du port de charges lourdes, une limitation du temps de travail,… qui laissent penser que le demandeur est confronté à une situation médicale complexe, dont il n’est en tout cas pas évident que tous les aspects seraient en lien causal avec ses problèmes relationnels vis-à-vis d’un de ses collègues de travail.

La question est importante puisque concernant l’article 32 septies de la loi du 8 août 1996, le tribunal observe que le demandeur a bien contacté la personne de confiance en mars 2018, mais que suite à l’entretien du 30 mars 2018, cette procédure n’a pas été poursuivie.

Dans ce contexte, il est difficilement reprochable à l’employeur de ne pas avoir réagi à une situation de malaise psychosocial trouvant son origine dans la relation de travail entre le demandeur et son supérieur hiérarchique, puisque la procédure relative au bien-être au travail se termine à l’occasion de la rencontre entre le demandeur et la personne de confiance.

Le demandeur met en avant la gestion fautive par son employeur de son absence au travail pour raisons médicales, particulièrement sous le prisme de la reprise du travail.

Il convient cet égard de se rapporter au chapitre III du code du bien-être traitant notamment de l’examen de reprise du travail, de la visite de pré reprise, éventuellement de la consultation spontanée (article I.4-15 du code du bien-être).

En cas d’incapacité de travail, il peut ainsi être procédé à :

* un examen de reprise du travail, après une absence de quatre semaines consécutives au moins si le travailleur est occupé à un poste de sécurité, un poste de vigilance ou à une activité risque défini. Cet examen a lieu au plus tôt le jour de la reprise du travail ou du service et au plus tard dans les 10 jours ouvrables (article I.4-34 al 3 du code du bien-être) ;
* à une visite de pré reprise du travail, que le demandeur peut demander directement au conseiller en prévention (article I.4-36 §1er ).

La visite de pré reprise doit permettre au conseiller en prévention médecin du travail de proposer à l’employeur, sur base de l’état de santé du travailleur et de l’examen de son poste de travail, des mesures appropriées consistant notamment en un aménagement du poste des conditions de travail, de manière à réduire les contrariétés liées à ce poste, afin que l’employeur puisse fournir un travail adapté au travailleur dès la reprise du travail.

Ces indications sont importantes pour pouvoir analyser les différents entretiens médicaux qui se sont tenus en date des 27 décembres 2018, 21 janvier 2019, et 20 mai 2019. Le tribunal y revient.

Cette discussion doit être menée dans le cadre plus général du trajet de réintégration d’un travailleur qui ne peut plus exercer le travail convenu temporairement ou définitivement, tel que visé au chapitre VI du code du bien-être au travail.

Ce point est crucial dans le présent dossier, puisque le demandeur considère que c’est fautivement que son employeur n’a pas respecté le délai du trajet de réintégration le concernant.

Le trajet de réintégration peut être démarré à la demande du travailleur, à la demande du médecin-conseil de la mutuelle ou encore à la demande de l’employeur, au plus tôt à partir du quatrième mois après le début de l’incapacité de travail (article I. 4- 73 §3 CBET) .

Dès qu’il a reçu une demande de réintégration, le médecin-conseil en prévention en avertit l’employeur et réalise avec le travailleur une évaluation de réintégration (idem, §3).

À l’issue de l’évaluation de réintégration, le médecin-conseil en prévention peut prendre plusieurs types de décisions différentes, dont l’une consiste à constater que 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 l’adaptation du poste de travail. En ce cas, le conseiller en prévention médecin du travail détermine les modalités de reprise adaptée ou de l’autre travail, ainsi que l’adaptation du poste de travail (idem §4).

Dans le plan de réintégration, l’employeur doit envisager de la façon la plus concrète et détaillée possible une ou plusieurs des mesures suivantes :

– une description des adaptations raisonnables du poste de travail ;

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

– une description de l’autre travail… ;

– la nature de la formation proposée en vue d’acquérir les compétences qui doivent permettre aux travailleurs d’effectuer un travail adapté ou un autre travail ;

– la durée de validité du plan de réintégration.

Le plan de réintégration doit être remis par l’employeur au travailleur dans un délai maximum de 12 mois après réception de l’évaluation de réintégration lorsqu’il s’agit d’une inaptitude définitive, avec possibilité de travail adapté (décision « c », article I.4-75 §3 CBET).

En ce qui concerne le présent dossier, une des questions centrales est naturellement de savoir si la partie défenderesse a respecté les délais légaux pour proposer au demandeur un trajet de réintégration ?

Cette question est naturellement importante dans le contexte de l’application de l’article 1134 du Code civil, ou une inexécution contractuelle grave dans le chef d’une partie (sans être assimilable à la faute grave de l’article 35 de la loi du 3 juillet 1978)[[1]](#footnote-1) peut avoir pour conséquence la résolution judiciaire du contrat de travail.

Les parties sont en désaccord sur le point de départ du délai de 12 mois par lequel la partie défenderesse était tenue pour soumettre à la partie demanderesse un trajet de réintégration.

La partie demanderesse fait remonter le point de départ du délai à la visite de pré reprise s’étant déroulée en date du 27 décembre 2018 suite à l’envoi de plusieurs mails par Monsieur W.

La partie défenderesse objecte que le délai ne peut courir à partir du 27 décembre 2018 à partir du moment où le formulaire d’évaluation de santé se borne à conclure qu’un poste de travail adapté est conseillé, ainsi qu’une reprise à mi-temps médicale.

Comme le souligne la partie défenderesse, le §5 de l’article I.4-36 CBET impose au conseiller en prévention médecin du travail d’examiner le poste de travail du travailleur dans les meilleurs délais afin de pouvoir envisager les possibilités d’aménagement de ce poste.

La lecture du formulaire d’évaluation de santé du 27 décembre 2018 ne permet pas de constater que le poste de travail de la partie demanderesse a été examiné, puisque ce rapport se contente de soulever le principe de l’adaptation du poste de travail, mais sans soumettre aucune proposition précise.

De toute façon, il est bien évident que ce formulaire d’évaluation de santé se voit neutralisé par l’examen du 21 janvier 2019 dans lequel il est constaté que le travailleur se trouve en incapacité temporaire totale.

La partie demanderesse avance ne pas avoir reçu la notification de ce formulaire d’évaluation de santé.

Cette éventuelle difficulté n’est de toute façon pas opposable à l’employeur, qui n’a pas dans ses attributions la notification de ce rapport, alors que le demandeur a manifestement participé à cette évaluation, et qu’il ne conteste pas, à ce moment, se trouver en incapacité temporaire totale de travail, et ce, pour plusieurs mois encore.

Il faut d’ailleurs constater que suite à cet examen du 21 janvier 2019, il n’y a plus d’ initiatives de la partie demanderesse jusqu’à un mail du 11 mars 2019 où il communique un nouveau certificat d’incapacité de travail couvrant la période allant du 9 mars 2019 au 5 avril 2019 inclus.

Le tribunal partage dès lors l’analyse de la partie défenderesse qui fait remonter la demande de reprise du travail au formulaire d’évaluation de réintégration du 20 mai 2019, à l’initiative du médecin-conseil de la mutualité de Monsieur W., et notifié aux parties en date du 4 juin 2019 .

En conséquence, c’est raisonnablement que la partie défenderesse considère que le délai de 12 mois pour proposer un trajet de réintégration à la partie demanderesse débute en date du 4 juin 2019, pour se terminer en date du 3 juin 2020.

Le tribunal ne peut dès lors pas prononcer la résolution judiciaire aux torts exclusifs de la partie défenderesse, en ce que celle-ci n’aurait pas respecté le délai légal pour proposer un trajet de réintégration à la partie demanderesse.

Le tribunal est d’ailleurs un peu surpris du timing des initiatives prises en ce dossier, puisque s’il peut comprendre la lassitude de la partie demanderesse (le tribunal y reviendra), il n’en reste pas moins que celle-ci a pris l’initiative de solliciter la rupture, une dizaine de jours avant l’expiration du délai de 12 mois qui devait permettre à l’employeur de proposer un trajet de réintégration (ce qui a d’ailleurs été fait), et alors que l’employeur adresse un projet (les commentaires de Monsieur W. sont attendus) en date du 18.05.2020.

Il faut, en effet, constater que c’est bel et bien lors de l’évaluation de réintégration du 20 mai 2019 que des recommandations concrètes sont effectuées à destination de l’employeur :

• pas de contraintes posturales ;

• pas de port de charges de plus de 10 kg ;

• mi-temps médical en journée complète ou en demi-journée.

Avec une proposition de reprise en qualité d’agent de contrôle technique secteur domestique (et l’imposition de certaines modalités).

Par ailleurs et à titre superfétatoire, la partie demanderesse est peu adéquate dans ses critiques vis-à-vis de la proposition de réintégration communiquée par mail du 18 mai 2020, alors que celle-ci intervient dans les délais, et que les observations de la partie défenderesse sont attendues pour toute adaptation éventuelle (la concertation entre parties était dès lors bien effective).

Enfin, l’offre de réintégration semble crédible et légitime aux yeux du tribunal, en ce que l’employeur est tenu à diverses obligations, en termes d’agrément et de certification, pour pouvoir pérenniser son activité (pièces 13 à 15 du dossier de la partie défenderesse).

Le tribunal en tire pour conclusions que la résolution judiciaire ne peut être prononcées aux torts exclusifs de l’employeur, puisqu’in fine, celui-ci a bien respecté la procédure de réintégration prévue par le code du bien-être au travail, dans les délais requis.

Tout au contraire, le Tribunal pose le constat d’une faute dans le chef de la partie demanderesse à précipiter la fin de la relation de travail sans qu’une faute d’une certaine gravité ne le justifie dans le chef de l’employeur, que ce soit à la date de l’introduction de la requête, et encore plus en date du 22.05.2020, soit 4 jours après la communication de projet de plan de réintégration, et 15 jours avant le terme du délai de 12 mois pour la communication d’un plan de réintégration.

Du point de vue du Tribunal, une procédure de mode de règlement alternatif des conflits (ex. : médiation, conciliation,…), au moment de l’introduction de la demande en février 2020, aurait certainement pu être pleinement efficace dans le présent dossier, en permettant la rencontre effective des parties, et la sauvegarde de la relation de travail au bénéfice des deux parties.

Ceci dit, comme le souligne justement la partie demanderesse, l’article 5 de la loi du 4 août 1996 ne se borne pas à exiger de l’employeur le simple respect de délais légaux.

L’employeur a un véritable rôle de moteur (tant au niveau de l’initiative, que du suivi) afin de permettre le bien-être au travail des personnes subordonnées.

Si l’analyse de l’employeur vis-à-vis du trajet de réintégration est partagée largement par le tribunal, il n’en reste pas moins qu’il ressort des pièces du dossier que celui-ci avait parfaitement connaissance des difficultés vécues par Monsieur W. et qui n’a pas vraiment fait preuve de la réactivité que l’on aurait pu attendre de l’employeur diligent et prudent.

Une pièce intéressante au niveau de l’analyse est le mail adressé au service des ressources humaines (à Madame S), par Monsieur W. en date du 8 janvier 2019 ( pièce n°11 demandeur), et la réponse qui est réservée en date du 14 janvier 2019.

Certes, une difficulté est née du fait du changement de conseiller en prévention dans le chef de la partie défenderesse à un moment clé du dossier (soit après l’entretien médical du 27 décembre 2018), mais il n’en reste pas moins que cette difficulté pouvait être levée aisément.

Monsieur W était en incapacité totale de travail pour l’entretien du 21 janvier 2019, mais le contexte du dossier, et sa chronologie (l’incapacité de travail dur déjà depuis un certain temps à ce moment), font qu’il eut été manifestement adéquat dans le chef de l’employeur de faire l’objet de plus de réactivité afin de limiter les difficultés vécues par la partie demanderesse.

Le délai de réaction pris par l’employeur suite au courrier du conseil de la partie demanderesse en date du 3 février 2020 est tout à fait cohérent avec une attitude que l’on peut qualifier raisonnablement « d’attentiste ».

Les souffrances vécues par la partie demanderesse, depuis un certain temps, ainsi que le nombre de ses mails attirant l’attention de son employeur sur sa situation difficile, méritait bien, en application de l’article 5 de la loi du 4 août 1996, que ce dossier soit considéré comme prioritaire par l’employeur, avec la réactivité que cela sous-entend.

Quod non.

Si l’employeur a donc sa part de responsabilité dans la fin de la relation de travail[[2]](#footnote-2), il faut aussi constater que le demandeur a fautivement constaté la fin de la relation de travail prématurément, en ce sens que l’employeur a bien respecté la procédure de trajet de réintégration, et qu’in fine, c’est le demandeur qui n’y collabore pas, alors que la concertation était proposée vis à vis de la proposition de réintégration.

Les fautes sont partagées.

Dans ce contexte, le tribunal constate judiciairement la rupture du contrat de travail liant les parties, en date du 22 mai 2020, aux torts respectifs de la partie demanderesse, et de la partie défenderesse.

Dans ce contexte, dit les demandes de dommages et intérêts réciproques, équivalentes à des montants couvrants une période de préavis, non fondées, réciproquement.

Au vu du partage de torts, dit également non fondée la demande de dommages-intérêts de la partie demanderesse, à titre de réparation du préjudice moral.

En effet, si l’attentisme de l’employeur a pu créer des souffrances chez le demandeur, il n’en reste pas moins, qu’à quelques jours près, une reprise du travail pouvait être envisagée, de manière sereine, même si les contraintes de certification et d’agrément de l’employeur, généraient chez le demandeur l’acceptation de certaines contraintes à la reprise (stage, agréments,…).

Reste la problématique de la rétribution d’heures supplémentaires, qui ne sont pas contestées, mais qui fait l’objet de discussions au niveau de la valorisation de celles-ci.

Les parties posent le constat que les heures supplémentaires ( valorisées à concurrence de 291 heures par l’employeur – soit légèrement plus que la réclamation -) ont été rétribuées à concurrence de 100% et non de 150%.

Aucune des parties ne motive en droit sa position.

En l’absence de tout accord, les taux sont fixés par la loi, à :

* 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires (c’est-à-dire de la 36e à la 43e heure)
* 50 % pour les quatre heures suivantes (c’est-à-dire de la 44e à la 48e heure).

Le Tribunal ignore s’il existe dans l’entreprise, ou dans son secteur, des modalités subsidiaires à la loi, de même que sur l’application de l’article 4 de la loi du 05.03.2017 à la relation des parties.

Le poste est dès lors réservé à concurrence d’1€ provisionnel en attendant une instruction plus aboutie par les parties.

Ce poste étant marginal par rapport aux autres demandes, le Tribunal compense déjà les dépens des parties, l’indemnité au bénéfice du fonds cofinançant l’aide juridique de 2ème ligne étant à prendre en charge à concurrence 50% par chaque partie.

**PAR CES MOTIFS,**

**LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement à l'égard des parties**,

**Le Tribunal** prononce la résolution judiciaire du contrat de travail liant les parties, en date du 22.05.2020, aux torts partagés des deux parties.

**Dit** pour droit qu’aucune indemnisation n’est due suite à cette résolution, au vu du partage des torts réciproques.

**Concernant** les rétributions des heures supplémentaires, octroie 1€ provisionnel à la partie demanderesse, et réserve à statuer au surplus dans l’attente d’une instruction plus aboutie par les parties, le dossier étant renvoyé au rôle à cet égard.

**Statuant sur les dépens**, condamne chaque partie à la prise en charge de ses propres dépens, et à 50% de l’indemnité de 20€ due au fonds cofinançant l’aide juridique de 2ème ligne.

Ainsi jugé et signé avant la prononciation par la 2ème chambre du Tribunal du travail de Liège division Namur, composée de :

**Monsieur Renaud GASON**, président du siège,

**Madame Stéphanie DEMARCHE**, juge social représentant les employeurs

**Madame Fabienne DUFOUR**, juge social représentant les employés

qui ont assisté aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature, de **Madame Angélique GILLES**, greffier chef de service.

 **A. GILLES F. DUFOUR S. DEMARCHE R. GASON**

Le greffier chef de service Les juges sociaux Le Juge présidant la chambre

Et prononcé en langue française à l’audience du **vingt-cinq avril deux mille vingt-deux,** par la 2ème chambre du tribunal du travail de Liège-division Namur, siégeant au Palais de Justice de Namur, **Monsieur Renaud GASON**, président de division, assisté de **Madame Angélique GILLES**, greffier chef de service, qui signent ci-dessous.

**A. GILLES R. GASON**

Le Greffier chef de service Le juge présidant la chambre

1. C.T. Liège 03.06.2003, JTT 2004, p.21. [↑](#footnote-ref-1)
2. Sans que la gravité de ce manque de réactivité puisse raisonnablement déboucher sur une fin de contrat sur base de l’article 1134 cc aux torts exclusifs de l’employeur. [↑](#footnote-ref-2)