



# **Examen d’aptitude professionnelle**

**Écrit 2018**

**Exemple de résolution**

**Droit social**

Le texte ici présenté est considéré comme un bon examen.

Il ne répond pas de manière parfaite à l’ensemble des exigences relatives aux trois parties de l’exercice, et peut même contenir des erreurs.

Cette copie peut néanmoins servir d’exemple positif de ce que sont les attentes du jury.

## **I. Identification des éléments pertinents et des problématiques du dossier**

Le dossier est relatif au licenciement pour force majeure pour raisons médicales d'une travailleuse.

Les faits pertinents peuvent être succinctement résumés comme suit:

Le 18 février 2008, Madame Marie-Claire est entrée au service de la société SOCIETAS en qualité de gestionnaire de bureau dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein.

Son travail a toujours donné satisfaction.

Probablement en 2010, mais certainement à partir de mai 2013, elle s'est trouvée dans un régime de crédit-temps à 4/5èmes pour fin de carrière.

Le 15 juillet 2014, Madame Marie-Claire a consulté son médecin-traitant. Ce dernier a certifié son incapacité définitive à prester une quelconque activité professionnelle chez son employeur.

Le même jour, et sur cette base, Madame Marie-Claire a demandé à être examinée par la médecine du travail.

Toujours le même jour, la médecine du travail, après avoir examiné Madame Marie-Claire, a constaté son inaptitude définitive. A la question de savoir si des recommandations ou des propositions peuvent être formulées à l'employeur, la médecine du travail répond: "*inaptitude définitive totale pour le travail presté chez cet employeur*".

Encore le soir-même, Madame Marie-Claire a communiqué cette information à son employeur en lui confirmant qu'elle ne s'opposait pas à la constatation de son incapacité définitive de travail ("*je te CONFIRME que je ne m'oppose pas à mon déclasserment*"). Elle a ensuite évoqué plusieurs modalités de fin de contrat à régler.

Le 24 juillet 2014, le mari de Madame Marie-Claire a écrit à SOCIETAS pour demander de pouvoir accélérer la délivrance de certains documents afin de permettre l'indemnisation rapide de Madame Marie-Claire au chômage.

Le 25 juillet 2014, SOCIETAS a écrit à Madame Marie-Claire et à son mari pour leur dire qu'il a pris connaissance du rapport de la médecine du travail et que la fin des relations de travail serait actée à la date du 15 juillet 2014. La lettre évoque également les bons moments passés au sein de la société et la bonne entente au sein de celle-ci et l'attachement à la travailleuse.

Le 28 juillet 2014, SOCIETAS a délivré le formulaire C4 demandé.

Le 18 juin 2015 (soit 11 mois plus tard), Madame Marie-Claire a demandé, par le biais de son conseil, que plusieurs sommes lui soient payées:

- Une indemnité compensatoire de préavis prévue par la loi du 3 juillet 1978;

- Une indemnité de protection pour licenciement contraire à la CCT n°77 bis relative au crédit-temps;
- Une indemnité pour licenciement contraire à la loi du 10 mai 2007 relative à la discrimination;
- Une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable;
- Une indemnité pour non-respect de l'outplacement;
- La délivrance des documents sociaux rectifiés.

Le 1er juillet 2015, Madame Marie-Claire a introduit une procédure devant le Tribunal du Travail de Liège - Division de Liège en vue d'obtenir la condamnation de la société SOCIETAS au paiement des sommes reprises ci-dessus.

Le 24 août 2016, SECUREX, en sa qualité de secrétariat social de la société SOCIETAS, a fait intervention volontaire à la cause.

L'Auditorat du travail est à la cause en raison de la demande relative à l'indemnité pour licenciement contraire à la loi du 10 mai 2007 relative à la discrimination.

La question posée par ce dossier est celle de la rupture du contrat de travail pour force majeure, et plus largement, la question de la surveillance de l'état de santé des travailleurs dans le cadre de l'exécution de leur travail.

De cette question découle potentiellement d'autres questions relatives à la motivation du licenciement et à d'éventuelles discriminations.

## II. Analyse

### A. Présentation des différentes pistes envisageables

A titre liminaire, nous examinerons les questions de procédure, qui ne semblent pas poser problème en l'espèce.

Ensuite, sur le fond, et à la lecture de la requête, le dossier semble poser de nombreuses questions juridiques.

En réalité, ces questions se posent en tiroirs. En effet, la première question à résoudre est la question de savoir si la rupture pour force majeure pour raisons médicales est régulière.

Soit c'est le cas, alors il s'agit du motif du licenciement. Les questions subsidiaires relatives aux différentes indemnités (indemnité compensatoire de préavis, indemnités de protection contre la discrimination et en lien avec le crédit-temps, le licenciement manifestement déraisonnable et le non-respect de l'outplacement) ne se posent quasiment plus.

Soit ce n'est pas le cas, alors ces différentes indemnités devront être analysées subsidiairement.

## B. Choix de la solution juridique

### A titre liminaire, la procédure est régulière.

S'agissant d'une contestation relative aux contrats de louage de travail, le Tribunal du Travail est compétent pour connaître la demande en vertu de l'article 578 du Code judiciaire.

La compétence territoriale du tribunal liégeois est déterminée correctement en application de l'article 627, 9° du Code judiciaire.

L'introduction de la cause par requête contradictoire est conforme à l'article 704 du Code judiciaire.

La cause a été introduite dans le délai d'un an imparti par l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

### Le licenciement pour force majeure est régulier

Il apparaît, à la lecture du dossier, que le licenciement pour force majeure pour raisons médicales est régulier.

En effet, la rupture pour force majeure est prévue par l'article 34 de la loi du 3 juillet 1978 qui dispose que "(...) *les engagements résultant des contrats régis par la présente loi prennent fin (...) par la force majeure*".

A cet égard, la Cour de Cassation a déjà considéré que l'incapacité permanente de travail rendant définitivement un travailleur de reprendre le travail convenu, est un cas de force majeure entraînant la rupture du contrat de travail (voyez notamment Cass. 8 octobre 1984)

Partant, le constat d'une incapacité définitive d'exécuter le travail convenu peut mener à la constatation d'un cas de force majeure pour raisons médicales mettant fin au contrat de travail immédiatement, sans préavis ni indemnité.

Contrairement à une rupture moyennant préavis ou à une rupture pour motif grave, la constatation de la rupture pour force majeure n'est pas soumise à un formalisme particulier.

Il faut toutefois que la force majeure soit établie, ce qui est le cas en l'espèce.

#### *1. La procédure de surveillance de la santé des travailleurs est régulière*

La procédure de surveillance de santé est régie par l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs.

Bien qu'aucun document ne soit versé au dossier à ce sujet, il ne semble pas contesté que Madame Marie-Claire a consulté spontanément la médecine du travail suite à l'établissement d'un certificat médical de son médecin traitant la déclarant définitivement incapable de travailler.

Pareille consultation spontanée est autorisée par l'article 37 de l'arrêté royal du 28 mai 2003.

Celle-ci doit être suivie d'une évaluation de l'état de santé dans les 10 jours, ce qui a été le cas en l'espèce, puisque la consultation a été immédiate.

C'est donc à tort que Madame Marie-Claire invoque, dans sa requête, la nullité de l'examen intervenu.

En effet, la nullité prévue à l'article 12, §3 de l'arrêté royal du 28 mai 2003 ne peut être invoquée que lorsque la demande n'émane pas du travailleur, ainsi que dans certains cas précis inopérants en l'espèce.

Dès lors que la demande émane de Madame Marie-Claire, la nullité ne peut donc être constatée.

## 2. L'incapacité définitive a bien été constatée

En l'espèce, la médecine du travail a constaté l'incapacité définitive et totale de Madame Marie-Claire à prester toute activité auprès de son employeur.

La médecine du travail a considéré qu'aucune possibilité de reclassement n'était possible.

Si elle n'était pas d'accord avec cette décision, Madame Marie-Claire disposait d'un délai de 7 jours pour la contester (art. 65 de l'arrêté royal du 28 mai 2003).

Madame Marie-Claire n'a pas introduit de contestation. Il ne ressort en effet pas du dossier que les formalités prévues aux articles 64 et 65 de l'arrêté royal du 28 mai 2003 ont été accomplies.

Au contraire, les éléments du dossier font apparaître que Madame Marie-Claire était satisfaite de l'évaluation de la médecine du travail puisqu'elle a indiqué par mail à son employeur : "*je te CONFIRME que je ne m'oppose pas à mon déclassement*".

Lors de l'envoi du formulaire C4, l'évaluation de son état de santé par la médecine du travail était donc définitive.

En outre, si elle avait souhaité un reclassement au sein de l'entreprise, elle aurait dû le demander à son employeur par lettre recommandée conformément à l'article 39 de l'arrêté royal du 28 mai 2003.

Or, telle démarche n'a pas été effectuée.

Plus avant, et sans que cela ne soit contesté, SOCIETAS a proposé, d'initiative, à Madame Marie-Claire, un poste adapté (voir mail de l'employeur du 25 juillet 2014). Madame Marie-Claire a refusé ce poste adapté.

C'est donc à tort que Madame Marie-Claire invoque le fait que la force majeure ne peut être reconnue et qu'aucune possibilité de reclassement ne lui a été proposée.

Il résulte de ces éléments que :

- Madame Marie-Claire a bien été considérée comme définitivement et totalement incapable d'effectuer le travail convenu;
- elle n'a pas souhaité un reclassement au sein de l'entreprise;
- elle était satisfaite de l'évaluation intervenue.

### 3. Subsidiairement, la rupture émane de Madame Marie-Claire

Subsidiairement, si la force majeure n'avait pas été reconnue, il est pertinent de se demander si la rupture n'émanait pas de Madame Marie-Claire.

En effet, il ressort des éléments du dossier que la volonté de la rupture n'émane pas de l'employeur, mais bien du travailleur, qui a souhaité qu'il soit mis fin au contrat de travail, moyennant rupture pour force majeure.

Il n'est en tout état de cause pas démontré que la rupture émane d'une volonté de l'employeur (le mail de Madame Marie-Claire du 15 juillet 2014 semble être sans équivoque à cet égard).

Or, ce n'est que si la force majeure n'était pas reconnue, et si la rupture émanait de l'employeur (soit en cas de licenciement, en l'occurrence irrégulier) que Madame Marie-Claire aurait pu prétendre à des indemnités.

En l'espèce, si la force majeure n'avait pas été reconnue, et que la rupture était analysée comme une démission, Madame Marie-Claire risquerait de se voir réclamer des indemnités.

Tel cas de figure ne semble toutefois pas envisagé dans le dossier.

### 4. Les autres indemnités ne sont pas dues

Dès lors que la force majeure pour raisons médicales est régulière, il convient de constater que l'incapacité totale et définitive de pouvoir effectuer le travail convenu, et le fait que cette incapacité constitue un cas de force majeure, sont les motifs de la rupture des relations de travail.

Les indemnités réclamées reposent sur des règles de charge de la preuve parfois particulières qui perdent leur intérêt lorsque le motif du licenciement est clairement établi.

A l'analyse, ces différentes indemnités ne sont pas dues:

- L'indemnité compensatoire de préavis prévue par la loi du 3 juillet 1978

Aucune indemnité compensatoire de préavis n'est due lorsque le contrat de travail prend fin en raison d'un cas de force majeure (art. 34 de la loi du 3 juillet 1978).

- L'indemnité de protection pour licenciement contraire à la CCT n°77bis relative au crédit-temps;

Succinctement, l'article 20, §2 de la CCT n°77bis prévoit que l'employeur ne peut mettre fin unilatéralement au contrat de travail sauf pour des motifs étrangers au crédit-temps.

En l'espèce, la force majeure pour raisons médicales est établie et est bien étrangère au crédit-temps de Madame Marie-Claire.

Aucune indemnité de protection prévue à l'article 20, §4 de la CCT n°77bis n'est donc due.

- L'indemnité pour licenciement contraire à la loi du 10 mai 2007 relative à la discrimination;

Succinctement, l'article 28, §1er de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discriminations prévoit qu'en cas de présomption de l'existence d'une discrimination, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu discrimination.

Madame Marie-Claire n'apporte pas d'éléments permettant de présumer l'existence d'une discrimination, en l'espèce sur l'état de santé.

A supposer qu'il y en ait, le constat régulier d'un cas de force majeure pour raisons médicales démontre qu'il ne s'agit pas d'une discrimination, mais de la constatation d'un état de fait incompatible avec la poursuite du contrat.

Partant, aucune indemnité de protection prévue à l'article 18 de la loi du 10 mai 2007 n'est due.

- L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

La CCT n°109 prévoit une procédure particulière pour permettre au travailleur de connaître les motifs de son licenciement.

Madame Marie-Claire n'a pas effectué les démarches prévues aux articles 3 à 7 de la CCT n°109.

Partant, conformément à l'article 10 de la CCT n°109, c'est à elle qu'il incombe d'apporter la preuve du fait que son licenciement est manifestement déraisonnable, tel que défini à l'article 8 de ladite CCT.

Son licenciement pour force majeure est intervenu de manière régulière.

Madame Marie-Claire reste en défaut de démontrer que pareil licenciement est manifestement déraisonnable. Aucune indemnité prévue à l'article 9 de ladite CCT n'est due.

- Une indemnité pour non-respect de l'outplacement;

Madame Marie-Claire a postulé une indemnisation en réparation du préjudice causé par l'absence de mesure d'outplacement visée à l'article 13 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs.

Madame Marie-Claire entre bien dans le champ d'application de cet article 13.

Toutefois, en cas d'absence de proposition d'outplacement de la part de son employeur, Madame Marie-Claire disposait d'une procédure prévue aux articles 4 et suivants de l'arrêté royal du 23 janvier 2003 pris en exécution de cette loi, pour faire respecter ses droits.

Or, elle n'a pas enclenché cette procédure. Il est donc permis de considérer qu'elle est à l'origine, même partiellement, du dommage qu'elle invoque.

A supposer donc qu'il y ait eu faute de la part de son employeur, Madame Marie-Claire ne démontre pas le dommage qu'elle aurait subi de cette seule faute, et ne démontre pas non plus le lien de causalité entre la faute propre de son employeur et le dommage vanté.

Cette demande est donc non-fondée.

- La délivrance des documents sociaux rectifiés.

Les documents sociaux étant conformes au licenciement intervenu, il n'est pas nécessaire de faire procéder à leur rectification.

En conclusion, il convient de considérer que la demande de Madame Marie-Claire est non fondée.

Madame Marie-Claire doit donc être condamnée aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure visée à l'article 1022 du Code judiciaire.

### **III. Réflexions**

Le dossier proposé fait écho à plusieurs sujets brûlants de l'actualité du droit social.

La question du licenciement pour force majeure pour raisons médicales connaît actuellement un regain d'intérêt.



Les cas de souffrance au travail, et leur prise en considération de plus en plus grande (dépression, burn-out,...) ont mis en lumière la difficulté qu'offrent les outils actuels du droit social pour y faire face.

Dans les faits, le travailleur en souffrance ne veut souvent pas démissionner, de peur de se voir sanctionner au chômage, et parfois en raison d'un sentiment d'injustice. L'employeur, de son côté, ne veut pas licencier, par peur des coûts importants que cela représente parfois pour certaines structures.

Cette situation amène souvent à un *statu quo*, dans lequel des travailleurs restent longtemps en incapacité de travail, avec les répercussions que cela peut avoir (sur la santé du travailleur, sur sa vie sociale, sur l'organisation de l'entreprise, sur les finances publiques...).

La rupture pour force majeure pour raisons médicales apparaît donc, tantôt pour une partie, tantôt pour l'autre, comme une solution intermédiaire et rapide.

Il n'est d'ailleurs pas anodin que le législateur ait mis en place récemment un "*trajet de réintégration*" pour les travailleurs en incapacité de travail de longue durée (il convient de relever que cette nouvelle réglementation n'était pas en vigueur au moment du licenciement de Madame Marie-Claire). Il s'agit d'une tentative d'encadrer le cas de force majeure pour raisons médicales.

Les praticiens manquent probablement d'outils pour faire face à ces situations de souffrance au travail, probablement en raison des difficultés du droit à appréhender des phénomènes parfois mal objectivés. Or, laisser des travailleurs en situation de souffrance et des employeurs dans l'expectative n'est pas idéal.

Les tentatives du législateur offrent toutefois une certaine prévisibilité aux parties dans les options qu'elles choisissent.

En l'espèce, SOCIETAS pouvait raisonnablement penser que le dossier du licenciement de Madame Marie-Claire était clos et il semblait peu probable qu'elle introduise une demande comme elle l'a fait. Au regard du dossier, la demande de Madame Marie-Claire semblait peu à même de se voir déclarer fondée.

Ce dossier pose également, en filigrane, la question de la motivation du licenciement, qui a également connu des développements importants ces dernières années.

Cette motivation, au regard de l'arsenal législatif (développé notamment dans le casus), apparaît aujourd'hui comme essentielle aux parties pour leur permettre d'apprécier la fin des relations de travail.

L'absence de motivation, comme précédemment, était souvent difficile à vivre pour le travailleur. Ce sentiment était plus fort dans des situations de souffrance au travail.

Les évolutions récentes sur ces questions, si elles ne sont probablement pas parfaites, ont le mérite de clarifier les droits et obligations de chacun lorsque la fin du contrat de travail doit être envisagée.

La solution choisie est donc conforme à cette volonté d'équilibre entre les droits et obligations de chacun dans le cadre de la fin des relations de travail.