

numéro de répertoire

2023/6143

date du jugement

19/05/2023

numéro de rôle

R.G. : 22/ 1258/ A☐ ne pas présenter à
l'inspecteur**expédition**

délivrée à

délivrée à

délivrée à

le
€le
€le
€**Tribunal du travail de
LIEGE, Division LIEGE****Jugement****Troisième chambre**

présenté le

ne pas enregistrer

En cause :

Madame K (RN:), domiciliée

Partie demanderesse, représentée par Maître M R, avocate
substituant son confrère Maître J T avocat, à 4020 LIEGE,

Contre :

La SA DE DROIT PUBLIC BPOST, dont le siège social est établi place de la Monnaie à 1000 BRUXELLES, inscrite à la BCE sous le n° 0214.596.464,

Partie défenderesse, représentée par Maître L R / , avocate
substituant son confrère Maître G B, avocat, à

A. PROCEDURE

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

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats, et notamment :

- la requête introductive d'instance reçue au greffe le 22 avril 2022 ;
- l'ordonnance 747§1 CJ du 7 juin 2022 ;
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 8 août 2022 ;
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 4 octobre 2022 ;
- les conclusions additionnelles de la partie défenderesse reçues au greffe le 7 décembre 2022 ;
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 7 février 2023 ;
- les conclusions de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 7 mars 2023 ;
- le dossier de la partie demanderesse ;
- le dossier de la partie défenderesse ;

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du 14 avril 2023,

Vu l'absence de conciliation des parties.

B. OBJET DE LA DEMANDE

Madame K demande :

- que la SA DE DROIT PUBLIC BPOST (ci-dessous BPOST) soit condamnée au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 9 semaines, soit 4.871,24 € ;
- que BPOST soit condamnée au paiement d'une indemnité de licenciement manifestement déraisonnable ou fautif de 10 semaines, soit 5.412,50 €, à majorer des intérêts ;

ou à titre subsidiaire qu'il soit constaté que la suspension de son contrat et/ou son licenciement est fautif et que BPOST soit condamnée à un montant de 2.500,00 € net *ex aequo et bono* ;

ou à titre plus subsidiaire, que des témoins soient entendus ;

- la capitalisation des intérêts ;
- l'assistance judiciaire ;
- la condamnation de BPOST aux dépens ou subsidiairement la limitation de l'indemnité de procédure à laquelle elle serait condamnée au montant minimum.

C. FAITS

Madame K. a travaillé chez BPOST sur le site de Liège en qualité d'intérimaire à partir du 16 septembre 2020.

Elle a ensuite été engagée dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée à partir du 23 novembre 2020.

Elle a finalement été engagée sous contrat de travail à durée indéterminée le 14 juin 2021.

En avril 2021, Madame Q. collègue de Madame K. lui a lancé une bassine sur le pied. Selon Madame K., BPOST aurait refusé de déclarer l'accident.

Le 18 décembre 2021, BPOST soutient que Madame K. a asséné un coup dans le dos de Madame Q.

Madame K. soutient qu'elle a subi divers accidents du travail dont la déclaration lui aurait été refusée. BPOST indique quant à elle qu'il s'agissait de faits mineurs sans soins ni incapacités ou que Madame K. n'aurait tout simplement pas demandé qu'une déclaration soit faite.

Madame K. soutient que le 14 février 2022, vers 4 heures du matin, Madame Q. lui a envoyé volontairement un élastique dans l'œil droit. Elle évoque une discrimination à son encontre.

Madame K. a repris le travail le 14 février 2022 en soirée.

Une altercation, dont les circonstances sont contestées, a eu lieu entre Madame K. et Madame Q. au cours de la nuit.

Le 15 février 2022, lorsque Madame K. s'est présentée pour travailler, l'accès à l'entreprise lui a été refusé. Madame K. indique qu'elle a alors été interpellée par Monsieur V. (B.) et Monsieur P. au sujet des événements de la veille. Selon BPOST, ils ont indiqué à Madame K. qu'elle était dispensée de service avec maintien de sa rémunération le temps de faire la lumière sur l'affaire.

Aucun document n'est produit concernant cette suspension du contrat de travail.

Le 10 mars 2022, après avoir recueilli divers témoignages, un e-mail a été envoyé au départ de l'adresse HRCC@bpost.be à Madame A. : T en ces termes :

« Bonjour,
Sur base du dossier de licenciement, « CoE_DISCIPLINARY » a rédigé la lettre de licenciement. Les faits devraient justifier un licenciement pour faute grave.
Le projet de lettre de licenciement et le dossier sont annexés.
Cordialement,
S. D. »

Le 11 mars 2022, BPOST a notifié à Madame K son licenciement pour motif grave.

La lettre précise notamment ce qui suit :

« Par la présente, en raison des faits qui ont été portés à ma connaissance le 10 mars 2022 je vous notifie la rupture de votre contrat de travail sur la base de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 qui prévoit que chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis pour un motif grave. Les faits qui rendent définitivement et immédiatement impossible la poursuite des relations de travail sont les suivants : Au centre de tri de Liège X, au cours de la nuit du 14 au 15 février 2022, vous avez physiquement agressé l'une de vos collègues, ce qui a entraîné des contusions au visage de la victime ainsi qu'une incapacité de travail de trois jours. (...) » (c'est le Tribunal qui souligne)

Elle est signée par Madame T

Le 26 avril 2022, Madame K a introduit la présente procédure.

D. RECEVABILITE DE LA DEMANDE

La demande de Madame K est recevable, aucun moyen d'irrecevabilité n'étant soulevé et ne semblant devoir être soulevé d'office.

E. EXAMEN DE LA DEMANDE

E.1. INDEMNITE COMPENSATOIRE DE PREAVIS

1. Position des parties

Madame K soutient que le licenciement est intervenu en dehors du délai de trois jours ouvrables prévu par la loi. Elle souligne que les faits sont intervenus le 15 février 2022 et que le licenciement a été notifié le 11 mars. Elle conteste également avoir frappé ou menacé sa collègue.

BPOST soutient que le délai de trois jours ouvrables n'a pris cours que le 10 mars 2022, date à laquelle Madame T, personne compétente pour licencier, a pris connaissance des faits constitutifs du motif grave.

BPOST soutient qu'entre le 15 février et le 21 février 2022, des « modèles 9 » ont été envoyés aux divers témoins, lesquels, en vertu de la Directive sur le régime disciplinaire, avaient 5 jours ouvrables pour y répondre.

Elle soutient que Madame K a, quant à elle, répondu le 21 février 2022 au modèle 9 du 15 février 2022 et que suite aux reproches qu'elle formulait à l'égard de Monsieur PERNA (propos raciste et mauvais traitement), elle a adressé de nouveaux modèles 9 les 22 et

23 février 2022 à Monsieur P et Monsieur H , lesquels avaient pareillement jusqu'au 2 mars 2022 pour y répondre.

BPOST indique que le dossier a ensuite été instruit et traité par le département « Régime disciplinaire » et le département HRCC et que le 10 mars, le département HRCC, en la personne de Monsieur S D a transmis le dossier finalisé et la proposition de licenciement à la personne compétente pour licencier, à savoir Madame A T' « Director HR Shared Service Center ».

BPOST soutient que la matérialité des faits est établie par 6 attestations détaillées de collègues et supérieurs de Madame K présents lors des faits.

2. Position du Tribunal

1.

En vertu de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail,

« (...) Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins.

Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.

(...)

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4.»

Selon la jurisprudence de la Cour de cassation, le fait est connu de l'employeur lorsqu'il a une certitude suffisante, à savoir une certitude suffisante à sa propre conviction et aussi à l'égard de la partie licenciée et de la justice, pour pouvoir prendre en connaissance de cause une décision quant à l'existence de ce fait et des circonstances qui en font un motif grave de licenciement immédiat¹.

Il y a lieu en outre de rappeler que le délai de 3 jours ne commence à courir qu'à partir du moment où la personne ou l'organe compétent pour donner le congé a acquis cette connaissance².

Si l'employeur estime qu'il n'a pas une connaissance suffisante des faits, il peut procéder à une enquête plus approfondie, pour autant que cette enquête soit nécessaire pour acquérir une certitude suffisante quant à la matérialité des faits et/ou à leur caractère grave.

L'employeur ne peut, en revanche, artificiellement reporter le début du délai de trois jours en menant une enquête qui ne serait pas nécessaire pour acquérir la certitude suffisante des faits.

¹ Voy. Notamment Cass., 15 juin 2015, S.13.0095.N, disponible sur juridat.be.

² Cass., 10 mai 1951, Pas., 1951, I, 618; Cass., 24 juin 1996, R. cass., 1997, 35, disponible sur www.juridat.be; Cass., 7 décembre 1998, J.T.T. 1999, 149, note, disponible sur www.juridat.be.

Selon la jurisprudence de la Cour de cassation, l'article 35 n'impose pas que les mesures d'enquête requises pour prendre une décision en toute connaissance de cause soient entamées sans délai et menées avec célérité³.

Une partie de la jurisprudence considère toutefois que la partie qui invoque le motif doit agir rapidement pour la recherche des éléments qui constituent le motif grave et qui sont nécessaires pour avoir une connaissance suffisante des faits. *« Dans le cas contraire, la règle selon laquelle le congé pour motif grave doit être donné dans les 3 jours ouvrables de la connaissance des faits serait vidée de son sens (C. trav. Bruxelles, 28 novembre 1990, Fiduciaire Berichten, 1992, 7, 19) »*⁴.

Dans un arrêt du 19 janvier 2018, la Cour du travail de Bruxelles a considéré que la durée de l'enquête ne pouvait aller jusqu'à dénaturer le principe de célérité qui fonde le licenciement pour motif grave⁵. Elle a rappelé que le juge peut déduire du fait que l'employeur a fait durer inutilement longtemps l'examen du caractère sérieux des faits pris en considération comme motif grave, que ceux-ci n'ont pas été de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible toute collaboration entre les parties et ne constituent, dès lors, pas un motif grave.

Elle estime *« qu'à l'égard des autorités publiques, l'obligation de célérité trouverait également son fondement dans le principe du délai raisonnable. Pour la Cour, ne pas avoir égard au principe du délai raisonnable (dans la phase qui précède la saisine de l'organe collégial), pour les contractuels du secteur public alors que ce principe est d'application pour les procédures disciplinaires des statutaires, serait la source d'une différence de traitement injustifiée (comp. avec C. Const., 6 juillet 2017, n° 86/2017). La Cour conclut en l'espèce que l'autorité, parce qu'elle est restée inactive pendant plusieurs semaines, a violé le principe du délai raisonnable, ce qui entraîne – selon la Cour – l'irrégularité de la modalité de licenciement que constitue le motif grave. »*⁶

2.

Conformément à ces principes, il appartient à BPOST de démontrer que, comme elle le soutient, c'est Madame T qui avait le pouvoir de licencier Madame K et qu'elle n'a pris connaissance des faits que le 10 mars 2022.

Le Tribunal estime que BPOST ne rapporte pas cette preuve.

En effet, d'une part, BPOST ne démontre pas que Madame T avait seule le pouvoir de licencier Madame K.

Le simple énoncé de sa fonction (*Director HR Shared Service center*) n'est pas suffisant et BPOST n'apporte pas le moindre élément de preuve à cet égard.

Le Tribunal note en outre que :

- Selon le règlement de travail produit par BPOST, le licenciement pour motif grave est repris parmi les sanctions disciplinaires (article 18 §2 du règlement).

³ Cass., 17 janvier 2005, J.T.T., 2005, p. 137.

⁴ W. Van Eeckhoutte et V. Neuprez, Compendium, Droit du travail '17-'18, t. III, p. 2398.

⁵ C. trav. Bruxelles, 19 janvier 2018, J.T.T., 2018, p. 282.

⁶ J. DE WILDE D'ESTMAEL, « Le point sur le licenciement des agents contractuels dans le secteur public », Ors. 2018, liv. 10, pp. 5-7.

- Les Directives sur le régime disciplinaire produites par BPOST et dont elle invoque l'application en l'espèce (en particulier son article 4 relatif au délai dans lequel l'agent interpellé par le biais d'un modèle 9 doit répondre) sans faire de distinction entre le personnel contractuel et le personnel statutaire, prévoient que « *c'est le chef immédiat qui a la compétence d'infliger des peines disciplinaires* » (article 1^{er}) ou « *le membre du comité de direction en charge des ressources humaines si le fait est relatif à la rétention ou à la complicité de rétention de biens ou valeurs financières appartenant à la Poste, des clients ou d'autres membres du personnel de la Poste.* »

D'autre part, BPOST n'établit pas non plus à suffisance que Madame T n'a eu connaissance des faits que le 10 mars 2022.

Le seul élément que BPOST produit à cet effet est l'e-mail du 10 mars 2022. Or celui-ci est loin d'être explicite. Il opère certes la transmission du dossier de licenciement et du projet de lettre de licenciement à Madame T mais rien ne permet d'affirmer qu'il constitue la première information donnée à cette dernière à propos des faits litigieux.

Cet e-mail est d'autant moins suffisant pour établir que Madame T a eu connaissance des faits à cette date que BPOST n'indique pas quels furent les personnes impliquées dans la décision de suspension du contrat de travail de Madame K dès le 15 février 2022 et ensuite dans l'enquête qui a été menée.

Or, si l'on en croit les Directives produites par BPOST (article 5), toute proposition de suspension dans l'intérêt du service est communiquée directement, le jour même, au département *HR & O Employee & Union Relations – régime disciplinaire* au moyen d'un formulaire n°93 et (article 7) l'administrateur-délégué ou son délégué décide de suspendre l'agent dans l'intérêt du service. La décision est ensuite notifiée au travailleur selon une procédure définie.

En l'absence de précision ou de preuve contraire apportée par BPOST à cet égard, il y a donc lieu de considérer que les instances supérieures de BPOST ont été informées dès le 15 février 2022 des faits dont Madame K était soupçonnée et de l'enquête mise en place pour faire la lumière sur ceux-ci.

A cet égard, le Tribunal rappelle qu'il ne faut pas confondre la connaissance suffisante des faits et la preuve de ceux-ci.

L'employeur ne peut retarder artificiellement le démarrage du délai de trois jours en prolongeant inutilement une enquête. Le délai de trois jours débute dès que l'employeur a une connaissance suffisante des faits et non lorsqu'il en a la preuve.

Or il faut constater qu'au plus tard le 21 février, BPOST avait une connaissance suffisante des faits ; à cette date, BPOST avait en effet recueilli les témoignages de Madame L, de Madame B, de Monsieur F, de Monsieur S et de Monsieur P soit l'ensemble des témoins des faits.

BPOST précise, elle-même, que les modèles 9 qui ont ensuite été envoyés à Messieurs P et H les 22 et 23 février 2022 concernaient les accusations de racisme portées par Madame K à l'encontre de Monsieur P. Ils n'avaient donc pas pour objet de vérifier la véracité des faits reprochés à Madame K. Cette nouvelle interpellation ne pouvait donc reporter la prise de cours du délai de trois jours.

Au regard des éléments relevés ci-dessus, le Tribunal estime que BPOST n'établit pas que la personne compétente pour licencier n'a eu une connaissance suffisante des faits que le 10 mars 2022.

Surabondamment, le Tribunal relève que l'enquête a été en l'espèce particulièrement lente et longue et que, par référence à la jurisprudence citée ci-dessus, elle a dépassé le délai raisonnable.

Elle a en effet duré près d'un mois alors que :

- les faits invoqués à titre de motif grave sont simples (Madame K a-t-elle ou non frappé Madame Q. ?) et qu'il y a des témoins ;
- les Directives de BPOST énoncent elles-mêmes (article 3) que « *l'enquête doit débiter le plus rapidement possible après avoir pris connaissance des faits, être instruite d'une manière diligente et être terminée dans un délai raisonnable (suivant l'importance des manquements).* »
- le recours aux modèles 9 (qui donnent aux travailleurs un délai de 5 jours ouvrables pour répondre) ne semblait pas s'imposer en l'espèce : l'article 4 des Directives décrit les modèles 9 comme des formulaires adressés aux personnes mises en cause et non aux témoins ; les témoins auraient pu être entendus en personne ou sommés de répondre dans des délais plus courts, ce qui aurait permis d'éviter le délai de 5 jours ouvrables qui retarde considérablement la procédure.
- le contrat de travail de Madame K était suspendu pendant l'enquête ; cette situation justifiait de faire particulièrement preuve de diligence.

Pour l'ensemble de ces motifs, le Tribunal estime que BPOST n'a pas procédé au licenciement pour motif grave dans le délai de trois jours ouvrables prescrit par la loi.

L'indemnité compensatoire de préavis est donc due.

Le montant réclamé par Madame K à ce titre n'est pas contesté. Il sera donc accordé.

E.2. INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT MANIFESTEMENT DÉRAISONNABLE ET DOMMAGES ET INTÉRÊTS

1. Position des parties

Madame K soutient que BPOST ne démontre pas la réalité des faits. Elle demande l'autorisation de faire entendre des témoins.

Elle reproche à son employeur d'avoir suspendu son contrat sans la prévenir qu'il entamait une enquête et qu'il auditionnait des témoins.

Elle soutient qu'elle a subi un dommage moral.

BPOST s'oppose à la demande principale de Madame K. au motif que la CCT n°109 n'est pas applicable aux organismes d'intérêt public dont elle fait partie.

A titre subsidiaire, elle soutient que le licenciement n'est pas fautif et que les circonstances du licenciement de Madame K. à savoir la suspension de son contrat, ne sont pas non plus fautives. Elle affirme que Madame K. a bien été informée par Messieurs V et P qu'elle était dispensée de service avec maintien de sa rémunération dans l'attente de faire la lumière sur l'affaire. BPOST soutient encore qu'elle ne démontre aucun préjudice en lien causal avec sa prétendue faute.

BPOST s'oppose à l'audition des 3 témoins renseignés par Madame K. au motif que deux d'entre eux ont été entendus dans le cadre de son enquête et que le troisième ne travaillait pas dans la même zone que Madame K. le jour des faits et qu'il n'a par conséquent pas pu être témoin des faits.

2. Position du Tribunal

1.

Comme l'indique BPOST, la CCT n°109 n'est pas applicable en l'espèce.

La CCT n° 109 a été adoptée par le Conseil national du travail en vertu de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires.

Elle ne peut donc avoir un champ d'application plus étendu que cette dernière loi.

Or, en vertu de l'article 2, §3, 1^{er}, la loi du 5 décembre 1968 ne s'applique pas « *aux personnes occupées par l'Etat, les Communautés, les Régions, les Commissions communautaires, les provinces, les communes, les établissements publics qui en dépendent et les organismes d'intérêt public* », à l'exception de certaines personnes morales limitativement énumérées.

Il n'est pas contesté que BPOST est un organisme d'intérêt public au sens de cette loi.

La Cour constitutionnelle a toutefois considéré, dans un arrêt n°101/2016 du 30 juin 2016 que « *Dans l'attente de l'intervention du législateur, il appartient aux juridictions, en application du droit commun des obligations, de garantir sans discrimination les droits de tous les travailleurs du secteur public en cas de licenciement manifestement déraisonnable, en s'inspirant, le cas échéant, de la convention collective de travail n° 109.* »

Il en résulte non pas que la CCT n°109 est applicable en l'espèce mais que le Tribunal doit appliquer le droit commun des obligations, c'est-à-dire la théorie de l'abus de droit, en s'inspirant à cet effet du contenu de la CCT n°109.

Dans la mesure où le droit commun des obligations (article 1134, alinéa 3 du Code civil) est seul applicable, il appartient à Madame K. de démontrer :

- Une faute qui consiste dans l'abus de droit de licencier
- Un préjudice
- Un lien causal entre les deux.

C'est dans l'appréciation de ces conditions que le Tribunal doit se référer à la CCT n°109.

Par conséquent dans l'appréciation du caractère abusif du licenciement, il y a lieu pour le Tribunal de se référer au comportement attendu de l'employeur diligent et prudent dans le cadre de la CCT n°109⁷.

En vertu de la CCT n° 109 (article 8) « *Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.* »

2.

Au regard des principes qui précèdent, le Tribunal estime qu'aucun abus de droit de licencier n'est démontré dans le chef de BPOST quant à la motivation du licenciement car les faits qui sont reprochés à Madame K sont démontrés par les déclarations sérieuses, précises et concordantes des divers témoins et des documents médicaux de Madame Q'

Le Tribunal estime que l'audition des 3 témoins suggérés par Madame K n'apporterait rien de neuf aux débats puisque deux d'entre eux ont déjà livré leur témoignage et que le troisième n'a matériellement pas pu être témoin des faits.

Ces faits (porter un coup au visage d'une collègue) relèvent de l'attitude du travailleur et pouvaient amener un employeur normal et raisonnable à licencier le travailleur fautif.

Il n'y a donc pas d'abus de droit de licencier quant aux motifs du licenciement.

3.

Qu'en est-il de la suspension du contrat de travail entre le 15 février 2022 et le 11 mars 2022 ? Cette décision de BPOST constitue-t-elle une faute contractuelle dans le chef de BPOST justifiant le paiement de dommages et intérêts à Madame K ?

La procédure prévue par BPOST elle-même pour la suspension dans l'intérêt du service (articles 5 à 9 des Directives) n'a manifestement pas été entièrement respectée. Madame K ne s'est en effet vue notifier aucune décision formelle et n'a donc pas été pleinement informée de sa situation ni de son droit de recours, tel qu'il est prévu par les articles 7 et 8 des Directives.

Le non-respect de ses propres procédures par BPOST constitue manifestement un manquement contractuel dans son chef.

Le Tribunal estime que ce manquement a causé un préjudice moral à Madame K. à savoir l'anxiété causée par l'incertitude dans laquelle elle s'est retrouvée pendant près d'un mois sans obtenir d'information précise et objective de la part de son employeur quant aux suites de la procédure alors que son contrat était suspendu.

⁷ En ce sens, voy. C. trav. Liège, 22 janvier 2018, J.L.M.B., 2018, p. 669, note R. LINGUELET ; dans le même sens, C. trav. Liège (div. Neufchâteau), 12 septembre 2018, inédit, R.G. n° 16/142/A cités par J. DE WILDE D'ESTMAEL, *o.c.*, p. 14.

Le Tribunal estime que la lettre du 21 février 2022 écrite *in tempore non suspecto* par Madame K est révélatrice de l'incertitude dans laquelle elle s'est trouvée à ce moment.

Elle indique ainsi notamment « A ce jour (22 février 2022), je n'ai reçu aucune notification écrite, j'ai insisté l'appel du contact indiqué (Madame Patricia), elle n'a reçu aucune consigne, que tout dépend du grand patron ».

Le Tribunal estime que le dommage moral de Madame K peut être évalué *ex aequo et bono* à 500,00 €

E.3. CAPITALISATION DES INTERETS

Madame K ne justifie pas le bienfondé de cette demande. Il n'y sera donc pas fait droit.

Le Tribunal relève du reste que Madame K ne demande pas les intérêts de retard sur son indemnité de préavis. Une demande de capitalisation des intérêts semble donc quelque peu incongrue.

E.4. ASSISTANCE JUDICIAIRE

Madame K démontre qu'elle bénéficie de l'aide juridique. Elle a donc droit à l'assistance judiciaire (article 667 du Code judiciaire). Il y a lieu de lui accorder pour les besoins éventuels de l'exécution du présent jugement.

E.5. INDEMNITE DE PROCEDURE

En vertu de l'article 1017 du Code judiciaire, « Les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, soit si les parties succombent respectivement sur quelque chef, soit entre conjoints, cohabitants légaux ou de fait, ascendants, frères et sœurs ou alliés au même degré. ».

Dans la mesure où Madame K échoue en partie sur son second chef de demande, le Tribunal estime qu'il y a lieu de limiter l'indemnité de procédure à charge de BPOST à la somme de 1.350,00 €, soit le montant correspondant aux demandes pour lesquelles elle obtient gain de cause.

DECISION DU TRIBUNAL

LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement,

Dit la demande de Madame K recevable et partiellement fondée ;

Condamne BPOST à payer à Madame K la somme de 4.871,24 € brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis de 9 semaines ;

Condamne BPOST à payer à Madame K la somme de 500,00 € à titre de dommage moral évalué *ex aequo et bono* ;

Accorde à Madame K le bénéfice de l'assistance judiciaire pour les besoins éventuels de l'exécution du présent jugement ;

Déboute Madame K pour le surplus ;

Condamne BPOST aux dépens, soit :

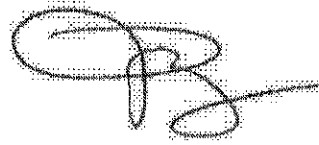
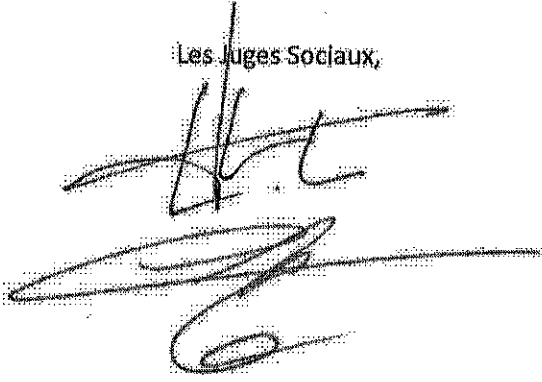
- la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne avancée par Madame K 22,00 €
- l'indemnité de procédure en faveur de Madame K 1.350,00 €.

Ainsi jugé par la 3^{ème} chambre du Tribunal du travail de Liège – Division Liège composée de MM. :

S	B	Juge président la chambre
C	A	Juge social à titre d'employeur
P	S	Juge social à titre d'employé

Les Juges Sociaux,

Le Président,



Et prononcé en langue française, à l'audience publique de la même chambre,

Le VENDREDI DIX-NEUF MAI DEUX MILLE VINGT-TROIS

par S. B. , Président de la chambre,
assisté de C. F. , Collaboratrice, Greffier assumé en application de l'article 329 du code judiciaire,

Le Greffier,

Le Président,

