

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE

DIVISION LIEGE

JUGEMENT

Répertoire n° 2015/ 19441

N° 14/424717/A

EN CAUSE DE :

Madame K

Partie demanderesse, ayant comparu personnellement et assistée de son conseil Maître Jean-Philippe BRUYERE, avocat à 4020 LIEGE, rue de Pitteurs, 41.

CONTRE :

L'INTERCOMMUNALE CENTRE HOSPITALIER REGIONAL DE LA CITADELLE, *en abrégé C.H.R.* dont le siège social est sis à 4000 LIEGE, Boulevard du 12ème de Ligne, 1 et inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le numéro 0237.086.311.

Partie défenderesse, ayant comparu par Maître Frédérique LAMBRECHT, avocat substituant son confrère Maître Jacques CLESSE, avocat à 4000 LIEGE, Quai de Romé, 2.

I. PROCEDURE

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

Vu l'absence de conciliation entre les parties,

Vu la requête introductive d'instance déposée au greffe du tribunal le 20 juin 2014,

Vu les pièces du dossier de la procédure à l'audience de clôture des débats le 25 septembre 2015 dont notamment :

- l'ordonnance prise sur base de l'article 747 §1er du Code judiciaire le 21 octobre 2014 ;
- les conclusions de la partie défenderesse déposées au greffe le 19 décembre 2014 ;
- les conclusions de la partie demanderesse déposées au greffe le 23 février 2015 ;

- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse déposées au greffe le 21 avril 2015;
- les conclusions de synthèse de la partie demanderesse déposées au greffe le 23 juin 2015;
- les ultimes conclusions de synthèse de la partie défenderesse déposées au greffe le 24 août 2015 ainsi que son dossier de pièces;
- le dossier de pièces de la partie demanderesse déposé à l'audience le 25 septembre 2015.

A l'audience du 25 septembre 2015, les parties ont été entendues en leurs dires et moyens, les débats clos et la cause prise en délibéré.

II. FAITS DE LA CAUSE

1.

Le 26 février 2001, Madame K entre au service du CENTRE HOSPITALIER REGIONAL DE LA CITADELLE (ci-après dénommé CHR) en qualité d'employée d'administration, dans la fonction de médiatrice de langue turque, russe et arménienne, dans le cadre d'un contrat de travail à mi-temps, pour une durée déterminée.

Le 26 juin 2002, cet engagement devient à durée indéterminée.

Par courrier du 25 août 2011, le CHR accuse réception de la demande de Madame K d'augmenter son temps de travail.

Du 24 octobre 2011 au 23 janvier 2012, du 24 janvier 2012 au 23 juillet 2012, du 24 juillet 2012 au 31 décembre 2012 et du 1er janvier 2013 au 31 décembre 2013, Madame K est occupée à temps plein, par des avenants successifs venant augmenter son temps de travail.

Le 22 janvier 2013, le chef de service de Madame K lui adresse un avertissement qui sera par la suite retiré.

A partir du 15 février 2013, Madame K est en incapacité de travail de façon ininterrompue.

En février 2013, Madame K sollicite une intervention de type informelle du SPMT.

En mai 2013, Madame K introduit une demande de congés annuels pour la période s'écoulant du lundi 12 août au vendredi 30 août inclus.

Le 20 juin 2013, Madame K sollicite une reprise à mi-temps médical, qui sera autorisée par sa mutuelle à partir du 12 août 2013.

Par un courrier du 8 août 2013, la directrice des ressources humaines du CHR convoque Madame K à un entretien le 9 août 2013 à 16 heures. Madame K ne s'y présente pas.

Par un premier courrier du 9 août 2013, le CHR notifie à Madame K la rupture de son contrat de travail à durée déterminée du 1er janvier 2013 moyennant le paiement d'une indemnité égale à la rémunération qui lui était due jusqu'à son terme.

Par un second courrier du 9 août 2013, le CHR notifie à Madame K la rupture de son contrat de travail à durée indéterminée du 26 juin 2002 moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 9 mois, soit un montant brut de 13.585,33 euros. Le motif indiqué dans la lettre de licenciement est la « réorganisation du service ».

Les montants bruts suivants sont payés par le CHR à Madame K au titre d'indemnité de rupture: 7.154,15 euros et 13.585,33 euros.

Le 20 juin 2014, Madame K introduit la présente procédure.

III. OBJET DE LA DEMANDE ET THESES DES PARTIES

En termes de requête et de conclusions de synthèse, Madame K sollicite la condamnation du CHR au paiement des sommes suivantes:

- 12.206,84 euros bruts, à titre de complément d'indemnité compensatoire de préavis;
- 6.000 euros, à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif,
- à majorer des intérêts de retard au taux légal depuis le 10 août 2013.

Elle sollicite également la condamnation du CHR aux dépens liquidés dans son chef à la somme de 1.210 euros, à titre d'indemnité de procédure.

En termes de conclusions additionnelles, le CHR soutient que la demande est non fondée. Elle sollicite la condamnation de Madame K aux dépens liquidés dans son chef à l'indemnité de procédure de 2.200 euros.

IV. FONDEMENT :

I. Du complément d'indemnité compensatoire de préavis

Madame K postule la condamnation du CHR au paiement d'un montant de 12.206,84 euros bruts¹, à titre de complément d'indemnité

¹ Soit un montant de 32.946,32 euros – la somme de 20.739,48 euros déjà perçue

compensatoire de préavis équivalente à onze mois de rémunération à temps plein.

1. *De la succession des contrats de travail à durée déterminée*

° L'article 9 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail énonce:

« Le contrat de travail conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini doit être constaté par écrit pour chaque travailleur individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci.

A défaut d'écrit établissant qu'il est conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, le contrat est soumis aux mêmes conditions que les contrats conclus pour une durée indéterminée.

La constatation par écrit (...) n'est pas requise dans les branches d'activité si une convention collective le prévoit ».

L'article 10 de la même loi dispose que:

« Lorsque les parties ont conclu plusieurs contrats de travail successifs pour une durée déterminée sans qu'il y ait entre eux une interruption attribuable au travailleur, elles sont censées avoir conclu un contrat pour une durée indéterminée, sauf si l'employeur prouve que ces contrats étaient justifiés par la nature du travail ou par d'autres raisons légitimes. Le Roi peut déterminer les cas dans lesquels l'employeur ne peut apporter cette preuve.

Les dispositions du présent article sont également applicables aux contrats conclus pour un travail nettement défini ».

Dans un arrêt du 25 avril 2012, la Cour du travail de Liège² aborde les notions de « raisons légitimes » et « nature du travail » en ces termes :

« (...) L'examen des travaux préparatoires permet d'épingler quelques exemples de « raisons légitimes » alors que la « nature du travail » ne donne lieu à aucune illustration.

L'examen jurisprudentiel permet de dire que pour que la nature du travail puisse, par elle-même, justifier la succession de contrats à durée déterminée, il faut vraiment que le recours à un contrat à durée indéterminée soit impossible ou que cela n'ait pas de sens en raison des caractéristiques du travail convenu.

Pour ce qui concerne les raisons légitimes, la Cour se réfère au relevé jurisprudentiel in « Quelques propos sur la rupture du contrat de travail, Hommage à Pierre BLONDIAU, sous la coordination scientifique de St. GILSON », Anthemis, 2009, p.412 et svts.

² Section Neufchâteau, RG 2009/AU/4129

Les raisons légitimes généralement invoquées par l'employeur sont:

- *L'octroi de subsides, lequel permet la justification lorsque la source de financement est déterminante pour l'engagement du travailleur et surtout de son engagement d'année en année ;*
- *Le respect d'une disposition légale ou réglementaire ;*
- *La dépendance de l'engagement de la santé économique et financière de l'entreprise ;*
- *Un surcroît d'activité qui n'est que temporaire ;*
- *L'intérêt du travailleur ».*

C'est à l'employeur qu'il incombe de prouver le caractère légitime de la succession des contrats et pour l'appréciation de la justification donnée, il faut se placer au moment de la conclusion de chacun des contrats, sans tenir compte d'événements ultérieurs.

La présomption d'existence d'un contrat à durée indéterminée en cas de contrats successifs à durée déterminée connaît encore le régime d'exception repris à l'article 10bis de la même loi.

L'article 10 bis de cette même loi permet en effet de déroger à cette disposition et de conclure des contrats de travail à durée déterminée successifs, à certaines conditions (maximum quatre contrats, durée totale de deux ans).

Ces exceptions doivent être interprétées restrictivement.

« En l'espèce, il ressort des documents soumis à l'appréciation du tribunal que :

- Madame K a été engagée dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à mi-temps à dater du 26 juin 2002 ;
- le temps de travail de Madame K a été augmenté et fixé à un temps plein par quatre avenants successifs à son contrat de travail pour les périodes des :
 - o 24 octobre 2011 au 23 janvier 2012 ;
 - o 24 janvier 2012 au 23 juillet 2012 ;
 - o 24 juillet 2012 au 31 décembre 2012 ;
 - o et 1er janvier 2013 au 9 août 2013 (le terme initial de ce contrat étant le 31 décembre 2013).

Le CHR considère :

- d'une part, que l'article 10 bis de la loi du 3 juillet 1978 ne s'applique pas à la situation de Madame K dont l'augmentation du temps de travail sur des périodes déterminées a été réalisée au moyen d'avenants à un contrat de travail à durée indéterminée et non au moyen de contrats de travail à durée déterminée spécifiques et successifs ;

- d'autre part, que si ces avenants devaient être analysés comme des contrats de travail à durée déterminée, leur succession serait justifiée par une raison légitime au sens de l'article 10 de la loi du 3 juillet 1978, soit le lien entre la reconduction de ces contrats et la poursuite du financement d'un projet pilote de vidéoconférence.

Le tribunal considère que le fait que la situation de Madame K. ait été réglée via la conclusion d'avenants au contrat de travail à durée indéterminée conclu en juin 2002 et non via la conclusion distincte de contrats de travail à durée déterminée est irrelevant. L'augmentation du temps de travail de Madame K. pour une durée déterminée, constatée dans les formes visées à l'article 9 de la loi du 3 juillet 1978, consiste bien en un contrat de travail à temps partiel à durée déterminée, et ce, que cet accord ait été conclu sous la forme d'un avenant à un contrat de travail à temps partiel à durée indéterminée initial ou sous la forme d'un contrat de travail à durée déterminée distinct³. En décider autrement permettrait à l'employeur d'éluder intentionnellement les dispositions impératives de la loi du 3 juillet 1978.

Force est de constater à cet égard que les quatre contrats de travail conclus initialement pour les périodes successives des 24 octobre 2011 au 23 janvier 2012, 24 janvier 2012 au 23 juillet 2012, 24 juillet 2012 au 31 décembre 2012 et du 1er janvier 2013 au 31 décembre 2013 ne respectent pas le prescrit de l'article 10 bis de la loi du 3 juillet 1978, étant conclus pour une durée totale de plus de deux ans. L'article 11 de la loi du 3 juillet 1978 ne peut cependant être appliqué en l'espèce, aucune exécution du contrat ne s'étant en l'espèce poursuivie après son terme.

Reste dès lors à apprécier si, en l'espèce, les contrats de travail successifs à durée déterminée qui ont été conclus entre les parties étaient justifiés par la raison légitime invoquée par le CHR, à défaut de pouvoir être justifiés par un quelconque élément touchant à la nature du travail.

Il appartient à l'employeur de prouver positivement qu'il rentre bien dans un cas de justification prévu par la loi et donc de prouver en l'espèce l'existence d'une raison légitime l'ayant empêché de recourir à un contrat à durée indéterminée (soit selon le CHR, le lien avec la poursuite du financement d'un projet de vidéoconférence) et ayant pour seule alternative le renouvellement à plusieurs reprises de contrats à durée déterminée.

En l'espèce, le tribunal considère que le CHR reste en défaut de rapporter une telle preuve, eu égard aux éléments suivants :

- le CHR ne dépose aucun document permettant d'établir que l'engagement de Madame K. à temps plein à partir d'octobre 2011 était lié de façon déterminante au financement reçu par le CHR pour un projet de vidéoconférence. Le CHR ne dépose par ailleurs aucun

³ Voy. en ce sens : C. Trav Liège, 20 novembre 2000, www.juridat.be

document permettant de préciser la façon dont le service de médiation était financé ;

- le CHR ne dépose aucun document attestant de la façon dont cet éventuel budget vidéoconférence était octroyé au CHR ni par ailleurs d'un risque de suppression ou d'une éventuelle suppression de ce subside (la pièce 25 du dossier de la partie défenderesse ne mentionne que le nombre de séances tenues mais n'apporte aucune précision sur le budget octroyé) ;
- les avenants litigieux ne contiennent d'ailleurs aucune mention à un éventuel financement ;
- un mail de mai 2013 rédigé par le contrôleur de gestion du CHR fait certes état de ce que le service de médiation bénéficie d'un personnel supérieur à son cadre mais fait également état de ce que des médiatrices continuent à être engagées.

Le fait que le CHR soit une institution publique soumise à une rigueur et à des mesures budgétaires strictes ne suffit pas à établir l'existence d'une raison légitime dans son chef.

A défaut pour le CHR de rapporter la preuve de l'existence d'une raison légitime dans son chef l'ayant empêché de recourir à la conclusion d'un contrat à durée indéterminée lorsqu'il a conclu les différents contrats de travail à temps partiel à durée déterminée avec Madame K les parties sont censées avoir conclu un contrat à durée indéterminée, en application de l'article 10 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Par conséquent, le CHR est redevable à Madame K d'une indemnité compensatoire de préavis conformément aux articles 82 et 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

2. De l'indemnité compensatoire de préavis

• L'article 82, §3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que « Lorsque la rémunération annuelle excède 16.100 euros, les délais de préavis à observer par l'employeur sont fixés soit par convention conclue au plus tôt au moment où le congé est donnée, soit par le juge ».

Le délai de préavis doit être fixé compte tenu de l'ancienneté acquise au moment où le préavis prend cours en application de l'article 82, §4 de la loi du 3 juillet 1978 précitée et de la rémunération à prendre en considération au moment de la notification du congé⁴.

Si le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis ne peut être inférieur aux délais fixés au § 2, alinéa 1er et 2, soit un délai de trois mois par tranche de cinq années d'ancienneté (article 82, §2 de la loi précitée).

Pour déterminer la durée de ce préavis, le juge doit :

⁴ Voy. en ce sens : Cass., 14 novembre 1994, 3èch, S940030F, www.juridat.be

- apprécier au moment de la notification du préavis, la chance de l'employé de trouver rapidement un emploi convenable et équivalent⁵ ;
- apprécier la possibilité existante pour l'employé au moment de la notification du préavis de trouver un emploi adéquat et équivalent compte tenu de l'ancienneté de l'intéressé, de son âge, de l'importance de ses fonctions et du montant de sa rémunération, selon les éléments propres de la cause⁶.

L'article 82, §3 de la loi du 3 juillet 1978 ne fait aucune référence au comportement ou à la conduite de l'employé.

• En l'espèce, Madame K retient une rémunération annuelle de référence s'élevant à la somme de 35.941,44 euros. Le CHR ne chiffre pas la rémunération annuelle en termes de conclusions mais dépose une pièce (pièce 19 de son dossier de pièces) attestant de ce que pour le calcul de l'indemnité de rupture due à Madame K il a été tenu compte d'une rémunération annuelle de référence de 36.227,55 euros.

Sur base de ce document détaillé, il sera tenu compte d'une rémunération annuelle de référence de 36.227,55 euros.

Le seuil de rémunération prévu par l'article 82, §3 de la loi du 3 juillet 1978 est atteint (soit 32.254 euros au 1/01/2013), de sorte que la durée du préavis doit être fixée par le tribunal.

Au moment de la notification du préavis, le 9 août 2013, Madame K née le /1976 était âgée de 37,25 ans. Elle avait une ancienneté de 11,08 ans au sein du CHR en qualité de médiatrice interculturelle.

Par conséquent, au vu de l'âge de Madame K de sa rémunération, de sa fonction, de son ancienneté, des services au sein de l'entreprise et des possibilités réelles de trouver un emploi adéquat et équivalent qui existaient au moment de la rupture, et en tenant compte des circonstances propres à la cause relevées ci-dessus, le tribunal estime que la durée du préavis doit être fixée à onze mois.

Sur base de cette durée, d'un contrat de travail qui doit être considéré comme étant conclu à durée indéterminée et de la rémunération de référence précitée, l'indemnité compensatoire de préavis s'élève à un montant de 33.208,59 euros⁷.

De ce montant doit être déduit la somme de 20.739,48 euros déjà perçue par Madame K à titre d'indemnité de rupture, ce qui laisse un solde de 12.469,11 euros.

⁵ Voy. en ce sens : Cass. 9 mai 1994, JTT 1995, p. 8

⁶ Voy. en ce sens : Cass. 3 février 1986, JTT 1987, p.58 ; Cass. 4 février 1991, Pas., p.536

⁷ (36.227,55 euros x 11/12)

Madame K limitant sa demande à un montant de 12.206,84 euros, le CHR sera donc condamné à lui payer ce montant, à titre de complément d'indemnité compensatoire de préavis.

La demande est donc fondée sur ce chef.

II. Du licenciement abusif

Madame K postule la condamnation du CHR à lui payer la somme de 6.000 euros, à titre de dommage et intérêts pour licenciement abusif.

« Le droit de l'employeur de mettre unilatéralement fin au contrat de travail est de l'essence même du contrat de travail.

Ce droit n'est toutefois pas absolu et son usage peut le cas échéant s'avérer constitutif d'un abus de droit.

L'abus de droit peut résulter de l'exercice d'un droit d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal de celui-ci par un employeur prudent et diligent (par exemple : intention de nuire ; l'exercice du droit qui cause un dommage à autrui par témérité, légèreté ou imprudence ; entre plusieurs manières d'exercer son droit, le titulaire choisi sans utilité pour lui le mode d'exercice le plus dommageable pour autrui ou le moins conforme à l'intérêt général ; un abus existe lorsque le titulaire d'un droit use de celui-ci dans son seul intérêt en retirant un avantage disproportionné à la charge corrélatrice d'un tiers ; le détournement du droit de sa finalité économique et sociale)⁸.

Pour qu'il y ait abus de droit, il faut que trois conditions soient réunies⁹.

1° une faute : cette faute doit être distincte du non-respect des règles relatives à la rupture du contrat de travail ;

2° un dommage :

- l'abus de droit requiert un dommage matériel ou moral particulier qui diffère de celui qui est causé par le licenciement lui-même ;
- le droit à l'indemnité pour licenciement abusif naît et se détermine dès la notification de la volonté de rompre et ne peut être déterminé par un élément ultérieur¹⁰.

3° un lien de causalité : il faut que le dommage particulier découle des circonstances qui ont accompagné le licenciement.

⁸ Voy. en ce sens : C.T MONS, 10 décembre 2007, RG 20.081

⁹ Voy. en ce sens : W. Van Eeckhoutte et V. Neuprez, Compendium 2010-2011, Droit du travail, tome II, p. 2254

¹⁰ Voy. en ce sens : Cass, 1er mars 1982, CDS, 1982, p. 170

L'indemnité compensatoire de préavis répare forfaitairement tout le dommage, tant matériel que moral, résultant de la cessation illicite du contrat de travail, alors que l'indemnité du chef d'abus de droit répare un dommage exceptionnel qui n'est pas causé par le licenciement proprement dit¹¹.

Des dommages et intérêts peuvent en outre être octroyés à l'employé licencié en cas d'abus de droit dans le licenciement.

L'employé licencié qui se prétend victime d'un licenciement abusif ne saurait se contenter d'invoquer que celui-ci s'appuie sur des motifs non avérés, voire des motifs inexistant, mais doit apporter la preuve certaine que l'acte juridique qu'est la rupture est concrètement constitutif d'abus de droit, soit qu'il est totalement disproportionné par rapport à l'intérêt servi, soit qu'il est révélateur d'une intention de nuire, soit qu'il détourne le droit de sa fonction sociale, soit encore qu'il révèle un comportement anormal, et qu'il est par ailleurs générateur dans son chef d'un préjudice distinct de celui que répare forfaitairement l'indemnité compensatoire¹².

Le caractère abusif du licenciement d'un employé ne se déduit ni de l'absence de motivation de celui-ci, ni, le cas échéant, de l'inexactitude du motif invoqué mais des circonstances dans lesquelles il intervient.

Il est de jurisprudence constante que l'employeur est seul juge des nécessités de l'entreprise, les tribunaux n'ayant pas à s'immiscer dans la gestion de celle-ci.

En l'espèce, Madame K considère que la partie défenderesse a exercé son droit de licenciement de façon abusive « au vu des circonstances, de la motivation de cette rupture et de l'absence de respect des principes du contradictoire et du respect des droits de la défense ».

Elle soutient que son dommage résulte de la perte d'une chance de faire changer d'avis son employeur lors de son audition et de l'impact psychologique engendré par cette rupture brutale.

Le tribunal considère qu'en l'espèce il importe peu de répondre à la question controversée de savoir si les principes de bonne administration et notamment celui de l'audition préalable du travailleur (en l'espèce un agent contractuel) s'imposait ou non au CHR. En effet, le CHR a lui-même considéré que, sur le principe, cette audition était nécessaire puisqu'il a convoqué Madame K en vue de son audition (qui n'a finalement pas eu lieu en l'absence de celle-ci), faisant ainsi application de l'article 20 de son règlement de travail.

¹¹ Voy. en ce sens : Cass. 7 mai 2001, J.T.T. 2001, p. 410

¹² Voy. en ce sens : C. Trav Liège, 11 mars 2014, 2013/AN/97

S'agissant de cette audition, le tribunal relève que :

- Madame K a été convoquée par courrier simple du 8 août 2013 (un envoi recommandé est invoqué mais la preuve de cet envoi n'est pas déposée) ;
- cette convocation mentionne une audition le lendemain, soit le 9 août 2013, à 16h, au service de la DRH et la possibilité de se faire accompagner par un délégué syndical. Cette convocation ne mentionne pas les motifs de l'audition ;
- les 8 et 9 août 2013, Madame K est en incapacité de travail. Une reprise du travail est autorisée à partir du 12 août 2013 mais Madame K a été autorisée à prendre ses congés annuels durant la période du 12 au 30 août 2013 (pièce 10 du dossier de pièces du CHR et 22 du dossier de pièces de Madame K.) ;
- Madame K ne se rend pas à cette audition ;
- le 9 août 2013, le CHR adresse à Madame K deux courriers l'informant de son licenciement (la preuve de ces envois n'est pas déposée) ;
- Madame K justifie son absence par le fait qu'elle était le 8 et le 9 août en vacances en Arménie.

Le tribunal constate dès lors que le CHR a commis une faute en convoquant formellement Madame K mais en ne laissant pas la place à un débat contradictoire en bonne et due forme :

- Madame K a reçu la convocation au mieux le jour même pour une audition fixée à 16h ;
- Ce faible laps de temps, eût-elle été présente en Belgique à ce moment-là, ne lui laissait que peu de temps pour préparer cette audition et solliciter la présence d'un délégué syndical ;
- Les motifs de l'audition n'étaient pas indiqués ;
- Madame K était à ce moment en incapacité de travail et a appris la nouvelle de son licenciement en revenant de son séjour en Arménie (pièce 21 du dossier de pièces de la partie demanderesse).

A supposer même que le CHR ait ignoré le séjour de Madame K. en Arménie à cette date, le tribunal constate que le CHR a commis une faute dans l'exercice de son droit de licenciement ou un comportement fautif que n'aurait pas eu un homme prudent et diligent dans l'exercice de ce droit :

- d'une part, en convoquant du jour au lendemain, en dehors de toute situation d'urgence, Madame K qui était dans une situation d'incapacité de travail prolongée depuis de nombreux mois et ne lui laissant pas l'opportunité de préparer réellement sa défense ;
- d'autre part, en la licenciant le 9 août 2013, soit immédiatement après avoir constaté son absence à l'audition de 16 heures.

La légèreté avec laquelle le CHR a licencié Madame K est constitutif d'un abus de droit.

Le tribunal considère en outre que c'est à bon droit que Madame K invoque la perte d'une chance de conserver son emploi si elle avait pu être entendue par le service DRH et Madame C. T eu égard aux éléments suivants :

- derrière le motif de réorganisation du service apparaît surtout un motif lié aux reproches formulés par Monsieur D chef du service social et de la médiation interculturelle, à l'égard de Madame K comme le reconnaît le CHR en termes de conclusions de synthèse¹³. Cet élément est confirmé par le fait que le CHR a formellement convoqué Madame K ce que ne lui imposait pas le règlement de travail si le motif avait été économique ;
- le CHR n'établit pas qu'il n'y avait plus assez de travail en langue russe pour Madame K et que celle-ci refusait de prêter en langue turque. La pièce 25 invoquée par le CHR n'est relative qu'aux vidéoconférences qui ne constituent qu'une partie du travail de Madame K et est contredite par la pièce 31 du dossier de pièces de la partie défenderesse ;
- en onze ans de carrière, le service du personnel n'a adressé aucune remontrance ou avertissement à Madame K , à l'exception d'un avertissement qui a du être annulé. Le CHR fait également état d'une plainte d'un patient en 2012 et une plainte de son chef de service direct à son supérieur se plaignant de la façon dont elle s'est mis en incapacité de travail le 15 février 2013 et de son manque de flexibilité (pièces 9 et 31 du dossier de la partie défenderesse) ;
- il existait une tension certaine au sein du service de médiation interculturelle ayant amené le SPMT à intervenir tant à la demande de Madame K que d'une autre collègue, Madame D

Par ailleurs, le tribunal considère que Madame K établit également un préjudice moral subi suite au caractère relativement brutal du licenciement.

Enfin, le tribunal estime que Madame K démontre un lien de causalité certain entre les dommages subis et la faute commise. Elle ne démontre cependant pas l'ampleur du dommage postulé, qu'elle paraît évaluer à 6.000 euros, sans autre explication. Le tribunal estime que le dommage subi peut être raisonnablement évalué ex æquo et bono à 2.000 euros.

Ce chef de demande est dès lors partiellement fondé.

PAR CES MOTIFS,

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

¹³ Page 10

Le Tribunal, statuant contradictoirement,

Dit la demande recevable et partiellement fondée.

Condamne le CENTRE HOSPITALIER REGIONAL DE LA CITADELLE à payer à Madame K les sommes suivantes :

- 12.206,84 euros bruts, à titre de complément d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts moratoires au taux légal sur ce montant brut, en application de l'article 10 de la loi du 10 avril 1965 sur la protection de la rémunération, à partir du 10 août 2013 et ce jusqu'à complet paiement ;
- 2.000 euros à titre de dommages et intérêts pour abus du droit de licenciement, à majorer des intérêts moratoires au taux légal sur ce montant net, à partir du 10 août 2013 et ce jusqu'à complet paiement.

Déboute Madame K du surplus de ses prétentions.

Condamne le CENTRE HOSPITALIER REGIONAL DE LA CITADELLE aux dépens liquidés dans le chef de Madame K à la somme de 1.210 euros, à titre d'indemnité de procédure.

Ainsi jugé par la cinquième chambre du Tribunal du travail de Liège, division Liège, composée de MM. :

H. ROGISTER,	Juge président la chambre,
R. MICHEL,	Juge Social nommé au titre d'EMPLOYEUR,
J. PIERSON,	Juge Social nommé au titre de travailleur EMPLOYE,

Les juges sociaux,

Le Président,

Et prononcé en langue française, à l'audience publique de la même chambre, le vingt-sept novembre deux mille quinze,

par Hélène ROGISTER, Président de la chambre, assistée de Sylvie RENSON, greffier,

Le Greffier,

Le Président,