R.G. : 19/ 2682/ A Rép. 2021/ 2642

Tribunal du Travail de Liège - Division Liège

Jugement de la Onzième chambre du 18/02/2021

En cause :

Madame C

Partie demanderesse,
ayant comme conseil Maître SOLFRINI SEVERINE, avocat, à 4020 LIEGE 2, Quai de l'Ourthe 44/3, et ayant comparu par Maître MOKA RACHEL

Contre :

L'ASBL COMITE ORGANISATEUR DE L'INSTITUT SAINT-JOSEPH & SAINTE-JULIENNE, inscrit à la BCE sous le numéro 0409.939.519, situé rue Sainte-Marguerite 64 à 4000 LIEGE

Partie défenderesse,
ayant comme conseil Maître DRION DOMINIQUE, avocat, à 4000 LIEGE, rue Hullos, 103-105, et ayant comparu par Maître BRONNE PIERRE-YVES

L'ASBL CENTRE D'ENSEIGNEMENT LIBRE S2J, inscrit à la BCE sous le numéro 0628.828.432, situé rue du Général Bertrand 14 à 4000 LIEGE

Partie intervenant volontairement,
ayant comme conseil Maître DRION DOMINIQUE, avocat, à 4000 LIEGE, rue Hullos, 103-105, et ayant comparu par Maître BRONNE PIERRE-YVES

---

1. Procédure

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 déposée au greffe le **09/09/2019** ;
- l'ordonnance 747§2 CJ rendue par la chambre de céans le **19/11/2019** ;
- la requête en intervention volontaire déposée au greffe le **05/03/2020 ;**
- les conclusions pour les deux ASBL reçues au greffe le **02/07/2020** ;
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le **15/12/2020** ;
- les conclusions additionnelles pour les deux ASBL reçues au greffe le **14/01/2021 ;**
- l'état de dépens ;
- le dossier de la partie demanderesse ;
- le dossier des deux ASBL ;

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du **21/01/2021**.

2. Les faits et la demande

Madame C a été engagée en tant que technicienne de surface par l'A.S.B.L. Comité Organisateur des instituts Saint-Joseph et Sainte-Julienne à partir du 1er septembre 2010.

Le 25 juin 2015, une convention de cession en application de la CCT 32 *bis* a transféré Madame C vers un autre employeur à savoir l'A.S.B.L. Centre d'enseignement libre S2J, ci-après l'employeur.

Le 12 août 2015, l'A.S.B.L. Comité Organisateur des instituts Saint-Joseph et Sainte-Julienne a été dissoute.

Au cours de la relation de travail, l'employeur a déploré quelques incidents avec Madame C Ceux-ci ont notamment donné lieu à des courriers de rappel à l'ordre les 11 décembre 2012, 26 mai 2014, 7 et 19 décembre 2017.

Le 11 septembre 2018, une altercation a eu lieu. Les parties sont contraires sur le déroulement exact des faits. Madame Cl prétend ne pas avoir été présente au moment de cette scène alors que l'employeur dit le contraire.

Ce qui n'est pas contesté, c'est que le mari de Madame C était présent dans l'enceinte de l'école et a insulté la responsable de l'organisation du travail de nettoyage.

Le jour même de cette altercation, Monsieur D , le sous-directeur, a rencontré les protagonistes et a dressé un compte-rendu que Madame Cl a refusé de signer.

Madame Cl 'est trouvée en incapacité de travail du 13 septembre au 12 octobre 2018. Cette incapacité est attestée par un certificat médical du 12 septembre 2018.

Le 21 septembre 2018, elle est licenciée avec préavis, celui-ci devant débuter le 1er octobre 2018. L'incapacité de Madame C est prolongée si bien que le 18 mars 2019, la médecine du travail la reconnaît définitivement inapte.

Le C4 du 23 septembre 2019 mentionne comme date de fin de la relation de travail le 24 juillet 2019.

Madame C lemande de condamner son employeur au paiement :

- d'une indemnité correspondant à 17 semaines de rémunération en application de la convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 21 septembre 2018,
- d'une somme de 5.000 € pour réparer le préjudice moral subi.

3. Position des parties

Madame Cl revendique que son licenciement est manifestement déraisonnable car il n'est pas en lien avec son aptitude professionnelle ou sa conduite puisque c'est l'altercation du 11 septembre 2018 qui justifie le licenciement et qu'il s'agit d'une scène qui concerne son mari et non elle-même.

Elle estime que ce que l'employeur épingle comme différents incidents au cours de la relation de travail ne sont pas justifiés, ne démontrent pas une inaptitude de sa part à l'exercice de ses tâches et ne sont de toute façon pas invoqués comme motifs de licenciement.

Elle invoque qu'un licenciement dans de telles circonstances constitue un abus de droit qu'il y a lieu de dédommager.

L'employeur retrace l'historique des différents incidents qui ont émaillé la relation de travail pour établir que l'aptitude et la conduite de Madame C étaient réellement problématiques et qu'il ne pouvait plus avoir confiance en cette ouvrière ; il indique avoir été patient et avoir opté pour un mode doux de licenciement soit avec préavis alors qu'il estime que les conditions pour dénoncer un motif grave étaient réunies.

Il estime que la demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif a été formée pour la première fois par conclusions du 15 décembre 2020 soit bien au-delà du délai d'un an après la cessation du contrat si bien qu'elle est prescrite. A titre subsidiaire, il invoque qu'elle est non fondée puisque Madame C ne prouve pas de dommage.

L'employeur invoque l'inconstitutionnalité de la CCT 109 pour en déduire que l'action de Madame C n'a pas de fondement juridique. Il invoque que l'avis du Conseil d'Etat sur le projet de loi du 26 décembre 2013 avait épinglé le fait que la loi ne peut pas conférer aux interlocuteurs sociaux représentés par un organe de concertation paritaire l'exécution d'une loi par la conclusion d'une Convention Collective de Travail, cette délégation étant contraires aux articles 33, 37, 105 et 108 de la Constitution.

4. Analyse du Tribunal

4.1. Quant à la recevabilité

Madame C a introduit son action contre l'A.S.B.L. Comité Organisateur des instituts Saint-Joseph et Sainte-Julienne.

Or, par convention de cession prise en application de la CCT 32 *bis* le 25 juin 2015, Madame CHEF a été transférée chez un autre employeur à savoir l'A.S.B.L. Centre d'enseignement libre S2J.

De plus, le 12 août 2015, l'A.S.B.L. Comité Organisateur des instituts Saint-Joseph et Sainte-Julienne a été dissoute.

Dès lors, l'action de Madame C en tant qu'elle est dirigée contre une A.S.B.L. qui n'était plus son employeur et qui avait été dissoute, est irrecevable.

Il n'y a pas d'intérêt au sens de l'article 17 du Code judiciaire pour Madame C d'agir contre une A.S.B.L. qui n' est plus son employeur et qui est dissoute. Il y a lieu de mettre hors cause l'A.S.B.L. Comité Organisateur des instituts Saint-Joseph et Sainte-Julienne.

Par requête déposée au greffe du tribunal le 5 mars 2020, l'employeur de Madame C , l'A.S.B.L. Centre d'enseignement libre S2J, a fait intervention volontaire.

Celle-ci est conforme à l'article 813 du Code judiciaire et est recevable.

Il y a lieu de donner acte à l'A.S.B.L. Centre d'enseignement libre S2J de son intervention volontaire.

Par conclusions du 15 décembre 2020, Madame C a introduit une demande nouvelle à savoir la condamnation de son employeur au paiement d'une somme de 5.000 € pour réparer le

préjudice moral subi.

Cette demande étant introduit plus d'un an après la cessation des relations de travail (soit le 24 juillet 2019), elle est irrecevable car prescrite en application du délai d'un an prévu par l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 relatives aux contrats de travail.

4.2. Quant au fondement

A. Argument d'inconstitutionnalité de la CCT 109 émis par l'employeur

L'employeur reprend un extrait de l'avis émis par la section législation du Conseil d'Etat dans le cadre de l'élaboration de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement et plus spécifiquement son article 38.

En effet cet article prévoit que l'entrée en vigueur d'une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail et rendue obligatoire par le Roi relative au licenciement engendrera la fin de l'application de l'article 63 de la loi du juillet 1978 précitée.

Le Conseil d'Etat[1] estimait que « *les éléments essentiels des régimes envisagés dans les dispositions précitées doivent être fixées par le législateur même et que leur mise en œuvre peut uniquement être déléguée au Roi* »

Le gouvernement répondait[2] à cet argument que :

« *Contrairement à l'avis du Conseil d'Etat, le gouvernement estime qu'il ne s'agit pas d'une délégation de compétence. En effet, dans le cadre de son pouvoir autonome, le Conseil national du Travail est compétent pour conclure une convention collective de travail dans la mesure où elle règle les droits et les obligations des employeurs et des travailleurs. La loi ne fait que régler les conséquences d'une telle conclusion en prévoyant que l'article 63 ne sera plus applicable.* »

Le législateur n'a pas tenu compte de la remarque faite dans l'avis du Conseil d'Etat. Suite à l'arrêt de la Cour Constitutionnelle du 7 juillet 2011[3] la Belgique disposait d'un délai expirant le 8 juillet 2013 pour supprimer la différence de traitement entre ouvriers et employés.

L'Etat et les partenaires sociaux ont négociés pendant deux ans pour aboutir à un compromis en juillet 2013, compromis qui renvoyait à une CCT à négocier au sein du Conseil National du Travail en ce qui concerne, notamment, la motivation du licenciement.

La Belgique a une longue tradition de réglementation par discussions et compromis en toute matière et depuis longtemps. C'est son essence même.
Il ne peut être dénié que :

- les partenaires sociaux ont compétence pour négocier et conclure des conventions collectives de travail,
- la CCT 109 a trait aux relations individuelles et collectives entre employeur et travailleurs telles que visées par l'article 5 de la loi du 5 décembre 1968,
- la CCT 109 a été rendue obligatoire par un AR.

---

[1] Avis du Conseil d'Etat, Doc. Parl., Ch. repr., sess. Ord. 2013-2014, n°53-3144/001, p. 116
[2] document parlementaire session 53, 3 3144/001, p.26
[3] C.C. 7 juillet 2011, n° 125/2011

L'employeur ne soulève pas l'inconstitutionnalité des articles 3 à 10 de la CCT 109.

La problématique qu'il soulève ne concerne pas en tant que telle l'illégalité intrinsèque de la CCT 109 ou le caractère discriminatoire de certaines de ses dispositions.
Il invoque avec l'avis du conseil d'Etat, que le législateur ne pouvait déléguer son pouvoir normatif qu'au Roi et non pas aux partenaires sociaux peu importe que la CCT soit rendue ultérieurement obligatoire par arrêté royal.

S'il apparait qu'une délégation du pouvoir normatif ne peut intervenir qu'au profit du Roi, force est de constater que le procédé auquel le législateur a eu recours ne constitue pas une délégation de pouvoir normatif (s'entendant d'un acte par lequel un organe délègue une partie de ses compétences à un autre organe qui au départ ne jouit pas de la compétence objet de la délégation) car les partenaires sociaux ont le pouvoir et sont compétents pour conclure des CCT.

En décidant de la suppression de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 et en décidant de conditionner l'effectivité de la suppression de l'article 63 aux conditions qu'il détermine (entrée en vigueur d' une CCT et d'un régime analogue pour les ouvriers du secteur public), le législateur a usé de son pouvoir normatif qu'il n'a pas délégué. [4]

La validité du recours à la CCT ne peut être remise en cause sous le seul critère d'un risque potentiel de contrariété de ladite CCT à une norme supérieure.

En adoptant la CCT 109, les partenaires sociaux disposaient d'une délégation de pouvoir propre inscrite dans la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives du travail.[5]

La CCT 109 trouve sa base légale dans la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives du travail et notre système constitutionnel permet de reconnaître aux interlocuteurs sociaux le pouvoir de conclure des conventions collectives de travail.[6]

La CCT 109 est légale ayant été élaborée et adoptée par les organes compétents. Pour les mêmes motifs, cette CCT n'est pas anti constitutionnelle. [7]

B. <u>Rappel des principes applicables au licenciement manifestement déraisonnable.</u>

La convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 définit en son article 8 le licenciement manifestement déraisonnable comme étant 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.

En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur allant de 3 à 17 semaines de rémunération.

---

[4] T. Trav. Liège, div. Dinant, 2è ch., 17/2/2020, RG 18/552/A, inédit
[5] Trib. Trav. Hainaut, div. Mons, 15 mai 2017, RG 15/3269/A cité in « licenciement abusif et/ou déraisonnable » coordonné par Charles-Eric Clesse et Steve Gilson (jeune barreau de Charleroi, Anthemis), ouvrage d'un colloque, p 26 ;
[6] Trib. Trav. Hainaut, div. Tournai, 8 septembre 2017, RG 15/2174 cité in « licenciement abusif et/ou déraisonnable » coordonné par Charles-Eric Clesse et Steve Gilson (jeune barreau de Charleroi, Anthemis), ouvrage d'un colloque, pp 26 et 27 ;
[7] Dans le même sens, voy. Trib. Trav. Liège, div. Namur,2è ch., 24/11/2020, RG 19/275/A, inédit.

Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot " manifestement " à la notion de " déraisonnable " vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge[8].

L'article 10 de la même CCT règle la charge de la preuve en cas de contestation de la manière suivante :

- Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.
- Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqué au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.
- Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4.

C. <u>Application au cas d'espèce</u>

Il ne ressort pas du dossier que Madame C a fait application de l'article 4 de la CCT 109 afin de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

Dès lors, conformément à l'article 10 de la CCT, il lui appartient de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

La lettre de licenciement est rédigée comme suit[9] :

> « *Faisant suite à notre rencontre du 11 septembre 218, nous vous notifions notre décision (...) de mettre fin à votre contrat de travail moyennant préavis (...).*
> *En effet la confiance et la collaboration ne sont plus de mise suite aux :*
> - *Événements repris dans votre dossier dont vous avez pu prendre connaissance les 14/12/2012, 2/7/2014, 7/12/2017, 19/12/2017,*
> - *Événements survenus le 11 septembre 218 suivi d'une rencontre le 11/08/2018 durant laquelle Monsieur D vous a signifié la possibilité de licenciement. Vous avez refusé de signer le compte rendu de cette rencontre,*

[8] Commentaire de l'article 8 de la CCT n° 109.
[9] Le tribunal cite les extraits utiles

- *Non –respect du règlement de travail et de l'article 17 concernant les procédures à respecter en cas d'absence lors de votre absence.*

(...) »

La lettre de licenciement évoque d'abord plusieurs événements qui figurent au dossier de Madame CHEF et dont elle a pu prendre connaissance.

Ainsi, par un courrier du 11 décembre 2012, réceptionnée par Madame C le 14 décembre 2012, l'employeur écrivait[10] :

« *nous avons déploré, ce vendredi 7 décembre, un incident plus que regrettable qui vous a impliquée avec votre collègue. En effet, suite à une altercation verbale, le ton est monté et des actes pouvant être assimilés à de la violence physique*
Ont été posés. Certains membres du personnel sont intervenus pour calmer la situation.
(...)
S'il n'est pas question d'envisager une sanction disciplinaire malgré la gravité des actes, ce document constitue un avertissement écrit (...). »

Par un courrier du 26 mai 2014, réceptionnée par Madame C le 2 juillet 2014, l'employeur écrivait[11] :

« *Ce jour, Monsieur M. et moi-même nous avons entendues ensemble avec votre collègue de travail Madame E D. M.*
En effet, toujours suite aux très mauvaises relations que vous entretenez depuis plusieurs années, nous constatons que la situation n'a pas évolué. »

Par un courrier du 7 décembre 2017, l'employeur écrivait[12] :

« *Hier Madame D., que je vous ai présentée comme étant votre supérieure hiérarchique, vous a expliqué comment nettoyer les wc. des élèves. Ce jour, j'ai constaté que du Cif, produit mordant, restait sur les lunettes des w.c. ou, en absence de lunette, sur ceux-ci. Une brosse de w.c. était sale ce qui signifie que celle-ci n'a pas été rincée. Cette situation est inacceptable (...).*
J'ajoute que le nettoyage sur S2J 2-3 des cuisines élèves ne fut pas extraordinaire : loin de là !
Ce n'est pas la première fois que je vous fais des remarques quant à l'état de propreté des locaux que vous avez (ou devriez) nettoyés. Votre travail n'est certes pas un travail facile, mais il se complique si celui-ci n'est régulièrement effectué de manière irréprochable
Je ne pourrai tolérer longtemps que des reproches concernant la propreté des locaux nettoyés par vos soins soient encore réalisés Dès lors, je vous prie de mettre tout en œuvre pour que votre travail s'effectue correctement dans le cas contraire, je me verrai obligé de prendre des mesures beaucoup plus désagréables. »

Madame C a répondu à ce courrier en écrivant le 8 décembre 2017 [13] :

« *Vous m'accusez à priori sans preuves de mal faire mon travail au niveau d'une seule toilette et d'un cuisine sur combien de pièces dont je m'occupe ? (...)*
Avez-vous des photos ou autres de mon travail bâclé ? (...)
Pourquoi après 13 années de satisfaction de mes services y a-t-il autant de problèmes à mon propos depuis une semaine, date à laquelle, la nouvelle a fait son entrée et que vous avez décidé de la mettre comme chef, alors qu'elle ne connait pas le bâtiment, De plus, cette personne se permet de changer mes affaires personnelles de place sans m'en avertir,

---

[10] Pièce 4 du dossier de l'employeur le Tribunal cite l'extrait utile.
[11] Pièce 6 du dossier de l'employeur le Tribunal cite l'extrait utile.
[12] Pièce 7 du dossier de l'employeur le Tribunal cite l'extrait utile.
[13] Pièce 8 du dossier de l'employeur le Tribunal cite l'extrait utile.

m'oblige et me donne des ordres concernant la façon de ranger ma veste et encore bien d'autres (...) Je dois effacer 13 ans de carrière pour obéir à cette dame ? (...) »

C'est à tort que Madame C relève que les motifs avancés par l'employeur n'ont pas de lien avec son aptitude ou sa conduite.

Les écrits ci-dessus dénotent en effet à suffisance que les relations de Madame C avec ses autres collègues et sa responsable étaient particulièrement difficiles et ont nécessité plusieurs fois une intervention de l'employeur pour recadrer les choses.

C'est également à tort qu'elle considère qu'un employeur normal et raisonnable n'aurait jamais pris une décision d'une telle gravité.

Son employeur a démontré une bienveillance et une patience remarquables à son égard alors qu'elle récidivait dans ses comportements conflictuels sans tirer les leçons des avertissements déjà reçus.

L'employeur s'est montré ouvert et à l'écoute des propositions ou suggestions qu'elle pourrait faire pour améliorer le cadre des relations de travail.[14]

La lettre de licenciement évoque ensuite les évènements du 11 septembre 2018.

Les parties sont contraires sur le déroulement de l'altercation qui est survenue ce jour-là.

Le mari de Madame C a tenu des propos déplacés à l'égard de la responsable de l'organisation du nettoyage.

Madame C assure qu'elle n'était pas présente et qu'elle ne peut pas être tenue responsable des agissements de son mari.

Plusieurs témoins[15] décrivent les faits et concordent sur le fait que le mari de Madame C criait et tenait des propos de reproches adressés à la responsable des dames d'entretien.

Dans son témoignage, Monsieur S (éducateur) [16] déclare :

« *Le mari de (NDLR Madame C reprochait les remarques de face et dans le dos faites à sa femme.* »

Dans son témoignage, Madame L (éducatrice)[17] déclare :

« *je me suis trouvée face à un Monsieur menaçant qui avançait dans l'enceinte de l'école. (...) était assise dans le sas de l'accueil.* »

Madame C estime que ces faits ne peuvent lui être reprochés dans la mesure où c'est son mari qui est l'auteur à l'origine de l'altercation.

Si elle est effectivement restée passive et en retrait de la scène bien que présente dans l'enceinte de l'école, les propos tenus par son mari n'ont pu l'être que parce qu'elle s'est plainte auprès de lui de ce qu'elle estimait être un comportement répréhensible de sa responsable. De plus, aucun témoignage ne rapporte qu'elle a essayé de s'interposer pour calmer son mari.

---

[14] Voir pièces 7 et 10 du dossier de l'employeur
[15] Voir pièces 14 à 16 du dossier de l'employeur
[16] Voir pièce 14 du dossier de l'employeur
[17] Voir pièce 15 du dossier de l'employeur

La lettre de licenciement évoque enfin le non-respect de l'article 17 du règlement de travail concernant les procédures à respecter en cas d'absence.

L'employeur invoque que Madame C n'a pas respecté le règlement de travail pour avertir son employeur de son incapacité de travail débutant le 13 septembre 2018 et attestée par un certificat médical du 12 septembre 2018.
En effet, elle n'aurait pas averti son employeur dès le premier jour de maladie.

Le règlement de travail prévoit qu'il faut avertir dès le début du premier jour de maladie son responsable direct et fournir un certificat médical dans les 24 heures du début de l'incapacité.

Si le dossier permet d'établir que Madame C a déposé son certificat médical à l'accueil de l'établissement, il ne permet pas de déterminer exactement à quel moment ni si elle a averti son responsable direct dès le premier jour de sa maladie.

En l'espèce, et en conclusion, il ressort bien que le licenciement de Madame C est en lien avec sa conduite. Ses différents écarts de comportements sont suffisamment prouvés et ne sont pas contestés par Madame C elle-même.

Ils ont rompu la confiance que l'employeur pouvait avoir en sa travailleuse et ce licenciement, avec préavis et non pour un motif grave, aurait été décidé par tout employeur normal et raisonnable.

5. Les dépens

Il y a lieu de condamner Madame C aux dépens, conformément à l'article 1017, alinéa 1er du Code judiciaire.

En l'espèce, les dépens sont composés de deux éléments :

- l'indemnité de procédure,
- la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Concernant l'indemnité de procédure, la valeur de la demande (= 13.000 € c'est-à-dire 8.000 € + 5.000 €) se situant entre 10.000,01€ et 20.000€, il se justifie de condamner Madame C à une indemnité de procédure de 1.320 €.

Enfin, en vertu de l'article 4, § 2, alinéa 3, de la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, sauf si la partie succombante bénéficie de l'aide juridique de deuxième ligne ou de l'assistance judiciaire, la juridiction liquide le montant de la contribution au fonds dans la décision définitive qui prononce la condamnation aux dépens.

Cette contribution de 20€ a été avancée par Madame C et il convient de la laisser à sa charge.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL,

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

respect a été assuré,

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement,

Dit l'action de Madame C en tant qu'elle est dirigée contre l'A.S.B.L. Comité Organisateur des Instituts Saint-Joseph et Sainte-Julienne qui n'était plus son employeur et qui avait été dissoute, irrecevable,
Dit la requête en intervention volontaire de l'A.S.B.L. Centre d'enseignement libre S2J recevable et lui en donne acte,

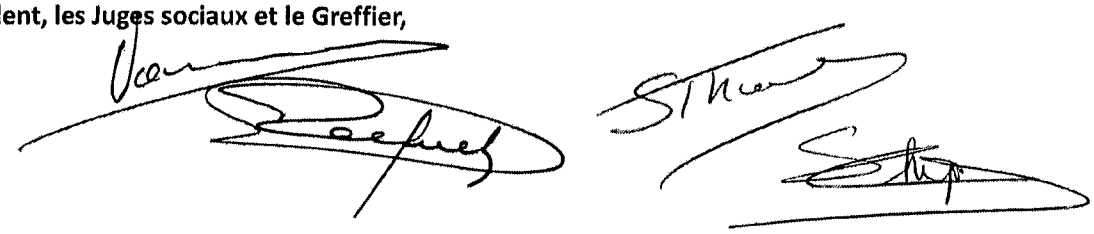
Dit la demande nouvelle de Madame C (à savoir la condamnation de son employeur au paiement d'une somme de 5.000 € pour réparer le préjudice moral subi) irrecevable.

Déboute Madame C de son action en tant qu'elle est dirigée contre l'A.S.B.L. Centre d'enseignement libre S2J, pour défaut de fondement,

Condamne Madame C aux dépens se composant d'une somme de 1.320 € à titre d'indemnité de procédure et d'un montant de 20 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne qu'elle a déjà avancée et qui reste à sa charge.

AINSI jugé par la Onzième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division Liège composée de:

THOMAS SANDRINE,	Juge, présidant la chambre,
TAQUET DOMINIQUE,	Juge social employeur,
VANVINKENROYE MICHEL,	Juge social ouvrier,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **18/02/2021 par Madame THOMAS SANDRINE,** Juge, présidant la chambre, assisté(e) de **SCHYNS CLARISSE, Expert, Greffier assumé en application de l'Art.329 du C.J.,**

Le Président, les Juges sociaux et le Greffier,