



numéro de répertoire 2021/
date du Jugement <u>16/11/2021</u>
numéro de rôle R.G. : 19/ 2043/ 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

Neuvième chambre

présenté le
ne pas enregistrer

En cause :

Madame C

Partie demanderesse, ayant comparu personnellement assistée de son conseil Maître Pierre NILLES, avocat à 6000 CHARLEROI, Boulevard Mayence 19

Contre :

LA SA DE DROIT PUBLIC BPOST, (BCE: 0214.596.464), dont le siège social est établi place de la Monnaie- C Monnaie à 1000 BRUXELLES

Partie défenderesse, ayant comme conseil Maître Chris VAN OLMEN, avocat à 1050 IXELLES, Avenue Louise, 221, et ayant comparu par Maître Tristan D'OTREPPE, avocat se substituant à son confrère précité

I. 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 déposée au greffe le 5 juillet 2019 ;
- l'ordonnance 747§2 CJ rendue par la première chambre de céans le 21 janvier 2020 ;
- les conclusions de la SA BPOST reçues au greffe le 9 avril 2020 ;
- les conclusions de Madame C reçues au greffe le 17 juin 2020 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la SA BPOST reçues au greffe le 17 août 2020 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de Madame C reçues au greffe le 19 octobre 2020 ;
- les conclusions de synthèse de la SA BPOST reçues au greffe le 19 novembre 2020 ;
- les conclusions de synthèse de Madame C reçues au greffe le 4 février 2021 ;
- les ultimes conclusions de synthèse de la SA BPOST reçues au greffe le 3 mai 2021.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du 5 octobre 2021.

II. RECEVABILITE

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délais légaux.

III. LA COMMUNICATION AU MINISTERE PUBLIC

La cause, communicable en application de l'article 764, 12° du code judiciaire a été communiquée à l'office de Monsieur l'Auditeur du travail par les soins de Madame le greffier des rôles.

Par courrier du 27 août 2019, Monsieur _____, substitut de l'Auditeur du travail, a annoncé qu'en application de l'article 766 § 1^{er} du code judiciaire, son office n'émettrait pas d'avis.

IV. OBJET DE LA DEMANDE ET THESES DES PARTIES

En termes de conclusions de synthèse, Madame C _____ postule la condamnation de la SA BPOST au paiement des sommes suivantes :

- à titre principal, 25.525,81 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement discriminatoire fondé sur l'état de santé actuel et/ou futur, à augmenter des intérêts légaux à dater du 6 juillet 2018;
- à titre subsidiaire, 16.689,30 euros, à titre de réparation des dommages et intérêts pour abus du droit de licencier à majorer des intérêts au taux légal à partir du 6 juillet 2018.

Elle sollicite également la condamnation de la SA BPOST aux dépens liquidés dans son chef à la somme de 2.400 euros, à titre d'indemnité de procédure.

En termes d'ultimes conclusions de synthèse, la SA BPOST soutient que la demande est non fondée et sollicite la condamnation de Madame C _____ aux dépens liquidés dans son chef à la somme de 2.400 euros, à titre d'indemnité de procédure.

V. FAITS DE LA CAUSE

1.

Le 16 mai 1991, Madame C _____ entre au service de la SA BPOST. En date du 1^{er} juin 2012, Madame C _____ et la SA BPOST concluent un nouveau contrat de travail à durée indéterminée, en qualité de gestionnaire de grand bureau, avec reprise d'ancienneté.

Elle travaille un certain temps dans le département Vente (« *Retail* ») comme « *Gestionnaire de grand bureau* » avant de devenir ensuite Cheffe d'équipe - Opérations et Administrations (« *Team Leader Operations & Administrations* ») au centre de contact (« *Contact Center* ») de la SA BPOST à Liège en mai 2016.

Elle occupe alors cette fonction sous l'autorité hiérarchique de Monsieur R' _____ ; (N+1).

En septembre 2016, pour donner suite à une restructuration, les « *Contact Centers* » de la SA BPOST à Liège et Charleroi fusionnent pour être rassemblés sur le site de Liège.

2.

Le 19 mai 2016, Madame C _____ fait l'objet d'une évaluation continue et individuelle. Celle-ci se conclut sur des félicitations pour son « *bon boulot* » et son implication.

Le 22 février 2017, Madame C. fait l'objet de son évaluation annuelle. Cette évaluation indique des points à améliorer et une mention d'évaluation B signifiant que Madame C. preste selon la norme.

Le 9 mai 2017, une discussion a lieu entre Madame C. et Monsieur R. A l'issue de cette discussion, Madame C. quitte le lieu de travail.

Monsieur R. lui adresse le jour-même le sms suivant :

« , il faudra un jour que l'on puisse discuter sereinement de la situation. Il devient intolérable de voir un comportement comme celui que tu m'as montré tout à l'heure en coupant la discussion et en quittant le site. Ce n'est pas cela qui fera avancer la mentalité de nos agents. Sache que je suis très déçu (...) ».

A dater du 10 mai 2017, Madame C. est en incapacité de travail. Le 4 juillet 2017, Monsieur R. et Madame C. se rencontrent afin de parler de la suite de la carrière de Madame C. au sein de la SA BPOST.

Le 26 juillet 2017, Madame L. assistante sociale pour la région de Liège au sein du service de Prévention Psychosociale de la SA BPOST propose de rencontrer Madame C. Madame C. décline.

Le 8 janvier 2018, Madame L. reprend contact avec Madame C. avant d'envisager la possibilité d'un trajet de réintégration.

Le 30 janvier 2018, la SA BPOST, par l'Intermédiaire de Monsieur R., démarre le trajet de réintégration de Madame C.

Par courriel du 5 février 2018 adressé à Monsieur R., Madame C. répond en ces termes :

« Comme j'ai déjà pu le relever et m'en ouvrir, c'est un malaise beaucoup plus profond qui cause de l'avis des médecins mon incapacité de travail. En réalité, je supporte une charge psychosociale anormale résultant de la manière dont les directives me sont données, ainsi que de leur contenu même qui tend à me mettre en porte-à-faux avec l'exercice correct de ma fonction. Je souhaite que cette situation s'améliore à très bref délai, car je me sens victime de cette situation qui m'oblige à ne pas pouvoir exercer mon métier dans lequel je me suis tant investi. Dans ce contexte, j'ai consulté un avocat (...) pour qu'il prenne un contact avec notre direction générale en vue de trouver une solution dès lors, je souhaiterais que tu suspendes toute démarche (...) ».

Le 18 avril 2018, Madame C. se rend au rendez-vous du conseiller en prévention-médecin du travail dans le cadre du trajet en réintégration démarré par la SA BPOST. La décision suivante est rendue à la suite de cet entretien : *« Il n'est pas opportun actuellement de démarrer un trajet de réintégration, pour des raisons médicales »*. La recommandation suivante étant émise : *« En attente d'une réunion de concertation entre les parties »*.

Le même jour, le conseil de Madame C. relance alors la SA BPOST quant aux modalités pratiques de cette réunion.

Le 8 mai 2018, a lieu cette réunion. Le compte-rendu de cette réunion, rédigé par le conseil de Madame C. , est adressé à la SA BPOST, mentionne que :

- tant Monsieur R. que Madame C. ont pu faire part de leurs ressentis sur la situation actuelle tout en se rappelant leur respect réciproque dans la collaboration professionnelle ;
- la piste d'une affectation de Madame C. sur un autre site dans des conditions de travail comparables a été évoquée ;
- les parties semblent s'être accordées sur le fait qu'une telle perspective pourrait, eu égard au contexte exposé de part et d'autre selon l'approche de chacun, être de nature à favoriser la reprise du travail de Madame C. ;
- Monsieur G. a entrepris d'explorer les options possibles.

Le conseil de Madame C. précise en fin de compte rendu : « Dès lors, Madame C. qui veut travailler à nouveau et aussi tôt que possible, souhaitait confirmer par la présente qu'elle reste donc disposée à examiner attentivement une proposition qui lui serait faite en ce sens ».

Le 30 mai 2018, la SA BPOST indique à Madame C. qu'elle ne trouve pas de fonction adéquate en région de Liège et qu'elle entend relancer le trajet de réintégration.

Le 13 juin 2018, le conseil de Madame C. annonce que celle-ci se sent prête à reprendre son travail au « Contact Center » de la SA BPOST à Liège au plus tard le 2 juillet 2018.

Dans un courriel du 27 juin 2018 adressé à Madame C. Monsieur G. , Director Customer Care, exprime sa perplexité face à cette proposition.

Le 29 juin 2018, les parties conviennent d'une suspension conventionnelle du contrat de travail de Madame C. avec maintien de la rémunération afin d'examiner la situation.

Par courrier recommandé du 6 juillet 2018, la SA BPOST notifie à Madame C. son licenciement moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire, en invoquant comme motif « *inaptitude dans la fonction* ».

Le 27 juillet 2018, Madame C. accepte l'offre d'outplacement de la SA BPOST.

Par courrier du 4 septembre 2018, le conseil de Madame C. conteste le licenciement et met la SA BPOST en demeure de lui communiquer les motifs du licenciement sur base de la CCT n° 109 et de lui payer 6 mois à titre d'indemnité pour violation de la loi anti discrimination.

Par courrier du 19 octobre 2018, les conseils de la SA BPOST répondent en ces termes :
« 1. Votre cliente n'était pas apte à reprendre sa fonction
Votre cliente n'était pas apte à reprendre sa fonction dans la mesure où elle s'est systématiquement opposée aux démarches de notre cliente pour lui faire reprendre le travail convenu dans de bonnes conditions. C'est ainsi qu'elle a refusé la proposition faite par notre cliente de commencer un trajet de réintégration, ce qui lui aurait permis de

reprendre à terme le travail convenu et entre-temps de disposer d'un travail adapté dans la mesure des postes disponibles. Par ailleurs, votre cliente n'a pas donné suite aux nombreuses sollicitations de son supérieur hiérarchique et du service de prévention psychosociales en vue de régler les tensions qui se sont manifestées sur son lieu de travail (...);

2. Votre cliente ne démontre pas avoir subi une charge psychosociales anormale

Notre client constate que votre cliente n'apporte aucunement la preuve de fait qui établirait que la manière dont les directives lui étaient données mais aussi le contenu de ces directives l'aurait empêché de remplir correctement sa fonction ou aurait été générateur d'une charge psychosociale anormale au travail (...);

3. Votre cliente n'a pas été discriminée sur la base de son état de santé (...) ».

Par courrier du 28 février 2019, Madame C. Indique rester sur ses positions et que la SA BPOST « *n'aurait jamais eu la réelle volonté ne fut-ce que de considérer la souffrance exprimée par celle-ci* » et que le licenciement de celle-ci serait donc « *une réponse illégitime à sa demande de support* ».

Par requête du 5 juillet 2019, Madame C. Introduit donc la présente procédure.

VI. FONDEMENT

I. DISCRIMINATION

I.1. En droit

1.

La loi du 10 mai 2007 « *tendant à lutter contre certaines formes de discrimination* » vise à créer un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur certains critères dits « *critères protégés* » (articles 2, 3 et 51 de la loi).

Cette loi s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, en ce qui concerne, entre autres, les relations de travail (articles 4, 1° et 5, 52, de la loi anti-discrimination).

Le principe de l'interdiction de discrimination s'applique à l'ensemble de la relation de travail, depuis le recrutement jusqu'au licenciement.

Dans les matières qui relèvent du champ d'application de la loi, toute forme de discrimination est interdite (article 14 de la loi anti-discrimination).

2.

Il convient ici de noter que la loi anti-discrimination distingue deux notions : la distinction - notion neutre — et la discrimination — distinction qui ne peut pas être légitimée et qui est donc prohibée.

En vertu de l'article 6 de la loi anti-discrimination, la distinction directe est « *la situation qui se produit lorsque sur la base de l'un des critères protégés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans*

une situation comparable ».

Pour ce qui nous occupe, au sens de l'article 8 de la loi anti-discrimination, la notion de discrimination englobe la discrimination directe et la discrimination indirecte. Il y a discrimination notamment en cas de distinction directe fondée sur l'état de santé, qui n'est pas objectivement justifiée par un but légitime ou qui n'est pas appropriée ou nécessaire par rapport à la réalisation de ce but (c'est-à-dire proportionnée par rapport au but poursuivi).

3.

La loi anti-discrimination interdit la discrimination fondée sur 13 critères (article 4, 4° de la loi anti-discrimination). Parmi ces critères « *protégés* » se trouve le handicap ou l'état de santé.

La discrimination sur base de l'état de santé actuel ou futur est une notion distincte de la discrimination sur base du handicap comme le rappelle la jurisprudence¹.

4.

La loi prévoit un régime de preuve allégé pour le justiciable qui se prétend victime d'une discrimination. L'article 28 prévoit en effet que :

« § 1er. Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, le Centre ou l'un des groupements d'intérêts invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination. »

§ 2. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :
1° les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un critère protégé; entre autres, différents signalements isolés faits auprès du Centre ou l'un des groupements d'intérêts; ou
2° les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence. »

A cet égard, le Tribunal doit prendre en compte toutes les circonstances entourant la pratique litigieuse. Il n'est pas limité par l'énonciation reprise par la loi puisqu'elle n'est pas exhaustive. Ainsi, le Tribunal peut-il recourir à un faisceau d'indices et à tout type de faits.

Les faits susceptibles de faire présumer une discrimination sont pluriels et peuvent être prouvés par toute preuve admissible en justice².

5.

Quant à la sanction de la discrimination, l'article 18 laisse le choix à la victime de discrimination, dans certaines hypothèses, de réclamer une indemnisation de son

¹ Cour du travail de Bruxelles, 17 janvier 2017, R.G. 2015/AB/291 sur www.terralaboris.be

² Voy. à cet égard J. RINGELHEIM et V. VAN DER PLANCKE, « Prouver la discrimination en justice », in CUP, Comprendre et pratiquer le droit de la lutte contre les discriminations, vol. 184, octobre 2018, p. 142-144.

préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extracontractuelle ou de réclamer une indemnité forfaitaire fixée par la loi.

Lorsque la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute.

1.2. En fait

Madame C. soutient qu'elle a été discriminée en raison de son état de santé, actuel et futur, par la SA BPOST, son licenciement étant, selon elle, fondé sur son état de santé.

1.

La SA BPOST conteste l'existence dans le chef de Madame C. d'un critère protégé, considérant que le critère protégé relatif à l'état de santé ne peut porter que sur l'état de santé actuel ou futur mais pas sur l'état de santé passé.

Le tribunal relève que lorsque Madame C. a été licenciée le 6 juillet 2018, elle n'était en effet plus dans le cadre d'une incapacité de travail, celle-ci ayant pris fin le 30 juin 2018, et ayant été suivie d'une suspension conventionnelle des prestations avec maintien de rémunération à partir du 2 juillet 2018.

Certains auteurs, dont le tribunal partage l'analyse, considère que le vocable « *actuel* » recouvre également, dans une certaine mesure, les éléments du passé dont certains effets perdurent dans le temps³.

En l'espèce, le tribunal considère que, même si au jour de son licenciement Madame C. n'était plus en incapacité de travail depuis quelques jours, ce licenciement peut être considéré comme lié à l'état de santé actuel de Madame C. En effet, au moment du licenciement, la longue absence pour maladie de Madame C., qui ne s'est achevée que quelques jours plus tôt, a toujours des conséquences sur la situation présente. Le fait que Madame C. n'ait d'ailleurs pas réintégré ses fonctions antérieures mais se soit vu proposer une suspension conventionnelle de ces prestations en est la preuve suffisante.

Partant, il y a donc lieu de considérer que le critère protégé dont se prévaut Madame C. correspond bien au critère protégé de l'état de santé actuel ou futur.

³ Voy. en ce sens : A. MORTIER, M. SIMON, « Licencié en raison des absences médicales passées : une discrimination ? », in JTT 2018, p.86, n°17. Dans cette réflexion, A. MORTIER et M. SIMON mettent en évidence que : l'amendement visant à introduire le terme « passé » entre les mots « actuel » et « futur » n'a certes pas été adopté, mais sans qu'aucune discussion ne soit menée à ce propos ;

- Les travaux préparatoires de cette loi relèvent que les anamnèses et les examens invasifs sont de toute façon interdits ;
- Par l'utilisation du terme actuel ou futur, le législateur visait à inclure en substance dans le champ d'application de la loi, outre les pathologies présentes identifiées, celle pouvant être décelées par des examens de santé prévisionnelle. A leur sens il n'y a aucune volonté corrélatrice du législateur d'exclure de ce champ d'application tout lien avec le passé.

2.

Conformément à l'article 28 de la loi, il appartient à Madame C. , dans un premier temps, d'invoquer des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur ce critère protégé. Si de tels faits sont invoqués, il appartiendra alors à la SA BPOST de prouver qu'il n'y a pas eu discrimination.

Le tribunal constate que :

- la lettre de licenciement fait de façon ambiguë référence à l'inaptitude à la fonction. Il ne peut s'agir de l'inaptitude physique puisque Madame C. n'est plus en incapacité de travail. S'il faut entendre par inaptitude, incompétence, ce motif étonne puisque :
 - o dans le cadre de sa longue carrière au sein de la SA BPOST⁴, Madame C. n'a jamais fait l'objet de remarques quant à la qualité de son travail, d'un avertissement ou d'une évaluation négative ;
 - o dans une note relatant son entrevue avec Madame C. le 4 juillet 2017, Monsieur R. atteste de ce qu'il a dit à madame C. ce jour-là qu'elle conservait toute sa confiance et qu'ensemble ils pouvaient continuer à avancer ;
- dans le cadre d'une évaluation réalisée le 22 février 2017 pour sa nouvelle fonction de team leader, Madame C. obtient une mention d'évaluation B signifiant qu'elle preste selon la norme. Cette évaluation soulevait également certains points à améliorer dans le chef de Madame C. mais soulignait aussi la loyauté de Madame C. la confiance que son supérieur hiérarchique lui portait, son implication à l'égard des clients et membres de son équipe ainsi que son ambition et sa volonté de toujours améliorer sa qualité de travail. Enfin cette évaluation mentionne la difficulté à faire changer les mentalités et la présence de comportement inadéquat dans le chef du personnel ainsi que le souhait de Madame C. d'avoir plus de feedback de la part de son supérieur hiérarchique ;
- Dans un courriel adressé à Madame C. le 27 juin 2018, la SA BPOST par l'intermédiaire de monsieur G. écrit que :
 - o « *Ta demande de reprise du travail est ton droit, mais une reprise après de si longs mois ne se fait pas aussi rapidement, ni pour toi, ni pour le service, qui entre-temps s'est réorganisé pour pallier à ton absence ;*
 - o (...) *Tu comprendras également que ton retour - après les griefs que tu as adressés à [] lors de notre réunion de concertation- génère de sérieuses inquiétudes sur place ;*
 - o *l'objet de la réunion informelle que je te proposais était aussi de voir ouvertement avec toi tes réelles attentions et motivations par rapport à cette volonté de reprendre le travail à Liège, qui apparaît chez moi comme un paradoxe car présente un risque énorme pour les 2 parties*⁵ » ;

⁴ Madame C. est entrée au service de la partie défenderesse en 1991. En 2008, elle est devenue gestionnaire d'un « bureau étoile », en 2012 responsable de gestion du grand bureau de Seraing, et en 2016, elle a entamé la fonction de Team leader au Call Center de Liège.

⁵ C'est le tribunal qui souligne

- alors que le 13 juin 2018 Madame C. annonce sa reprise du travail à la date du 2 juillet 2018, à défaut de possibilités de reclassement, une suspension conventionnelle des prestations avec maintien de rémunération à partir du 2 juillet 2018 est conclue entre les parties, et est suivie du licenciement de Madame C. en date du 6 juillet 2018.

Le tribunal estime, eu égard à ce qui précède, que les faits invoqués et leur chronologie par Madame C. permettent de présumer que la décision de BPOST de licencier cette dernière est en lien avec son état de santé et donc l'existence d'une discrimination fondée sur son état de santé actuel ou futur.

3.

Il incombe dès lors à la SA BPOST de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

La SA BPOST invoque, à titre subsidiaire, que s'il existe une distinction, elle est justifiée par le fait que le licenciement de Madame C. poursuivait un objectif légitime étant lui-même justifié par le fait que, d'une part, Madame C. ne convenait plus à la fonction qu'elle occupait avant son incapacité de travail et que, d'autre part, cette fonction n'était plus disponible dès lors que la SA BPOST s'était réorganisée pour pallier cette absence de longue durée.

Le tribunal relève qu'il est incontestable que le retour de Madame C. au Call Center de Liège posait un problème évident à la SA BPOST, à défaut pour cette dernière d'avoir aplani les divergences managériales existant entre Monsieur R. et Madame C. durant la longue absence de cette dernière.

Dans ces circonstances, force est de constater que l'annonce du retour de Madame C. à ses anciennes fonctions a été accueillie par la SA BPOST avec une méfiance certaine - comme exprimé par Monsieur G. dans son courriel du 27 juin 2018.

Le tribunal considère que cette méfiance n'était pas en lien avec l'état de santé de Madame C. mais avec l'absence de toute tentative de la part de la SA BPOST de régler l'opposition managériale qui opposait Madame C. Monsieur R.

Le tribunal considère donc qu'eu égard à cet élément, la SA BPOST rapporte la preuve contraire que sa décision de licencier Madame C. n'était pas en lien avec l'état de santé de cette dernière et donc qu'il n'existe aucune discrimination fondée sur l'état de santé actuel ou futur de Madame C.

Partant, ce chef de demande est non fondé.

II. DU LICENCIEMENT MANIFESTEMENT DÉRAISONNABLE ET/OU ABUSIF

II.1.1.

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 choisit 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 disproportionnée à la charge corrélatrice d'un tiers ; le détournement du droit de sa finalité économique et sociale)⁶.

Pour qu'il y ait abus de droit, il faut que trois conditions soient réunies⁷.

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 ultérieur⁸.
3. un lien de causalité : il faut que le dommage particulier découle des circonstances qui ont accompagné le licenciement.

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 dit⁹.

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 compensatoire¹⁰.

II.1.2.

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

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

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

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

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

La convention collective de travail n°109 consacre le droit du travailleur à connaître les motifs de son licenciement et définit la notion de licenciement manifestement déraisonnable.

L'article 8 de la CCT 109 dispose que:

« 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 ».

Cet article est commenté comme suit par les partenaires sociaux :

« 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 rétablissement 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 ».

Il a été jugé¹¹, dans l'appréciation en secteur privé, que :

« Sur base de cette disposition, il appartient au Tribunal de contrôler deux éléments:

1. Il doit tout d'abord vérifier si les motifs sont ou non en lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

2. Il doit ensuite contrôler l'exercice du droit de licencier de l'employeur par référence à ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable (...).

Le Tribunal doit se livrer uniquement à un contrôle marginal et ne peut donc substituer purement et simplement sa propre appréciation à celle de l'employeur. Il doit laisser à celui-ci la maîtrise de la gestion de son entreprise, seules les décisions manifestement déraisonnables pouvant être sanctionnées ».

En application de l'article 2, § 3, 1° de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, la convention collective de travail n°

¹¹ Voy. en ce sens : TT Liège, dlv. Huy, 17 juin 2019, RG 18/161/A et TT Liège, dlv. Liège, 20 juin 2019, RG 18/1196/A

109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement ne s'applique pas aux employeurs publics.

Le législateur n'ayant pas adopté un régime analogue à celui de la CCT n° 109 pour le secteur public, dans un arrêt du 30 juin 2016 ¹², la Cour constitutionnelle dit pour droit que :

« B. 7.2. Ainsi qu'il a été dit en B.5.1, la Cour a déjà constaté l'inconstitutionnalité de la première disposition citée l'article 63 de la loi relative aux contrats de travail, dans son arrêt n° 187/2014, du 18 décembre 2014. Il appartient au législateur d'adopter sans délai un régime de protection contre les licenciements manifestement déraisonnables pour les travailleurs visés à l'article 38, 2°, de la loi du 26 décembre 2013, d'autant qu'un nouveau régime a déjà été adopté, avec effet au 1er avril 2014, pour les travailleurs visés à l'article 38, 1° de la même loi. B.8.7.3. 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° 109¹³ ».

L'absence de régime de protection contre les licenciements manifestement déraisonnables analogue à la CCT n° 109 dans le secteur public est une lacune législative extrinsèque.

Dans un arrêt du 22 janvier 2018¹⁴, la Cour du Travail de LIEGE a tracé les contours de l'invitation donnée par la Cour constitutionnelle aux juges relativement à cette lacune, en ces termes :

« Aucune exécution n'ayant à ce jour été donnée à l'article 38, 2° 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, l'arrêt de la Cour constitutionnelle soulève des questions aussi intéressantes que complexes sur la façon de combler une lacune, étant entendu qu'il ne donne pas d'indications claires au juge du fond et que ceci risque d'amener à des solutions divergentes dans la jurisprudence.

Il n'en demeure pas moins qu'il faut statuer sur le chef de demande de licenciement abusif en respectant l'enseignement de la Cour constitutionnelle, qui a pointé une discrimination.

Il est plus que douteux qu'un arrêt de la Cour constitutionnelle qui constate une lacune puisse constituer un fondement pour une application pure et simple d'une CCT par hypothèse étrangère au cas de figure. Si la Cour constitutionnelle a le pouvoir d'annuler la loi, sa position dans l'ordonnancement juridique ne lui donne pas le pouvoir de créer positivement le droit ni d'élargir le champ d'application de la CCT n° 109.

Par contre, il est possible et légitime d'appliquer le droit commun de l'abus de droit en se référant, comme le suggère la Cour constitutionnelle, aux critères de la CCT

¹² Voy. C.C. n°101/2016, 30 juin 2016

¹³ C'est le tribunal qui souligne

¹⁴ Voy. C. Trav, 22 janvier 2018, RG2016/AL/765

n° 109¹⁵.

L'abus de droit consiste en l'exercice d'un droit d'une manière qui excède manifestement les limites de l'exercice de ce droit par une personne diligente et prudente; c'est notamment le cas lorsque le dommage causé est disproportionné par rapport à l'avantage poursuivi ou obtenu par le titulaire du droit; lors de l'appréciation des intérêts en cause, le juge doit tenir compte de toutes les circonstances de la cause.

Appliqué à la fin du contrat, est abusif d'exercer le droit de licenciement d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent.

Dès lors qu'il convient de rechercher un critère pour apprécier un dépassement manifeste de l'exercice normal du droit de licencier qui ne discrimine pas les ouvriers du secteur public par rapport à ceux du secteur privé, il se justifie pour jauger l'attitude prétendument abusive du secteur public de se référer au comportement attendu de l'employeur diligent et prudent d'un ouvrier dans le secteur privé, lequel est soumis à la CCT n° 109 ».

Il convient donc, dans l'attente d'une intervention législative, de s'en référer au droit commun en l'interprétant de façon à éviter, dans toute la mesure du possible, une différence de traitement injustifiée entre les travailleurs des secteurs public et privé, notamment en ce qui concerne la limitation des motifs de licenciement admissibles, le renversement de la charge de la preuve et la fixation forfaitaire de l'indemnité de licenciement complémentaire due en cas de licenciement abusif.

S'agissant du premier point, soit la limitation des motifs de licenciement admissibles, il est possible, ainsi que l'a décidé la Cour du travail de LIEGE de surmonter la difficulté en recourant au droit commun de l'abus de droit.

L'abus de droit a été défini de façon générale par la Cour de cassation¹⁶ comme étant :

« L'exercice d'un droit d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal de celui-ci par une personne prudente et diligente ».

Transposé à la matière du contrat de travail, est abusif, l'exercice du droit de licenciement *« d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent¹⁷ ».*

Afin de se conformer aux enseignements de la Cour constitutionnelle, il convient de comparer le comportement d'un employeur du secteur public au regard du comportement attendu d'un employeur normalement prudent et diligent du secteur privé sur base de l'article 8 de la convention collective de travail n° 109.

Ainsi, l'employeur du secteur public qui procède à un licenciement manifestement déraisonnable au sens de la CCT n° 109 ne se comporte pas comme le ferait un

¹⁵ C'est le tribunal qui souligne

¹⁶ Voy. Cass, 10 juin 2004, Pas, p.996

¹⁷ Voy. Cass.18 février 2008, JTT 2008/8, p. 117-118

employeur prudent et diligent et abuse, par conséquent, de son droit de licencier.

Ce comportement est constitutif d'une faute qui, si elle présente un lien de causalité suffisant avec un dommage (distinct du préjudice réparé par l'indemnité compensatoire de préavis), est susceptible de justifier l'octroi d'une indemnité.

En ce qui concerne ensuite la question de la charge de la preuve, il est douteux, pour les raisons exposées préalablement, que le régime prévu par l'article 10 de la C.C.T. ° 109 puisse être appliqué purement et simplement au secteur public. Cependant, il convient de souligner que, lorsque l'employeur a communiqué au travailleur les motifs du licenciement, le régime probatoire prévu par la C.C.T. n°109 « *ne déroge précisément pas au droit commun en la matière, puisqu'il se contente de rappeler en terme exprès que chaque partie a la charge de la preuve des faits qu'elle allègue* »¹⁸.

Il convient donc d'en revenir au droit commun sur ce point, dans la mesure où son application ne discrimine pas le travailleur du secteur public au regard de la situation d'une personne occupée dans le secteur privé. L'employeur doit donc démontrer la réalité des motifs avancés pour justifier le licenciement tandis que le travailleur a la charge de prouver que lesdits motifs sont illégitimes¹⁹.

Enfin, en ce qui concerne le mécanisme de fixation forfaitaire de l'indemnité due en cas de licenciement abusif, l'arrêt de la Cour constitutionnelle ne peut, pour les raisons soulevées par la Cour du travail de LIEGE, dans son arrêt du 22 janvier 2018, et exposées préalablement, conduire à une application pure et simple de l'article 9 de la C.C.T. n° 109²⁰.

Le travailleur du secteur public qui revendique une indemnité, estimant que son employeur a abusé de son droit de licencier en procédant à un licenciement manifestement déraisonnable, a la charge d'apporter la preuve de son dommage, tant dans son principe que dans son ampleur²¹.

II.1.3.

En vertu du principe de l'audition préalable, le destinataire d'un acte émanant d'une administration qui affecte gravement sa situation personnelle a droit à :

- être informé des faits et de la mesure envisagée ;
- prendre connaissance du dossier ;
- bénéficier d'un délai raisonnable pour préparer sa défense ;
- disposer de l'assistance du conseil de son choix ;
- recevoir la possibilité de faire valoir ses observations sur les faits et la décision envisagée.

¹⁸ Trib. trav. franc Bruxelles (3e ch.), 20/06/2018, J. T. T., 2019/4, n° 1328, p. 52

¹⁹ GILSON, S. et LAMBINET, F., « La motivation (formelle et substantielle) du licenciement des contractuels du secteur public », J. T. T., 2019/4, n° 1328, p. 58

²⁰ Cour du travail Liège, division DE LIEGE (3e chambre), 22/01/2018, J.L.M.B., 2018/14, p. 669-673

²¹ GILSON, S. et LAMBINET, F., « La motivation (formelle et substantielle) du licenciement des contractuels du secteur public », J. T. T., 2019/4, n° 1328, p. 58

Le respect de ce principe s'impose en particulier lorsque la décision est liée à la personne du destinataire ou à son comportement.

Dans un arrêt 89/2017 du 6 juillet 2017²², la cour constitutionnelle relève que :

« Le principe audi alteram partem implique que l'agent qui risque d'encourir une mesure grave en raison d'une appréciation négative de son comportement en soit préalablement informé et puisse faire valoir utilement ses observations. La différence objective entre la relation de travail statutaire et la relation de travail contractuelle ne peut justifier, pour les agents d'une autorité publique, une différence de traitement dans l'exercice du droit garanti par le principe de bonne administration audi alteram partem. ».

La cour constitutionnelle reconnaît ainsi que le principe général « *audi alteram partem* » s'impose aux employeurs de la fonction publique à l'égard de leur personnel contractuel²³.

Il en résulte que le principe général de bonne administration « *audi alteram partem* » s'applique également aux employeurs du secteur public vis-à-vis de leurs agents contractuels et qu'en conséquence, il appartient à l'employeur du secteur public qui envisage de licencier un agent contractuel en particulier lorsque cette mesure est dictée par des considérations liées à sa personne ou à son comportement, de l'auditionner préalablement²⁴.

Dans un arrêt du 22 février 2018, la Cour constitutionnelle a précisé que ce principe s'appliquait également en cas de licenciement pour motif grave²⁵. Par ailleurs, le principe « *audi alteram partem* » - complété par le principe général des droits de la défense - implique que l'agent soit préalablement informé des reproches formulés et qu'il puisse faire valoir utilement ses observations.

De même, comme le précise le Conseil d'Etat dans un arrêt du 21 mars 2017²⁶:

« Le principe général de droit « audi alteram partem » impose à l'autorité administrative d'avertir explicitement la personne concernée de la mesure qu'elle entend prendre ainsi que des motifs la justifiant. Elle est également tenue de l'informer de l'objet et du but de l'audition afin qu'elle puisse s'expliquer utilement. Elle doit offrir à l'intéressé la possibilité de prendre connaissance du dossier et lui laisser un délai suffisant pour lui permettre de faire valoir utilement ses observations ».

II.11.1 et 2.

En l'espèce, Madame C. considère qu'il y a absence de motif justifiant

²² Voy. en ce sens : CC 6 juillet 2017, n°86/2017, JLMB, 2017, p.1700

²³ Voy. en ce sens : DE WILDE D'ESTMAEL, J., « L'audition préalable au licenciement dans le secteur public: un partout? », J.L.M.B., 2017, p.1700

²⁴ Voy. en ce sens : C. Trav. Bxl, 9 mars 2021, 2018/AI/255

²⁵ C. C. 22 février 2018, arrêt n°22/2018

²⁶ C.E., 21 mars 2017, Harnisfeger D. c. Etat belge, arrêt n°237.734, www.raadvst-consetatle

raisonnablement son licenciement. Selon elle, le licenciement n'a pas de rapport avec sa conduite, son aptitude ou les nécessités de l'entreprise. Le motif invoqué par la SA BPOST, soit l'inaptitude à la fonction, n'a jamais fait l'objet d'un quelconque avertissement et le licenciement est intervenu sans audition préalable lors d'une période de suspension conventionnelle de prestations.

Elle considère qu'elle démontre subir un préjudice distinct de celui qui résulte de la simple rupture de son contrat de travail, notamment l'atteinte à son image professionnelle et sollicite à ce titre la condamnation de la SA BPOST à lui payer une somme de 16.689,30 euros (somme équivalente à 17 semaines de rémunération), à titre de réparation des dommages et intérêts pour abus du droit de licencier.

En l'espèce, le tribunal ne peut que constater que Madame C. après plus de 25 années de collaboration, gratifiées par des évolutions positives de carrière et des évaluations positives de ses prestations (ou, satisfaisante, pour la dernière) est licenciée :

- par un courrier contenant un motif tout à fait fallacieux. L'inaptitude à la fonction décrétée par la SA BPOST est en contradiction totale avec les éléments de la cause puisque, comme mis en évidence ci-avant, pendant plus de 25 ans de carrière, Madame C. a toujours montré satisfaction et qu'en juillet 2017, alors que Madame C. est en incapacité de travail, son supérieur hiérarchique, Monsieur Ri réaffirme sa confiance à son égard et la possibilité de continuer à travailler ensemble ;
- sans audition préalable ;
- alors que durant la longue absence de Madame C. la SA BPOST n'a, à aucun moment, tenté de résoudre le différend de perspectives managériales qui opposait Madame C. à son supérieur hiérarchique, se réfugiant derrière la proposition faite à Madame C. d'un trajet de réintégration, sans mettre en évidence que dans ces circonstances, à défaut pour la SA BPOST d'avoir tenté de régler ce différend managérial – le fait qu'aucune place similaire n'ait pu être retrouvée par la SA BPOST pour Madame C. semble l'attester –, Madame C. risquait de voir ce trajet finir par une rupture du contrat de travail pour force majeure médicale ;
- après que :
 - o la SA BPOST ait affirmé chercher une fonction équivalente pour Madame C. en vain (le tribunal s'étonne des pièces déposées pour attester d'une telle recherche. Certes, des mails dupliqués ont été envoyés à sept personnes différentes de la société mais le contenu de ces mails permet de supposer qu'ils ont été envoyés pour la forme, sans réelle volonté de trouver la place sollicitée. Seuls sont mentionnés l'identité de Madame C. et le fait qu'il est recherché un emploi « pour permettre à un Team Leader du Contact Center de Liège de prendre le travail après une période de maladie ». Aucune mention de l'expérience et du profil de l'intéressée n'est indiquée) ;
 - o Madame C. ait annoncé sa volonté de reprendre le travail dans ses anciennes fonctions 23 jours auparavant ;

- Les parties aient convenu d'une suspension conventionnelle du contrat de travail de Madame C avec maintien de la rémunération afin d'examiner en profondeur la situation 7 jours auparavant.

Ce déroulement des faits démontre un détournement manifeste de la finalité économique du licenciement visant à résoudre une situation conflictuelle pour laquelle auparavant l'employeur n'a entrepris aucune tentative de conciliation et a sciemment laissé le conflit perdurer. Il s'agit de l'acte déloyal que ne poserait pas un employeur normalement prudent et diligent.

Par ailleurs, il y a lieu de relever que, contrairement à ce qu'affirme la SA BPOST, ce licenciement se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'attitude ou la conduite du travailleur et qui n'est pas fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise de l'établissement ou du service et que ce licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Le tribunal estime que ces manquements de la SA BPOST ont causé à Madame C un préjudice, à savoir, une atteinte à son honneur et à sa crédibilité avec risque de répercussion sur sa carrière professionnelle car elle a été licenciée pour un motif injustifié.

Il s'agit d'un préjudice non réparé par l'indemnité de préavis.

En s'inspirant de la CCT n° 109, le tribunal estime qu'il peut fixer les dommages et intérêts dus à Madame C à des dommages et intérêts équivalents à 10 semaines de rémunération, soit 9.817,24 euros.

II.II.3

- S'agissant de l'absence d'audition préalable au licenciement de Madame C, le tribunal estime qu'il résulte de ce qui précède que Madame C avait le droit d'être entendue avant qu'une décision de licenciement pour des motifs liés à sa personne ou à son comportement soit prise.

En effet, il appartient au tribunal d'interpréter les dispositions applicables afin qu'elle soit conforme à la constitution et en particulier afin que Madame C ne subisse pas une discrimination par rapport aux agents statutaires.

Or les dispositions de la loi du 3 juillet 1958 n'excluent pas qu'une telle audition puisse être exigée de l'employeur lorsqu'il a la qualité d'autorité administrative.

- Force est de constater que la SA BPOST a pris la décision de licencier Madame C pour des motifs liés à sa personne sans l'entendre au préalable.

Ce faisant, la SA BPOST a méconnu le principe audi alteram partem et a donc commis une faute.

□ Cette faute a causé un préjudice à Madame C , à savoir la perte d'une chance de conserver son emploi si elle avait été entendue.

Le tribunal constate que, à aucun moment de sa longue carrière, Madame C n'a vu son aptitude à exercer ses fonctions remise en question et que par ailleurs, cette prétendue inaptitude, n'a fait l'objet d'aucune explication par la SA BPOST.

En conséquence, le tribunal considère que Madame C aurait eu une chance sérieuse de conserver son emploi si l'occasion lui avait été donnée de s'expliquer - indépendamment des réunions et échanges qui avaient déjà eu lieu quant à une éventuelle réaffectation - à propos de l'inaptitude évoquée au moment du licenciement par la SA BPOST.

La perte de chance de conserver son emploi est un préjudice distinct de celui qui est réparé par l'indemnité de préavis.

La perte de chance ne peut s'évaluer qu'ex aequo et bono.

Le tribunal l'évalue à 2.500 euros.

II.II.4.

Conformément à ce qui précède, la SA BPOST doit donc être condamnée à payer à Madame C des dommages et intérêts d'un montant de 12.317,24 euros, soit :

- 9.817,24 euros pour abus de droit de licencier ;
- 2.500 euros pour absence d'audition préalable.

Ce chef de demande doit, dès lors, être déclaré partiellement fondé.

III. DES DEPENS

L'article 1017 du code judiciaire dispose que :

« Tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le jugement décrète ».

En l'espèce, la SA BPOST succombe quasi intégralement.

Il ne sera pas fait suite à sa demande de compensation des dépens de ce fait, la compensation des dépens étant une faculté qui est offerte au juge, et non une obligation.

Le tribunal condamnera cette dernière aux dépens constitués de l'indemnité de procédure fixée, par ailleurs par les deux parties, à la somme de 2.400 euros telle que fixée par l'arrêté royal du 26 octobre 2007 ainsi qu'à la somme de 20 euros destinée à

cofinancer le fonds d'aide juridique de deuxième ligne conformément à la loi du 19 mars 2017 et à l'arrêté royal du 26 avril 2017.

IV. DE L'EXÉCUTION PROVISOIRE ET CANTONNEMENT

L'exécution provisoire est actuellement de droit, le caractère suspensif des voies de recours devenant l'exception, et devant en conséquence être formellement justifiée.

A l'inverse, la faculté de cantonner est la règle, tandis que l'exclusion du cantonnement constitue l'exception.

Il appartient à Madame () de justifier de sa demande, ce qu'elle ne fait pas.

Il n'y a donc pas lieu d'exclure la faculté de cantonner en l'espèce.

PAR CES MOTIFS,

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

Le tribunal,

Statuant contradictoirement,

Dit la demande recevable et partiellement fondée.

Condamne la SA BPOST à payer à Madame () la somme de 12.317,24 euros, à titre de dommages et intérêts, à majorer des intérêts compensatoires au taux légal à dater du 6 juillet 2018, jusqu'à complet paiement.

Déboute Madame () du surplus de ses prétentions.

Condamne la SA BPOST aux dépens liquidés par Madame () à la somme de 2.400 euros, à titre d'indemnité de procédure.

Condamne la SA BPOST à la contribution au fonds destiné à cofinancer l'aide juridique de deuxième ligne d'un montant de 20 euros.

Dit le présent jugement exécutoire par provision, la faculté de cantonnement étant maintenue.

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

R	Juge, présidant la chambre,
L	Juge social employeur,
F	Juge social employé,

Les juges sociaux,

La Présidente,



Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le
16/11/2021 par J.

, Juge, présidant la chambre, assistée de B

, Greffier,

La Présidente et le Greffier,

