



N° d'ordre

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Numéro du répertoire

2026 /

R.G. Trib. Trav.

22/2878/A

Date du prononcé

30 janvier 2026

Numéro du rôle

2024/AL/628

En cause de :

H C
C/
S

Cour du travail de Liège

Division Liège

Chambre 3 E

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire

* Contrat de travail – Employé – 1382 CC - perte d'une chance d'obtenir
une fonction supérieure – réparation

EN CAUSE :

Madame C H, élisant domicile en l'étude de ses conseils, maître L M et maître H D, Avocats à 4000 LIEGE,

partie appelante, ci-après dénommée « *Madame H.*»

et ayant comparu personnellement, assistée par maître L M

CONTRE :

S, inscrit à la Banque-Carrefour des entreprises sous le numéro 0405.930.944, dont les bureaux sont établis à 4040 HERSTAL,

partie intimée,

ayant pour conseils maître P C et maître A L avocat à 4000 LIEGE,

et ayant comparu par maître A L

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 27 octobre 2025, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 9 septembre 2024 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 4^{ème} chambre (R.G. 22/2878/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la cour du travail de Liège, division Liège, le 11 décembre 2024 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 17 décembre 2024 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 22 janvier 2025 ;
- le dossier de la procédure du tribunal du travail de Liège, division de Liège, reçu au greffe de la cour le 20 décembre 2024 ;
- l'ordonnance rendue le 29 janvier 2025, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 27 octobre 2025 ;
- les conclusions, ainsi que les conclusions additionnelles de la partie intimée, reçues au greffe de la cour respectivement les 27 mars 2025 et 28 juillet 2025 ;

- les conclusions, ainsi que les conclusions de synthèse de la partie appelante, reçues au greffe de la cour respectivement les 27 mai 2025 et 27 août 2025 ;
- le dossier de pièces de la partie intimée, reçu au greffe de la cour le 11 septembre 2025, ainsi que le dossier déposé lors de l'audience publique du 27 octobre 2025 ;
- le dossier de pièces de la partie appelante, reçu au greffe de la cour le 27 août 2025 ainsi que le dossier déposé lors de l'audience publique du 27 octobre 2025 ;

Les conseils des parties ont plaidé lors de l'audience publique du 27 octobre 2025.

La cause a été prise en délibéré lors de cette même audience.

I. FAITS ET ANTÉCÉDENTS PERTINENTS

1. Madame C H, ci-après Madame H., est entrée au service de l'ASBL S, ci-après l'employeur, exploitant la clinique André Renard, située à Herstal, dans le cadre d'un contrat de travail d'employée à durée indéterminée et à temps partiel prenant cours le 1^{er} juillet 2014, en qualité d'« infirmière SIAMU »¹.

2. Début 2016, Madame H. a sollicité un congé sans solde pendant 6 mois qui lui a été refusé.

Elle a alors notifié sa démission le 11 avril 2016. Les parties ont mis fin à la relation de travail de commun accord avec effet au 31 mai 2016².

Quelques mois plus tard, Madame H. a, à nouveau, postulé auprès de l'employeur et a été réengagée en vertu d'un contrat de travail à durée déterminée, prenant cours le 9 janvier 2017, pour un mi-temps, dans la fonction d'infirmière SIAMU.

Après divers contrats à durée déterminée, cette relation de travail s'est ensuite poursuivie sous contrat à durée indéterminée, signé le 6 septembre 2018 et prenant effet le 1^{er} octobre 2018.

Durant l'ensemble de la relation de travail, Madame H. a principalement presté à temps partiel. À partir du 1^{er} février 2020, elle a travaillé selon un régime de 19 heures par semaine, correspondant à un mi-temps.

3. Le 29 juin 2020, l'employeur a adressé à Madame H. un courrier relatif à des faits survenus en juin 2020, qu'il qualifiait de fautes professionnelles.

Ce courrier, libellé comme suit, lui a été communiqué :

¹ Cf. pièce n° 1 du dossier de Madame H.

² Cf. pièces n° 2 et 3 du dossier de l'employeur.

« Par la présente, je vous confirme l'entretien que nous avons eu ce lundi 22 juin en présence d'A B., votre infirmier chef et O M., infirmier chef de service.

Au cours de celui-ci, il vous a été reproché les faits suivants :

Vous avez réalisé une prise de sang à une personne de votre entourage et en arrivant sur votre lieu de travail, vous avez utilisé une demande de biologie présignée (BOG) pour la joindre au prélèvement. Ensuite, sous le couvert verbal du médecin présent ce jour-là aux urgences, vous avez ajouté d'autres analyses validées par un paraphe et le cachet d'un médecin qui ne se trouvait pas aux urgences ce jour-là.

Une fois les résultats obtenus, vous avez montré ceux-ci au médecin présent, qui vous a informée qu'il n'était pas indispensable à votre connaissance de se présenter aux urgences mais, d'aller consulter son médecin traitant.

Une première remarque vous a été faite concernant l'utilisation des demandes présignées. Mr B. vous a rappelé que celles-ci ne peuvent être utilisées que pour les patients admis aux urgences.

La seconde remarque que je vous formule est le fait d'apposer vous-même un paraphe sur une demande de biologie ainsi que de prendre le cachet d'un médecin qui n'est pas présent. Cette attitude constitue une faute professionnelle importante. En effet, l'usurpation d'identité à des fins personnelles constitue une faute grave.

Dans votre explication des faits, il résulte une volonté de suivre les consignes du médecin présent et de lui faciliter les démarches administratives. Vous expliquez avoir pris le cachet que vous avez trouvé sans réfléchir aux conséquences.

Vous comprenez que votre attitude aurait pu avoir des conséquences graves et vous prenez conscience des fautes que vous avez commises.

A noter que le médecin présent aux urgences, le Dr D. peut confirmer vos dires et que le médecin propriétaire du cachet emprunté ne souhaite pas porter plainte pour usurpation d'identité.

De tels faits ne peuvent pas se reproduire. Ce courrier constitue donc une mise en demeure en regard des faits reprochés et il sera versé à votre dossier administratif. »³.

Ce courrier constituait une mise en demeure au sens du règlement de travail, soit l'une des sanctions prévues en cas de manquement d'un travailleur⁴.

³ Cf. pièce n° 8 du dossier de l'employeur.

⁴ Cf. pièce n° 8 du dossier de Madame H.

Madame H. n'a pas contesté les faits qui lui étaient reprochés et n'a pas introduit le recours prévu par le règlement de travail contre cette mise en demeure.

4. En mars 2022, l'employeur a publié un appel à candidatures interne et externe pour une fonction d'infirmière-chef pour le service des soins intensifs.

L'offre précisait notamment les missions de la fonction, l'horaire de travail envisagé, les qualifications et compétences requises ainsi que les qualités de savoir-être attendues.

Il y était également indiqué que le contrat proposé était un contrat à durée indéterminée, pour un minimum de 30 heures 30, avec un horaire de jour.

Le processus de sélection annoncé comprenait des tests en ligne et un entretien devant jury.

Madame H. a introduit sa candidature par courriel du 27 mars 2022, soit avant la date butoir du 31 mars, en joignant son curriculum vitae et une lettre de motivation.

Dans son curriculum vitae, elle indiquait, entre autres choses, travailler pour l'employeur depuis janvier 2014 sans interruption.

5. Par courriel du 6 avril 2022, la D.R.H. de l'employeur a informé Madame H. que sa candidature ne pouvait être prise en considération en raison de la présence, dans son dossier, d'une lettre de mise en demeure.

Un échange de courriels entre les parties s'en est suivi ⁵.

Par courriel du 10 avril 2022, Madame H. a sollicité des explications quant à la base réglementaire ou procédurale justifiant qu'une mise en demeure empêche l'accès à un entretien pour un autre poste.

L'employeur a répondu, par courriel du 11 avril 2022, que lors des recrutements internes, les dossiers étaient examinés afin de vérifier l'existence de sanctions disciplinaires et que la présence d'une sanction était prise en considération pour l'évaluation d'une candidature.

Par un nouveau courriel du même jour, Madame H. a réitéré sa demande de clarification, soulignant l'absence de disposition écrite en ce sens dans le règlement de travail, dans sa lettre de mise en demeure ou dans l'appel à candidatures.

L'employeur a répondu, le 12 avril 2022, que cette pratique n'était pas formalisée mais habituelle et qu'une peine disciplinaire autre qu'un simple rappel à l'ordre empêchait une éventuelle promotion.

⁵ Cf. pièce n° 4 du dossier de Madame H.

6. Le 18 mai 2022, le conseil de Madame H. a adressé une mise en demeure à l'employeur, lui reprochant d'avoir commis une faute en refusant de prendre en considération sa candidature et sollicitant l'indemnisation du préjudice subi⁶.

L'employeur a contesté toute faute et toute obligation d'indemnisation par courriel du 23 juin 2022, en exposant notamment que la fonction d'infirmière-chef requérait des compétences techniques, du savoir-faire et un savoir-être particulier, et que, après examen de la candidature de Madame H., il avait été conclu qu'elle ne disposait pas de l'ensemble des qualités et compétences attendues pour ce poste⁷.

7. Dans le courant du mois de juin 2022, Madame H. a sollicité une modification de son régime de travail afin de prester à temps plein, soit 38 heures par semaine, à partir du 1^{er} juillet 2022, ce qui a été mis en œuvre.

Le 7 juillet 2022, elle a informé l'employeur de sa grossesse, l'accouchement étant prévu le 21 février 2023.

À partir du 18 juillet 2022, elle a été écartée du travail pour des raisons prophylactiques liées à sa grossesse, puis à l'allaitement.

8. Madame H. a introduit la présente procédure par une requête déposée au greffe du tribunal du travail de Liège, division Liège, le 7 septembre 2022, alors que les parties demeuraient liées par un contrat de travail, bien qu'elle ne prestât plus en raison de la mesure d'écartement.

Finalement, après la période d'écartement liée à la grossesse et à l'allaitement, Madame H. a donné sa démission le 22 juin 2023, qui a été suivie d'une convention de rupture de commun accord dès le lendemain, en vue d'occuper un poste d'infirmière en chef aux soins intensifs de VIVALIA, poste qu'elle occupe toujours actuellement.

9. Par sa requête, Madame H. sollicite que sa demande soit déclarée recevable et fondée et que l'employeur soit condamné à lui payer une indemnité fixée *ex aequo et bono* à 12.500 EUR, à titre de réparation du préjudice subi, majorée des intérêts au taux légal, ainsi que les dépens, en ce compris l'indemnité de procédure.

Dans ses dernières conclusions, elle maintient cette demande en précisant le point de départ des intérêts et en liquidant les dépens.

II. JUGEMENT DONT APPEL

⁶ Cf. pièce n° 5 du dossier de Madame H.

⁷ Cf. pièce n° 7 du dossier de Madame H.

Par jugement prononcé le 9 septembre 2024, le tribunal du travail de Liège, division Liège, a :

- déclaré recevable mais non fondée la demande de Madame H.,
- l'a condamné aux dépens étant l'indemnité de procédure d'un montant de 1.650 EUR et la contribution au fonds d'aide juridique de 22 EUR.

En effet, si le tribunal a reconnu l'existence d'une faute dans le chef de l'employeur, il a considéré que Madame H. n'avait pas de chance réelle d'obtenir la promotion à laquelle postulait.

Et que partant, aucun dommage ne pouvait être reconnu, en ce sens que, même sans la faute de la part de l'employeur, l'issue finale de sa postulation n'aurait pas été différente pour Madame H.

III. APPELS ET DEMANDES DES PARTIES EN DEGRÉ D'APPEL

Appel et demande de Madame H.

10. Aux termes de sa requête d'appel telle qu'explicitée par voie de conclusions, Madame H. sollicite que le jugement du tribunal du travail de Liège – division Liège du 9 septembre 2024 soit intégralement réformé et que l'employeur soit condamné à l'indemniser du préjudice qu'elle a subi à la suite de la décision injustifiée et fautive prise à son égard, lequel peut être fixé *ex aequo et bono* à la somme de 12.500,00 EUR à majorer des intérêts et des dépens.

Elle chiffre ce dernier poste comme suit : pour l'instance, 1.650,00 EUR et pour l'appel, 1.726,74 EUR, soit un total de 3.376,74 EUR, auquel il convient d'ajouter les contributions au fonds budgétaire d'aide juridique de deuxième ligne, soit respectivement 22,00 EUR et 24,00 EUR.

11. Madame H. considère que l'employeur a commis une faute consistant à « *ne pas examiner sa candidature à la fonction d'infirmière en chef pour le service des soins intensifs* » alors qu'elle remplissait les conditions auxquelles devaient répondre les candidats et était la seule candidate.

Elle reproche au jugement de ne pas avoir fait droit à ses arguments relatifs à l'existence même d'une sanction disciplinaire et à la régularité de celle-ci, à l'absence de conséquence d'une sanction disciplinaire dans le règlement de travail, le fait que le manquement ayant fait l'objet d'une mise en demeure ne concerne pas un acte sur un patient mais plutôt « *un fait administratif qui doit être replacé dans le contexte de travail au sein d'un service*

d'urgence, considérations qui ont manifestement échappé au service de ressources humaines ».

Elle invoque qu'elle remplissait toutes les conditions de l'offre compte tenu de ses compétences et de son ancienneté.

Madame H. considère qu'elle a perdu une chance de pouvoir être promue infirmière en chef pour le service de soins intensifs et que « *Cette chance est réelle et sérieuse dès lors qu'il ne peut être exclu (qu'elle) ait pu être désignée à cette fonction compte tenu de son ancienneté et de ses compétences professionnelles* ».

Appel et demande de l'employeur.

12. Par ses premières conclusions, l'employeur forme appel incident en ce qu'il sollicite la réformation du jugement contesté quant à la reconnaissance d'une faute en suite de ses réponses aux demandes de Madame H. après le 6 avril 2022.

13. En effet, l'employeur conteste avoir commis la faute reprochée par Madame H. car il soutient avoir bien examiné sa candidature avant de refuser celle-ci, comme il était en droit de le faire.

L'employeur conteste également avoir commis la faute retenue par le tribunal dans le jugement a quo.

De même, est contestée aussi l'existence d'un dommage dans le chef de Madame H. consistant dans la perte d'une chance réelle et sérieuse de pouvoir être promue infirmière en chef pour le service de soins intensifs.

14. A titre subsidiaire, l'employeur considère que la valeur économique de la chance prétendument perdue ne peut être fixée à 12.500 EUR, mais doit être ramenée à un euro symbolique.

15. En toute hypothèse, l'employeur demande la condamnation de Madame H. au paiement des dépens d'appel, en ce compris l'indemnité de procédure, liquidée à son montant de base, soit 1.650 EUR.

IV. RECEVABILITÉ DES APPELS

16. Il ne ressort pas des pièces du dossier que le jugement attaqué ait été signifié.

Le délai d'appel prévu par l'article 1051 du Code judiciaire est donc respecté en l'espèce.

Les autres conditions de recevabilité de l'appel, spécialement celles énoncées à l'article 1057

du même Code, sont également remplies.

L'appel principal de Madame H. est donc recevable.

17. L'appel incident est par ailleurs conforme aux dispositions du Code judiciaire, spécialement l'article 1054 du Code judiciaire.

L'appel incident, introduit dans les formes et délais légaux, est recevable.

V. DISCUSSION

En droit :

18. L'article 1382 de l'ancien Code civil dispose que :

« Tout fait quelconque de l'homme qui cause à autrui un dommage oblige celui par la faute duquel il est arrivé à le réparer. ».

Le livre 6 du Code civil prévoit expressément la perte d'une chance en son article 6.22 :

*« Lorsqu'il n'est pas certain que la faute commise par la personne dont la responsabilité est invoquée est une condition nécessaire du dommage parce que le dommage aurait pu se produire également si cette personne s'était comportée de manière licite plutôt que de commettre une faute, la personne lésée a droit à une réparation partielle en proportion de la probabilité que cette faute ait causé le dommage.
(...) ».*

19. Ce concept de perte de chance était déjà reconnu par la Cour de cassation depuis près d'un siècle⁸.

Notre cour, autrement composée, a déjà longuement développé la notion de perte de chance, à laquelle la cour de céans souscrit, comme suit⁹ :

- a) La perte d'une chance¹⁰ est un dommage spécifique qui se distingue de l'avantage qui a été perdu.
- b) La perte d'une chance peut être définie comme la perte certaine d'un avantage probable. La perte doit être certaine, car le dommage doit être certain dans son principe et se trouver en lien causal avec une faute ; et l'avantage probable, ce qui correspond à la définition même de la chance.

⁸ Cass., 19 octobre 1937, Pas., I, p. 298 cité par P. VAN OMMESLAGHE, *Droit des obligations*, t. II, Bruxelles, Larcier, p. 1509

⁹ En ce sens, C.trav. Liège, 26 octobre 2023, RG n° 2022/AL/454, inédit.

¹⁰ Cfr Conclusions de Monsieur l'avocat général avant l'arrêt de la Cour de cassation du 6 décembre 2013, consultable sur juportal; C.T Liège, 21 septembre 2017, consultable sur terralaboris.

- c) Le demandeur en réparation doit prouver qu'il n'avait qu'une chance et non pas un avantage certain car celui qui perd un avantage certain subit un préjudice différent de la perte d'une chance.
- d) La perte d'une chance présente un caractère direct et certain chaque fois qu'est constatée la disparition de l'éventualité ou de la probabilité d'un événement favorable.

Une faute contractuelle ou extracontractuelle est commise et celle-ci a pour conséquence d'interrompre prématurément un processus. On ne pourra jamais savoir avec certitude si ce processus aurait engendré un gain ou un avantage pour la victime.

- e) Chaque perte de chance ne conduit pas à un dédommagement. La perte d'une chance n'est acceptée comme indemnisable que lorsque deux conditions sont remplies :
 - d'une part, la perte de la chance est établie; la chance d'obtenir un certain avantage doit avoir cessé pour qu'elle entre en considération pour une indemnité. En d'autres termes, la situation créée par la perte de la chance doit être établie de façon indiscutable ;
 - d'autre part, la chance doit être sérieuse ou réelle; cette condition distingue la chance de la coïncidence pure ou du simple espoir (subjectif). La chance doit être jugée objectivement. Pour déterminer si une chance est suffisamment sérieuse, il y a lieu de vérifier si la réalisation de la chance selon le cours normal des choses est suffisamment certaine ou encore si la chance se serait réalisée raisonnablement sans la faute.
- f) Le juge doit ensuite mesurer l'importance de cette chance et évaluer l'étendue du dommage. La perte porte sur la chance, élément incertain, et elle ne saurait être égale à l'avantage qui aurait été obtenu si la chance s'était réalisée. Le juge doit tenir compte, d'une part, de l'avantage que le préjudicié aurait acquis en cas d'accomplissement de la chance et, d'autre part, de la probabilité qu'avait la chance de se réaliser. La perte de chance doit être mesurée à la chance perdue et ne peut être égale à l'avantage qu'aurait procuré cette dernière si elle s'était réalisée.
- g) Cette chance constitue en soi une valeur économique qui dépendra au premier chef des chances de réalisation qu'elle présentait et, au second, des avantages que la victime pouvait espérer de sa réalisation. Les possibilités d'estimation de cette valeur varieront sans aucun doute selon les espèces et d'après les circonstances, mais l'existence du dommage n'en est pas moins certaine. S'il apparaît que les données sur lesquelles le juge peut se fonder pour calculer exactement la valeur économique de

la chance perdue font entièrement défaut, le juge devra éventuellement procéder à une évaluation *ex aequo et bono* mais il ne pourra pas pour cela en déduire que le dommage est incertain.

En l'espèce :

Madame H. invoque la responsabilité de son employeur : il convient donc d'examiner le triptyque classique faute-dommage-lien de causalité.

Quant à la faute de l'employeur

20. Si la cour ne peut qu'être d'accord avec l'employeur quand il écrit qu'il est libre d'engager qui il souhaite, cela ne le dispense néanmoins pas de respecter les procédures de sélection/recrutement qu'il a lui-même mises en place.

L'appel interne et externe pour le poste d'infirmier(ère) chef pour le service de Soins Intensifs ¹¹, diffusé en mars 2022, pour le poste, détaille le processus de sélection qui prévoit des tests en ligne depuis la maison et un entretien devant jury le 20 avril 2022 au matin.

Ce processus de sélection ne fait pas état d'une possible présélection parmi les postulants, pas plus qu'il ne formule des interdictions à postuler comme le fait d'avoir à son dossier une mise en demeure.

La date limite de dépôt des candidatures était le 31 mars 2022.

Madame H. a bien fait parvenir au service RH une lettre de motivation et un C.V. dans le délai requis.

Nonobstant cela, Madame H. recevra un courriel de la DRH le 6 avril 2022 indiquant qu'« *après vérification de votre dossier dans lequel se trouve une lettre de mise en demeure, nous ne pouvons prendre en considération votre candidature.* ».

La Cour, comme Madame H. à l'époque, considère que ce courriel ne permet pas de comprendre que sa candidature est rejetée parce que l'employeur a estimé, après avoir examiné son profil, ses compétences, son expérience et sa carrière, qu'elle ne convenait pas pour ce poste.

Il n'indique qu'une seule chose, c'est que la mise en demeure l'écarte de la procédure de sélection.

¹¹ Produit en pièce 9 de l'employeur.

21. Il importe peu aux yeux de la Cour que cette mise en demeure n'ait pas été prise conformément au règlement de travail, comme le soutient Madame H. Cette question n'est pas pertinente à la résolution du litige.

Les faits reprochés dans ce courrier recommandé n'ont jamais été contestés par Madame H. durant son occupation.

22. La Cour ne peut que constater que Madame H. a été écartée du processus de sélection par la seule présence de ce courriel à son dossier administratif.

Tandis que Madame H soutient que l'employeur n'a même pas examiné sa candidature, ce dernier affirme en termes de conclusions d'appel qu'il a bien examiné cette candidature.

La cour partage la position de Madame H.

- a) Dans un premier temps, l'employeur argue de sa liberté de promouvoir qui il souhaite parmi son personnel. Cette affirmation, correcte par ailleurs, se place en aval de la question de l'accès à une procédure de sélection. Elle est donc sans pertinence, d'autant qu'il s'agit d'un poste à pourvoir et non d'une promotion « automatique ».
- b) Ensuite, il soutient qu'à travers les termes « Après vérification de votre dossier dans lequel se trouve une lettre de mise en demeure, nous ne pouvons prendre en considération votre candidature », repris dans le courriel du 6 avril 2022, il a examiné la candidature.

La cour considère que consulter un dossier administratif n'est pas examiner une candidature tant en sa forme (elle respecte les conditions formelles de l'appel à candidature) qu'en son fond (les aptitudes et compétences de Madame H. n'ont pas été examinées par le jury).

- c) Le fait que le courriel du 23 juin 2022 adressé au conseil de Madame H. indique : « *Après examen de la candidature de votre cliente, nous avons conclu...* » n'est pas plus pertinent puisqu'écrit *in tempore suspecto*, soit après l'intervention d'un conseil.
- d) L'employeur relève encore que le courriel du 6 avril 2022 que la directrice des ressources humaines a adressé à Madame H. est également adressé en copie à la directrice du département infirmier et aux infirmiers chefs de service concernés.

Il en tire comme conséquence que ces personnes ont donc été informées de la candidature et ont donné un avis sur les suites à y réserver.

Au contraire, la cour considère que la seule conclusion à en tirer et que le jury a été mis en copie pour information de la décision de la seule DRH.

- e) L'employeur dépose des attestations de la DRH et du médecin-directeur médical, confirmant qu'ils ont « examiné la candidature de Madame H. »

La DRH écrit qu' « *Après avoir considéré les différents éléments en ma possession à savoir le motif ayant contribué à un courrier de mise en demeure et suite à nos échanges avec le directeur médical, nous avons donné un avis défavorable à cette candidature pour un poste de responsable.* »

Le directeur médical confirme « *En ma qualité de directeur médical à l'époque des faits, je confirme avoir bien examiné la candidature de Madame H. avant le 6 avril. Compte tenu des raisons qui ont conduit à une mise en demeure de l'intéressée, j'ai donné un avis défavorable à sa candidature au poste de responsable.* »

Pour la Cour, ces deux attestations ne font que confirmer que le DRH et le directeur médical, ce dernier ne faisant pas partie du jury de sélection¹², ont décidé de ne pas prendre en considération la candidature de Madame H. au seul motif de la mise en demeure présente dans le dossier administratif.

23. En conclusion, la cour considère qu'en effectuant une présélection non prévue par l'appel à candidature formalisé et en interdisant l'accès à Madame H. à la procédure de sélection fixée, dont l'accès à un jury composé des personnes concernées par le poste à pourvoir, l'employeur, au travers de la décision de sa DRH et de son directeur médical, a commis une faute.

Madame H. s'est ainsi vue empêchée de défendre sa candidature devant le jury, prévu par l'appel à candidatures, qui aurait statué sur la candidature en son âme et conscience.

Il apparait manifeste aux yeux de la cour que les deux personnes précitées ont « bypassé » le jury afin d'éviter une décision contraire à leur position qui aurait pu être prise tenant compte de la candidature unique au poste et de l'urgence à le pourvoir¹³.

Quant au dommage

24. La cour considère que l'on est ici face à la perte d'une chance.

En effet, comme l'écrit le ministère public près la Cour de cassation dans ses conclusions avant l'arrêt du 6 décembre 2013¹⁴, « *La perte d'une chance est un dommage spécifique qui*

¹² Selon la liste des personnes reprises en copie du mail du 6 avril 2022.

¹³ L'appel à candidature mentionne « début : au plus vite ».

¹⁴ Av. gén. Th. WERQUIN, concl. précédant Cass., 6 décembre 2013, *Pas.*, 2013, p. 2458 et s. et www.juridat.be

se distingue de l'avantage qui a été perdu. (...) Le demandeur doit prouver qu'il n'avait qu'une chance et non pas un avantage certain car celui qui perd un avantage certain subit un préjudice différent de la perte d'une chance ».

En l'espèce, il est manifeste au regard d'une procédure de sélection, malgré la candidature unique, que Madame H. n'était pas certaine d'obtenir le poste convoité.

Il s'agit donc potentiellement d'une perte de chance au regard des principes développés ci-avant.

25. Il faut encore que cette perte soit sérieuse et réelle.

Or, le tribunal, suivant l'employeur, a estimé que les éléments du dossier permettaient de conclure que Madame H. n'avait aucune chance réelle d'obtenir le poste pour lequel elle postulait.

La cour ne partage pas cette opinion.

Des pièces du dossier, il ressort que :

- a) Les compétences et aptitudes de Madame H. n'ont jamais été remises en cause par l'employeur.

Au contraire, bien Madame H. a démissionné le 11 avril 2016 de son emploi à la clinique, elle sera réengagée par l'employeur dès le 9 janvier 2017.

Il apparaît peu probable pour la cour que l'employeur ait réengagé quelqu'un d'incompétent et d'inapte.

La mise en demeure concerne un problème de comportement (utilisation inadéquate de demandes présignées, apposition d'un cachet de médecin absent et d'un paraphe sur d'autres demandes avec l'approbation verbale du médecin présent).

Par ailleurs, Madame H. a obtenu un poste identique dans un autre hôpital.

- b) Aucun critère de (pré)sélection n'est établi par l'appel à candidature.

Le fait qu'une mise en demeure au dossier ferait obstacle à l'obtention de tout poste au sein de la clinique n'est acté ni dans le règlement de travail, ni dans tout autre acte qui s'imposerait au jury.

La DRH a d'ailleurs reconnu dans son courriel du 12 avril 2022 que « *ce n'est inscrit nulle part dans le règlement de travail, c'est habituel* ».

- c) L'appréciation de la candidature de Madame H. appartenait au jury composé de plus de membres que les deux personnes ayant décidé de ne pas accepter de lui permettre d'accéder aux épreuves de sélection.

Il appartenait à l'ensemble de ces personnes de valider ou non la candidature de Madame H. en ayant connaissance de l'ensemble des éléments de cette postulation.

Ce jury aurait eu égard non seulement aux compétences et aptitudes de Madame H., mais aussi à son expérience telle que vantée dans son C.V., à son comportement et à son dossier administratif, tout en ne perdant pas de vue les nécessités du service concerné, vu l'urgence à pourvoir le poste et au regard d'une candidature unique.

Le jury aurait pris une décision en son âme et conscience que l'employeur aurait suivie, sauf à considérer que les épreuves de sélection et l'avis du jury sont « *pro forma* » au regard de la liberté de l'employeur de contracter ou pas avec le candidat retenu.

- d) L'employeur insiste sur la mise en demeure qui empêcherait toute évolution du membre du personnel qui reçoit cette flétrissure.

Néanmoins, il est à relever que, s'il considère que les faits reprochés « *constituent une faute professionnelle important* » et que « (...) *l'usurpation d'identité à des fins personnelles constitue une faute grave* »¹⁵, l'employeur n'en tire aucune conséquence au regard de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Ainsi, il a considéré que la poursuite de la relation de travail n'était pas impossible avec Madame H. dans sa fonction d'infirmière. On n'aperçoit pas pourquoi cette poursuite ne pourrait pas être possible dans le cadre d'une autre fonction.

26. De ce qui précède, la cour juge que Madame H. a bel et bien perdu une chance réelle et sérieuse de pouvoir accéder à la fonction d'infirmière en chef pour le service de soins intensifs.

En effet, il ne peut être exclu que Madame H. ait pu être désignée à cette fonction.

Quant au lien causal

¹⁵ Mis en évidence par la cour.

27. Sans la faute de l'employeur, le dommage ne se serait pas produit tel qu'il s'est produit.

Sa responsabilité est engagée.

Quant à l'évaluation du montant du dommage.

28. La Cour de cassation admet le recours à l'évaluation *ex aequo et bono*¹⁶.

La doctrine indique qu'il peut être procédé à une évaluation *ex aequo et bono*, soit lorsque le juge ne peut cerner scientifiquement la probabilité de réalisation de la chance, soit lorsque l'enjeu lui-même ne peut être approché que forfaitairement, faute de données matérielles objectives¹⁷.

Les intérêts compensatoires sur ce type de somme constituent une indemnité complémentaire destinée à compenser le préjudice né du retard de l'indemnisation, lequel constitue également un élément du préjudice de la victime¹⁸.

29. La cour fixera le préjudice de Madame H., *ex aequo et bono*, à la somme de 2.500,00 EUR à laquelle sera condamné l'employeur.

Ce montant sera majoré des intérêts compensatoires calculés au taux légal depuis le mail du 6 avril 2022 refusant la prise en considération de la candidature de Madame H. jusqu'à complet paiement.

VI. LES DEPENS

30. Aux termes de l'article 1017 du Code judiciaire, 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 juge décrète.

En sa qualité de partie succombante, l'employeur sera donc condamné aux dépens.

En termes de dispositif de ses conclusions, Madame H. fixe ses dépens soit 1.650,00 EUR pour la première instance et 1.726, 74 EUR pour l'appel.

¹⁶ Cass., 2 mars 2016, P.150929.F, consultable sur juportal.

¹⁷ A. CATALDO et A. PUTZ, « La preuve des conditions de la responsabilité aquilienne, le recours à la perte de chance », in « *La preuve en droit privé : quelques questions spéciales* », Ed. Larcier-Intersentia, 2017, pp. 51-88.

¹⁸ Cass., 13 septembre 2000, R.G. n°P.00.0204F, consultable sur juportal.

Il convient d'y ajouter les contributions au fonds budgétaire d'aide judiciaire de deuxième ligne : 22,00 € (en première instance) et 24,00 € (en appel).

•
• •

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement,

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

Dit l'appel principal recevable et partiellement fondé ;

Dit l'appel incident recevable mais non fondé ;

Réformant le jugement dont appel ;

Condamne le S à payer à Madame C H la somme de 2.500 EUR à titre de dommages et intérêts, à majorer des intérêts compensatoires calculés au taux légal depuis le 6 avril 2022 jusqu'à complet paiement ;

Condamne S aux entiers dépens en faveur de Madame C H, soit 1.650,00 EUR pour la première instance et 1.726,74 EUR pour l'appel ainsi qu'à la contribution due au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, soit 22,00 EUR, en première instance et 24,00 EUR en appel (articles 4 et 5 de la loi du 19 mars 2017 et article 2 de l'arrêté royal d'exécution du 26 avril 2017) ;

Délaisse au S ses propres dépens tant d'appel que d'instance.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

M V, conseiller faisant fonction de président

B M conseiller social au titre d'employeur

J W, conseiller social au titre d'employé
Assistés de N P, greffier,

Conformément à l'article 785 alinéa 1 du Code judiciaire, le président constate que Madame B M, conseiller social au titre d'employeur et Monsieur J W conseiller social au titre d'employé, sont dans l'impossibilité de signer l'arrêt au délibéré duquel il ont participé.

le greffier

le président

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la Chambre 3 E de la cour du travail de Liège, division Liège, au Palais de Justice, Annexe Sud du Palais de Justice, place Saint-Lambert 30 à 4000 Liège, le **vendredi 30 janvier 2026**, par :

M V, conseiller faisant fonction de président
Assisté de N P, greffier,

le greffier

le président