



numéro de répertoire <b>2022/3198</b>
date du jugement <b>07 décembre 2022</b>
numéro de rôle <b>R.G. : 21/ 408/ A</b>

ne pas présenter à l'inspecteur

expédition		
délivrée à	délivrée à	délivrée à
le €	le €	le €

**Tribunal du travail de  
LIEGE, Division  
VERVIERS**

**Jugement**

1ère chambre

présenté le
ne pas enregistrer

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE  
DIVISION VERVIERS**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU 7 décembre 2022  
(Première Chambre)**

**R.G. : 21/408/A**

**Rep : 22/ 3188**

**Le jugement suivant a été prononcé :**

**EN CAUSE:**

**DI**  
Inscrite au Registre National sous le numéro  
Domiciliée à  
Partie demanderesse comparaisant personnellement et assistée par Maître

**CONTRE :**

**CPAS DE HERVE,**  
inscrite à la BCE sous le numéro 0212.367.444,  
et dont le siège social est établi à 4650 HERVE, Place Lecomte, 29.  
Partie défenderesse comparaisant par Maître

**PROCEDURE**

**VU** les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire ;

**VU** le dossier de la procédure régulièrement constitué et notamment :

- la requête introductive d'instance déposée le 27 juillet 2021;
- les dernières conclusions de la partie demanderesse déposées le 25 avril 2022;
- le dossier de pièces de la partie demanderesse déposé le 4 mai 2022.
- les dernières conclusions de la partie défenderesse et le dossier de pièces déposés le 30 mai 2022;

**ATTENDU** que la tentative de conciliation prévue à l'article 734 du Code Judiciaire a échoué ;

**ENTENDU** les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du 19 octobre 2022.

### RECEVABILITE

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délai légaux devant la juridiction compétente.

La recevabilité n'est, par ailleurs, pas contestée par la partie défenderesse.

### 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 du Greffe en date du 4/08/2021.

Par courrier du 9/09/2021, Madame le substitut de l'Auditeur du travail a annoncé qu'au vu des éléments soumis à l'appréciation de son Office, elle n'interviendrait pas dans cette procédure en vue d'émettre un avis (article 766 §1<sup>er</sup>, al.5 du code judiciaire).

### OBJET DE LA DEMANDE

Par requête contradictoire du 27/07/2021, la partie demanderesse postule à la condamnation du CPAS DE HERVE à lui payer :

- o À titre principal, un montant de 17.241,85 € à titre de dommages et intérêts en application de l'article 18 §2, 2° de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 20 août 2020 jusqu'à complet paiement ;
- o A titre subsidiaire, un montant de 12.212,94 € à titre de dommages et intérêts équivalent à 17 semaines de rémunération par analogie à la CCT 109 à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 20 août 2020 jusqu'à complet paiement.

Elle sollicite également la condamnation de la partie défenderesse aux dépens liquidés à l'indemnité de procédure de 1.430 € et à la contribution BAJ de 20 €.

L'exécution provisoire du jugement à intervenir est demandée.

### RETROACTES ET FAITS PERTINENTS

1. La demanderesse a été engagée par le CPAS de HERVE en qualité d'ouvrière-aide-sanitaire en date du 12/11/2001 d'abord dans le cadre de contrats à durée déterminée puis dans un contrat à durée indéterminée et ce , à temps plein.

En date 31/07/2020, la travailleuse a été convoquée par le bureau permanent de la partie défenderesse dans le cadre d'une audition préalable à un éventuel licenciement « pour de nombreuses absences qui désorganisent le service ».

2. Des copies des certificats médicaux déposés par la partie défenderesse, il ressort que la travailleuse a été en incapacité :

En 2016, du 21 au 31/01, du 5 au 9/02, du 17/06 au 31/12/2016 (période couverte par neuf certificats );

En 2017, du 1/01 au 31/08 (période couverte par trois certificats ), du 1/09 au 9/12 (Incapacité avec reprise du travail à 50%), du 10 au 31/12/2017 (période couverte par deux certificats );

En 2018, du 1 au 18/02 (période couverte par trois certificats ), du 23/03 au 25/03, à partir du 1/08, en incapacité à 33% - 2/3 temps médical courant jusqu'au 31/12 avec incapacité à 100% : du 6 au 10/08, le 21/09, du 24/09 au 3/10, du 25/11 au 2/12/2018;

En 2019, à partir du 1/01, en incapacité à 33% - 2/3 temps médical courant jusqu'au 31/12 (deux certificats) avec les incapacités à 100% suivantes : du 1 au 13/02, du 5 au 12/04, du 17 au 26/05, du 6/06 au 31/12/09 (période couverte par six certificats) ;

En 2020, du 1/01 au 31/08 (période couverte par cinq certificats). Deux certificats évoquent une reprise à partir du 1/01 et du 1/06 à 2/3 temps mais ne semble pas avoir été suivis d'effet.

Le travailleuse indique que ses longues incapacités ont débutés en juin 2016 en raison d'un mal qui n'a été diagnostiqué qu'en juin 2020 soit la fibromyalgie.

3 La demanderesse a été entendue le 19/08/2020 par le Bureau Permanent et l'extrait du registre aux délibérations acte :

« Vu le procès-verbal de cette audition.

*Attendu que malgré les arguments avancés par Madame D , force est toutefois de constater que les nombreuses absences de l'intéressée perturbent l'organisation du service soins de la Maison de Repos;*

*Que pour cause, la Direction a été dans l'obligation de répartir temporairement les tâches qui étaient confiées à Madame D et ce, afin de préserver la continuité du service;*

*Qu'il est indéniable que la répartition des tâches, suite aux absences répétées de Madame D entraîne une surcharge de travail conséquente pour les autres membres du personnel; qu'en sus, les horaires des autres membres du personnel sont ainsi sans cesse modifiés pour pallier aux absences de Madame D ;*

*Qu'aussi, les périodes d'absences empêchent valablement l'autorité de pourvoir au remplacement de Madame D. de manière efficace et adaptée;*

*Qu'en toute hypothèse et dans l'intérêt du service, le licenciement de Madame D. permettra le recrutement d'un nouveau membre du personnel qui pourra assurer les tâches indispensables au fonctionnement de la Maison de Repos;*

*Considérant qu'en définitive, la poursuite de la collaboration professionnelle avec Madame D. est devenue immédiatement et définitivement impossible; (...)* ».

4. Par recommandé du 20/08/2020, l'employeur notifie à sa travailleuse la fin du contrat de travail liant les parties moyennant paiement d'une indemnité de rupture de 29 semaines. Le motif indiqué sur le C.4 est « *Absence répétées perturbant l'organisation du service* ».

Par le biais de son organisation syndicale, la demanderesse contestera son licenciement estimant qu'il est abusif et discriminatoire sur base de son état de santé.

Les démarches amiables n'ayant pas abouti, la travailleuse a déposé la présente requête en date du 27/07/2021.

## **DISCUSSION**

### **A. La discrimination sur base de l'état de santé**

#### **En droit**

1. L'article 3 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination prévoit : « *La présente loi a pour objectif de créer, dans les matières visées à l'article 5, un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale.* »

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, §2).

L'article 14 Interdit toute forme de discrimination.

En son article 4, la loi anti-discrimination développe deux notions : la distinction - notion neutre — et la discrimination — distinction qui ne peut pas être légitimée et qui est donc prohibée. Elles peuvent être directes ou indirectes.

Toute distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination directe, à moins que cette distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires (article 7).

L'article 28 de cette loi prévoit un mécanisme de partage de la charge de la preuve :  
« §1<sup>er</sup>. 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.  
(...)».

2. Selon l'enseignement de la CJUE, une maladie dont la fin est prévisible ne constitue pas un handicap. De même, le critère protégé est l'état de santé et non la maladie temporaire.<sup>1</sup>

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 jurisprudence<sup>2</sup>.

La gestion des ressources humaines de toute entité n'interdit pas de considérer qu'un absentéisme récurrent, fût-il justifié systématiquement par des certificats médicaux et le cas échéant confirmé par le médecin contrôleur, nuit à l'entreprise de telle sorte que le licenciement ou tout autre traitement défavorable comme le refus d'une promotion, la réaffectation, ... ne seront pas ipso facto considérés comme discriminatoires<sup>3</sup>.

« Si l'on ne peut raisonnablement justifier un licenciement par un état de santé défaillant, on peut par contre constater qu'un absentéisme important, même justifié et légitime, désorganise une entreprise ou en l'occurrence un hôpital »<sup>4</sup>.

3. Pour la Cour du travail de Mons, « Le « Facteur Bradford » est un outil qui permet d'analyser l'absentéisme des travailleurs en mettant l'accent sur les absences fréquentes de courte durée.

(...)

Le licenciement décidé dans le cadre de la restructuration sur base de ce critère, pertinent dans la mesure où l'absentéisme est perturbateur, n'est pas discriminatoire »<sup>5</sup>.

---

<sup>1</sup> C.J.U.E., 1<sup>er</sup> décembre 2016, DAOUIDI, C-395/15

<sup>2</sup> C.T. Bruxelles, 17 janvier 2017, R.G. 2015/AB/291 sur [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be)

<sup>3</sup> TT Liège 13 novembre 2018, RG 16/7.336/A, disponible sur [terralaboris.be](http://terralaboris.be)

<sup>4</sup> TT Liège 12 janvier 2021, RG 19/302/A, disponible sur [terralaboris.be](http://terralaboris.be)

<sup>5</sup> C.T Mons, 10 janvier 2017, Soc. Kron., 2018, pp 194 et suiv., et disponible sur [juportal.be](http://juportal.be)

4. La Cour du travail de Liège a décidé quant à l'état de santé actuel ou futur : « Le critère de l'état de santé actuel ou futur ne trouve pas son origine dans la législation européenne mais est propre au droit belge.

*Le choix des adjectifs "actuel ou futur" peut interpeler mais s'explique dans le cadre d'une analyse historique. La Cour se réfère à la brillante analyse qui a été réalisée sur la notion d'état de santé actuel ou futur par la Cour du travail néerlandophone de Bruxelles dans un arrêt récent, qui rappelle que ce critère protégé provient de la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination. (1) Il y a donc lieu de se référer aux travaux préparatoires de cette loi pour appréhender la notion d'état de santé actuel ou futur.*

*Il ressort de ces travaux préparatoires que certains parlementaires trouvaient ce critère d'état de santé futur beaucoup trop large. Ils ont été rassurés par les précisions de leurs collègues : ce que les auteurs de la loi avaient en vue était d'interdire les tests génétiques prédictifs ou la prise en compte systématique de l'hérédité comme motif de refus d'embauche. Sur le plan du droit social, car le droit des assurances était également visé, il s'agissait de protéger un travailleur atteint d'une maladie dégénérative, dont le diagnostic existe au moment de l'embauche, mais dont l'évolution, à ce moment, ne rend pas le candidat inapte à l'exercice de la fonction postulée.*

*Avec la Cour du travail néerlandophone de Bruxelles et la Cour du travail d'Anvers, (2) notre Cour considère que ce critère protégé n'interdit en rien de prendre en compte l'état de santé passé.*

*On est donc très loin du cas de figure de M. T. En effet, en l'espèce, il ressort du litige relatif à l'accident du travail que M. T., malgré une incapacité permanente partielle de travail de 6 %, est à nouveau apte au travail depuis le 6 décembre 2012. Le licenciement intervenu le 12 février 2013, qui invoque un taux d'absentéisme trop élevé en raison de ses absences médicales, intervient à un moment où il est apte à reprendre le travail — qu'il a d'ailleurs voulu reprendre selon ses dires. Le licenciement ne peut dès lors se référer qu'à ses absences passées. Il en découle que ce n'est pas l'état de santé actuel ou futur mais l'état de santé passé qui a justifié le licenciement. Il ne s'agit dès lors pas d'un licenciement en violation d'un critère protégé par la loi anti-discrimination » .<sup>6</sup>*

#### En l'espèce :

A titre liminaire, le tribunal relève que si le « facteur Bradford » est un outil de gestion RH, peut-être utile en la matière, il ne s'impose pas au tribunal en tant que tel.

Néanmoins, le tribunal pourra évidemment avoir égard aux éléments sur lequel cet outil se base à savoir les différents certificats médicaux justifiant des différentes périodes d'incapacité.

---

<sup>6</sup> C.T. Liège, 18 juillet 2017, Soc. Kron., 2018, p 213, et disponible sur Juportal.be

1. La demanderesse soutient qu'elle a été discriminée en raison de son état de santé, actuel et futur, par son ex-employeur : son licenciement étant, selon elle, fondé sur son état de santé.

2.1 Le CPAS de HERVE indique que la demanderesse reste en défaut d'invoquer des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur un état de santé.

Il conteste ainsi l'existence dans le chef de la demanderesse 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 la travailleuse a été licenciée le 20/08/2020, elle était couverte par un certificat courant jusqu'au 31/08.

Un reprise à 50 % avant été évoquée par son médecin au 1/09 comme ce dernier l'avait envisagé, sans suite, au 1/01 et 1/06 de l'année 2020.

La demanderesse est en incapacité (à 100 %, à 2/3 ou à 50 %) quasi sans interruption depuis mi-2016.

Le tribunal considère qu'il s'agit bien là de faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur le critère protégé qu'est l'état de santé actuel ou futur.

2.2 Conformément à l'article 28 de la loi, dès lors que la travailleuse démontre les faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur un critère protégé, il appartient alors à son ex-employeur de prouver qu'il n'y a pas eu discrimination.

Le tribunal devra analyser cette preuve eu égard à l'article 7 de la loi : l'employeur prouve-t-il l'absence de distinction directe fondée sur l'un des critères protégés ? Et si non, cette distinction directe est-elle objectivement justifiée par un but légitime et les moyens de réaliser ce but sont-ils appropriés et nécessaires ?

2.2.1 Le CPAS de HERVE indique dans ses conclusions et sa plaidoirie avoir procédé au licenciement de 4 travailleurs tous « *au regard d'absences prolongées* ».

Il est permis de penser que ces absences sont en relation avec des périodes d'incapacités plus ou moins longues.

La partie défenderesse soutient son raisonnement à l'aide d'une analyse selon le « facteur BRADFORD » qui comptabilise le nombre de certificats médicaux rentrés ainsi que la durée de ces certificats.

Le tribunal ne peut que constater que la demanderesse et ses trois collègues ont bien été licenciée en raison de leurs absences dues à leur état incapacité que l'employeur a analysé et soutient encore à l'heure actuelle à l'aide du « facteur BRADFORD ».



La partie défenderesse n'établit donc pas l'absence de distinction directe sur base du critère protégé :

Non seulement, l'ex-employeur ne démontre pas 1) l'absence d'une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant le critère protégé puisque 4 travailleurs pouvant, le cas échéant, le revendiquer ont été licenciés mais également, il ne démontre pas plus 2) que la situation « défavorable » de la demanderesse est comparable avec la situation de la personne de référence puisqu'aucun travailleur n'ayant pas subi de fréquentes incapacités n'a été licencié.

Le tribunal juge que le CPAS DE HERVE ne prouve pas l'absence de distinction directe fondée sur l'état de santé.

2.2.2 Il incombe dès lors au CPAS De HERVE de prouver que cette distinction directe est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

Le CPAS de HERVE invoque que s'il existe une distinction, elle est justifiée par la désorganisation de l'entreprise qui est une maison de repos (MR-MRS).

2.2.2.1 Déjà dans sa délibération du 19/08/2020, le bureau permanent relevait que : « les nombreuses absences de l'intéressée perturbent l'organisation du service soins de la Maison de Repos », « la Direction a été dans l'obligation de répartir temporairement les tâches qui étaient confiées à Madame D. et ce, afin de préserver la continuité du service », « la répartition des tâches, suite aux absences répétées de Madame D. entraîne une surcharge de travail conséquente pour les autres membres du personnel; qu'en sus, les horaires des autres membres du personnel sont ainsi sans cesse modifiés pour pallier aux absences de Madame D. », « Qu'aussi, les périodes d'absences empêchent valablement l'autorité de pourvoir au remplacement de Madame D de manière efficace et adaptée ».

Pour le tribunal, seuls les certificats médicaux seront pertinents pour apprécier les absences de la demanderesse.

Il constate que depuis juin 2016, la demanderesse a été absente de manière quasi continue, couverte par près d'une quarantaine d'attestations médicales.

De plus, durant ces absences à 100%, la demanderesse a connu des périodes de reprise de travail à temps partiel pour raisons médicales, périodes elles-mêmes à nouveau entrecoupées de périodes d'incapacité à 100%.

Le tribunal conçoit que cette multiplicité d'alternance d'absence et de présence partielle soit de nature à désorganiser l'entreprise.

Il ressort clairement des tableaux de service déposés qu'à maintes reprises, l'employeur a dû procéder à une répartition des tâches de la demanderesse qui était

reprise sur le planning pour reporter la charge de travail sur ses collègues : la maison de repos doit faire face à ses obligations journalières vis à vis de ses résidents qu'elle ne peut laisser sans soins.

Le CPAS invoque avoir du conclure des contrats intérimaires pour pallier aux absence de la demanderesse. Néanmoins, les annexe aux factures déposées ne reprennent pas la fonction des intérimaires.

Par contre, il produit les contrats à durée déterminés conclus durant les absences de la demanderesse entre 2019 et 2020.

En conséquence, le tribunal considère que le CPAS de HERVE démontre que la distinction directe effectuée est justifiée par un but légitime à savoir mettre fin à la désorganisation de l'entreprise, étant, par ailleurs, soumise à une continuité de service s'agissant d'une maison de repos et de soins.

2.2.2.2 Le moyen mis en œuvre, soit le licenciement, est-il proportionné pour atteindre le but soit mettre fin à la désorganisation ?

Autrement dit, une autre solution autre, moins radicale était-elle possible dans le chef de l'employeur ?

Le tribunal relève que durant plus de 4 ans, le CPAS s'est efforcé de s'accommoder tant bien que mal de la situation d'absences complètes/présences partielles de la demanderesse avant de procéder au licenciement.

De son côté, la demanderesse a réalisé le diagnostic de sa souffrance en juin 2020, n'a pas envisagé une incapacité de longue durée afin d'éliminer cette pathologie et déclare avoir voulu reprendre un temps partiel médical à la fin de sa dernière incapacité à 100% soit au 1/09 si elle avait toujours été sous contrat.

Le tribunal n'aperçoit pas quelle autre solution moins radicale après plus 4 ans de désorganisation subie aurait pu être envisagée dans le chef de l'employeur.

Compte tenu de ces circonstances, le licenciement est proportionné au but poursuivi.

Le tribunal déclarera ce chef de demande non fondé

### **B. Le licenciement manifestement déraisonnable.**

1. La demanderesse invoque la jurisprudence de la Cour Constitutionnelle de 2016 et 2018 afin que soit appliqué « par analogie » le système prévu par la CCT 109 par les partenaires sociaux pour les travailleurs du secteur privé aux travailleurs du secteur public.

Elle postule au paiement de 12.212,94 € à titre de dommages et intérêts équivalent à 17 semaines de rémunération par analogie à la CCT 109.

2. Dans son arrêt du 30/06/2016, la Cour constitutionnelle a dit pour droit que l'article 63 de la loi du 3/07/1978 relative aux contrats de travail, combiné avec l'article 38, 2°, de la loi du 26/12/2013 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, violait les articles 10 et 11 de la Constitution en ce qu'il s'appliquait aux ouvriers du secteur public licenciés après le 31/03/2014.

La Cour constitutionnelle relevait que: « B.7.2 (...) 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 16 décembre 2013, d'autant qu'un nouveau régime a déjà été adopté, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2014, pour les travailleurs visés à l'article 38, 1°, de la même loi.

*B.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° 109 ».*

3. Par arrêt du 5/06/2018, la Cour constitutionnelle a dit pour droit que, dans l'interprétation selon laquelle elle ne s'applique pas au licenciement des contractuels de la fonction publique, la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs ne viole pas les articles 10 et 11 de la Constitution, combinés avec l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme, après avoir rappelé l'invitation à s'inspirer de la CCT 109.

4. Plus de 6 ans après le premier arrêt de la Cour constitutionnelle et près de 9 ans après l'adoption de la CCT 109 avec effet au 1/04/2014, comme sœur Anne, les travailleurs du secteur public ne voient rien venir : un régime analogue n'a toujours pas été prévu en ce qui concerne les employeurs qui ne relèvent pas du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968.

5. Néanmoins, pour la cour du travail de Liège, 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 convention collective de travail 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 109<sup>7</sup>.

Dans le même sens, la Cour de cassation a précisé en ce sens que « le juge est tenu de remédier dans la mesure du possible à toute lacune de la loi qui violait les articles 10 et 11 de la Constitution dont la Cour constitutionnelle a constaté l'existence. Le juge ne peut pallier cette lacune que si celle-ci le permet. Ainsi, il peut et doit pallier la lacune s'il peut mettre fin à l'inconstitutionnalité en suppléant simplement à l'insuffisance de

---

<sup>7</sup> C. T. Liège, 22 janvier 2018, J.L.M.B., 2018, p. 669

*la disposition légale litigieuse dans le cadre des dispositions légales existantes, de manière à la rendre conforme aux articles 10 et 11 de la Constitution. En revanche, il ne peut se substituer au législateur si la lacune est telle qu'elle exige nécessairement l'instauration d'une nouvelle règle qui doit faire l'objet d'une réévaluation des intérêts sociaux par le législateur ou qui requiert une modification d'une ou de plusieurs dispositions légales. »<sup>8</sup>.*

6. Pour le tribunal de céans, il est dès lors, exclu de raisonner par analogie avec la C.C.T. pour apprécier si le licenciement de la demanderesse présente un caractère manifestement déraisonnable.

Il lui incombe de soutenir une demande sur pied du droit commun soit l'article 1382 cc et de démontrer une faute dans le chef de son employeur, le dommage subit et le lien causal. Elle reste en défaut de ce faire.

Le tribunal dira le chef de demande originaire non fondé et déboutera la demanderesse de sa prétention au paiement de « 10.363,71 € à titre de dommages et intérêts équivalent à 17 semaines de rémunération par analogie à la CCT 109. »

**PAR CES MOTIFS,**

**LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement,**

La cause ayant été communiquée au ministère public,

**Dit** l'action recevable ;

**Déboute** la demanderesse de l'ensemble de ses prétentions, les déclarant non fondées ;

**Condamne** la demanderesse aux dépens liquidés par le CPAS de HERVE à l'indemnité de procédure soit la somme de 1.650 €.

**AINSI JUGÉ PAR LA PREMIERE CHAMBRE DU TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE  
DIVISION DE VERVIERS composée de :**

**, Juge effectif – Président de la chambre.**

**, Juge social employeur.**

**, Juge social travailleur ouvrier.**

**qui ont participé au délibéré** le jugement n'étant pas signé  
par M./Mme le juge social qui  
s'est trouvé dans l'impossibilité  
de le faire (article 785 C.I.)

---

<sup>8</sup> Cass., 3 novembre 2018, S.07.0013.N, consultable sur [juportal.be](http://juportal.be)

et prononcé en langue française par \_\_\_\_\_, Juge effectif – Président de la chambre, à l'audience publique de la 1ère chambre du TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE – DIVISION DE VERVIERS, le 7 décembre 2022, assisté de Greffier.