



**tribunal du travail de Liège  
division Namur**

**Grefe Namur**

Tél.: 081/251.847

Fax: 081/251.896

*M a t U. '02 •• 17/S30/A ■ oaulmon*

Exp.: tribunal du travail. Place du Palais de Justice. 5. 5000 NAMUR

**DE SMEDT PHILIPPE (CSC)  
Chaussée de Louvain 510  
5004 BOUGE**

**NAMUR, 11/10/2018**

**NOTRE REFERENCE**

**N° : 17/530/A**

**VOTRE REFERENCE**

**Partie : M. C.**

**ANNEXES**

**1**

**Réf. partie :**

**Avocat : DE SMEDT PHILIPPE**

**(CSC) Réf. avocat :**

**OBJET** Notification d'une décision en application de l'article 792 alinéa 1 du Code judiciaire N°:

**17/530/A**

**M. C.**

**Date décision : 08/10/2018**

M.,

J'ai l'honneur de vous notifier, à telles fins que de droit, une copie de la décision rendue par le tribunal du travail de Liège division Namur dans l'affaire dont les références sont reprises sous rubrique.

Recevez, M., l'assurance de ma parfaite considération. Le

Greffier,

Annexe : - copie de la décision.

---

**tribunal du travail de Liège division Namur**  
**Audience de la 2ème chambre du 8/10/2018**

---

**JUGEMENT**

---

En cause de :

**Madame M. C.,**

représentée par Madame Adèle DUMONT, porteuse de procuration, déléguée syndicale de la CSC dont les bureaux sont établis à 5004 BOUGE, chaussée de Louvain, 510,

Contre :

(...) représentée par son Collège communal,

partie défenderesse, ayant pour conseil Maître PIERRE SANDRA, avocat à 5300 ANDENNE, Avenue Roi Albert 1er 200, et comparaisant par Maître KINNARD LAUREEN, avocate,

---

I. Indications de procédure

Vu les pièces du dossier de la procédure, notamment :

- la requête contradictoire déposée au greffe le 5 avril 2017 et notifiée aux parties conformément à l'article 1034sexies du Code judiciaire,
- l'ordonnance prise le 17 mai 2017 en application de l'article 747 §1<sup>er</sup> du Code judiciaire, fixant la cause à l'audience du 10 septembre 2018, afin d'y être plaidée,
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 28 août 2017, les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 27 novembre 2017,
- les conclusions additionnelles de la partie défenderesse reçues au greffe le 26 janvier 2018,
- les conclusions de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 27 mars 2018,
- les conclusions de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 30 avril 2018,
- les dossiers de pièces des parties, les procès-verbaux d'audience.

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

En l'absence de conciliation des parties, le tribunal a entendu les conseils des parties en leurs explications et moyens à l'audience publique du 10 septembre 2018.

## II. Objet de la demande

1. Par voie de requête introductive d'instance, Madame M. postule la condamnation de (...) au paiement de la somme de 8.304,46 EUR au titre d'indemnité forfaitaire fondée sur l'article 18 de la loi du 10 mai 2007.

Elle postule par ailleurs la condamnation de (...) aux frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure.

Madame M. confirme ces demandes par le biais de ses conclusions de synthèse, et sollicite en outre la condamnation de (...) à lui délivrer les fiches de paie des sommes réclamées sous peine d'astreinte de 5,00 € par jour, due dès la signification du présent jugement.

2. Lors de l'audience, Madame M. déclare réduire sa demande à la somme de 6.678,44 EUR.
3. Par ses conclusions de synthèse, (...) postule, à titre principal, que la demande de Madame M. soit déclarée partiellement irrecevable et, en toute hypothèse, non fondée et demande, à titre subsidiaire, de limiter l'indemnité forfaitaire à la somme de 6.678,44 EUR.

(...) sollicite la condamnation de Madame M. au paiement des dépens, liquidés à l'indemnité de procédure de 1.080 EUR.

## III. Eléments de fait

1. Madame M. a été engagée par (...) dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, à compter du 22 septembre 2008.

Le contrat prévoit son engagement à concurrence de 19 heures par semaine, en qualité de puéricultrice APE.

Les parties s'accordent pour indiquer que Madame M. était, dans le cadre de ce contrat (principal), affectée à la crèche communale de (...).

2. A partir de mars 2010, Madame M. s'est vue offrir, en sus de ce contrat, plusieurs contrats, en vue de remplacer plusieurs collègues absentes.

Ainsi, Madame M. a souscrit un premier contrat de 19h par semaine, afin de remplacer Madame P. Ce contrat ne prévoyait aucun terme, mais disposait qu'il prendrait automatiquement fin au retour de cette dernière.

Cet engagement fait suite à l'établissement d'une note au collège communal du 10 mars 2010, qui pointe notamment que :

*« Il est à noter que des problèmes organisationnels se posent lors de chaque absence d'une puéricultrice que ce soit à la crèche (...) ou à (...).*

*Ces problèmes organisationnels nuisent à la qualité de l'accueil prodigué aux enfants et sont ressentis tant par les enfants que par leurs parents.*

*Ces problèmes pourraient être enrayés par l'engagement à mi-temps d'une puéricultrice dite « volante » qui pourrait assurer tous les remplacements des puéricultrices lors de maladies ou de congés et assurer un renfort des équipes lorsque celles-ci sont au complet. Il serait utile d'envisager cette solution pour l'avenir ».*

3. Un deuxième contrat de 9h30 par semaine sera signé entre les parties, afin de remplacer Madame L., à partir du 17 mai 2010.

Une fois de plus, ce contrat n'est assorti d'aucun terme, mais dispose qu'il prendra automatiquement fin lors de l'engagement d'une dame D., désignée pour remplacer Madame L., laquelle devrait arriver le 5 juillet 2010.

4. Un troisième contrat de 9h30 par semaine est enfin signé entre les parties. Contrairement aux deux précédents contrats, ce contrat n'est pas un contrat de remplacement, mais un contrat à durée déterminée, dont le terme est fixé au 25 décembre 2010.

5. Madame M. connaît une première période d'incapacité de travail à compter du 17 août 2010.

La note au collège, établie à cette occasion, fait état de son hospitalisation, et de la nécessité de la remplacer.

Une fois de plus, l'option d'une puéricultrice volante est évoquée. En définitive, le remplacement de Madame M. sera effectué par trois de ses collègues, lesquelles se verront proposer une augmentation de leur temps de travail.

6. Madame M., après cette période d'incapacité de travail, signera un contrat de travail à concurrence de 9h30 par semaine, pour la période du 11 octobre au 10 novembre 2010.

Elle signera un nouveau contrat à concurrence de 9h30 par semaine pour la période du 26 décembre 2010 au 25 avril 2011.

Suite à l'absence d'une dame M., elle signera un contrat de remplacement pour la période du 28 février au 6 mars 2011, toujours à concurrence de 9h30 par semaine.

S'en suivra un nouveau contrat à durée déterminée, à concurrence de 9h30 par semaine, pour la période du 26 avril au 3 mai 2011.

Madame M. acceptera ensuite un contrat à mi-temps, en vue de pourvoir au remplacement de Madame D., à compter du 30 mai 2011. Ce contrat n'est néanmoins affecté d'aucun terme.

Elle signera par la suite un contrat à concurrence de 3h48 par semaine, en vue de pourvoir au remplacement de Madame M., pour la période du 1<sup>er</sup> septembre 2011 au 30 novembre 2012.

7. Au cours de ce dernier contrat, Madame M. sera cependant contrainte de subir une nouvelle intervention chirurgicale, occasionnant une incapacité de travail à compter du 21 octobre 2011.

Madame M. sera contrainte de prolonger cette absence, par divers certificats médicaux.

8. Le 9 octobre 2013, le Collège adresse un courrier à Madame M. afin de l'inviter à adresser ses justificatifs d'absence à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2013.

9. Le 7 mai 2014, Madame M. - toujours en incapacité - écrit à (...) afin de lui signaler qu'elle souhaiterait pouvoir rejoindre (...).

Le 27 mai 2014, (...) lui répond que, dès lors qu'elle est occupée à durée indéterminée « à la Ville », elle réintégrera la crèche (...) dès qu'elle ne sera plus couverte par certificat médical.

10. Le 17 décembre 2014, (...) écrit à Madame M., en ces termes :

*« En sa séance du 05 décembre dernier, le (...) a pris acte de votre passage à la permanence de Monsieur le Bourgmestre en date du 21 novembre 2014. Li se réjouit de votre guérison, ainsi que de votre prochaine reprise du travail. Vous serez affectée, comme avant votre absence, à (...) au sein de laquelle vos compétences pourront être valorisées »*

Madame M. ne pourra cependant reprendre le travail à cette période.

11. Le 22 avril 2016, le Collège communal de (...) décide de licencier Madame M..

Le registre des délibérations motive cette décision comme suit :

*« Considérant que Madame M. C.. a été engagée à la Ville le 22 septembre 2008 en tant que puéricultrice sous contrat APE à durée indéterminée. Attendu que Madame M. C.. est en congé maladie depuis le 21 octobre 2011 et ce sans interruption ; Attendu que depuis cette date, son absence pour maladie est prolongée pour une période de 2 ou 3 mois et qu'à ce jour la date de son retour reste indéterminée ; Attendu que d'une part la longévité de son incapacité et d'autre part, incertitude quant à la date de reprise de travail a des conséquences néfastes sur l'organisation de la crèche ; Attendu que dès le début de son incapacité, elle a été remplacée et ce par des puéricultrices dans le cadre d'un contrat de remplacement à durée indéterminée ; Attendu que pour des raisons légales, les contrats de remplacement ne peuvent pas durer plus de deux ans sous peine d'être considéré comme des contrats à durée indéterminée ; Attendu qu'à ce jour, plusieurs contrats de remplacement ont été interrompus moyennant la prestation d'un préavis et ce afin de réduire le risque de double paiement de salaire en cas de reprise du travail de Madame M.; Attendu que la Ville ne peut se permettre de prendre à nouveau ce risque ; Attendu qu'il n'est pas raisonnable d'engager des puéricultrices sous contrat de remplacement de manière successive sans discontinuité car cela déstabilise de facto les équipes en place, demande une remise en question des horaires systématiques et n'encourage pas à construire un climat de confiance entre les enfants, les parents et le milieu d'accueil; Attendu que, dès lors, les absences répétées de Madame M. désorganisent le travail »*

12. Le 10 juin 2016, par l'intermédiaire de son organisation syndicale. Madame M. conteste son licenciement, qu'elle estime non justifié.
13. Le 22 novembre 2016, UNIA écrit à (...), invoquant que le licenciement serait source de discrimination sur base de l'état de santé.

UNIA fait état, dans son courrier, de son incompréhension notamment quant au fait que Madame M. avait informé Madame D. de son retour au travail en 2016.

14. Le 17 janvier 2017, (...) fait suite à ce courrier, justifiant que le licenciement poursuit un but légitime, étant d'assurer une continuité de service aux enfants.
15. Chacune des parties maintenant sa position, Madame M. fera choix d'introduire la présente procédure, en vue d'obtenir l'indemnité de protection liée à la discrimination dont elle estime avoir été victime.

IV. Discussion IV.I.

En droit

1. La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination prohibe les différences de traitement lorsque celles-ci sont fondées sur certains critères protégés, parmi lesquels l'état de santé actuel ou futur, ainsi que le handicap.
2. La loi ne définit pas ce qu'il y a lieu d'entendre par « état de santé », ni par « handicap ».

Au sujet de la notion de handicap, la Cour de justice de l'Union Européenne a considéré que celle-ci visait « *une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques et entravant la participation de la personne concernée à la vie professionnelle* ». La Cour précise à cette occasion que, pour qu'il soit question de handicap, encore faut-il qu'il soit probable que la limitation soit de longue durée (C.J.U.E., 11 juillet 2006, C-13/05, arrêt Chacon Navas).

La jurisprudence européenne ne se prononce pas sur la notion d'« état de santé », ce critère n'étant pas repris parmi les critères protégés par la directive n° 2000/78. Cette notion n'est pas davantage définie par les travaux préparatoires de la loi du 10 mai 2007, ni de la loi du 25 février 2003 qui l'avait précédée.

Celle-ci doit ainsi s'entendre dans son sens courant.

3. Sont distinguées, dans le cadre de la loi :
  - La distinction directe, soit la différence de traitement qui est directement fondée sur un critère protégé;
  - La distinction indirecte, soit la différence de traitement, apparemment neutre, mais susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par l'un des critères protégés.
4. Toute distinction - directe ou indirecte - n'emporte pas discrimination. Il ne sera en effet question de discrimination au sens de la loi du 10 mai 2007 que lorsque la distinction opérée ne peut être « *objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés* ».

S'agissant du but légitime consistant à réduire les perturbations de l'entreprise, le tribunal du travail de Liège rappelle judiciairement que :

*« Tenter de sauvegarder une entreprise, en ce compris, et surtout, les emplois des autres travailleurs n'est, bien entendu, pas illégitime.*

*Licencier, par contre, un travailleur parce que son état de santé actuel et/ou futur inquiète est discriminatoire.*

*Or, la requérante rapporte la preuve de son appartenance à un groupe déterminé, les travailleurs ayant subi de longues (et/ou nombreuses) incapacités de travail et/ou affichant (ou ayant affiché) une santé fragile.*

*Dès lors que la requérante rapporte la présomption d'un comportement discriminatoire, la charge de la preuve est inversée.*

*La preuve contraire peut être rapportée si l'employeur rapporte la preuve que la désorganisation de l'entreprise était telle que le licenciement était la mesure appropriée. [...]*

*Il est, certes, indéniable que toute absence (pour maladie ou autre) perturbe le travail ou surcharge les présents, ceci ne justifie de prendre des mesures a priori discriminatoires qu'à la double condition :*

- *De rechercher un but légitime -*
- *Par des moyens appropriés et nécessaires.*

*En licenciant la requérante sans avoir recherché une mesure moins dommageable (contrat de remplacement, appel à un service externe tel qu'un comptable, ...), alors même que la requérante reprenait le travail, l'employeur a usé de moyens disproportionnés dans la recherche de la solution à un problème qui ne se posait probablement plus.*

*Force est de constater que rien n'empêchait, non plus, à l'employeur, au cas où il estimait ou craignait que la requérante n'ait plus la capacité de travail pour accomplir ses tâches, de la soumettre au contrôle du médecin du travail-conseiller en prévention. » (T.T. Liège (div. Liège), 13 mars 2018, R.G. n° 16/784/A).*

Il appartient aux cours et tribunaux d'opérer un contrôle quant à l'existence d'un but légitime et l'usage de moyens appropriés. Ainsi que le rappelle la doctrine :

*« Il va de soi que le contrôle par le juge de cette justification ne sera plus à la marge : on vise ici les moyens 'appropriés et nécessaires' pour réaliser le but, ce qui implique un contrôle d'opportunité et de proportionnalité » (L. PELTZER et E. PLASSCHAERT, « La motivation du*

*licenciement des travailleurs : nouvelles règles pour tous les travailleurs depuis le 1<sup>er</sup> avril 20U », J.T.T., 2014, p. 385).*

5. Si cette distinction est par ailleurs liée au handicap, l'employeur devra, en outre, démontrer qu'il répond à une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

Le critère du handicap se voit par ailleurs assorti d'une (autre) spécificité, en ce que, en présence de ce critère, le fait de refuser de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée constitue, en soi, une discrimination (article 14 de la loi).

6. La loi du 10 mai 2007 contient, en outre, en son article 28, § 1<sup>er</sup> des dispositions relatives à l'aménagement de la charge de la preuve :

*« 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 »*

Le tribunal du travail francophone de Bruxelles résume ce mécanisme comme suit :

*« La charge de la preuve de la discrimination alléguée est partagée : lorsqu'une personne qui s'estime victime de discrimination établit l'existence de faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination, il incombe à l'autre partie de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination » (T.T. Bruxelles fr., 8 novembre 2017, R.G. n° 16/7470/A)*

7. Cette preuve peut résulter des appréhensions émises par l'employeur quant à la capacité du travailleur de reprendre le travail. C'est en ce sens que la Cour du travail de Bruxelles a jugé que le licenciement lié aux appréhensions quant à l'état de santé futur du travailleur pouvait revêtir un caractère discriminatoire :

*« Ces éléments établissent, à suffisance, que la société s'est déterminée en fonction de l'état de santé actuel et futur de Monsieur I et que si elle n'avait pas eu cette défiance a priori à l'égard de l'état de santé actuel ou futur de Monsieur I, elle se serait montrée plus ouverte à la suggestion d'une activité à temps partiel.*

*La preuve de faits permettant de présumer une discrimination fondée sur l'état de santé actuel ou futur est rapportée; comme le résume Monsieur I, il n'y a eu aucun temps de réflexion, sa maladie et ses conséquences ont été immédiatement vues comme un « problème », sa société se posant*

*immédiatement la question de savoir si elle peut refuser la demande de reprise à temps partiel » (C.T. Bruxelles, 8 février 2017, R.G. n° 2014/AB/1021).*

De la même manière, elle peut résulter de la chronologie des étapes ayant mené au licenciement :

*« Le tribunal estime que Madame V établit des éléments permettant de suspecter que, en raison de son état de santé, elle a été traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable.*

*En effet, elle a été licenciée alors qu'elle était en incapacité de travail depuis plusieurs semaines. Le licenciement s'est produit par téléphone, quelques jours avant la date à laquelle elle était censée reprendre le travail.*

*La chronologie des événements permet de présumer que la décision de licenciement est en lien avec l'état de santé de Madame V. »*

8. En conclusion, l'analyse d'une situation potentiellement discriminatoire peut se résumer selon le schéma suivant :

**Critère protégé ?**

**NON : pas de discrimination**

**OUI**

**Distinction directe ?**

**Distinction indirecte ?**

**RefAis d'aménagements ? (si handicap)**

**NON : pas de discrimination**

**OUI**

**Existe-t-il un but légitime, mis en œuvre par des moyens appropriés ?  
+ une exigence professionnelle essentielle et déterminante en cas de handicap ?**

**OUI : pas de discrimination**

**NON : discrimination**



#### IV.II. En l'espèce

1. Le dossier de Madame M. convoque-t-il un critère protégé ?

Si (...) conteste l'existence, dans le chef de Madame M., d'un handicap, elle ne conteste pas l'état de santé de celle-ci.

Il convient donc à tout le moins de procéder à l'analyse de la situation au regard de l'état de santé de Madame M..

2. Il s'impose, à cet égard, de répondre à l'argument d'irrecevabilité invoqué par (...), laquelle considère que Madame M. ne pouvait introduire une demande subsidiaire d'indemnisation d'une discrimination sur base de l'état de santé, plus d'un an après la rupture, alors même qu'elle avait initialement fondé sa demande sur l'existence d'un handicap.

Ainsi que l'a rappelé à plusieurs reprises la Cour de cassation, l'acte introductif d'instance interrompt la prescription de l'action qu'il introduit, ainsi que des demandes virtuelles qui y sont contenues (Cass., 26 novembre 1990, *J.T.T.*, 1991, p. 25 ; Cass., 7 mai 2001, *J.T.T.*, 2001, p. 410).

La Cour de cassation précise cette notion comme suit :

*« La demande dont le juge est saisi peut être étendue ou modifiée, si les conclusions nouvelles, prises contradictoirement, sont fondées sur un fait ou un acte invoqué dans la citation, même si leur qualification juridique est différente et le demandeur n'a pas déduit de conséquence quant au bien-fondé de sa demande des faits invoqués dans la citation »* (Cass., 11 mars 2004, *Pas.*, 2004, liv. 3, 424).

En l'espèce, il est indéniable que la demande d'indemnisation d'une discrimination sur base de l'état de santé est fondée sur les mêmes faits (et les mêmes dispositions légales, d'ailleurs) que la demande d'indemnisation sur base du handicap. Il s'agit en réalité de la même demande, mais justifiée sur des moyens différents.

Cette demande est donc recevable.

3. Ce préalable étant résolu, Madame M. apporte-t-elle la preuve d'un traitement différencié, lié à son état de santé ?

(...) le conteste, estimant que ce n'est pas l'état de santé de Madame M. qui aurait justifié le licenciement, mais bien les absences de celle-ci et la désorganisation du travail qui en découlait.

Elle énonce par ailleurs que la jurisprudence considère que le licenciement décidé sur base de l'état de santé du travailleur n'est pas abusif.

Le tribunal doit néanmoins épingler les éléments suivants :

3.1. Force est de constater d'emblée que (...) fait une analyse erronée de la jurisprudence qu'elle cite par voie de conclusions (pages 7 à 9 de ses conclusions).

L'ensemble des décisions vantées ne se prononce en effet pas sur l'existence d'une discrimination (loi du 10 mai 2007) mais bien sur celle d'un licenciement abusif (envisagé dans le cadre de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

Ces notions ne sont cependant pas équipollentes, et répondent à des logiques différentes, de telle sorte que le constat qu'un licenciement ne serait pas abusif (au sens de l'article 63 de la loi relative aux contrats de travail) n'emporte pas à lui seul la conclusion qu'il n'est pas discriminatoire (au sens de la loi du 10 mai 2007).

- 3.2. En l'espèce, la motivation même du licenciement (qui, s'il fallait l'épingler, n'est en rien lié à de quelconques carences de Madame M.), ainsi que les explications fournies par (...) à UNIA font apparaître que l'état de santé de Madame M. a bel et bien été pris en considération dans la décision de licenciement.

Ainsi, le tribunal épingle que (...), dans le cadre de sa délibération, pointe non seulement les absences (qualifiées d'absences « pour maladie ») de Madame M., mais également « *la longévité de son incapacité et d'autre part, l'incertitude quant à la date de reprise* ».

Ce disant, (...) confirme que ce ne sont pas seulement les absences (par nature passées) de Madame M., mais également (et surtout) la longévité de l'incapacité de travail et l'incertitude quant à la possibilité d'une reprise qui ont joué comme élément déclencheur de la décision. L'état de santé futur de Madame M. a donc indéniablement joué un rôle dans la décision de licenciement.

- 3.3. La décision de licenciement opère donc une distinction - directe - entre les travailleurs présentant des problèmes de santé rendant incertaine la reprise du travail et les autres travailleurs.

Pour autant que de besoin, le tribunal épingle qu'il est également question, dans cette délibération, d'une distinction indirecte en ce sens qu'une personne présentant une longue absence au travail serait traitée différemment en raison de l'incertitude quant à ses capacités à reprendre celui-ci.

4. Madame M. démontrant que son état de santé a justifié un traitement différencié à son égard, il appartient à (...) de faire la preuve de ce que ce traitement, d'une part, repose sur un but légitime, d'autre part, qu'il a été mis en œuvre par des moyens appropriés.

- 4.1. Les buts invoqués par (...) sont incontestablement légitimes : la saine gestion des deniers publics, le maintien de l'emploi, ainsi que la continuité du service dans un secteur aussi sensible que les crèches sont incontestablement des justifications admissibles.

- 4.2. Dans les circonstances toutes particulières de la présente cause, le tribunal est néanmoins d'avis d'une part, qu'il n'est pas démontré que ces buts aient bien été poursuivis par (...), d'autre part, qu'à tout le moins, celle-ci n'a pas mis en œuvre des moyens appropriés pour les atteindre.

- 4.3. De prime abord, il doit être relevé que (...) ne démontre pas que la situation de Madame M. engendrait un danger pour la continuité du service. En effet :

L'absence de longue durée de Madame M. n'est pas la source d'une interruption de la relation puéricultrice / enfant : Madame M. a été absente sans discontinuité pendant 4 ans et demi, de telle sorte que si, effectivement, certains enfants ont pu être attristés de son « départ », celui-ci n'est pas à la source d'un changement continu de puéricultrice. Ce qui cause cette discontinuité, ce n'est pas l'absence de Madame M., mais bien les modalités de son remplacement ;

- C'est en vain que (...) semble considérer qu'elle a été confrontée à une impossibilité d'assurer le remplacement de Madame M. dans de bonnes conditions, étant donné qu'elle ne savait pas si celle-ci reprendrait ses fonctions, et si oui, quand : outre le fait qu'il ne résulte d'aucune pièce du dossier que (...) se soit enquis de l'état de santé de Madame M. (ce qui aurait sans nul doute permis de lever cette incertitude...), (...) ne démontre pas avoir dû conclure des contrats de

remplacement successifs avec différentes personnes, ce qui aurait nui à la continuité qu'elle tentait de mettre en place

Au contraire, sont produits deux contrats de remplacement à durée indéterminée, ayant permis le remplacement de Madame M. jusque fin novembre 2013, ainsi qu'un contrat de remplacement avec une puéricultrice déjà en place au sein de la crèche, laquelle a remplacé Madame M. jusqu'en 2015. Ainsi donc, l'absence de Madame M. ne semble pas avoir perturbé la continuité de la relation puéricultrice / enfant, puisqu'elle a été remplacée, pour une première période de deux ans, par Mesdames J. et T., ensuite, pour une seconde période de deux ans, par Madame D. (déjà puéricultrice au sein de la crèche)

(...) ne démontre pas davantage que les finances publiques commandaient une réaction :

Compte tenu de la durée de l'absence de Madame M., sa rémunération n'était plus à charge de (...) : son absence n'a donc pas, en tant que telle, occasionné une surcharge financière pour celle-ci, à tout le moins après la première année d'incapacité ;

- Aucun surcoût n'a été occasionné par la rupture du contrat des puéricultrices remplaçantes : il résulte des pièces 31, 32 et 33 produites par (...) que celle-ci a notifié aux remplaçantes engagées la prestation d'un préavis (du reste non nécessaire, ainsi qu'il sera exposé ci-dessous), n'occasionnant dans son chef aucun coût ; L'affirmation selon laquelle, en cas de retour de Madame M., (...) aurait dû procéder au licenciement moyennant indemnité de sa remplaçante (ou poursuivre son engagement le temps de son préavis) est pour le moins curieuse, lorsque l'on sait que (...) a estimé pouvoir supporter le coût de l'indemnité de rupture (par nature supérieure) due à Madame M.... mais argue ne pas pouvoir se permettre d'assumer le risque de devoir assumer coût de l'indemnité de rupture d'un travailleur récemment engagé... '

4.4. Il résulte de ce qui précède que, si les buts invoqués sont indéniablement légitimes, il n'est pas démontré qu'il s'agisse bien, en l'espèce, des buts poursuivis par (...).

4.5. En outre, et à supposer même que (...) ait bien poursuivi les buts susvisés, les moyens mis en œuvre semblent disproportionnés.

En effet, deux alternatives (au moins) s'offraient à (...) :

- D'une part, l'engagement de puéricultrices sous contrats de remplacement. C'est de manière erronée, à cet égard, que (...) expose que pareils contrats ne peuvent être conclus que pour une durée limitée de deux ans. Le contrat de remplacement peut en effet être conclu à durée indéterminée ((...) a d'ailleurs fait usage de cette possibilité lors du remplacement, par Madame M., de Madame D., ainsi que pour le remplacement de Madame M.), dans l'attente du retour du travailleur remplacé ;
- D'autre part, l'engagement d'une puéricultrice volante. Cette possibilité a été évoquée à de nombreuses reprises lors des absences successives de puéricultrices. Or, il ne résulte d'aucune pièce du dossier que cette piste aurait ne fût-ce qu'été évoquée.

5. En licenciant Madame M. sans rechercher une solution moins préjudiciable, (...) a - à tout le moins - usé de moyens disproportionnés d'assurer la continuité du service et de gérer les ressources publiques de manière saine.

Le licenciement est donc discriminatoire et l'indemnité de protection est due.

**V. Documents sociaux**

Madame M. ne justifie pas de cette demande.

Il n'y sera donc pas fait droit.

**VI. Dépens**

(...) conteste que l'indemnité de procédure soit due, Madame M. n'étant pas représentée par avocat.

Force est néanmoins de constater que Madame M. ne postule pas l'indemnité de procédure, mais se contente de demander, à titre subsidiaire et dans l'hypothèse où celle-ci devrait être mise à sa charge, que son montant soit réduit au minimum.

(...) échouant dans ses demandes, aucune indemnité de procédure n'est due de part et d'autre.

**PAR CES MOTIFS, LE**

**TRIBUNAL**, statuant contradictoirement à l'égard des parties,

**DIT** la demande d'indemnité de protection recevable et fondée ;

**CONDAMNE** (...) au paiement de la somme de 6.678,44 EUR au titre d'indemnité de protection contre la discrimination, à majorer des intérêts légaux et judiciaires ;

**DEBOUTE** Madame M. pour le surplus de ses demandes ;

**CONDAMNE** (...) aux dépens, nuls en l'espèce à défaut pour Madame M. d'être représentée par avocat.

AINSI jugé par la **2<sup>ème</sup>** chambre du **tribunal du travail de Liège, division Namur**, où siégeaient:

Murielle LAMBERT,  
ROBERT,  
Greffier

Jean-Marie GODEFRt  
Juge social employé

MURAUX.

Nathalie

Et prononce en **langue française à l'audience du 8 OCTOBRE 2018 de la 2<sup>ème</sup> chambre du tribunal du travail de Liège division Namur**, où siégeaient :

Murielle LAMBERT, Greffier  
**IBRE 2018 de la 2<sup>ème</sup> chambre du tribunal**

Nathalie ROBERT