

Tribunal du Travail de Liège - Division Liège 13/11/2018

R.G. : 16/ 7336/ A

En cause :

Madame Anne-Marie P., née le 09/01/1959, ...

Partie demanderesse, ayant comparu par son conseil, Maître STRONGYLOS MICHEL, avocat à 4020 LIEGE 2, place des Nations Unies 7

Contre :

L'I., immatriculé à la B.C.E. sous le numéro ..., dont le siège social est situé ...

Partie défenderesse, ayant comparu par son conseil Maître CLOSE XAVIER, avocat à 4000 LIEGE, Avenue de l'Observatoire, 10

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

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats, et notamment la requête introductive d'instance reçue au greffe le 14 décembre 2016.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du 16 octobre 2018.

I. LA DEMANDE

Par requête du 14 décembre 2016, Madame Anne-Marie P. sollicite la condamnation de l'institut scientifique de service public, en abrégé I, aux sommes de :

- **46.454 euros**, à titre de dommages et intérêts pour non-respect de l'article 152 du Code de la fonction publique
- **46.454 euros**, à titre d'indemnité pour licenciement discriminatoire¹
- A titre subsidiaire, **46.454 euros**, à titre de dommages et intérêts pour abus du droit de licencier

¹ Ce montant a été corrigé à l'audience du 16 octobre 2018 tel qu'acté au procès-verbal d'audience

- A titre infiniment subsidiaire, **15.186,88 euros**, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable
A majorer des intérêts depuis la rupture et des dépens et ce par jugement exécutoire.

II. RECEVABILITE

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

III. LES FAITS

Madame P. est entrée au service de l'I dans les liens d'un contrat de travail d'employée à durée déterminée qui a pris cours le 5 janvier 1998 pour se terminer le 31 décembre 1998. Les relations se sont poursuivies dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Le 23 mars 2000, la requérante subit un accident de travail qui entraînera son reclassement dans une fonction administrative alors qu'elle exerçait, initialement, en laboratoire.

Madame P. subira de nombreuses incapacités de travail notamment suite à son accident du travail.

L'I relève des tâches généralement mal accomplies. Il relève, aussi, un absentéisme important.

Madame P. a été évaluée le 26 novembre 2012, une évaluation favorable lui a été octroyée. Elle contestera cette évaluation notamment quant aux objectifs.

Un entretien de planification aura lieu le 5 décembre 2013, aucune évaluation de la suivra.

A partir du 18 septembre 2015, la requérante est en incapacité de travail.

Par un courrier du 15 décembre 2015, l'I a notifié la rupture du contrat de travail moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 16 mois et 11 semaines de rémunération débutant le 23 novembre 2015. Le courrier est motivé dans les termes suivants:

« Par la présente, j'ai le regret de vous notifier ma décision de mettre fin, à la date du 16 décembre à minuit, au contrat de travail qui vous lie à l'Institut scientifique de service public moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 16 mois et 11 semaines de rémunération.

Ma décision repose sur des raisons liées tant à votre absentéisme, qu'à l'inadéquation de profil et à vos aptitudes professionnelles, eu égard aux besoins de l'Institut.

Suite à un accident de travail en 2010, vous n'avez plus été autorisée à travailler comme technicienne chimiste au sein du laboratoire. Dans un souci de reclassement, on vous a alors confié des tâches administratives telles : - la mise à jour des procédures et méthodes de la cellule dans un premier temps, et - l'encodage des bons de commande et celui des données dans les databases.

Malheureusement, compte tenu de trop nombreuses erreurs d'encodage constatées et d'ailleurs évoquées fin 2012 dans le cadre de votre évaluation, il a été décidé d'informatiser le travail ; ce faisant, début 2015, la cellule n'ayant plus de travail à vous fournir en dehors de votre diplôme de base, vous avez été mise à disposition et à charge budgétaire des services généraux.

Après avoir aidé le service comptabilité (tris et photocopies), vous avez été affectée à mi-temps au secrétariat « qualité » et, pour votre autre mi-temps, au service « documentation et communication ».

Malheureusement, de l'avis unanime des responsables de ces trois entités, votre contribution n'est pas satisfaisante. En effet, vous ne comprenez pas et ne respectez pas toujours les consignes, vos travaux d'encodage comportent de nombreuses erreurs, vous ne vous relisez pas, vous ne faites pas preuve d'autonomie et donc, vous accaparez beaucoup vos collègues, ... ce qui engendre un rendement de travail plutôt faible et une obligation de faire reprendre le travail par d'autres après, ce qui n'est pas toujours possible compte tenu des ressources disponibles.

Compte tenu de ce qui précède et des nécessités de fonctionnement toujours plus efficaces à l'Institut, il ne m'est plus possible de vous maintenir en fonction au sein de l'I ».

IV. DISCUSSION

4.1. Selon Madame P., l'I a manqué au principe audi alteram partem et à l'article 152 du Code de la fonction publique selon lequel le licenciement ne peut intervenir qu'après deux évaluations défavorables. En outre, le licenciement, fondé notamment sur l'absentéisme alors que les absences ont toujours été justifiées par un certificat médical, est une discrimination sur l'état de santé. Subsidièrement, les conditions du licenciement de Madame P. sont révélatrices d'un abus de droit et à titre infiniment subsidiaire manifestement déraisonnables.

4.2. Selon l'I, l'article 152 précité ne s'applique qu'aux agents statutaires. Le licenciement n'est pas discriminatoire. Madame P. n'est pas atteinte d'une quelconque maladie ni d'un quelconque problème de santé d'importance. L'absentéisme, même pour raisons médicales, n'est pas un motif discriminatoire de licenciement. Le licenciement n'est ni abusif ni manifestement déraisonnable. Des nécessités économiques justifiaient, aussi, de se défaire d'une partie du personnel, le choix s'est naturellement porté sur ceux qui convenaient le moins.

V. DECISION DU TRIBUNAL

5.1. L'article 152 du Code wallon de la fonction publique et le principe audi alteram partem

L'article 152 du Code de la Fonction Publique dispose :

« Après deux évaluations défavorables successives définitivement attribuées, et sur proposition du Comité de direction, le (secrétaire général – AGW du 31 janvier 2013, art. 2) pour l'agent titulaire d'un grade de recrutement et le Gouvernement pour l'agent titulaire d'un grade de promotion notifie la proposition de licenciement pour inaptitude professionnelle à l'agent.

Dans les quinze jours de cette notification, l'agent peut introduire un recours devant la Chambre de recours visée au Titre XI du présent arrêté (lire « du présent Livre »).

La Chambre, réunie en séance plénière, rend un avis (dans les deux mois – AGW du 27 mars 2009, art. 72, 2°) de sa saisine et le notifie au Gouvernement.

Après avoir pris connaissance de l'avis de la Chambre de recours, le Gouvernement peut décider du licenciement pour inaptitude professionnelle de l'agent.

(Le (secrétaire général – AGW du 31 janvier 2013, art. 2) – AGW du 27 mars 2009, art. 72, 3°) notifie le licenciement pour inaptitude professionnelle, par lettre recommandée à la poste ».

Néanmoins, l'arrêté du gouvernement wallon du 18 décembre 2003 dispose en son article 12 :

« Les dispositions de l'arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003 portant le Code de la Fonction publique wallonne relatives à l'évaluation, à l'exception des articles 152 et 186, 1°, e), sont applicables aux membres du personnel contractuel visés à l'article 2, §1er, 3°, 4° et 5°, engagés pour une durée indéterminée ».

Selon la requérante, le fait que des documents contractuels tels que les formulaires d'évaluation mentionnent l'article 152 précité a pour effet d'appliquer, conventionnellement, la procédure, en principe réservée aux agents statutaires, aux agents contractuels également de telle sorte que cet article devrait s'analyser comme une clause de stabilité de l'emploi.

Selon la requérante toujours, lequel fait un lien aussi avec l'obligation d'entendre le travailleur avant le licenciement au sens de l'adage « *audi alteram partem* », le fait de ne pas respecter une clause de stabilité de l'emploi constitue une faute, le dommage en lien causal s'analysant comme la perte d'une chance de conserver son emploi.

Il est admis par la jurisprudence que les clauses de stabilité de l'emploi constituent des exceptions au droit commun et sont donc d'interprétation stricte voire restrictive.

Toute application conventionnelle ou coutumière de l'article 152 précité aux agents contractuels au sein de l'I devrait, dès lors, être démontrée sans ambiguïté. Or, une

simple référence, le cas échéant erronée, dans les formulaires d'évaluation ne constitue pas cette preuve. Le fait d'évoquer, dans la lettre de rupture, l'incapacité professionnelle laquelle n'implique pas forcément de recourir à la procédure visée à l'article 152.

Dès lors qu'en outre, la requérante n'allègue pas avoir connaissance d'un ou plusieurs cas spécifiques où la disposition aurait été appliquée à des agents contractuels, la démonstration de l'applicabilité de la disposition à sa situation manque en fait.

Cependant, le requérant se réfère aussi à l'application de l'adage « *audi alteram partem* » au sens duquel, l'autorité publique qui souhaite se défaire d'un travailleur contractuel doit, sous peine de commettre une faute, entendre préalablement ce dernier.

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

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

Le respect de ce principe s'impose en particulier lorsque la décision est liée à la personne du destinataire ou à son comportement².

À ce sujet, tant la Cour de cassation dans son arrêt du 12 décembre 2015 que le conseil d'État dans de nombreux arrêts dont celui du 27 septembre 2016³, estime que l'autorité administrative qui procède au licenciement d'un travailleur contractuel n'est pas forcément tenue d'entendre préalablement ce dernier.

La Cour de cassation va considérer que la relation de travail en cause était régie par la loi du 3 juillet 1978, laquelle n'oblige pas l'employeur à entendre un de ses travailleurs avant de procéder à son licenciement.

La Cour de cassation considère « [qu'il] *ne peut être dérogé en vertu d'un principe général de bonne administration à ces règles qui [...] régissent également les contrats des travailleurs occupés par les communes, qui ne sont pas soumis à un statut* »⁴.

Selon cet arrêt le droit administratif et le droit du travail sont des sphères juridiques distinctes de telle sorte que le principe d'audition préalable de l'agent statutaire confrontés au droit d'action unilatérale des autorités publiques, cette protection ne se

² DE WILDE D'ESTMAEL, J., « *L'audition préalable au licenciement dans le secteur public : un partout ?* », J.L.M.B., 2017/36, p. 1700-1707. C.E., arrêt *Youlal*, n°222.198, du 23 janvier 2013.

³ n° 235.871 sur www.terralaboris.be

⁴ Cass., 12 octobre 2015, *Pas.*, 2015, n°595.

justifie plus lorsque l'administration publique se départit de ses attributs de puissance publique et opère contractuellement⁵.

Néanmoins, cette appréciation diverge fondamentalement de la position prise plus récemment par la cour constitutionnelle dans son arrêt 86/2017 lequel relève que :

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

Selon J. DE WILDE D'ESTMAEL :

« Rien ne justifie qu'une autorité publique apporte moins de soin à examiner la nécessité de rompre la relation de travail d'un de ses collaborateurs du seul fait que celle-ci s'inscrit dans un cadre contractuelle, plutôt que statutaire »⁶

Il ne peut être fait grief, à la date du licenciement, à l'I, d'avoir ignoré les développements à venir de la jurisprudence, notamment constitutionnelle, en la matière.

Il a été reconnu qu'un revirement de jurisprudence, auquel on peut assimiler des divergences entre les hautes juridictions, pouvait constituer une erreur invincible, cause d'exonération de responsabilité⁷.

Ce qui précède ne signifie pas, néanmoins, qu'une audition préalable au licenciement était interdite, elle n'était simplement pas obligatoire.

Il faut noter que la solution adoptée par la Cour de cassation, bien que généralement suivie à cette époque par les juridictions de fond⁷, demeurerait contestée par une partie de la doctrine⁹.

⁵ DE WILDE D'ESTMAEL, J., « *L'audition préalable au licenciement dans le secteur public : un partout ?* », J.L.M.B., 2017/36, p. 1702.

⁶ DE WILDE D'ESTMAEL, J., « *L'audition préalable au licenciement dans le secteur public : un partout ?* », J.L.M.B., 2017/36, p. 1703. ⁷ DE SOMER, S. et VUYLSTEKE, V., « *Licenciement des agents contractuels et principe audi alteram partem : la Cour constitutionnelle se fait entendre* », A.P.T., 2017/3, p. 214.

⁷ C. trav. Mons, 24 novembre 2015, R.G. n°2014/AM/213 « *Lors du licenciement d'un agent contractuel, l'autorité n'agit pas dans un cadre où elle peut faire valoir ses prérogatives de puissance publique, le correctif que constituent les principes de bonne administration n'a pas lieu d'être. Les garanties offertes par le droit administratif ne s'ajoutent pas à celles que le travailleur puise dans la loi du 3 juillet 1978* » ⁹ S. GILSON, Fr. LAMBINET et Z. TRUSGNACH, *Les obligations particulières de l'employeur public lors du licenciement des travailleurs contractuels*, Limal, Anthemis, 2016, 195 pages.

Il convient de relever qu'une obligation d'audition préalable à licenciement a déjà été admise sur le fondement du principe d'exécution de bonne foi des conventions et de l'interdiction de l'abus de droit⁸, en particulier en présence d'une grande ancienneté sans reproche et lorsque les griefs se sont révélés par la suite inexacts⁹.

Le 5 décembre 2017, la Cour du travail de Bruxelles¹⁰ a retenu dans l'hypothèse d'un motif grave en cause un travailleur d'une agence de la région wallonne, la nécessité de procéder à une audition préalable respectueuse des droits de la défense. Dans un jugement du 20 avril 2018 en cause d'un agent de la défenderesse licencié dans des circonstances similaires, la septième chambre du tribunal de céans, relève que le fait de ne pas entendre l'agent avant de procéder à son licenciement lui a causé un préjudice constitué par la perte d'une chance de conserver son emploi.

Le tribunal, de même, considère que bien que la jurisprudence ait, à l'époque des faits, retenu qu'une telle audition n'était pas obligatoire, un employeur public normalement prudent et diligent aurait procédé à un entretien préalable au cours duquel le travailleur aurait pu, le cas échéant, apporter des explications et des pistes de solutions lui permettant de sauver son emploi. Le fait de ne pas y procéder constitue, à tout le moins, une négligence.

Ceci ressort, notamment, au fait que la fonction publique suppose, en principe, une certaine stabilité accrue de l'emploi même pour les travailleurs non statutaires.

Le défaut d'audition ne rend, certainement, pas la procédure de licenciement nulle mais constitue la perte d'une chance évoquée plus haut.

Le tribunal estime que le dommage qui en résulte sera adéquatement réparé par une indemnisation forfaitaire de 5.000 euros.

Le requérant sollicite l'octroi d'intérêts à dater du licenciement. Il lui appartiendra, en prosécution de cause, d'expliquer le point de départ de la computation des intérêts.

5.2. L'indemnité pour licenciement discriminatoire

Madame P. réclame, aussi, une indemnité dite forfaitaire prévue par l'article 19 § 2, 2° du décret du 6 novembre 2008 lequel dispose que :

« En cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra-contractuelle. Dans les circonstances ci-après visées, la personne qui a contrevenu à l'interdiction de la discrimination doit verser à la victime une indemnité correspondant, selon le choix de la victime, soit à une somme forfaitaire fixée conformément au § 2, soit au dommage

⁸ C. trav. Liège, 9 février 2004, R.G. n°31 101/02 : « [...] tantôt l'audition n'est absolument pas indispensable parce que tous les éléments sont connus et que l'audition ne peut rien apporter [...], tantôt l'audition est susceptible d'amener l'employeur à tenter d'obtenir des explications complémentaires utiles avant de prendre une aussi grave décision que celle de rompre le contrat sur l'heure, mais aussi, statuer en toute connaissance de cause ».

⁹ DE WILDE D'ESTMAEL, J., « L'audition préalable au licenciement dans le secteur public : un partout ? », J.L.M.B., 2017/36, p. 1701.

¹⁰ RG 2015/AB/518 sur www.terralaboris.be

réellement subi par la victime. Dans ce dernier cas, la victime doit prouver l'étendue du préjudice par elle subi. »

La requérante se prévaut à ce propos du texte même de la lettre de licenciement laquelle relève notamment que « *Ma décision repose sur des raisons liées tant à votre absentéisme, qu'à l'inadéquation de profil et à vos aptitudes professionnelles, eu égard aux besoins de l'Institut.*

Suite à un accident de travail en 2000, vous n'avez plus été autorisée à travailler comme technicienne chimiste au sein du laboratoire. Dans un souci de reclassement, on vous a alors confié des tâches administratives».

5.2.1. En droit

Le décret précité qui reprend le texte de la loi fédérale du 10 mai 2007 « *tendant à lutter contre certaines formes de discrimination* » vise à créer un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur certains critères dits « *critères protégés* ».

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

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

Dans les matières qui relèvent du champ d'application de la loi, toute forme de discrimination est interdite.

Il convient ici de noter que les textes anti-discrimination distinguent entre deux notions: la distinction - notion neutre - et la discrimination - distinction qui ne peut pas être légitimée et qui est donc prohibée.

Au sens des textes anti-discrimination, la notion de discrimination englobe la discrimination directe et la discrimination indirecte.

Les textes interdisent la discrimination fondée sur 13 critères (article 4, 4° de la loi antidiscrimination et 3,3° du décret).

Parmi ces critères « *protégés* » se trouvent le handicap ou l'état de santé.

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.

Dans le domaine des relations de travail, il existe une possibilité limitée de justifications de distinction directe fondée sur 4 critères protégés dont le handicap : la distinction doit être justifiée par des exigences professionnelles « *essentielles et déterminantes* ».

Le juge doit examiner pour chaque situation concrète si une caractéristique donnée forme une exigence professionnelle essentielle et déterminante ¹¹.

Par dérogation à la règle générale énoncée ci-dessus, une distinction directe fondée sur l'état de santé en matière de relation de travail ne constitue pas une discrimination justifiée par un objectif légitime, tels que des objectifs légitimes de politique de l'emploi; du marché du travail ou tout autre objectif légitime comparable, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.

Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination 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.

Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autre, mais pas exclusivement :

- les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un critère protégé ;
- les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence.

La personne qui s'estime victime d'une discrimination doit invoquer des comportements ou des faits concrets et clairement définis de personnes identifiables, desquelles il est possible d'inférer qu'il y a bel et bien discrimination.

Diverses affirmations décousues et une déclaration « *sur l'honneur* » de la personne qui s'estime victime de discrimination ne suffisent pas¹².

S'agissant d'une discrimination directe, le travailleur doit prouver son appartenance à un groupe déterminé, la comparabilité de sa situation avec celle d'un travailleur qui n'appartient pas à ce groupe, ainsi que la différence de traitement. Il y a alors renversement de la charge de la preuve¹³.

Dans un arrêt du 16 juin 2009, la Cour du travail de Bruxelles a jugé que le travailleur devait démontrer l'existence d'éléments permettant de présumer un lien étroit entre les critères protégés et les licenciements ; elle estime que pour qu'il y ait discrimination, il faut que le licenciement soit fondé essentiellement sur le critère protégé¹⁴.

En cas de discrimination directe, le renversement de la charge de la preuve est acquis dès que le travailleur apporte la preuve de son appartenance à un groupe déterminé (selon le sexe, l'âge, l'origine ethnique...), pour autant qu'il démontre la comparabilité

¹¹ Compendium social, 2013-2014, tome 2, n°2198, p.117

¹² Prés.Trib.Trav. d'Oudenaarde, 5 juin 2008, TGR, 2008, p.316

¹³ C.Trav. Brux., 13 nov 2012, RG n°2011/AB/613

¹⁴ C.Trav. Brux. 16 juin 2009, Chron. D.S., 2010, p.19

de sa situation avec celle d'un travailleur n'appartenant pas à ce groupe et de la différence de traitement¹⁷.

5.2.2. Application

La question du caractère discriminatoire d'un licenciement lié, implicitement ou explicitement, non pas l'état de santé mais bien à l'absentéisme pose la question, systématique, du lien indirect entre la maladie/le handicap et le licenciement.

Tout licenciement fondé sur une maladie, un état de santé voire un handicap est fondamentalement discriminatoire.

Par contre, un licenciement fondé sur un taux d'absentéisme jugé important par l'employeur au regard des besoins spécifiques de l'entreprise, ou comme en l'espèce du service public, peut être considéré comme parfaitement légitime.

Le fait que l'absentéisme soit la conséquence de multiples incapacités de travail justifiées par des certificats médicaux n'énerve pas ce constat.

Dans un récent arrêt du 10 janvier 2017, la Cour du travail de Mons¹⁸ pose la question du facteur Bradford, outil connu en gestion des ressources humaines et qui permet de quantifier l'absentéisme de courte durée et son impact sur l'organisation du travail. La Cour relève que :

« 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.

Lorsqu'il est nécessaire de procéder à une réduction des effectifs pour cause de diminution du chiffre d'affaires ou dans le cadre d'une restructuration de l'entreprise, il est légitime d'opérer une sélection en se fondant sur le critère d'efficacité des différents travailleurs. Il n'y a donc aucun comportement générateur d'un abus de droit dans le chef de l'employeur qui effectue une telle sélection en se fondant sur un critère d'efficacité et en choisissant de licencier celui ou celle dont le rendement, indépendamment de toute faute, est incontestablement affecté par des absences répétées du chef de maladie ou d'incapacité, ces absences fussent-elles dûment justifiées par des certificats médicaux.

(...)

¹⁷voy. les exemples cités par M. DE VOS, « De Bouwstenen van het discriminatie recht in de arbeidsverhoudingen na de wet bestrijding discriminatie », in De Wet Bestrijding Discriminatie in de praktijk, Intersentia, M. DE VOS et E. BREMS (eds), p. 89

¹⁸ 2015/AM/306, sur www.juridat.be

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.
».

En l'état, le tribunal constate que le débat reste assez théorique entre parties dès lors que si l'absentéisme est un peu documenté par la pièce 2 du dossier de la défenderesse, le tribunal n'est nullement informé des conséquences de l'accident du travail du 23 mars 2000 et du handicap de la requérante lequel a permis une reconnaissance par l'AVIQ. Il convient dès lors de rouvrir les débats pour permettre aux parties de documenter le dossier sur ce point.

5.3. Le licenciement abusif et/ou manifestement déraisonnable

La requérante estime, de façon subsidiaire et infiniment subsidiaire, que le licenciement dont il a fait l'objet est soit abusif soit manifestement déraisonnable.

Ces chefs de demande étant exprimés à titre subsidiaire par rapport à celui développé en termes d'indemnité pour licenciement discriminatoire, ces points seront réservés.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement,

Dit l'action recevable.

La déclare d'ores et déjà partiellement fondée.

Dit pour droit que l'I n'a pas commis de faute en observant par la procédure visée à l'article 152 du code wallon de la fonction publique et déboute le requérant de son chef de demande lié à celui-ci.

Dit pour droit que l'I a commis une faute en n'observant pas le principe général de droit « *audi alteram partem* ».

En conséquence, condamne l'I à payer à Madame Anne-Marie P. la somme de 5.000 €.

Réserve les intérêts sur cette somme.

Ordonne la réouverture des débats au **mardi 7 mai 2019 à 15 h de la 9^{ème} chambre du Tribunal du travail de Liège, siégeant au rez-de-chaussée de l'aile sud de l'annexe du palais de Justice, place Saint Lambert, 30 à 4000 LIEGE, salle A.0.A** pour permettre aux parties de documenter le dossier comme il est dit aux motifs.

Réserve le surplus de la demande.

Réserve les dépens.

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

VAN PRAAG FABRICE,	Juge, président la chambre,
LETTE LOUIS,	Juge social employeur,
FAFCHAMPS RENE,	Juge social employé,

