

Coverpage

Références

Tribunal du travail Liège, Affaires civiles	
Numéro de rôle:	2021/528/A
Type:	VAJA
Type de document:	Jugement / Arrêt
Numéro de répertoire:	2024/52
Référence:	3661378

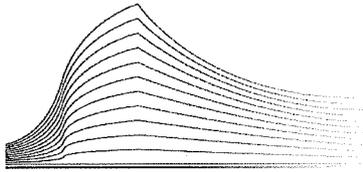
Position

A placer avant la page:	1
Nombre de pages suivant le coverpage:	1
Nombre total de pages du document:	1

Cette page ne fait pas partie de ce document.

COVER 01-00003661378-0001-0001-02-01-2





numéro de répertoire 2024/52
date du jugement <u>10 janvier 2024</u>
numéro de rôle R.G. : 21/ 528/ A

ne pas présenter à l'inspecteur

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

<p>Tribunal du travail de LIEGE, Division VERVIERS</p> <p>Jugement</p> <p><u>1ère ch.</u></p>
--

présenté le
ne pas enregistrer

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE
DIVISION VERVIERS**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU 10 JANVIER 2024
(Première Chambre)**

R.G. : 21 /528/A

Rep : 24/ 52

Le jugement suivant a été prononcé :

EN CAUSE :

G

Inscrite au Registre National sous le numéro
Domiciliée à
Partie demanderesse comparaisant par Maître PAPART LAURE, avocat à LIEGE.

CONTRE :

ASBL CITE DE L'ESPOIR,
inscrite à la BCE sous le numéro 0408.147.789,
dont le siège social est établi à 4821 ANDRIMONT, Domaine des Croisiers, 2.
Partie défenderesse comparaisant par Maître COLLIN STEPHANE loco Maître
DEFRAITEUR LUC, avocat à VERVIERS.

.....

1. INDICATIONS DE PROCÉDURE

A l'audience du 15 décembre 2023, les pièces du dossier de la procédure étaient essentiellement les suivantes :

- La requête introductive d'instance reçue au greffe le 14 octobre 2021 ;
- Le dernier dossier de pièces de Madame G déposé le 4 novembre 2022 ;
- Les dernières conclusions de Madame G déposées le 15 mai 2023 ;
- Les dernières conclusions de ASBL CITE DE L'ESPOIR déposées le 15 juin 2023 ;
- Le dernier dossier de pièces de ASBL CITE DE L'ESPOIR déposé le 13 septembre 2023 ;
- Le courrier de la ASBL CITE DE L'ESPOIR daté du 7 décembre 2023 faisant suite à l'audience du 13 septembre 2023.

À la même audience, après avoir constaté que les parties ne pouvaient être conciliées, le Tribunal a entendu les arguments des parties présentes ou représentées.

La loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire a été respectée.

2. FAITS

Madame G a été engagée en qualité de technicienne de surface par l'ASBL CITE DE L'ESPOIR en date du 18 octobre 1994 dans le cadre d'un contrat de stage, renouvelé à plusieurs reprises. Elle a ensuite signé un contrat de remplacement comme animatrice dès le 1^{er} janvier 1997. Elle a ensuite été engagée dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée à partir du 1^{er} janvier 1999, toujours en qualité d'animatrice, avant de signer un contrat à durée indéterminée comme éducatrice en date du 24 novembre 2003, pour des prestations débutant le 1^{er} novembre 2003.

L'ASBL CITE DE L'ESPOIR est un établissement qui héberge des adultes et enfants porteurs de handicaps de tout type.

Par courrier du 29 novembre 2018, l'ASBL CITE DE L'ESPOIR a mis fin au contrat de Madame G signé le 24 novembre 2003, moyennant la prestation d'un préavis dont la durée a été fixée à 15 mois et 14 semaines prenant cours le 10 décembre 2018. Par courrier du 30 novembre, l'ASBL CITE DE L'ESPOIR a corrigé la durée du préavis, prenant en compte la date d'ancienneté de Madame G au 1^{er} janvier 1997, elle l'a fixé à 17 mois et 15 semaines.

Par courrier recommandé du 22 décembre 2018, Madame G a demandé les motifs de son licenciement en application de la C.C.T. n°109. L'ASBL CITE DE L'ESPOIR lui a répondu par courrier daté du 15 février 2019.

En date du 15 octobre 2020, alors que Madame G effectuait son préavis, l'ASBL CITE DE L'ESPOIR a mis fin au contrat de Madame G avec effet immédiat à dater du 18 octobre 2020, moyennant paiement d'une indemnité correspondant à la partie du préavis restant à courir.

L'employeur fonde essentiellement son licenciement sur le comportement qu'il estime inapproprié de Madame G vis-à-vis de ses collègues.

Madame G conteste ce motif et expose avoir déposé de nombreuses plaintes pour harcèlement et avoir dénoncé des faits de maltraitances au sein de l'institution avant son licenciement.

Par requête reçue au greffe le 14 octobre 2021, Madame G a introduit la présente procédure.

3. OBJET DES DEMANDES ET POSTIONS DES PARTIES

Madame G demande la condamnation de l'ASBL CITE DE L'ESPOIR au paiement des sommes suivantes :

- 16.500,48 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération à majorer des intérêts au taux légal depuis le 18 octobre 2020 jusqu'à complet paiement ;
- 25.236,02 € bruts à titre d'indemnité de protection sur pied de l'article 32tredecies de

- la loi du 4 août 1996 à majorer des intérêts au taux légal depuis le 18 octobre 2020 jusqu'à complet paiement ;
- 25.236,02 € bruts à titre de réparation pour les faits de harcèlement subis en application de l'article 32decies/1er, alinéa 1er de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs, à majorer des intérêts au taux légal ;
 - 7.764,96 € bruts à titre d'indemnité complémentaire de préavis majorer des intérêts au taux légal depuis le 18 octobre 2020 jusqu'à complet paiement ;
 - le tout à majorer des dépens liquidés dans son chef à un montant de 20 € à titre de frais de requête et de 3.900 € à titre d'indemnité de procédure.

L'ASBL CITE DE L'ESPOIR demande au Tribunal :

A titre principal :

- De dire les demandes recevables mais non fondées ;
- Condamner Madame G aux dépens, liquidés à l'indemnité de procédure de 306,10€ ;

A titre subsidiaire :

- Autoriser la Cite de l'Espoir à prouver, par toutes voies de droit, témoins compris, le comportement inadéquat de Madame G, et notamment des agressions, insultes, harcèlement, accusations infondées, manque de communication, impossibilité de travailler en équipe, etc.

Ce fait ordonner l'audition des témoins suivants :

Madame T, domiciliée

Madame S, domiciliée

Madame A, domiciliée

Dans cette hypothèse renvoyer la cause au rôle pour le surplus,

A titre infiniment subsidiaire :

- Limiter l'indemnité pour licenciement déraisonnable à trois semaines ;
- Dire non fondée les indemnités pour harcèlement et l'indemnité de protection contre le harcèlement pour cause d'interdiction de cumul.

4. LA COMMUNICATION AU MINISTERE PUBLIC

La cause a été communiquée à l'office de Monsieur l'Auditeur du travail en application de l'article 764, alinéa 1^{er}, 10^o du code judiciaire (harcèlement ou violence sur le lieu de travail).

En date du 14 décembre 2021, Madame Hélène BILLEN, Substitut de l'Auditeur du travail, a transmis au Tribunal :

- une copie de son dossier répressif (18AV300) qui a été classé sans suite « *priorité à la voie civile* » ;
- les documents sollicités auprès du Conseiller en prévention aspects psychosociaux.

Elle a également annoncé qu'elle n'interviendrait pas dans la procédure en vue de rendre un avis.

5. ANALYSE DU TRIBUNAL

5.1 Recevabilité

Le recours est recevable pour avoir été introduit dans les formes et délais légaux devant le Tribunal compétent. Madame G a par ailleurs qualité et intérêt pour agir en Justice. La recevabilité n'est d'ailleurs pas contestée par l'ASBL CITE DE L'ESPOIR. En outre, le Tribunal estime ne pas devoir remettre en cause la recevabilité de sa propre initiative.

5.2 Indemnité compensatoire de préavis complémentaire

Madame G réclame une indemnité compensatoire de préavis complémentaire de 7.764,96 €.

Selon elle, l'ASBL CITE DE L'ESPOIR reconnaît qu'il y a eu 252 jours de suspension pendant le préavis presté, soit 36 semaines mais que, de son propre aveu, seules 28 semaines de préavis ont été comptabilisés pour calculer l'indemnité compensatoire de préavis payée. Elle évalue dès lors à 7.764,96 € brut le montant restant dû pour les 8 semaines qu'elle estime non-comptabilisées.

L'ASBL CITE DE L'ESPOIR explique le montant de 27.177,26 € brut payé à titre de solde d'indemnité compensatoire de préavis comme suit :

«

- *Le préavis était de 17 mois et 15 semaines, soit 88,67 semaines ou 620 jours.*
- *Le préavis a débuté le 10/12/2018.*
- *La fin initiale prévue du préavis (sans suspension) était le 21/08/2020.*
- *Entre le début du préavis et le 18/10/2020 il y a eu au total 252 jours de suspension.*
- *Si l'on ajoute 252 jours au 21/08/2020, on arrive à la date du 30/04/2021.*
- *Entre le 18/10/2020 et le 30/04/2021, il y a 194 jours, soit juste un peu moins que 28 semaines, ce qui correspond à ce qui a été payé.*

Il a été déduit les montants relatifs au salaire garanti payé (4 semaines en septembre et octobre 2020) pour un total de 3792.06€ (les 3476.96€ sur la fiche de paie de septembre auxquels on ajoute les heures inconfortables de septembre et octobre à savoir 36.95 + 39.80 + 85.73 + 82.77 + 32.94 + 36.95).

Les fiches de paies sont déposées ainsi qu'un tableau excel qui détaille le montant payé (pièces 37 et 38).

L'indemnité payée est donc suffisante et conforme à la législation.

C'est à tort que Madame G postule une indemnité complémentaire de préavis.

Madame G oublie dans son raisonnement qu'entre le 21/08/2020 et le 18/10/2020 il n'y a pas eu que de la maladie mais aussi des jours prestés... et donc il ne faut pas ajouter 252 jours à partir du 18/10/2020 mais à partir du 21/08/2020 ou 194 jours à partir du 18/10/2020). »

Ces calculs paraissent correctement effectués.

Au contraire, Madame G ne précise pas en quoi ils sont contestés. Elle réclame le montant correspondant au 252 jours de suspension mais ne contredit pas l'explication fournie quant aux montants déjà payés au titre de salaire garanti ou quant au fait que les 252 jours doivent être comptabilisés à dater du 21 août 2020 et non du 18 octobre 2020.

De plus, à l'audience du 13 septembre 2023, il a été acté au procès-verbal d'audience publique que Madame G s'en référait à l'appréciation du Tribunal en ce qui concerne ce point.

Le Tribunal déclare donc cette demande non fondée.

5.3 Indemnité prévue par l'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail

Introduction d'une demande d'intervention formelle

Cet article prévoit que l'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail des travailleurs qui ont introduit une demande d'intervention formelle pour des faits de violence, harcèlement moral ou sexuel au travail sauf pour des motifs étrangers à la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage.

Dans le cas présent, Madame G a échangé des informations avec le conseiller en prévention - aspects psychosociaux¹ dès le 7 août 2020. Ses contacts avec ce dernier peuvent être décrits comme suit² :

- 7 août 2020 : entretien d'accueil ;
- 4 septembre 2020 : entretien au cours duquel le conseiller en prévention lui a expliqué les différentes procédures et lui a transmis un document de demande d'intervention formelle ;
- 8 octobre 2020 : introduction d'une demande d'intervention formelle pour des faits qu'elle a qualifié de harcèlement moral au travail ;
- 17 octobre 2020 : refus du conseiller en prévention de donner suite à sa demande d'intervention formelle ;
- 3 novembre 2020 : introduction d'une demande d'intervention formelle pour risques psychosociaux de l'avocat de Madame G ;
- 9 novembre 2020 : information du conseiller en prévention à Madame G du fait qu'il ne peut répondre favorablement à sa demande du fait qu'elle ne fait plus partie du personnel depuis le 18 octobre 2020.

Au vu de ces éléments, le conseiller en prévention précise qu'il n'y a pas eu d'analyse de la situation et qu'aucune personne n'a été entendue dans le cadre de ce dossier.

¹ Après de LIANTIS, le Service Externe pour la Prévention et la Protection au Travail (SEPPT).

² Voyez le dossier individuel de LIANTIS transmis à l'Auditorat du travail déposé dans la farde d'information de l'Auditorat du travail.

Sur base de cette chronologie, le Tribunal constate que l'introduction de la demande d'intervention formelle auprès du conseiller en prévention-aspect psychosociaux, est postérieure à la date du licenciement du 29 novembre 2018.

En effet, que ce soit le 8 octobre ou le 3 novembre 2020 (dates des deux demandes d'intervention formelle), la relation de travail avait d'ores et déjà été rompue par l'employeur moyennant la prestation d'un préavis.

En tout état de cause, la première demande d'intervention formelle du 8 octobre avait été refusée. Or, dans ce cas, le travailleur ne bénéficie d'aucune protection contre le licenciement³. Et la deuxième demande d'intervention du 3 novembre 2020 est postérieure à la rupture définitive de la relation de travail.

La protection prévue par l'article 32tredecies n'était donc pas applicable à Madame G sur cette base.

Plainte auprès des services de police

Le travailleur qui a déposé plainte auprès des services de police, du ministère public ou du juge d'instruction, bénéficie également de cette protection, aux conditions prévues à l'article 32tredecies, §1^{er}/1, c'est-à-dire si :

- « a) l'employeur n'a pas désigné de conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail;*
- b) l'employeur n'a pas mis en place des procédures conformes à la section 2 du présent chapitre;*
- c) la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail n'a pas, selon le travailleur, abouti à mettre fin aux faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail;*
- d) les procédures visées à la section 2 du présent chapitre n'ont pas, selon le travailleur, été appliquées légalement;*
- e) la procédure interne n'est pas appropriée, vu la gravité des faits dont il a été l'objet ; »*

Ce n'est que dans ces conditions que la personne qui reçoit la plainte est tenue d'informer le plus rapidement possible l'employeur du fait qu'une plainte a été introduite et que les personnes concernées bénéficient de la protection, à partir du moment où la plainte est réceptionnée par son destinataire. Si la plainte ne répond pas à ces conditions, cette règle ne s'applique pas⁴.

³ Exposé des motifs, Doc. Parl., Chambre, 2013-14, n° 3101/001 et n° 3102/001, p. 54.

⁴ Voyez l'article 32tredecies §6, alinéa 4 de la loi précitée qui précise : « Dans les autres cas que ceux visés aux alinéas 1er et 3, la personne qui reçoit la plainte est tenue d'informer le plus rapidement possible l'employeur du fait qu'une plainte a été introduite et que les personnes concernées bénéficient dès lors de la protection visée au présent article à partir du moment où la plainte, répondant au prescrit du § 1er/1, 2° et 3°, est réceptionnée par son destinataire. »

Si le travailleur ne démontre pas être dans une des situations qui viennent d'être énumérées (a), b), c), d) ou e)), la plainte déposée auprès de ces services ou de ces magistrats n'engendrent aucune protection particulière contre le licenciement.

Le législateur a en effet voulu privilégier la procédure interne (via le conseiller en prévention - aspects psychosociaux) à la procédure judiciaire en octroyant une protection prioritairement lorsque le travailleur introduit une demande d'intervention formelle auprès de ce conseiller en prévention.

Dans le cas présent, Madame G a déposé une plainte notamment pour harcèlement moral au travail auprès des services de police :

- le 18 octobre 2008 ;
- le 30 mai 2018 (les suivis des 29 juin 2018 et 16 mars 2019 ne constituent pas d'autres plaintes en tant que telles).

Aucune plainte à l'Auditorat du travail n'est déposée, ni par Madame G , ni par l'Auditorat du travail. Le dossier répressif transmis par l'Auditorat en copie fait état du suivi de la plainte déposée par Madame G à la police le 30 mai 2018.

Pour que la protection contre le licenciement lui soit applicable, il aurait fallu, que Madame G démontre avoir été dans l'une des situations citées ci-dessus (a), b), c), d) ou e)), ce qu'elle ne fait pas.

La protection prévue par l'article 32tredecies ne s'applique donc pas non plus à elle sur base des plaintes déposées à la police (de la même manière qu'elle ne se serait pas appliquée si elle avait déposé une plainte directement à l'Auditorat du travail).

Au vu de ce qui précède, le Tribunal constate que la protection prévue par l'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996 précitée ne s'applique pas à elle. La demande doit dès lors être déclarée non fondée.

5.4 Licenciement manifestation déraisonnable et harcèlement moral au travail : demande de dépôt du rapport de l'AVIQ

Concernant ces deux chefs de demande, les parties se fondent notamment :

- Pour Madame G : sur des plaintes ou dénonciations faites en 2008, en 2016 et en 2018 contre certains travailleurs, faisant état en 2016 et 2018, de faits de maltraitance ;
- Pour l'ASBL CITE DE L'ESPOIR : sur des écrits rédigés par des travailleurs qui soutiennent les travailleurs visés par les plaintes en 2016 et 2018.

Un climat conflictuel, divisant deux clans, est également mis en lumière par la Direction de l'ASBL CITE DE L'ESPOIR en 2012 et précédemment, dans l'équipe de nuit dont fait partie Madame G .

En plus de ces éléments, Madame G a exposé, depuis le début de la procédure, avoir dénoncé à l'AVIQ à une date que le dossier ne permet pas de définir, des éléments au sujet desquels l'AVIQ a enquêté.

Dans un courrier adressé à Madame G, l'AVIQ fait référence à cette plainte. Elle précise qu'à l'issue de ses investigations, de graves manquements ont été constatés et que les améliorations attendues ont été signifiées et des mises en conformité font l'objet d'un échéancier strict.

A diverses reprises, Madame G a demandé à l'ASBL CITE DE L'ESPOIR que les conclusions de ce rapport soient déposées au dossier de la procédure.

Au vu des éléments précités déposés par chacune des parties, le Tribunal considère essentiel de pouvoir disposer du rapport de l'AVIQ. Il pourrait donner un éclairage particulier à ces différents éléments et contribuerait vraisemblablement à la manifestation de la vérité.

Le Tribunal l'a dès lors demandé à l'ASBL CITE DE L'ESPOIR à deux reprises. Suite à ces demandes, en vue de l'audience du 13 septembre 2023, l'ASBL CITE DE L'ESPOIR a tout d'abord déposé un courrier de l'AVIQ daté du 15 décembre 2020 annonçant le rapport de deux agents suite à une visite du 10 février 2021.

Avant l'audience du 13 décembre 2023, le conseil de l'ASBL CITE DE L'ESPOIR a écrit au Tribunal par courrier reçu le 7 décembre 2023. Il a exposé que l'ASBL CITE DE L'ESPOIR n'était pas opposée au dépôt du rapport de l'AVIQ. Toutefois, après examen du document, elle a toutefois constaté que des résidents, des travailleurs et des collaborateurs étaient personnellement et individuellement concernés par ce rapport, notamment dans leur vie privée, intime, médicale etc. Elle a donc estimé qu'elle ne pouvait pas prendre l'initiative de déposer pareils documents car elle violerait les règles du R.G.P.D.

Elle craint également que Madame G n'utilise abusivement certains éléments de ce rapport en dehors du seul débat judiciaire, en violation du R.G.P.D.

Elle sollicite dès lors qu'une décision judiciaire soit rendue en ce sens et que les documents ne puissent être examinés ou communiqués qu'au Tribunal et au conseil de Madame G.

A l'audience du 13 décembre 2023, l'avocate de Madame G a répété son point de vue déjà plusieurs fois exprimé, consistant à dire que le rapport de l'AVIQ était un élément-clé dans le cadre du présent dossier. Selon elle, il ressort du courrier que l'AVIQ lui a envoyé après son dépôt de plainte⁵ que les éléments invoqués notamment relatifs à la maltraitance ont été pris en compte par l'AVIQ et ont permis de mettre en lumière de graves manquements et ont donné lieu à un échéancier strict pour des améliorations et une mise en conformité.

A son estime, le dépôt du rapport est dès lors essentiel aux débats mais il n'est pas concevable que le rapport ne soit transmis qu'à son avocate car elle représente sa cliente et ne saurait prendre position sans lui en parler.

⁵ Pièce 7, farde B de Madame G

Elle sollicite donc la production dudit rapport et à défaut, elle estime que le Tribunal devra en tirer les conséquences.

Règles applicables

Le Code judiciaire prévoit que, sans préjudice de l'article 8.4, alinéa 5, du Code civil, chacune des parties a la charge de prouver les faits qu'elle allègue (article 870) mais que le juge peut néanmoins ordonner à toute partie de produire les éléments de preuve dont elle dispose (article 871).

De plus, lorsqu'il existe des indices sérieux et précis de la détention par une partie ou un tiers, d'un document contenant la preuve d'un fait pertinent, le juge peut ordonner que ce document ou une copie de celui-ci certifiée conforme, soit déposé au dossier de la procédure (article 877).

En outre, le jugement qui ordonne la production d'un document en original ou en copie indique l'identité de la partie ou du tiers qui doit faire cette production, ainsi que les modalités et le délai dans lesquels elle doit avoir lieu (article 878). Et la partie ou le tiers qui s'abstiennent, sans motif légitime, de produire le document ou sa copie, selon la décision du juge, peuvent être condamnés à tels dommages-intérêts qu'il appartiendra (article 882).

A côté de ces règles, la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales prévoit que :

- toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement, publiquement et dans un délai raisonnable, par un tribunal indépendant et impartial, établi par la loi, qui décidera des contestations sur ses droits et obligations de caractère civil (article 6.1) ;
- toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance (article 8).

Sur base de ces différentes règles, la Cour constitutionnelle a précisé « *Il résulte de ces dispositions que, puisqu'il est compétent pour fixer les modalités dans lesquelles la production de documents peut être ordonnée, le juge peut demander que ces documents lui soient remis à lui seul afin qu'il puisse estimer s'ils constituent, ou non, des documents indispensables au respect du principe du contradictoire dans le cadre du litige dont il est saisi, de sorte que ces documents devraient être divulgués, le cas échéant, après avoir été anonymisés ou purgés d'informations qui pourraient aller à l'encontre de droits fondamentaux qu'il estime devoir protéger.* »⁶

En ce qui concerne le R.G.P.D.⁷, le cour de Justice de l'Union européenne a d'ores et déjà considéré que ses articles 5 et 6 doivent être interprétés en ce sens que, lors de l'appréciation du point de savoir si la production d'un document contenant des données à caractère

⁶ C. const., arrêt n°2/2019 du 23 janvier 2019, www.const-court.be.

⁷ « Règlement général sur la protection des données », c'est-à-dire le Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil, du 27 avril 2016, relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE.

personnel doit être ordonnée, la juridiction nationale est tenue de prendre en compte les intérêts des personnes concernées et de les pondérer en fonction des circonstances de chaque espèce, du type de procédure en cause et en tenant dûment compte des exigences résultant du principe de proportionnalité ainsi que, en particulier, de celles résultant du principe de la minimisation des données visé à l' article 5, paragraphe 1, sous c), de ce règlement⁸.

Application des règles à la situation

Sur base des éléments déjà déposés par les parties et des règles qui viennent d'être rappelées, le Tribunal estime devoir ordonner à l'ASBL CITE DE L'ESPOIR de produire le rapport de l'AVIQ, en le remettant uniquement au Tribunal dans un premier temps.

Le Tribunal pourra ensuite apprécier s'il constitue, ou non, un document indispensable au respect du principe du contradictoire dans le cadre du présent litige. Si c'est bien le cas, le Tribunal pourra éventuellement décider si ce document doit être divulgué, après avoir été, par exemple, anonymisé ou purgé d'informations qui pourraient aller à l'encontre de droits fondamentaux à protéger cités ci-dessus.

6. DECISION DU TRIBUNAL

Le Tribunal, statuant publiquement et contradictoirement,

DIT la demande recevable ;

DIT la demande non fondée en ce que :

- aucune indemnité compensatoire complémentaire n'est due de la part de l'ASBL CITE DE L'ESPOIR à Madame G ;
- aucune indemnité de protection sur pied de l'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996 n'est due de la part de l'ASBL CITE DE L'ESPOIR à Madame G ;

ORDONNE à l'ASBL CITE DE L'ESPOIR, en application des articles 871 et 877 du Code judiciaire, de produire l'original du rapport de l'AVIQ reçu suite à la plainte déposée par Madame GIANFALLA, par dépôt au greffe UNIQUEMENT pour le 14 février 2024 au plus tard,

ORDONNE la réouverture des débats et fixe la cause à cet effet au 27 mars 2024 à 15h15 pour une durée de 15 minutes (1^{ère} chambre, salle MASSAUX) ;

RESERVE à statuer pour le surplus, en ce compris les dépens ;

⁸ CJUE (3e ch.) n° C-268/21, 2 mars 2023 (Norra Stockholm Bygg AB / Per Nycander AB), www.eur-lex.europa.eu.

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

JACQUEMIN Valérie, Juge effectif – Président de la chambre.

REMACLE Florence, Juge social employeur.

MEDOT Marc, Juge social travailleur employé.

qui ont participé au délibéré.

JACQUEMIN Valérie

REMACLE Florence

MEDOT Marc

et prononcé en langue française par JACQUEMIN Valérie, Juge effectif – Président de la chambre, à l'audience publique de la 1ère chambre du TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE – DIVISION DE VERVIERS, le 10 janvier 2024, assisté de MATHY Florian, Greffier.

JACQUEMIN Valérie

MATHY Florian