



numéro de répertoire 2024/
date du Jugement <u>09/04/2024</u>
numéro de rôle R.G. : 23/ 576/ A

ne pas présenter à l'inspecteur

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

Tribunal du travail de LIEGE, Division LIEGE
Jugement
<u>Neuvième chambre</u>

présenté le
ne pas enregistrer

En cause :

Madame M _____ **C** _____ (RN: _____), domiciliée

Partie demanderesse, ayant comme conseil Maître Jean-Philippe BRUYERE, avocat à 4000 LIEGE, Avenue Constantin de Gerlache, 41, et ayant comparu par Maître Juliette DERMINE, avocate se substituant à son confrère précité

Contre :

LA SPRL L _____ (BCE: _____), dont le siège est établi r _____
à 4690 BASSENGE

Partie défenderesse, ayant comparu par son conseil Maître José MAUSEN, avocat à 4000 LIEGE, r _____

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 23 février 2023.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du 12 mars 2024.

I. OBJET DE LA DEMANDE

Madame C _____ sollicite la condamnation de la SPRL LOGI 9 :

- A titre principal, au paiement de la somme de 10.382,58 € à titre d'indemnité prévue par la loi anti-discrimination du 10 mai 2007, somme à majorer des intérêts de retard au taux légal à partir du 6 décembre 2022 ;
- A titre subsidiaire, au paiement de la somme de 6.603,05 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, somme à majorer des intérêts de retard au taux légal à partir du 6 décembre 2022.

Elle sollicite également la condamnation de la SPRL L _____ au paiement des dépens liquidés dans son chef à la somme de 1.674 € (soit 24 € à titre de contribution BAJ et 1.650 € à titre d'indemnité de procédure).

II. RECEVABILITE

L'action est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délais légaux.

III. LES FAITS

1.

La SPRL L est une entreprise agréée de titres services.

Madame C est engagée par la SPRL LOGI 9 en qualité d'ouvrière pour exercer la fonction d'aide à domicile, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel (29 heures/semaine). Le contrat prévoit une date d'entrée en service au 6 juin 2022.

Madame C commence à prêter effectivement son contrat de travail le 20 juin 2022 après une absence pour maladie allant du 6 juin 2022 au vendredi 17 juin 2022.

2.

L'article 2 du contrat de travail définit les missions de Madame C comme suit :

« L'aide à domicile a pour mission de se rendre au domicile des utilisateurs et d'y réaliser les tâches prévues par la loi portant sur les titres-services : nettoyage du domicile, lessive et repassage et de petites courses ménagères sans usage de son véhicule personnel, petits travaux de couture et préparation de repas ».

L'article 3 du contrat prévoit que les lieux du travail sont situés aux domiciles des utilisateurs.

L'article 11 du contrat de travail stipule enfin que :

« l'aide à domicile s'engage en cas d'absence à avertir son employeur et les utilisateurs, avant le début prévu de ses prestations et en cas d'impossibilité, au plus tard le jour même. En cas d'absence pour raisons médicales, l'Aide à domicile fournira un certificat médical à l'employeur dans les deux jours ouvrables à compter du début de l'incapacité. Les mêmes obligations sont d'application en cas de prolongation ».

3.

Par courrier du 6 décembre 2022, la SPRL L notifie la rupture du contrat de travail à Madame C moyennant un préavis de 6 semaines à prêter.

Par courrier du 8 décembre 2022, Madame C sollicite la communication des motifs de son licenciement.

La SPRL L y répond par courrier du 19 décembre 2022 en ces termes :

« Votre licenciement a été motivé par le fait que nous ne pouvons organiser de façon optimale notre collaboration au sein de notre organisation ainsi que pour des raisons économiques liées au secteur d'activité ».

Par requête du 23 février 2023, Madame C introduit la présente procédure.

IV. POSITION DES PARTIES

Madame C estime à titre principal que son licenciement est discriminatoire étant donné qu'elle a été licenciée en raison de ses absences médicales ce qui suffit à établir une présomption de discrimination directe sur la base du critère de l'état de santé.

Madame C explique que ses absences étaient toujours justifiées et qu'elle s'arrangeait directement avec les clients pour les questions d'organisation. Elle précise que cette manière de procéder ne lui a jamais été reprochée. Les clients étaient satisfaits de cette manière de procéder et de son travail, qu'elle exécutait parfois à un autre horaire pour arranger les uns et les autres.

A titre subsidiaire, Madame C soutient que son licenciement est manifestement déraisonnable au sens de la CCT 109. Elle explique avoir toujours réalisé son travail comme on le lui demandait. Elle ne comprend pas ce que la partie défenderesse entend par le fait de ne pouvoir organiser de façon optimale la collaboration puisqu'elle n'a jamais reçu de reproches. La SPRL L'explique pas non plus en quoi, pour des raisons économiques, elle aurait dû mettre un terme à la collaboration.

LA SPRL L'conteste le fait que le licenciement de Madame C serait fondé sur son état de santé. Elle soutient que ce ne sont pas les absences justifiées pour cause de maladie qui sont problématiques mais les absences non rémunérées qui n'étaient ni justifiées par un motif lié à l'état de santé de la demanderesse, ni même annoncées en temps réel par cette dernière à sa responsable d'agence, ce qui, de surcroît, ne rendait pas possible son remplacement pour des prestations qui sont nécessaires pour les bénéficiaires. A supposer même que la situation puisse être qualifiée de discriminatoire, la SPRL L' estime avoir poursuivi un but légitime en licenciant la demanderesse, à savoir la bonne organisation de son entreprise de titres-services et le bien-être des bénéficiaires.

En ce qui concerne le caractère déraisonnable du licenciement, la SPRL L' estime que la CCT 109 ne s'applique pas au cas d'espèce étant donné que, si le contrat de travail a été signé le 17 mai 2022 avec une date d'entrée prévue au lundi 6 juin 2022, Madame C n'a effectivement débuté son occupation qu'en date du 27 juin 2022. La condition de six mois d'ancienneté n'est donc pas remplie.

Subsidiairement, la SPRL L' estime que le licenciement n'est pas déraisonnable puisque l'organisation de la collaboration dans le cadre d'un contrat de travail titres-services implique de la prévisibilité non seulement pour permettre une organisation dans de bonnes conditions de travail pour l'ensemble du personnel mais également pour assurer un service de qualité auprès des bénéficiaires.

VI. DECISION DU TRIBUNAL

5.1. DISCRIMINATION

5.1.1. En droit - Les principes

1.

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (ci-après loi anti-discrimination), énonce¹, parmi les critères qu'elle protège : l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé², un handicap, une caractéristique physique ou génétique, 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, 52, de la loi anti-discrimination).

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

2.

Il convient de noter que la loi anti-discrimination distingue deux notions : la distinction - notion neutre — et la discrimination — distinction qui ne peut pas être légitimée et qui est donc prohibée.

3.

Au sens de la loi anti-discrimination, la notion de discrimination englobe la discrimination directe et la discrimination indirecte (article 8 de la loi anti-discrimination).

4.

En vertu de l'article 4.6° de la loi anti-discrimination, la distinction directe est « *la situation qui se produit lorsque sur la base de l'un des critères protégés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable* ».

L'article 4.7° définit comme suit la notion de discrimination directe : distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II.

Ainsi, bien qu'établie, une distinction directe peut ne pas être constitutive de discrimination directe fondée sur le critère protégé, lorsqu'elle est justifiée sur la base

¹ En ses articles 3 et 4,4°.

² La loi du 20 juillet 2022 (M.B. 17 octobre 2022) a remplacé le critère de l' « état de santé actuel ou futur » inscrit dans la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination par le critère de l' « état de santé ».

d'une des dispositions du titre II de la loi du 10.5.2007, intitulé « *Justification des distinctions* », dont l'article 7 qui dispose que 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* » (c'est-à-dire proportionnés par rapport au but poursuivi – article 7 de la loi anti-discrimination).

5.

L'article 4, 8° de loi précitée définit la distinction indirecte comme la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par l'un des critères protégés.

L'article 4, 9° de la loi précitée définit la discrimination indirecte comme étant la distinction Indirecte fondée sur l'un des critères protégés qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions de son titre II.

La justification dans le cadre des distinctions indirectes est organisée par l'article 9 qui précise :

« Toute distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination Indirecte, à moins que la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de cette distinction indirecte soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires »

6.

L'article 28 § 1^{er} de la loi anti-discrimination aménage la charge de la preuve en ces termes :

« 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 discrimination ».

Selon la Cour Constitutionnelle³ :

« (...) Il convient avant tout de constater qu'il ne saurait être question d'un renversement de la charge de la preuve qu'après que la victime prouve les faits qui laissent présumer l'existence d'une discrimination. Par conséquent elle doit démontrer que le défendeur a commis des actes ou donné des instructions qui pourraient, de prime abord, être discriminatoires... Les faits doivent être suffisamment graves et pertinents. Il ne suffit pas qu'une personne prouve qu'elle a fait l'objet d'un traitement qui lui est défavorable. Cette personne doit également prouver les faits qui semblent indiquer que ce traitement défavorable a été dicté par des motifs illicites (...) ».

³ C. const. 12 février 2009, n°17/

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.

7.

Quant à la sanction de la discrimination, l'article 18 laisse le choix à la victime de discrimination, dans certaines hypothèses, de réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extracontractuelle ou de réclamer une indemnité forfaitaire fixée par la loi.

Lorsque la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute.

5.1.2. Application

Conformément à l'article 28 de la loi anti-discrimination, il appartient à Madame C dans un premier temps, d'invoquer des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur un critère protégé. Si de tels faits sont invoqués, il appartiendra alors à la SPRL L de prouver qu'il n'y a pas eu discrimination.

Le Tribunal constate que Madame C ne fait en termes de conclusions état d'aucun élément permettant de présumer l'existence d'une discrimination sur base de l'état de santé.

Elle se contente d'invoquer que son licenciement est fondé sur son état de santé puisqu'il serait intervenu pour des raisons médicales, sans apporter le moindre indice qui permettrait de démontrer que la SPRL L aurait commis des actes ou donné des instructions qui pourraient, de prime abord, apparaître comme discriminatoires.

La SPRL L explique quant à elle en termes de conclusions que ce qui était problématique et qui a mené au licenciement, ce ne sont pas les absences justifiées pour cause de maladie, mais les absences non rémunérées qui n'étaient ni justifiées par un motif lié à l'état de santé de la demanderesse, ni même annoncées en temps réel par la demanderesse à sa responsable d'agence ce qui avait pour conséquence de désorganiser le service et de rendre impossible le remplacement de Madame C par d'autres travailleurs.

À l'appui de ces affirmations, la SPRL L produit à son dossier un tableau (non contesté par Madame C qui reprend, mois par mois, le nombre de prestations effectives auprès du bénéficiaire et le relevé des absences non rémunérées, outre les périodes de maladie prises en charge soit dans le cadre du salaire garanti, soit, au-delà du salaire garanti, par l'assurance maladie-invalidité.

Concernant les trois derniers mois de prestation, il ressort de ce tableau que :

- En octobre 2022, le taux de prestations effectives est de 71 % tandis que le taux d'absences non rémunérées est de 15,4 % ;
- En novembre 2022, le taux de prestations effectives est de 59,3 % tandis que le taux d'absences non rémunérées est de 16,1 % ;
- En décembre 2022, le taux de prestations effectives est de 58,9 %, tandis que le taux d'absences non rémunérées est de 17 %.

Comme le souligne la SPRL Li sans être contredite sur ce point, si les absences pour cause de maladie étaient, en règle, justifiées et annoncées, même si c'était parfois avec retard, les absences non rémunérées ne l'étaient pas puisque ce n'était qu'en fin de mois, lorsque madame C emettait à sa responsable d'agence son planning réel, avec les titres-services remis par les bénéficiaires, que ces heures non prestées étaient constatées.

A défaut pour Madame C qui supporte la charge de la preuve, de rapporter des éléments laissant présumer de l'existence d'une discrimination sur base de l'état de santé, et face aux explications fournies par la SPRL Li quant à la véritable raison du licenciement, la demande doit être déclarée non fondée.

5.2. LICENCIEMENT MANIFESTEMENT DÉRAISONNABLE

5.2.1. En droit

1.

La convention collective de travail n° 109 consacre le droit du travailleur à connaître les motifs de son licenciement et définit la notion de licenciement manifestement déraisonnable.

2.

Selon l'article 2, § 2 de la CCT n° 109, celle-ci n'est cependant pas applicable (notamment) aux « *travailleurs qui sont licenciés durant les six premiers mois d'occupation* », étant précisé que « *des contrats antérieurs successifs à durée déterminée ou de travail intérimaire pour une fonction identique chez le même employeur entrent en ligne de compte pour le calcul des six premiers mois d'occupation* » et que « *la définition de contrats antérieurs successifs est celle à laquelle il est fait référence à l'article 37/4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail* »⁴.

Cette exclusion a été critiquée par une partie de la doctrine⁵, qui la juge contraire à la philosophie de la loi sur le statut unique⁶ et contraire également au principe d'égalité.

Cette position est néanmoins controversée : d'autres auteurs estiment que l'ancienneté

⁴ C. trav. Liège, 3 mars 2023, RG 21/1432/A.

⁵ M. L. WANTIEZ et G. LEMAIRE, « Quelques questions relatives à la convention collective n°109 concernant la motivation du licenciement », *J.T.T.*, 2014, pp. 261-269.

⁶ Loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés, *M.B.*, 31 décembre 2013.

est un critère de distinction légal et que, n'étant pas visée comme critère de discrimination par la loi du 10 mai 2007, il peut valablement y être recouru pour créer des distinctions⁷.

Par ailleurs, la jurisprudence « *substitue à la notion d'occupation (qui 'induit erronément l'obligation d'une occupation effective'⁸) celle d'ancienneté, de sorte que la période des six premiers mois d'occupation ne soit pas prolongée par d'éventuelles périodes de suspension du contrat de travail⁹ »¹⁰.*

Il convient donc de vérifier si le travailleur bénéficie d'une ancienneté de six mois puisque la notion d'occupation, visée à l'article 2§2, s'identifie à celle d'ancienneté, telle qu'utilisée pour le calcul de la durée du délai de préavis, elle-même définie à l'article 37/4 de la loi du 3 juillet 1978¹¹.

3.

Aux termes de l'article 9 de la Convention collective de travail n° 109 :

« § 1er. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.

§ 2. L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération
»

L'article 8 précise ce qu'il y a lieu d'entendre par licenciement manifestement déraisonnable, en ces termes :

« Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable ».

Cet article est commenté comme suit par les partenaires sociaux :

« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de rétablissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable. En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière

⁷ E. PLASSCHAERT, E. JAMAELS, « La motivation du licenciement en 109 questions & réponses », *Études Pratiques de Droit Social*, n° 2022/1, Kluwer, Liège, 2022, p.11.

⁸ C.- E. CLESSE, S. GILSON et P. NILLES (dir.), *Le licenciement abusif et/ou déraisonnable*, Anthémis, 2020, p. 44.

⁹ Trib. Trav. Bruxelles, 23 décembre 2019, RC 18/285/A, *Inédit*.

¹⁰ J. BARTHOLOME, C. CLESSE, G. SANGRONES-JACQUEMOTTE, V. LOUCKX, I BOUIOUKLIEV, « Motivation du licenciement », in X, *Guide social permanent. Tome 5 - Commentaire droit du travail*, Partie I - Livre I, Titre V, Chapitre I, 2 – 476, p.171 (2022).

¹¹ Trib. Trav. Liège (7^e chambre), 10 mars 2023, RG 22/542/A.

de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable: il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot "manifestement" à la notion de "déraisonnable" vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge.

Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge ».

4.

Le contrôle judiciaire de la motivation du licenciement s'exerce dont à quatre niveaux¹² :

- la vérification que les motifs invoqués entrent dans une des trois catégories de motifs autorisées par la C.C.T. n° 109 ;
- le contrôle de la réalité des motifs invoqués par l'employeur ;
- la vérification du lien causal entre les motifs invoqués et le licenciement ;
- le contrôle, à la marge, du caractère suffisamment raisonnable des motifs évoqués¹³.

5.

L'appréciation de la légitimité du motif de licenciement fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise n'autorise pas le juge à substituer à ceux de l'employeur ses propres critères d'organisation de ce fonctionnement¹⁴.

6.

La C.C.T. n° 109 organise par ailleurs un mécanisme probatoire particulier, son article 10 disposant, à cet égard, que :

« En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :

- *Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.*
- *Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.*
- *Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent*

¹² A.-V. MICHAUX, Sophie GERARD, Sophie SOTTIAUX « Motivation du licenciement et sanction du licenciement manifestement déraisonnable (c.c.t. n° 109) », *RDS*, 2018/3, p. 355.

¹³ Trib. trav. Liège, div. Dinant, 21 mars 2016, R.G. 14/1188/A ; C. trav. Liège, div. Neufchâteau, 10 mai 2017, R.G. 2016/AU/24 ; Trib. trav. Brabant wallon, div. Nivelles, 11 mai 2017, R.G. 15/626/A ; C. trav. Liège, div. Liège, 8 juin 2017, R.G. 2016/AL/332.

¹⁴ Cass., 16 février 2015, *J.T.T.*, 2015, p. 196.

le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4 »

Lorsque le travailleur en a fait la demande et que la communication des motifs a eu lieu dans les délais impartis par l'employeur, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve : il incombe à l'employeur de rapporter la preuve du motif avancé. De son côté, le travailleur peut apporter la preuve que ce motif ne constitue pas le motif du licenciement.

7.

En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur allant de 3 à 17 semaines de rémunération.

Le montant de l'indemnité dépend de « *la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement* » et dépend donc de l'appréciation du juge.

5.2.2 Application

La SPRL L' estime que Madame C(ne peut se prévaloir d'une durée de six mois d'occupation au sens de l'article 2 § 2 de la Convention collective de travail n° 109.

A supposer que la convention collective de travail n° 109 soit applicable au cas d'espèce, et malgré le caractère lacunaire et peu pertinent de la motivation de licenciement apportée par la SPRL L' dans son courrier du 19 décembre 2022, compte tenu des éléments relevés dans l'examen du premier chef de demande, le licenciement de Madame C(ne saurait être qualifié de déraisonnable.

Il ressort en effet des pièces du dossier que Madame C ne prestait pas toutes ses heures, ou changeait son horaire à sa guise, sans justification valable et sans en prévenir son employeur dans les délais requis par l'article 11 de son contrat de travail, à savoir avant le début des prestations ou au plus tard le jour-même.

Ce n'était qu'en fin de mois, lorsque Madame C remettait à sa responsable d'agence son planning réel, avec les titres-services remis par les bénéficiaires, que ces heures non prestées étaient constatées.

Les heures non prestées représentent le cas échéant un inconvénient pour les utilisateurs et certainement un manque à gagner pour l'employeur.

Pour rappel, la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail prévoit que le travailleur a l'obligation d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenus (art. 17).

Madame C(était donc tenue par l'horaire et la durée de travail prévus contractuellement (article 4 du contrat de travail liant les parties).

Madame C. ne conteste pas cette réalité mais se contente de préciser qu'en cas d'absence, elle « s'arrangeait directement avec les clients pour les questions d'organisation », et produit des attestations¹⁵ de bénéficiaires en ce sens.

Le fait que certains bénéficiaires aient pu s'accommoder de ce mode de fonctionnement ne dispensait nullement Madame C. des obligations qui lui incombent en vertu de son contrat de travail et de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrat de travail.

L'organisation de la collaboration dans le cadre d'un contrat de travail titres-services implique de la prévisibilité non seulement pour permettre une organisation dans de bonnes conditions de travail pour l'ensemble du personnel mais également pour assurer un service de qualité auprès des bénéficiaires qui se trouvent dans un état de besoin.

Il est évident qu'agissant de la sorte, Madame C. a mis à mal cette organisation. Elle a par ailleurs empêché tout contrôle par son employeur sur ses prestations de travail et toute possibilité pour ce dernier de pourvoir à son remplacement.

Le moyen est non fondé.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement,

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

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement,

Reçoit le recours,

Dit la demande relative à l'indemnité prévue par la loi anti-discrimination du 10 mai 2007 non fondée,

Dit la demande relative à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable non fondée,

Condamne Madame C. au paiement de l'indemnité de procédure d'un montant de 1.650,00 euros et lui délaisse ses propres dépens.

¹⁵ Dont une est absolument illisible de même que la carte d'identité qui l'accompagne et deux le sont mais les cartes d'identité sont à ce point mal reproduites que l'identité ne peut être vérifiée. Le tribunal souligne qu'il appartenait à la requérante de faire parvenir à son conseil des documents d'une qualité suffisante pour être exploités, à défaut le tribunal ne peut y avoir égard.

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

VAN	FABRICE,	Juge, présidant la chambre,
L	LOUIS,	Juge social employeur,
TF	JEAN,	Juge social ouvrier,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le
09/04/2024 par V FABRICE, Juge, présidant la chambre, assisté de B
MARIE-CHRISTINE, Greffière,

Le Président, les Juges sociaux et la Greffière,

