



Numéro de rôle : 22/747/A
Numéro de répertoire : 24/367
Chambre : 2 ^{ème} chambre
Parties à la cause : H N c/ WAPI 4 FINANCE 2 SRL
Type de jugement: Jugement contradictoire définitif

Expédition

Délivrée à :	Délivrée à :
Le :	Le :

Appel

Formé le :
Par :

**TRIBUNAL DU TRAVAIL
DU HAINAUT
Division de Tournai**

JUGEMENT

**Audience publique du
8 mars 2024**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE TOURNAI
Rôle n° 22/747/A- Jugement du 8 mars 2024

- de l'avis de fixation adressé aux parties en application de l'article 747 du Code judiciaire pour l'audience du 15 décembre 2023, décommandée et fixée au 9 février 2024 ;
- des arguments des parties précisés à l'audience du 9 février 2024.

2. La demande

Au dispositif de ses conclusions, Madame H poursuit la condamnation de la SRL WAPI 4 FINANCE 2 :

- à lui payer la somme brute de 2.639,28 € à titre d'indemnité de reclassement professionnel injustement débitée, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires ;
- à lui délivrer, dans les 8 jours de la notification du jugement à intervenir, tous les documents sociaux (fiche de paie afférente et souche fiscale 281.10 correspondante).

Madame H postule enfin que le jugement à intervenir soit déclaré exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution.

3. Compétence du tribunal

La compétence du tribunal n'est pas contestée.

4. Recevabilité

La recevabilité de la demande n'est pas contestée.

5. Faits utiles à la résolution du litige

5.1.

La SRL WAPI 4 FINANCE 2 a été constituée le 16 juillet 2020 en vue de reprendre les agences FORTIS d'Antoing et de Comines dans le cadre d'une gestion indépendante.

Elle est rattachée à la commission paritaire pour l'intermédiation en services bancaires et d'investissement (341.00).

5.2.

Madame N H a été occupée au service de la SRL WAPI 4 FINANCE 2 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel (27h/37,5h) ayant débuté le 1^{er} avril 2004, en qualité de conseillère commerciale.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE TOURNAI
Rôle n° 22/747/A- Jugement du 8 mars 2024

5.3.

Par courrier recommandé du 2 juin 2021, l'employeur met un terme à la relation de travail moyennant la prestation d'un préavis d'une durée de 10 mois et 24 semaines prenant cours le 7 juin 2021¹, en ces termes :

« Nous avons le regret de vous notifier par la présente notre décision de mettre fin à votre contrat de travail moyennant prestation d'un préavis d'une durée de :

*Suivant l'ancienneté acquise au 31 décembre 2013 : 10 mois
Suivant l'ancienneté acquise à partir du 1er janvier 2014 : 24 semaines
Soit au total : 10 mois + 24 semaines.*

Ce délai de préavis prend cours le 07/06/2021.

Nous attirons votre attention sur le fait que, si vous répondez aux conditions pour avoir droit à une procédure de reclassement professionnel, nous vous ferons parvenir une offre dans les délais légaux. (...) »

5.4.

Courant juillet 2021, l'agence BNP PARIBAS d'Antoing, gérée par la SRL WAPI 4 FINANCE 2 fermant ses portes, négocie la reprise du personnel sous contrat « BNP » avec la HR Officer de BNP, Madame E P. P.

5.5.

Le 6 décembre 2021, les parties conviennent de mettre un terme de manière anticipée au préavis, avec versement d'une indemnité compensatoire de préavis couvrant le solde du préavis non presté, l'accord étant libellé comme suit³.

« En date du 02/06/2021, nous vous avons notifié notre décision de mettre fin à votre contrat de travail moyennant prestation d'un préavis de 10 mois et 24 semaines prenant cours le 07/06/2021.

Nous souhaitons cependant que vous ne prestiez plus ce préavis à partir de ce 12/12/2021.

Une indemnité compensatoire couvrant le solde du préavis encore à prester vous est due.

Nous vous verserons le montant de l'indemnité et vous transmettrons votre décompte final ainsi que vos documents individuels dans les délais légaux.

Vous êtes dès lors libre de toutes prestations de travail à partir de ce 13/12/2021. (...) »

Madame H P. P. signe ce document « pour accord et pour réception » le 6 décembre 2021.

¹ Pièce 1 – H

² Pièce 1 – défenderesse.

³ Pièce 2 – H

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE TOURNAI
Rôle n° 22/747/A- Jugement du 8 mars 2024

5.6.

La SRL WAPI 4 FINANCE 2 ne formule aucune offre concrète d'outplacement individuel à Madame H au motif suivant : « Engagement groupe BNP Paribas Fortis »⁴.

La SRL WAPI 4 FINANCE 2 a cependant procédé à une retenue d'un montant correspondant à 4 semaines de préavis sur le paiement relatif à l'indemnité compensatoire de préavis⁵.

Par courrier recommandé du 7 septembre 2022, Madame H, à l'intervention de son syndicat, postule la régularisation de sa situation et de restituer la retenue effectuée en ces termes⁶ :

« (...) Nous sommes mandatés pour intervenir en faveur de Mme H ; N, qui a été licenciée moyennant le préavis de 10 mois et 24 semaines. Le préavis légal s'est terminé le 12-12-2021.

Après vérification des documents de sortie et du formulaire C4, nous avons remarqué que l'employeur avait, sur le C4 pacte des générations, mentionné « NON » à la question « J'ai fait une offre concrète d'outplacement individuel au travailleur » et a indiqué le motif suivant : « engagement groupe BNP PARIBAS FORTIS.

Or, dans les vérifications de fiche de paie de clôture, il apparaît qu'une retenue a été effectuée sur l'indemnité de rupture versée à Mme H.

Selon les termes de la loi, cette retenue légale n'est valable que dans le cas où l'employeur fait une offre d'outplacement conforme et dans le délais prévus (SIC).

Etant donné que l'offre d'outplacement n'a pas été réalisée, nous vous demandons de bien vouloir restituer à Mme H la retenue effectuée par l'employeur.

Nous vous demandons une régularisation dans les 15 jours à compter de la présente. (...) »

La SRL WAPI 4 FINANCE 2 répond par courrier du 16 septembre 2022 en ces termes⁷ :

« (...)

Je suis étonnée de la teneur de celui-ci, l'outplacement ayant été abordé avec Madame H lors de la proposition d'emploi qu'elle a reçue.

Proposition qu'elle a acceptée.

D'autre part :

→ *Son préavis a débuté le 07/06/2021 moyennant une prestation d'un préavis de 10 mois et 24 semaines*

Nous n'avons reçu de sa part, aucun courrier recommandé demandant une offre de reclassement professionnel (dans les 4 semaines qui suivent l'expiration du délai de 4 semaines après le début du préavis)

→ *Ce préavis a été transformé en indemnité compensatoire couvrant le solde du préavis à prester.*

A nouveau, et comme le prévoit la réglementation, Madame H ne nous a pas adressé de courrier recommandé afin de recevoir une offre de reclassement professionnel en bonne et due forme.

⁴ Pièce 4 – H

⁵ Pièce 5 – H – le tribunal souligne.

⁶ Pièce 6 – H

⁷ Pièce 7 – H

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE TOURNAI
Rôle n° 22/747/A- Jugement du 8 mars 2024

Faisant suite aux éléments repris ci-dessus, Madame H. n'est pas en droit de réclamer la valeur de l'outplacement. (...)

Le 17 octobre 2022, l'organisation syndicale de Madame H. répond à son tour en ces termes⁸ :

« (...) »

Dans cette missive, vous relevez, à juste titre, que Madame H. aurait dû vous faire parvenir un courrier recommandé afin de recevoir son offre de reclassement professionnel (Article 11/11 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs).

Cependant, cet article renvoie expressément à la procédure décrite à l'article 11/7 de la même loi. Cette article (SIC) prévoit, en son § 2, la procédure à respecter par le travailleur lorsque l'employeur failli à son obligation. Le travailleur dispose alors d'un délai de 39 semaines après l'expiration d'un délai de 15 jours (délai laissé à disposition de l'employeur pour s'exécuter – ce délai débute à l'expiration du contrat de travail) pour mettre son employeur en demeure de s'exécuter.

En l'espèce, le préavis a effectivement été notifié le 7 juin 2021 pour une durée de 10 mois et 24 semaines. En date du 12 décembre 2021, vous avez cependant décider de rompre définitivement le contrat moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Selon notre analyse, vous disposiez donc d'un délai de 15 jours à partir du 13 décembre 2021 pour soumettre une offre de reclassement à Madame H. Ce délai s'est achevé le 28 décembre 2021. A partir du 29 décembre 2021, Madame H. disposait d'un délai de 39 semaines pour vous mettre en demeure de vous exécuter en ce qui concerne l'offre d'outplacement. Cela correspond à 273 jours calendriers. Madame H. disposait donc jusqu'au mardi 28 septembre 2022 pour effectuer cette réclamation.

Dans la mesure où le courrier recommandé de la CNE vous a été adressé le 7 septembre 2022, il y a lieu à considérer que la réclamation de Madame H. vous est parvenu (SIC) dans les délais légaux.

Nous vous invitons donc à verser le montant correspondant à 4 semaines de préavis à Madame H. dans les 15 jours de la réception de la présente. (...)

Enfin, le 8 novembre 2022, la SRL WAPI 4 FINANCE 2 maintient sa position et précise⁹ :

« (...) »

Nous avons également pris nos renseignements et il s'avère que la proposition d'emploi reçue par Madame H. peut tout à fait être considéré comme une offre d'outplacement.

En effet, Madame H. a peut-être omis de vous préciser certains points et notamment un mail de la GRH de BNP PARIBAS FORTIS que nous lui avons transféré en demandant de confirmer ou non la proposition d'emploi...

Proposition, pour rappel, qu'elle a donc acceptée. Nous avons donc, en toute bonne foi et conformément à la loi, déduit les 4 semaines d'indemnité de rupture.

⁸ Pièce 8 – H

⁹ Pièce 9 – H – le tribunal souligne.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE TOURNAI
Rôle n° 22/747/A- Jugement du 8 mars 2024

D'autre part, si vous venez à considérer que cette offre n'était pas une offre en bonne et due forme et que son droit pour réclamer l'outplacement existait encore toujours d'après la réglementation, nous avons effectivement reçu le recommandé du syndicat mais demandant simplement le paiement d'une indemnité et non pas une demande d'offre d'outplacement comme le mentionne la loi (vous le confirmez également dans le 3^{ème} paragraphe de votre courrier du 17/10/2022).

Le délai étant dépassé pour faire une telle demande (depuis le 29/09/2022 comme indiqué par vos soins), nous vous demandons de clôturer le dossier à titre définitif dans votre chef. (...) »

Les parties restant contraires, Madame H dépose requête le 2 décembre 2022.

6. Position des parties

6.1. Position de Madame H

Madame H estime que le montant de 2.639,28 € retenu sur l'indemnité compensatoire de préavis lui versée au titre de « diminution rupture du contrat valeur outplacement » doit lui être restitué au motif qu'aucune mesure de reclassement professionnel ne lui a été proposée.

En tout état de cause, son courrier recommandé du 7 septembre 2022 doit être considéré comme mise en demeure valable puisque formé dans le délai prévu à l'article 11/7 de la loi du 5 septembre 2001, soit dans les 39 semaines qui suivent le délai de 15 jours laissé à la SRL WAPI 4 FINANCE 2 pour envoyer son offre de reclassement.

Elle insiste sur le fait que, contrairement à ce que prévoit l'article 11/7, § 2 de la loi précitée, la SRL WAPI 4 FINANCE 2 a clairement manifesté son refus de mettre en place une procédure de reclassement professionnel :

- sur le formulaire C4-Pacte des générations¹⁰, la SRL WAPI 4 FINANCE 2 a coché « NON » à l'affirmation : « J'ai fait une offre concrète d'outplacement individuel au travailleur » au motif « engagement groupe BNP PARIBAS FORTIS » ;
- la SRL WAPI 4 FINANCE 2 estime que grâce à elle, Madame H a retrouvé un emploi, justifiant ainsi son refus de mettre en place une procédure de reclassement.

Sa demande doit en conséquence être déclarée fondée.

6.2. Position de la SRL WAPI 4 FINANCE 2

La SRL WAPI 4 FINANCE 2 estime avoir rencontré son obligation relative au reclassement professionnel à l'égard de Madame H dès lors que grâce à son intervention, celle-ci a été engagée par BNP. Elle était en conséquence en droit de retenir 4 semaines de rémunération sur l'indemnité de préavis versée.

¹⁰ Pièce 4 – H1

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE TOURNAI
Rôle n° 22/747/A- Jugement du 8 mars 2024

Elle estime par ailleurs que selon les termes de l'article 11/7 de la loi du 5 septembre 2021 (telle que modifiée par la loi du 26 décembre 2013), le courrier recommandé de la C.N.E. ne peut être assimilé à la mise en demeure exigée par cette disposition, celui-ci n'enjoignant pas à la SRL WAPI 4 FINANCE 2 de faire une offre de reclassement professionnel.

7. Position du tribunal

7.1. Quant au reclassement professionnel

7.1.1. Les principes applicables au reclassement professionnel

Le reclassement professionnel consiste en un ensemble de services et de conseils de guidance fournis individuellement ou en groupe par un tiers pour le compte de l'employeur au profit du travailleur en vue de lui permettre de retrouver le plus rapidement possible un nouvel emploi auprès d'un autre employeur ou de développer une activité professionnelle en tant qu'indépendant¹¹.

La loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement (M.B. 31 décembre 2013), par son article 76, insère dans la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, dans le chapitre V, une section 1^{re} intitulée "Régime général de reclassement professionnel".

L'article 11/5 de la loi du 5 septembre 2001 précitée dispose (le tribunal met en valeur) :

« § 1er. Lorsque le contrat de travail est résilié par l'employeur moyennant une indemnité calculée sur la base de la rémunération en cours correspondant soit à la durée d'un délai de préavis d'au moins trente semaines, soit à la partie de ce délai restant à courir, le travailleur a droit à l'ensemble de mesures composées de :

1° un reclassement professionnel de 60 heures correspondant à la valeur d'un douzième de la rémunération annuelle de l'année civile qui précède le licenciement, avec une valeur minimale de 1.800 euros et une valeur maximale de 5.500 euros. En cas de régime de travail à temps partiel, cette fourchette minimale et maximale est proratisée en fonction de la durée des prestations de travail. Ce reclassement professionnel est évalué pour l'ensemble des mesures à 4 semaines de rémunération ;

2° une indemnité de préavis qui correspond soit à la durée d'un délai de préavis d'au moins 30 semaines, soit à la partie de ce délai restant à courir, sur laquelle quatre semaines sont imputées pour la valeur de reclassement professionnel. (...). »

Par ailleurs, l'article 11/11 de la loi du 5 septembre 2001 précitée précise :

« Le travailleur visé à l'article 11/5 recouvre le droit à une indemnité de préavis égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée d'un délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir, obtenu conformément aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 précitée, et des articles 67 à 69, si l'employeur :

¹¹ Article 11/2 de la loi du 5 septembre 2001 tel que modifiée par la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement (M.B. 31 décembre 2013).

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE TOURNAI
Rôle n° 22/747/A- Jugement du 8 mars 2024

- ne lui offre aucune procédure de reclassement professionnel après avoir suivi la procédure déterminée à l'article 11/7 ;
- lui propose une offre de reclassement professionnel qui n'est pas conforme aux conditions et modalités déterminées par ou en vertu de la présente section ;
- bien que lui ayant offert une procédure de reclassement professionnel conforme aux conditions et modalités déterminées par ou en vertu de la présente section, ne met pas en œuvre effectivement ladite procédure."

L'article 11/7 de la loi précitée précise (le tribunal souligne) :

§ 1er. Lorsqu'un contrat de travail est résilié par l'employeur moyennant une indemnité qui correspond à un délai de préavis d'au moins 30 semaines soit à la partie de ce délai restant à courir, l'employeur fait une offre de reclassement valable par écrit au travailleur dans un délai de quinze jours après que le contrat de travail a pris fin.

§ 2. Si l'employeur ne fait pas une offre de reclassement professionnel au travailleur dans le délai précité de quinze jours, ce dernier met l'employeur en demeure par écrit dans les 39 semaines après expiration de ce terme.

§ 3. L'employeur fait une offre de reclassement professionnel valable par écrit au travailleur dans un délai de quatre semaines après la date de la mise en demeure.

(...) ».

Notons également que la loi prévoit que pour le travailleur qui a retrouvé un emploi et qui perd celui-ci dans les trois mois suivant son entrée en service, la procédure de reclassement professionnel débute ou reprend à sa demande¹².

7.1.2. Application à l'espèce

(i)

Il ressort des explications, non contestées, données par les parties que :

- le contrat a été rompu par l'employeur ;
- le préavis notifié était d'une durée d'au moins 30 semaines ;
- quatre semaines d'indemnités ont été imputées sur le solde d'indemnité de rupture revenant à Madame H ;
- aucune offre de reclassement professionnel n'a été formulée, le C4 signé le 30 décembre 2021 précisant qu'aucune offre concrète d'outplacement individuel n'a été faite.

(ii)

Le texte légal prévoit que l'indemnité retenue pour reclassement professionnel, représentant 4 semaines d'indemnités, doit être restituée au travailleur lorsqu'aucune offre de reclassement professionnel n'a été proposée « après avoir suivi la procédure reprise à l'article 11/7 ».

Cette procédure exige que le travailleur mette son employeur en demeure de lui proposer un reclassement professionnel dans les 39 semaines qui suivent le délai de 15 jours après la fin du contrat de travail.

¹² Article 1/5, § 3, loi du 5 septembre 2001 tel que modifiée par la loi du 26 décembre 2013 précitée.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE TOURNAI
Rôle n° 22/747/A- Jugement du 8 mars 2024

Toutefois, en l'espèce, le contrat de travail ayant pris fin le 13 décembre 2021, l'offre devait être formulée pour le 27 décembre 2021 mais dès le 31 décembre 2021, date de la signature du C4, l'employeur précise ne pas avoir effectué de proposition concrète d'outplacement au motif que Madame H. a été engagée par le groupe BNP.

Par courrier recommandé du 7 septembre 2022, Madame H. constate que l'employeur a décidé de ne pas lui offrir d'outplacement au motif qu'elle a été engagée par le groupe BNP Paribas Fortis¹³ **ayant néanmoins retenu l'indemnité de 4 semaines** sensée couvrir, selon les termes de l'article 11/5, § 1^{er}, 1° l'ensemble des mesures générées par un reclassement professionnel en faisant appel à un prestataire de services, public ou privé agréé (article 11/4 de la loi).

(iii)

Force est de constater que la SRL WAPI 4 FINANCE 2 n'a exposé aucune dépense dans le cadre d'une mesure de reclassement professionnel, elle n'a fait appel à aucun prestataire agréé, public ou privé en ce sens.

Madame H. n'a donc pu bénéficier d'aucun soutien au reclassement professionnel au terme de son occupation par WAPI 4 FINANCE 2 qui a perduré de 2004 à 2021, soit pendant plus de 17 ans.

De la sorte, Madame H. ne peut non plus bénéficier de ce soutien dans les conditions reprises à l'article 11/5, § 3 de la loi du 5 septembre 2001, dans l'hypothèse où son occupation par BNP aurait pris fin dans les trois mois dès lors qu'aucune proposition n'a été faite, l'employeur n'entendant pas s'engager en ce sens.

(iv)

Le tribunal estime que c'est à tort que la retenue de 4 semaines d'indemnités a été opérée sur l'indemnité compensatoire de préavis versée à Madame H., en l'absence de toute volonté de lui offrir un outplacement sur la base d'un motif erroné, celui d'avoir été engagée par BNP.

Cette volonté de ne pas proposer une mesure de reclassement professionnel est clairement précisée sur le formulaire C4 – pacte générations signé le 30 décembre 2021.

Outre que les échanges de courriels produits par la SRL WAPI 4 FIANCE 2¹⁴ ne permettent pas de retenir que cet employeur est à la base de négociations avec BNP pour permettre à différents travailleurs d'être engagés par ce groupe, l'esprit de la loi relative au reclassement professionnel n'est en aucun cas rencontré.

¹³ Pièce 4 – HI

¹⁴ Pièce 1 – défenderesse.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE TOURNAI
Rôle n° 22/747/A- Jugement du 8 mars 2024

Par son courrier recommandé du 7 septembre 2022, soit dans le délai de 39 semaines suivant le premier délai de 15 jours pour permettre à l'employeur de formuler une proposition de reclassement professionnel, Madame H¹ interpelle son ancien employeur en restitution des sommes retenues constatant que :

« (...) cette retenue légale n'est valable que dans le cas où l'employeur fait une offre d'outplacement conforme et dans le délais prévus (sic).

Etant donné que l'offre d'outplacement n'a pas été réalisée, nous vous demandons de bien vouloir restituer à Mme H la retenue effectuée par l'employeur ».

Aucune offre ne suivra.

(v)

Madame H¹ postule la condamnation de la SRL WAPI 4 FINANCE 2 à lui verser la somme brute de 2.639,28 € à titre d'indemnité de reclassement professionnel injustement débitée.

Cette demande est fondée.

7.2. Quant à la délivrance des documents sociaux

Madame H¹ postule la remise de tous les documents sociaux en lien avec le montant réclamé, à savoir la fiche de paie afférente et la souche fiscale 281.10 correspondante.

Au vu des éléments qui précèdent, cette demande est également fondée.

7.3 Quant aux dépens

Tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le jugement décrète (article 1017 du Code judiciaire).

En l'espèce, Madame N¹ H¹ obtient gain de cause.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL statuant contradictoirement,**

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et ses modifications ;

Déclare la demande recevable et fondée ;

Dit pour droit que la SRL WAPI 4 FINANCE 2 est redevable à Madame N¹ H¹ de la somme brute de 2.639,28 € à titre d'indemnité de reclassement professionnel indument retenue,

Condamne la SRL WAPI 4 FINANCE 2 au paiement à Madame N¹ H¹ de la somme brute de 2.639,28 €, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires,

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE TOURNAI
Rôle n° 22/747/A- Jugement du 8 mars 2024

Dit pour droit que la SRL WAPI 4 FINANCE 2 délivrera à Madame H . dans les 8 jours de la signification du présent jugement, les documents sociaux correspondants au montant dû, à savoir la fiche de paie et la fiche 281.10,

Condamne la SRL WAPI 4 FINANCE 2 aux entiers frais et dépens de l'instance, non liquidés par Madame N. H à défaut d'état,

Ordonne l'exécution provisoire du présent jugement (article 1397 du Code judiciaire).

Ainsi rendu et signé par la deuxième Chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de Tournai, composée de :

Mme S. T	Juge au Tribunal du travail, Présidente de Division Présidant la chambre,
Mme S. DI	Juge social au titre d'employeur,
M. G. V	Juge social au titre d'employé,
Mme E. P	Greffier.

Madame S. D , juge social au titre d'employeur, et Monsieur G. V juge social au titre d'employé, étant dans l'impossibilité de signer le jugement au délibéré duquel ils ont participé, celui-ci est signé, conformément à l'article 785, alinéa 1 du Code judiciaire, par le juge présidant la chambre.

E. P

S. D

G. V

S. T

Et prononcé en audience publique de la deuxième Chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de Tournai, le 8 mars 2024 par Madame T . Juge au Tribunal du travail, présidant la Chambre, assistée du Greffier.

Le Greffier,
E. P

La Juge,
S. T