

<u>Numéro de rôle :</u> 21/2027/A
<u>Numéro de répertoire :</u> 23/ 444
<u>Chambre :</u> 10 ème
<u>Parties en cause :</u> Deniz D _____ c/ SA LEXAR TECHNICS
Jugt définitif- licenciement manifestement déraisonnable- indemnité de 17 semaines.

Expédition

Délivrée à :	Délivrée à :
Le :	Le :

Appel

Formé le :
Par :

TRIBUNAL DU TRAVAIL
DU HAINAUT
Division de Binche

JUGEMENT

Audience publique du
23 janvier 2023

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n°21/2027/A Jugement du 23 janvier 2023

La 10^{ème} chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de Binche, après en avoir délibéré, a rendu le jugement suivant :

En cause de :

Monsieur Deniz D

N.N. :

Domicilié à

partie demanderesse, comparaissant par Maître O.B(), Avocate
remplaçant Maître Michel F , Avocat à 6000 CHARLEROI,

Contre :

La SA LEXAR TECHNICS

dont le siège social est sis

Chaussée de Mariemont, 113 bte 24/A

Inscrite à la BCE sous le n°0455.867.534

partie défenderesse, comparaissant par Maître G. DE
Avocate, remplaçant Maître Marc G , Avocat à 4800 Verviers,

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, usage de la langue française ayant été fait.

Vu le dossier de la procédure, notamment :

- la requête contradictoire reçue au greffe de la juridiction le 17 novembre 2021,
- l'ordonnance rendue en application de l'article 747 §1er du Code judiciaire,
- les conclusions prises pour la partie demanderesse transmises par e-deposit le 18 mai 2022,
- les conclusions de synthèse prises pour la partie défenderesse transmises par e-deposit au greffe le 13 juin 2022 ;

Vu les dossiers déposés par les conseils des parties ;

La tentative de conciliation prévue par l'article 734 du Code judiciaire a été faite mais est demeurée sans résultat;

Entendu les conseils des parties en leurs explications lors de l'audience publique du 28 novembre 2022.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n°21/2027/A Jugement du 23 janvier 2023

I.OBJET DE L'ACTION

La demande a pour objet d'entendre condamner la partie défenderesse à payer au demandeur la somme de 10.023,20 € bruts, à titre d'indemnité du chef de licenciement manifestement déraisonnable sur base de la CCT 109, augmentée des intérêts moratoires aux taux légal à dater du 20 novembre 2020 et des intérêts judiciaires ensuite, outre les dépens de l'instance.

II.LES FAITS

Le demandeur a été engagé par la SA LEXAR TECHNIC (ci-après société défenderesse) en tant que manœuvre, d'abord dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée de 2 mois à partir du 25 février 2000, puis dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée à partir du 25 avril 2000.

Par courrier du 30 juin 2020, la partie défenderesse a notifié au demandeur la rupture du contrat de travail, moyennant un préavis d'une durée de 28 jours et de 21 semaines, prenant cours le 06 juillet 2020. La lettre de licenciement mentionne comme motif du licenciement :

« ... Le travailleur ne correspond plus aux attentes et aux exigences de notre entreprise... »

Par courrier du 7 juillet 2020, le demandeur a contesté ne plus répondre aux attentes et exigences de l'entreprise et a sollicité des explications pour justifier le motif du licenciement.

L'employeur a répondu par courrier du 27 août 2020 que les motifs du congé correspondaient avec ceux repris dans la lettre de rupture et a précisé ce qui suit (voir pièce n°5 du dossier du demandeur) :

« ... faisant suite à votre lettre reçue le 18 août dernier, nous vous signalons que le motif mentionné sur la notification de rupture correspond à la réalité.

En effet, nous vous avons mis en garde à maintes reprises et ce, à travers des avertissements oraux et entretiens individuels de la situation. Nous vous avons fait clairement savoir que si vous ne faisiez pas des efforts significatifs, nous prendrions la décision de mettre fin à votre contrat de travail.

D'ailleurs, souvenez-vous lors de nos entretiens en mi-mai 2016 (date de votre retour à la suite d'un accident de travail 12/04 au 13/05), nous vous informions de notre démarche auprès du secrétariat social pour le calcul de l'indemnité de rupture de préavis (preuve de mail du calcul reçu de l'UCM le 20/04/2016).

Malgré cela, nous avons choisi de vous faire encore confiance en privilégiant un dialogue social et en voulant croire que vous alliez mettre tout en œuvre pour vous investir et être motivé au travail...mais en vain !

Cela fait plusieurs mois (bien avant la situation exceptionnelle à laquelle notre société a dû faire face en 2020) que vous ne réalisez pas correctement les tâches qui vous sont confiées. Sur chantier, vous optez pour un ralentissement de l'avancement des travaux. Ce qui a pour conséquence, des pertes financières à la suite de l'absence de résultats sur chantier.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n°21/2027/A Jugement du 23 janvier 2023

Au vu des remarques répétées, nous n'avons décidé de ne plus continuer à collaborer avec vous et estimons avoir été suffisamment patients ! ... »

En date du 15 septembre 2020, l'organisation syndicale du demandeur a sollicité des informations complémentaires sur les motifs du licenciement en faisant valoir l'absence de tout avertissement durant toute l'occupation au service de l'entreprise.

Le 8 octobre 2020, la société défenderesse a répondu au syndicat en reproduisant les termes de son courrier du 27 août 2020.

Les relations contractuelles se sont poursuivies jusqu'au 20 novembre 2020.

Toutes démarches amiables en vue d'obtenir paiement d'une indemnité sur base de la CCT 109, sont demeurées vaines.

La requête introductive de l'instance a été transmise par e-deposit le 17 novembre 2021.

III. DISCUSSION.

L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

A. En droit : la CCT 109

La convention collective de travail n°109 du 12/02/2014 concernant la motivation du licenciement est entrée en vigueur le 01/04/2014 et elle prescrit :

Article 8 :

« 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 »

Les termes reprennent ceux utilisés par l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 qui régissait le licenciement abusif des ouvriers avant l'entrée en vigueur de la CCT.

La CCT 109 est dans la lignée de l'arrêt de la Cour de cassation du 22 novembre 2010 qui avait jugé qu'un licenciement lié à la conduite de l'ouvrier était abusif si le motif était manifestement déraisonnable.

Selon les premiers commentateurs (voir Paul CRAHAY, Motivation du licenciement et licenciement manifestement déraisonnable, Orientations, 2014, p. 2-13 et sp. p.9)

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n°21/2027/A Jugement du 23 janvier 2023

« Le juge ne peut sanctionner un licenciement que si tout employeur raisonnable, normalement soucieux des intérêts de l'entreprise, placé dans les mêmes circonstances n'aurait pas mis fin au contrat de travail ; il doit tenir compte de la marge de liberté d'action d'un chef d'entreprise qui lui permet de choisir entre plusieurs décisions raisonnables de gestion ».

Les partenaires sociaux ont émis les commentaires suivants :

« 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 l'établissement 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 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 ».

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

En ce qui concerne les deux conditions qui doivent être remplies pour que le licenciement soit considéré comme manifestement déraisonnable, la doctrine précise qu'il ne suffit pas que le motif soit lié à l'aptitude, la conduite ou les nécessités de l'entreprise, encore faut-il qu'il soit raisonnable ou légitime. Les deux conditions sont cumulatives. « L'on se trouve ainsi face à un contrôle de proportionnalité entre le motif et la résiliation du contrat de travail ».

Article 9 :

§ 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.

§ 3. L'indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales.

Au niveau de la charge de la preuve, l'article 10 de la C.C.T. précitée dispose que :

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n°21/2027/A Jugement du 23 janvier 2023

Article 10 :

« 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 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. »

S'agissant de la charge de la preuve, c'est donc en l'espèce l'article 10 de la C.C.T. n° 109 qui s'applique, prévoyant que « la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve ». D'après la doctrine¹ :

« Cet alinéa semble n'être qu'une transposition des principes civilistes du droit de la preuve énoncés par l'article 870 du Code judiciaire disposant que « chacune des parties a la charge de prouver les faits qu'elle allègue ».

(...) Avec M. Van Eeckhoutte, nous pensons que 'le travailleur qui, après avoir pris connaissance des motifs de son licenciement, allègue, sur la base des motifs invoqués ou en dépit de ces derniers, le caractère manifestement déraisonnable du licenciement devra apporter la preuve de ses allégations. C'est donc à lui qu'incombe, en premier lieu, la charge de la preuve'. A défaut d'une telle preuve, le travailleur ne pourra donc, à notre sens, revendiquer utilement l'indemnité à titre de licenciement manifestement déraisonnable.

M. Van Eeckhoutte ajoute : 'Mais ce principe n'implique nullement que l'employeur puisse rester passif. Il peut en effet être amené à démontrer la réalité des motifs communiqués ou de tout autre motif invoqué ultérieurement. La nouvelle réglementation diffère donc fondamentalement du régime de la charge de la preuve qui est applicable en cas de prétendu 'licenciement abusif' et qui place les ouvriers dans une situation somme toute confortable dès lors qu'ils sont uniquement tenus de contester les motifs invoqués sans devoir fournir la moindre preuve. »

La doctrine ²précise encore que :

¹ M. STRONGYLOS, R. CAPART et G. MASSART, *Le statut unique ouvriers-employés – Commentaire pratique de la loi du 26 décembre 2013*, 2014, Limal, Anthemis, p. 131 et s.

² DEAR et GILSON, "L'obligation de motiver le congé et le licenciement manifestement déraisonnable" in *L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés*, Anthémis, Limal, 2014, p. 236-237

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n°21/2027/A Jugement du 23 janvier 2023

« Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement au travailleur, qui les a demandés, il appartiendra au travailleur qui allègue d'autres faits - ou qui estime ceux-là manifestement déraisonnables - de les prouver.

On suppose en lisant l'article 10, même si ce n'est pas clair, que l'employeur devra quand même apporter la preuve des faits qu'il avance dans la motivation; de manière globale, on se rend compte que si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement, on se trouve dans le cadre classique du principe d'actori incumbit probatio ou de l'article 1315, alinéa 1er, du Code civil; la situation est quand même modifiée par rapport au licenciement abusif des employés, puisque l'employeur a dû motiver le licenciement et doit apporter la preuve de ce motif.

Nous partageons l'opinion de S. Gérard, A.-V Michaux et E. Crabeels lorsqu'il écrivent qu'« On voit mal comment l'employeur échapperait à l'obligation de démontrer la réalité des faits évoqués dans son courrier » ". Mais une fois établi, ce motif est présumé être manifestement raisonnable au sens de la C. C. T. Il appartient alors au travailleur d'apporter la preuve que ce motif est, au contraire, « manifestement déraisonnable » ou, le cas échéant, qu'il n'est pas la véritable cause de son licenciement et que le véritable motif, qu'il devra alors établir, est « manifestement déraisonnable ».

L'hypothèse où l'employeur a correctement communiqué les motifs du licenciement sur demande du travailleur ou d'initiative crée le plus de doutes en ce qui concerne l'interprétation du régime de la charge de la preuve. Tout le monde s'accorde sur le fait que le libellé de cette disposition aurait dû être plus clair. Il nous semble que la charge doit être partagée: « Si l'employeur prouve la réalité des motifs qu'il invoque à l'appui de sa décision, il appartiendra au travailleur de démontrer que le licenciement est manifestement déraisonnable et qu'il se fonde sur d'autres motifs que ceux invoqués par l'employeur et qui sont manifestement déraisonnables. ».

B. Application

La lettre de congé avec préavis notifiée le 30 juin 2020 mentionne, comme motif du congé, un motif vague selon lequel le travailleur ne répondrait plus aux exigences et attentes de l'entreprise.

L'employeur a répondu aux demandes de précisions du motif du congé par son courrier du 27 août 2020.

La société défenderesse invoque que le congé est motivé par l'attitude du demandeur qui n'accomplissait plus correctement les tâches qui étaient demandées et qui ralentissait le travail.

La société défenderesse affirme que le demandeur adoptait un comportement négatif et n'était pas motivé au travail. Elle fait référence à deux événements :

- d'une part, en avril 2026, la société aurait eu l'intention de licencier le demandeur et elle a interrogé son secrétariat social sur le montant de l'indemnité qu'elle devrait payer en cas de licenciement ;
- d'autre part, en décembre 2018, la société défenderesse qui travaillait pour INFRABEL a dû déplorer un incident suite à un oubli sur les rails d'un groupe électrogène. La société laisse sous-entendre que le demandeur avait une attitude désinvolte et serait responsable de cet oubli.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n°21/2027/A Jugement du 23 janvier 2023

Enfin la société relève que le demandeur avait des dettes et qu'elle avait reçu plusieurs notifications de saisies arrêts.

Il appartient à l'employeur de prouver les faits qu'il avance et d'établir que ces faits sont à l'origine du licenciement (lien de causalité entre les faits allégués et le congé).

En ce qui concerne les deux événements précités survenus en avril 2016 et décembre 2018, ils ne peuvent pas être à l'origine de la décision de licencier le demandeur le 30 juin 2020.

Le fait que l'employeur se soit renseigné en avril 2016 sur les modalités d'un congé ne peut pas motivé plus de 4 ans après le licenciement du demandeur. Si le demandeur ne donnait pas satisfaction, la société n'aurait pas attendu 4 ans avant de procéder à son licenciement. Il n'y a au surplus aucun compte rendu d'un entretien individuel qui aurait eu lieu en avril ou mai 2016.

En ce qui concerne le second événement survenu en décembre 2018, la société ne rapporte pas la preuve de ce que l'incident est imputable au demandeur : aucun courrier n'a jamais été adressé à l'époque au demandeur pour lui reprocher un comportement désinvolte. Bien plus, le demandeur produit une attestation d'un ancien collègue³ qui était présent sur le chantier en décembre 2018 qui atteste de ce que le demandeur et lui-même n'avaient pas besoin du groupe électrogène et que ce dernier a été passé à une autre équipe. Il est évident que si la responsabilité du demandeur avait été établie à l'époque, la société n'aurait pas manqué de notifier un avertissement au demandeur compte tenu de la pénalité qui a été infligée par INFRABEL.

Force est de constater qu'aucun avertissement n'a jamais été adressé au demandeur pour lui reprocher quoique ce soit au niveau de son travail durant les 20 années au service de la société défenderesse.

Aucune pièce n'est déposée par la société hormis deux attestations (pièces 15 et 18 du dossier de la société) rédigées après la rupture du contrat, soit :

-une attestation datée du 21 mars 2022 de Monsieur Aldo S. ¹⁴ rédigée comme suit : *J'étais présent tous les matins et lui faisait régulièrement pour les EPI et pour le travail* ». L'attestation de monsieur S. ne veut rien dire et n'est pas précise. De plus, cette attestation émane du signataire de la lettre de rupture, agissant comme le mandataire de l'employeur. L'employeur se délivre donc à lui-même une attestation !

- une attestation datée du 18 mars 2022 de Monsieur I. renvoyant à « une lettre de témoignage du 18/02/2022 » ; cette lettre fait d'abord état de considérations qui n'ont rien à voir avec l'attitude au travail du demandeur ; Monsieur I. tient des propos personnels déplacés⁵ qui ne concernent pas la sphère professionnelle.

La société défenderesse ne dépose aucune pièce pour étayer une attitude négative du demandeur à son travail et elle se contente d'affirmations vagues non démontrées.

En l'absence de preuve des motifs invoqués (liés à l'attitude), le licenciement doit être considéré comme manifestement déraisonnable.

³ Voir attestation de Monsieur Sedat M. pièce 14 du dossier du demandeur.

⁴ Monsieur S. est le signataire également du courrier du 27 août 2020 et du 8 octobre 2020. Il signe les courriers en qualité de « Représentant permanent ».

⁵ Monsieur IN. fait état des dettes du demandeur et du fait qu'il serait un mauvais payeur et qu'il ne lui aurait pas remboursé des frais de dentiste avancés...

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n°21/2027/A Jugement du 23 janvier 2023

Au niveau de la fourchette de la sanction, on peut regretter que les partenaires sociaux n'aient pas davantage donné d'indication au juge, sur les critères à retenir. Le commentaire de l'article 9 par les partenaires sociaux mentionne juste que « le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement ».

Le but de la CCT 109 est d'abord de sanctionner l'employeur qui ne se serait pas comporté comme un employeur normal et raisonnable. L'indemnité prévue par la CCT 109 vise aussi à réparer le dommage subi par le travailleur ; c'est la réparation du dommage moral qui est aussi implicitement visée dans la fourchette de 3 à 17 semaines.

Dans ses conclusions, la société soutient que la partie demanderesse ne justifie pas le montant maximal de 17 semaines qui est réclamé et à titre subsidiaire, la société demande la réduction au montant minimal de 3 semaines.

S'agissant d'un défaut de preuve de ce que le congé est lié au comportement du demandeur, le Tribunal de céans a déjà estimé que lorsque la gradation du caractère manifestement déraisonnable est objectivement impossible à déterminer, il peut être octroyé une indemnité de 10 semaines, à l'instar de certaines décisions (voir la fourchette moyenne soit 10 semaines pour fixer le montant de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable : T.Trav. Hainaut, div. Charleroi (2^{ème} ch.) 14 mai 2018, RG n°17/336/A ; T.Trav. Bruxelles 14 janvier 2016, R.G. 14/9880/A ; C. Trav. Liège 8 février 2017, R.G. 2016 AL/328, JTT 2017, p.153-155 ; T.Trav Liège, div. Dinant, 2 juin 2017 R.G.16/531/A ; C.trav. Liège, div. Namur, 26 septembre 2017, R.G. 2016/AN/204 ; voir en doctrine : MICHAUX, GERARD et SOTTIAUX , « *Motivation du licenciement et sanction du licenciement manifestement déraisonnable (CCT 109). Analyse critique d'une jurisprudence naissante* » R.D.S. 2018, pages 372 et suivantes et sp. pages 384 et 385).

Une partie de la doctrine et de la jurisprudence estime quant à elle que l'indemnité de 17 semaines devrait être la règle dès lors que l'employeur échoue à rapporter la preuve d'un motif légitime (voir L. DEAR, Observations : « L'évaluation de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », J.T.T. 2022/15, pages 250 à 252 et jurisprudence citée).

Le Tribunal de céans estime qu'il faut apprécier les circonstances factuelles de la cause en prenant en compte tant la gradation du caractère déraisonnable du congé que le dommage du travailleur au regard de son ancienneté notamment.

Pour apprécier l'ampleur du dommage, le Tribunal retient les circonstances suivantes ;
-le congé est justifié par une attitude négative mais nullement démontrée,
-l'ancienneté très importante du travailleur (plus de 20 ans) ;
-l'absence de tout avertissement écrit durant tout le cours des relations contractuelles.

Au vu de ces circonstances, le Tribunal estime pouvoir octroyer une indemnité maximale de 17 semaines (voir dans ce sens en cas d'absence de preuve : C.Trav. Bruxelles 19 janvier 2022, J.T.T. 2022/17, p. 296-299 ; C. Trav. Mons (2^{ème} ch.) 10 mai 2021, RG n°2020/AM/55, inédit, C.Trav. Liège div. Namur, 28 mars 2017, R.G. 2016/AN/101, consultable sur le site terralaboris.be).

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n°21/2027/A Jugement du 23 janvier 2023

Le calcul n'étant pas pour le surplus contesté par la société défenderesse, la somme de 10.023,20 € bruts est allouée.

Le demandeur postule des intérêts sur cette somme à partir du 20 novembre 2020. En l'absence de débat sur cette question, des intérêts moratoires au taux légal sont dus à partir de la date réclamée.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,**

Statuant contradictoirement,

Dit la demande recevable et fondée ;

Condamne la partie défenderesse à payer au demandeur la somme de 10.023,20 € bruts, à titre d'indemnité du chef de licenciement manifestement déraisonnable sur base de la CCT 109, à augmenter des intérêts moratoires aux taux légal à dater du 20 novembre 2020 et judiciaires ensuite ;

Condamne la partie défenderesse aux frais et dépens de l'instance liquidés par la partie demanderesse à la somme de 1.350 € étant l'indemnité de procédure ;

Condamne la partie défenderesse à payer au demandeur 20 € à titre de contribution au Fonds budgétaire (loi du 19 mars 2017).

Dit qu'il n'est pas dérogé à l'article 1397 du Code judiciaire ;

Ainsi rendu et signé par la **dixième** chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division Binche, composée de :

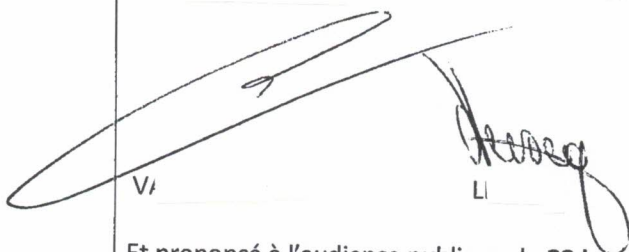
Mme N. M,

M. S :

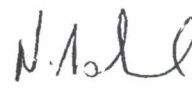
Mme L

M. V.

Vice-présidente au Tribunal du travail,
Juge social suppléant au titre d'employeur,
Juge social au titre de travailleur ouvrier,
Greffier.


V,
LI


M.



Et prononcé à l'audience publique du **23 janvier 2023** de la **dixième chambre** du Tribunal du travail du Hainaut, division Binche, par Mme M, Vice-présidente au Tribunal du travail, président de chambre, assistée de M. V, Greffier.

Le Greffier,

V,

La Vice-Présidente,
M,

