

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT**  
**Division Charleroi**

**JUGEMENT**

prononcé en audience publique de la **troisième** chambre

---

**EN CAUSE DE :** **Monsieur** **M**

Partie demanderesse, comparaisant par son conseil Maître M. VANHOESTENBERGHE, avocat dont le cabinet est établi à 6000 CHARLEROI, Boulevard Mayence, 21.

**CONTRE :** **DISTILLERIE DE BIERCEE SA**  
B.C.E. : 0401.630.775  
dont le siège social est sis au 36, Rue de la Roquette  
6532 RAGNIES.

Partie défenderesse, comparaisant par son conseil, Maître P. MONFORTI, avocate *loco*, Maître N. MONFORTI, avocate à 6000 CHARLEROI, rue Basslé, 13.

---

Le Tribunal, après avoir délibéré de la cause, rend le jugement suivant :

**I. Procédure**

La procédure s'est déroulée en langue française, en application de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

Le dossier de la procédure sur lequel le Tribunal a statué contient notamment les éléments suivants :

- la requête contradictoire introductive d'instance reçue au greffe du Tribunal du travail le 09 juin 2017;
- les convocations adressées aux parties en application de l'article 1034 *sexies* du Code judiciaire pour l'audience du 09 octobre 2017;
- l'ordonnance du 20 novembre 2017 prise en application de l'article 747, § 2, du Code judiciaire, fixant l'audience de plaidoiries au 14 janvier 2019 ;
- les convocations adressées aux parties pour l'audience du 14 janvier 2019, en application de l'article 747, § 2, al.4 du Code judiciaire;
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 29 mars 2018 ;

- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 31 mai 2018;
- les conclusions de synthèse de la partie défenderesse déposées au greffe le 11 octobre 2018 ;
- le dossier de pièces de la partie défenderesse ;

Entendu les parties en leurs explications et moyens lors de l'audience publique du 14 janvier 2019.

La tentative de conciliation prévue par l'article 734 du Code judiciaire n'a pas abouti.

## II. Objet de la demande

Dans ses conclusions et requête introductive d'instance, Monsieur M. postule la condamnation de la SA DISTILLERIE DE BIERCEE à lui payer :

- la somme brute de **75.000,00 €** à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- les **intérêts** au taux légal sur la somme précitée à dater du 28 mars 2017 jusqu'à parfait paiement;
- les **frais et dépens** de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure.

La partie demanderesse sollicite également l'exécution provisoire du présent jugement, nonobstant tout recours et sans caution.

## III. Les faits

Il ressort des documents et pièces figurant au dossier ainsi que des explications fournies à l'audience que :

- Monsieur M est entré au service de la SA DISTILLERIE DE BIERCEE le 19 mai 1992 dans le cadre d'un contrat de travail d'employé à durée indéterminée. Au moment de la rupture des relations de travail, Monsieur M exerçait les fonctions de responsable de production ;
- Le 6 janvier 2017, Monsieur M a adressé l'email suivant à l'administrateur délégué de la SA DISTILLERIE DE BIERCEE, Monsieur S.

« *Bonjour.*

*Cela va faire 6 jours consécutifs (samedi compris) que je me lève à 4h00 du matin et que je travaille 10h00 par jour ! Pierre a fait un infarctus, je ne pense pas à cause du travail, mais à supporter des médiocres comme toi et Marc T.*

*Nous avons réussi, sans toi le lancement du vermouth Delhaize, de la Biercine 70 ans, de la Solomé, de la belle fleur, le Rye vieilli dans ces fûts et nous avons encore augmenté les recettes de travail à façon en 2016 et nous avons géré totalement seul, à côté de cela, le tourisme et les events.*

*Les stands ont fonctionné, le couponning est un échec retentissant.*

*Alors tu restes chez toi jusqu'à ce que j'ai fini de démonter les stands. Ça nous fera gagner 850 euros par jour et ça t'empêchera de nous poser 100.000 fois la même question qui nous rend dingue et qui coûte une fortune chaque fois que tu ouvres ta bouche.*

*Alors les projets, on va les faire ! Mais c'est moi qui te donnerai mon agenda et quand je daignerai te voir pour t'expliquer comment on va les faire ? D'ici le mardi 10/01/2016, tu restes chez Bobonne et je t'appelle mercredi pour te fixer un RDV. J'espère que tu seras là. » ;*

- Suite à cet email, la SA DISTILLERIE DE BIERCEE a eu un entretien avec Monsieur M le 9 janvier 2017.

Lors de cette réunion, Monsieur M a reconnu l'inadéquation et la gravité de l'email envoyé (et d'autres comportements antérieurs) et s'est engagé à :

- o respecter les directives et instructions de son supérieur ;
- o ne plus formuler d'injures ;
- o ne plus manifester d'énervement agressif ;
- o présenter ses excuses vis-à-vis de Monsieur S. et l'ensemble des membres du conseil d'administration de la SA DISTILLERIE DE BIERCEE par écrit et en public devant toute l'équipe.

Dans ce cadre, les parties ont signé une convention reprenant un ensemble d'obligations comportementales que Monsieur M s'est engagé à respecter. Cette convention prévoyait, par ailleurs, que *« le travailleur est conscient qu'à défaut de respect de la présente convention, l'employeur sera autorisé à considérer la rupture des relations de travail dans le cadre d'un licenciement pour motif grave, sans préavis, ni indemnité »*.

Parallèlement, la SA DISTILLERIE DE BIERCEE a envoyé le 10 janvier 2017 un courrier d'avertissement à Monsieur M reprenant l'ensemble des faits reprochés, ses différents engagements et insistant quant à la gravité de son comportement et les conséquences en cas de non-respect par ce dernier de ses différents engagements.

- Le 28 mars 2017, une altercation a eu lieu entre Monsieur M et Monsieur S. dans le cadre de laquelle Monsieur M s'est énervé et a traité Monsieur S. de « pauvre con », « grand con » et ce, devant d'autres membres du personnel.
- Suite à ces faits, le 31 mars 2017, la SA DISTILLERIE DE BIERCEE a pris la décision de mettre un terme au contrat de travail de Monsieur M sans préavis, ni indemnité, pour motif grave.

Le courrier notifiant les motifs de la rupture (envoyé le jour même) précise que :

« Monsieur M.

*Nous sommes au regret de vous notifier la rupture de nos relations de travail pour motif grave, dans le cadre de l'application de l'article 35 de la loi du 03 juillet 1978.*

*Il n'est en effet plus possible de continuer à travailler ensemble et notre confiance à votre égard est irrémédiablement et définitivement ébranlée par votre comportement le mardi 28 mars 2017 vers 8h30.*

*A plusieurs reprises, nous avons dû déplorer des débordements, des mauvais fonctionnements relationnels, des attitudes irrespectueuses, voire grossières. Suite à votre email du 6 janvier 2017, nous avons prévu un licenciement pour faute grave et nous vous avons donné une dernière chance parce que vous aviez reconnu les faits mais surtout parce que vous aviez promis de changer votre comportement et en signant une convention d'engagement claire. Vous êtes en possession de la lettre et de la convention signées à cet égard le 10 janvier 2017.*

*Nous constatons que ce mardi 28 mars 2017 et les jours précédents, vous avez de nouveau eu un comportement inadmissible.*

*Vous n'avez pas respecté la convention signée par vous sur plusieurs points et ceux-ci sont les faits que nous vous reprochons.*

- 1. Respect de l'autorité : vous avez jugé de ne pas devoir répondre à mes mails, coups de fil et SMS*

*Je vous ai demandé dans le mail du jeudi 23 mars à 19h de me donner une situation complète pour le planning de production de la Red Villée (produit cocktail dans un emballage Bag in Box de 3 litres comme des vins, produit dont la boisson est fabriquée à la distillerie mais l'emballage se fait chez un tiers la maison Schleck). Voir annexe 1.*

*Je vous ai appelé par la suite au moins trois fois le lundi à 10.57 h en laissant un message à 12.40h et à 14.56h, et en plus j'ai envoyé un SMS le lundi à 14.57h en vous demandant de me rappeler. Voir annexe 2*

*Ensuite, je vous ai envoyé une demande nouvelle par mail le lundi. Voir annexe 3.*

*Finalement, je suis venu vous chercher au dépôt à mon arrivée le mardi vers 8.15h où vous prépariez un transport et je vous ai demandé de venir au bureau pour 15 minutes avant de partir.*

*Là vous êtes arrivé et les incidents se sont passés.*

- 2. Respect des directives générales et détaillées de votre supérieur – votre engagement dans la convention du 10 janvier 2017.*

*Sur le fond vous m'agressiez parce que vous pensiez que vous m'aviez donné toutes les réponses.*

*Je vous avais demandé une réponse de planning complet ce qui veut dire :*

- *Date de livraison du jus de cranberry permettant la production interne, vous avez copié un mail de votre demande, mais vous ne m'avez pas informé de la date effective de livraison que le mardi APRES notre réunion – voir Annexe 4*
- *Planning de production chez S – vous ne m'avez rien communiqué, en plus j'ai été en contact avec Monsieur S le lundi pour des questions de qualité de carton et n'était au courant de rien concernant notre production*
- *En conclusion, je n'avais nullement reçu un planning complet et je ne connaissais toujours pas la date de livraison possible.*

3. *Comportement agressif et grossier et d'insubordination – non respect de l'autorité et un mode de communication correct.*

*Je vous ai parlé calmement et avec respect, malgré cela vous êtes explosé et vous m'avez crié dessus et traité de « pauvre con , grand con » ... « j'en ai marre de lui expliquer, il ne comprend rien et moi j'en peux plus avec ce con » «je n'ai d'ordre à recevoir de personne », voir l'annexe 4 le témoignage de Madame Sophie C témoin de la scène ainsi que l'annexe 5 avec le témoignage de Monsieur Pierre G*

*Les propos utilisés sont inadmissibles, totalement déplacés.*

*Nous n'avons jamais été opposés à des discussions, des échanges d'idées, voire même des oppositions, pour autant qu'elles restent constructives et, en tout cas, toujours respectueuses dans le but de la pérennité de notre entreprise.*

*D'ailleurs, nous avons discuté de ce projet calmement quelques jours précédemment, nous avons eu une réunion très constructive avec Bénédicte concernant le dossier P j'ai réagi positivement à votre demande de prendre un demi jour de congé, comme vous souhaitiez profiter du beau temps et faire de la moto. La production du Vermouth devait commencer et je ne vous ai rien demandé de spécial pendant toute la semaine, sauf que je voulais avoir le planning du Red Villée et je comptais aussi vous parler des problèmes apparus le vendredi sur le Vermouth, que j'ai découverts le lundi, sans que quiconque m'avait prévenu. Et je voulais aussi vous en parler par téléphone, pas pour vous critiquer mais pour être informé sur les démarches à suivre.*

*Quoiqu'il en soit, vous ne faites dès à présent plus partie de notre entreprise, la rupture intervient sans préavis ni indemnité et vous recevrez l'ensemble de vos documents sociaux dès que possible.*

*(...) ».*

- Ne pouvant marquer son accord quant à son licenciement pour motif grave, Monsieur M' a introduit la présente procédure.

**IV. Recevabilité**

Introduite dans les formes et délai légaux, la demande est recevable.

Sa recevabilité n'a d'ailleurs pas été contestée.

**V. Discussion**

**1 Quant à l'indemnité compensatoire de préavis**

**1.1 Rappel des principes en matière de licenciement pour motif grave**

**1.1.1 Notion**

1.-

Le motif grave est défini par l'article 35, alinéa 2, de la loi du 03 juillet 1978 relative aux contrats de travail comme étant « *toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ».

Il en résulte que la notion de motif grave implique la réunion des conditions cumulatives suivantes :

- l'existence d'une faute.

A cet égard, la Cour de cassation précise que « *la notion de faute n'est pas limitée par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail aux seuls manquements à une obligation légale, réglementaire ou conventionnelle mais s'entend aussi de toute erreur de conduite que ne commettrait pas un employeur ou un travailleur normalement prudent et avisé<sup>1</sup>* » ;

- une faute d'une gravité telle qu'elle rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle.

Le fait que la relation de travail ne puisse plus être poursuivie est essentiel pour l'appréciation du motif grave<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Cass., 26 juin 2006, RG n°S050004F, [www.juridat.be](http://www.juridat.be)

<sup>2</sup> Cass., 1<sup>er</sup> juin 1981, *J.T.T.*, 1981, p. 295

2.-

Dans l'appréciation de cette faute, la question de la rupture du lien de confiance est centrale, comme le soulignent M. DUMONT et L. PELTZER<sup>3</sup>:

*« 1. La notion de motif grave*

*1. Dès l'instant où l'attitude reprochée entraîne une perte de confiance de l'employeur à l'égard de son employé, elle est de nature à justifier une rupture sur l'heure (Cour Trav. Bruxelles, 4ème ch., 5 septembre 2000, R.G. n° 38.800).*

*2. Parce qu'elles trompent la nécessaire confiance que doit pouvoir avoir l'employeur, les fautes graves reprochées sont constitutives de motif grave (Cour Trav. Bruxelles, 4ème ch., 6 septembre 2000, R.G., n° 37.325).*

*3. Le comportement du travailleur était, par la gravité de la faute commise – la confiance qui doit pouvoir être placée dans tout travailleur ayant disparu – de nature à rendre impossible la poursuite des relations contractuelles (Cour Trav. Liège, 4ème ch., 30 juin 2000, R.G. n° 23.656/95).*

*4. L'honnêteté dans les relations de travail étant une obligation essentielle, en général tout comportement malhonnête est considéré comme un motif grave de rupture car il est de nature à miner le sentiment de confiance qui doit présider aux relations entre parties (Cour Trav. Liège, 3ème ch., 19 juin 2000, R.G. n° 28.045/99). »*

3.-

En vertu de l'article 16 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail,

*« L'employeur et le travailleur se doivent le respect et des égards mutuels.*

*Ils sont tenus d'assurer et d'observer le respect des convenances et des bonnes mœurs pendant l'exécution du contrat ».*

Un manquement à ces obligations peut être constitutif d'une faute grave.

Ainsi, ont déjà été considérés comme justifiant un licenciement pour motif grave :

- le fait de traiter à plusieurs reprises son supérieur de 'sale rital', misogyne et de masochiste devant la direction et le personnel<sup>4</sup> ;
- le fait de traiter son employeur de voleur, lui adresser des menaces de mort et adopter un comportement violent<sup>5</sup>.

3.-

Par ailleurs, si plusieurs faits sont invoqués comme motif grave, « le juge qui décide qu'il ne peut être tenu compte de certains faits doit néanmoins examiner si les autres faits sont suffisants pour constituer un motif grave<sup>6</sup> ».

<sup>3</sup> M. DUMONT et L. PELTZER, « Chronique de jurisprudence inédite : licenciement pour motif grave », *Chron.D.S.*, 2001, p. 231.

<sup>4</sup> C. trav. Bruxelles, 5 déc. 1994, *Chr. Dr. Soc.*, 1997, p.131 ;

<sup>5</sup> C. trav. Anvers, 9 déc. 1994, *Turnh. Rechtsl.*, 1994-1995, p.64 cité par W. VAN EECKHOUTTE, V. NEUPREZ, *Comendium social – droit du travail 2017-2018*, t.III, Waterloo, Kluwer, 2017, p.2438

<sup>6</sup> Cass., 22 mai 1995, *J.T.T.*, 1995, p.401

### 1.1.2 Délai pour licencier pour motif grave

L'article 35, alinéa 3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que : « *le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins* ».

Il en ressort que le licenciement pour motif grave doit être notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour où l'employeur a connaissance du fait qui le justifie.

A cet égard, il faut considérer que le fait est connu de l'employeur lorsque celui-ci « *a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère de motif grave, une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice*<sup>7</sup> ».

Il convient toutefois d'être attentif au fait que le juge ne peut pas estimer que le fait est connu par l'employeur pour le motif que la personne compétente pour licencier aurait pu ou dû avoir connaissance de ce fait plus tôt<sup>8</sup>.

### 1.1.3 La charge de la preuve

1.-

La charge de la preuve tant de la réalité des faits que du respect des délais prévus à l'article 35, alinéas 3 et 4, de la loi du 03 juillet 1978 relative aux contrats de travail incombe à la partie qui invoque l'existence d'un motif grave (art. 35, dernier alinéa), le juge appréciant souverainement tant la gravité de la (des) faute(s) en fonction des circonstances de la cause, que le respect du délai de trois jours.

La doctrine<sup>9</sup> précise notamment, à propos de la charge de la preuve, que (le Tribunal met en évidence):

*« (...) Viole les règles de preuve l'arrêt qui conclut à l'existence des griefs reprochés en se fondant sur des allégations de fait de l'employeur, allégations déniées par le travailleur (Cass., 14 novembre 1988, J.T.T., 1989, 80 et Chron.D.S., 1989, 43). La gravité de ce mode de rupture requiert en effet une preuve certaine des faits qui sont portés à charge du travailleur (C.trav. Mons, 16 mai 1991, Bull. F.E.B., 1992, 2, 78). Tout doute sérieux quant à l'existence de la faute invoquée profite à la partie adverse (C.trav. Bruxelles, 16 mars 1989, R.D.S., 1989, 238). La preuve ne peut laisser subsister aucun doute quant aux faits. (...) »*

2.-

<sup>7</sup> Cass., 22 oct. 2001, RG n°S990206F, [www.juridat.be](http://www.juridat.be); Cass., 14 mai 2001, J.T.T., 2001, p. 390; Cass., 6 sept. 1999, J.T.T., 1999, p. 457;

<sup>8</sup> Cass. 14 mai 2001, J.T.T., 2001, p. 390

<sup>9</sup> W. VAN EECKHOUTTE, *Compendium Social – Droit du travail 2011-2012*, Waterloo, Kluwer, p. 2080.

Les motifs invoqués peuvent être prouvés par toutes voies de droit, témoignages et présomptions compris, ainsi que par la preuve de faits dont la partie qui a rompu le contrat n'a eu connaissance qu'après la rupture<sup>10</sup>.

## 1.2 En l'espèce

1.-

Il convient dans un premier temps de noter que le licenciement pour motif grave est intervenu dans les délais et formes visés à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dès lors que les faits constitutifs du motif grave se sont notamment produits le 28 mars 2017, le contrat de travail a été rompu le 31 mars 2017 et les motifs du licenciement ont été notifiés à la même date par courrier recommandé.

Le Tribunal relève d'ailleurs que cela ne fait l'objet d'aucune contestation des parties.

2.-

S'agissant de la matérialité du fait reproché d'avoir prononcé des propos injurieux et grossiers à l'encontre de Monsieur S. (supérieur hiérarchique) devant différents collègues, le Tribunal relève qu'il est démontré dès lors que :

- Monsieur M reconnaît lui-même dans le cadre de la requête introductive d'instance avoir tenu de tels propos, tout en minimisant leur impact et tout en considérant que le licenciement serait disproportionné par rapport à la faute qu'il a commise ;
- les deux témoins, présents au moment des faits, confirment que Monsieur M s'est emporté lors de la conversation qu'il a eue avec Monsieur S. et l'a traité de « *pauvre con* », « *grand con* » et a précisé « *j'en ai marre de lui expliquer, il ne comprend rien et moi j'en peux plus avec ce con* ».

Le Tribunal relève par ailleurs qu'il ne s'agit pas de la première fois que Monsieur M a tenu des propos injurieux et grossiers à l'égard de son supérieur hiérarchique (cf. courrier du 10 janvier 2017). Suite à ces précédents faits, un avertissement clair lui avait été adressé et Monsieur M s'était engagé dans le cadre d'une convention à ne plus adopter un tel comportement.

3.-

A l'estime du Tribunal, de tels propos, inacceptables dans le cadre d'une relation de travail et contraires à l'obligation d'égards et de respect mutuels, sont de nature à rompre toute la confiance que la SA DISTILLERIE DE BIERCEE avait mis en Monsieur M compte tenu également du fait que Monsieur M avait reçu un avertissement clair et non équivoque quant à des faits de nature identique deux mois auparavant et qu'il s'était engagé à ne plus se comporter de la sorte.

Le fait que Monsieur M était fatigué ou nerveux ne peut justifier de tels propos. De même, le fait que seuls deux autres travailleurs aient assisté à l'altercation et le fait qu'il n'y ait pas eu de retentissement extérieur ne sont pas de nature à atténuer la faute, compte tenu des circonstances de l'espèce.

<sup>10</sup> Cass., 27 févr. 1978, *R.W.*, 1980, p.98 ; Cass., 13 oct. 1986, *Pas.*, I, 1987, p.164

4.-

Par ailleurs, dès lors que les propos injurieux tenus sont, à eux seuls, constitutifs d'un faute à grave, il n'y a pas lieu d'examiner les autres faits reprochés par la SA DISTILLERIE DE BIERCEE à la base du licenciement pour motif grave de Monsieur M

5.-

Compte tenu de ce qui précède, le licenciement pour motif grave de Monsieur M était justifié.

La demande de Monsieur M d'indemnité compensatoire de préavis est non fondée.

## 2 Dépens

Monsieur M succombant à la cause, il doit être condamné aux entiers frais et dépens, en ce compris l'indemnité de procédure.

S'agissant du montant de l'indemnité de procédure, le Tribunal relève que la SA DISTILLERIE DE BIERCEE la liquide à un montant de 1.200,00 € (montant minimum) et que les parties ont déclaré à l'audience du 14 janvier 2019 qu'elles s'étaient accordées quant au montant de l'indemnité de procédure (à savoir 1.200,00 € correspondant au montant minimum).

En conséquence, il y a lieu de condamner Monsieur M à payer à la SA DISTILLERIE DE BIERCEE un montant de 1.200,00 € à titre d'indemnité de procédure.

## 3 Exécution provisoire

Monsieur M sollicite l'exécution provisoire du jugement à intervenir, nonobstant tout recours et sans caution.

Conformément à l'article 1397 du Code judiciaire, l'exécution provisoire est la règle.

Aucun élément justifiant que le Tribunal ne s'écarte de cette règle n'est, en l'espèce, invoqué.

Il y a donc lieu d'autoriser l'exécution provisoire du présent jugement, nonobstant appel et sans garantie.

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

Statuant contradictoirement,

Reçoit la demande, la déclare non fondée ;

En déboute Monsieur M

En application de l'article 1017, al. 1<sup>er</sup> du Code judiciaire, condamne Monsieur M<sup>r</sup> à payer à la SA DISTILLERIE DE BIERCEE les frais et dépens de l'instance, liquidés à la somme de 1.200,00 euros à titre d'indemnité de procédure ; délaisse à la partie demanderesse ses propres dépens ;

Délaisse à Monsieur M<sup>r</sup> la contribution de 20,00 € telle que visée par la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ;

Autorise l'exécution provisoire du présent jugement, nonobstant appel et sans garantie,

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

Mme C. REYNTENS  
Mme M SCAILLET  
M. E. BESSON  
M. A. WARNIER

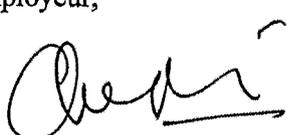
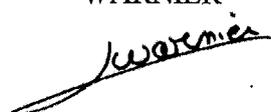
Juge au Tribunal du travail, président la chambre,  
Juge social suppléant employeur,  
Juge social employé,  
Greffier.

WARNIER

SCAILLET

BESSON

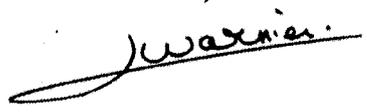
REYNTENS



En application de l'article 785 du Code judiciaire, il a été constaté l'impossibilité pour Madame SCAILLET, de signer le présent jugement

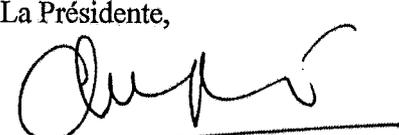
Et prononcé à l'audience publique du **11 février 2019** de la **troisième chambre** du Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, par Mme C. REYNTENS, Juge au Tribunal du travail, président de chambre, assistée de Mr. A. WARNIER, Greffier.

Le Greffier,



A. WARNIER

La Présidente,



C. REYNTENS