

Numéro de rôle : 18/213/A
Numéro de répertoire : 9642/19
Chambre : 3ème
Parties en cause : D c/ La Commune de Les Bons Villers
DEFINITIF

Expédition

Délivrée à :	Délivrée à :
Le :	Le :

Appel

Formé le :
Par :

TRIBUNAL DU TRAVAIL
DU HAINAUT
Division de Charleroi

JUGEMENT

Audience publique du
21 octobre 2019

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 18/213/A 18/213/A - Jugement du 21 octobre 2019

La 3^{ème} chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, après en avoir délibéré, a rendu le jugement suivant :

EN CAUSE DE : Madame D

Partie demanderesse comparaissant par Maître STOUPY Sarah, avocate à 6060 Gilly, chaussée de Fleurus, 72

CONTRE : La Commune de Les Bons Villers ,ayant pour raison sociale , Administration communale Les Bons Villers , dont les bureaux sont sis à
Place de Frasné, 1
6210 FRASNES-LEZ-GOSSELIES

Partie défenderesse comparaissant par Maître FADEUR Michel, avocat à Charleroi, rue Léon Bernus 66.

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

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 procédure et notamment :

- La requête contradictoire reçue au greffe le 31/1/2018.
- La fixation de la cause sur base de l'article 1034 sexies du code judiciaire à l'audience publique du 19/2/2018.
- L'ordonnance rendue en application de l'article 747§2 CJ fixant la cause à l'audience publique du 16/9/2019.
- Les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 26/7/2018 avec inventaire des pièces du dossier.
- Les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 20/8/2018.
- Les conclusions nouvelles de la partie défenderesse reçues au greffe le 26/12/2018 avec inventaire des pièces du dossier.
- Les conclusions de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 5/3/2019.
- Les conclusions de synthèse de la partie défenderesse déposées au greffe le 25/4/2019 avec inventaire des pièces du dossier ;
- Le dossier de pièces de la partie défenderesse déposé au greffe le 25/4/2019.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 18/213/A 18/213/A - Jugement du 21 octobre 2019

- Le dossier de pièces de la partie demanderesse déposé au greffe le 12/9/2019.
- La pièce complémentaire déposée à l'audience du 16/9/2019 par le conseil de la demanderesse et versée à son dossier en pièce 13 (Règlement de travail) .

Vu l'absence de conciliation des parties (article 734 du code judiciaire).

Entendu les conseils des parties en leurs explications et plaidoiries lors de l'audience publique du 16/9/2019 .

1. Objet de la demande

La demande , introduite par requête reçue au greffe le 31/1/2018 , a pour objet de voir condamner la défenderesse à payer à la demanderesse la somme brute de 3.562,03€ à titre d'indemnité compensatoire de préavis équivalente à 12 semaines de rémunération , ladite somme majorée des intérêts au taux légal à dater du 9/11/2017 , ainsi que les frais et dépens de l'instance .

2. Les faits et les antécédents de la cause

Les faits et les antécédents de la cause sont les suivants :

Madame D est entrée au service de la Commune de Les Bons Villers , sise à 6210 Les Bons Villers , Place de Frasnes, 1 , dénommée « Administration communale Les Bons Villers » (raison sociale) en date du 8/12/2014 en qualité de puéricultrice à la crèche communale de Mellet à raison de 19 heures par semaine .

Par délibération du 9/11/2017 , le Collège communal de la Commune de Les Bons Villers a décidé à l'unanimité de licencier Madame D pour motif grave en date du 9/11/2017 sur base des considérations suivantes : « Considérant l'incident qui s'est produit à la crèche de Mellet ce mercredi 8/11/2017 tel que décrit dans le rapport du 8/11/2017 de Madame Françoise M , Directrice de la Crèche .

Considérant que Madame Chloé D a servi à l'enfant S une panade constituée de bananes , pommes et kiwi.

Considérant que l'enfant S est intolérant au gluten, blé , œufs , bananes , kiwi et qu'il est suivi pour des allergies répétées .

Considérant que cette information se trouve dans le dossier médical de l'enfant.

Considérant que l'information concernant les particularités alimentaires des enfants sont inscrites sur le tableau installé dans la section des Moyen/ Grand.

Considérant que cette information ne pouvait pas être ignorée de Madame Chloé D ;

Considérant les différentes tâches liées à la fonction de puéricultrice fixée par l'ONE et plus particulièrement le point 6 concernant les aspects santé dans la collectivité .

Considérant les conséquence de cette négligence sur la santé de l'enfant S ;

Considérant dès lors qu'il convient de licencier l'intéressé pour motif grave , conformément à l'article 35 de la loi sur les contrats de travail . »

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 18/213/A 18/213/A - Jugement du 21 octobre 2019

Par lettre datée du 9/11/2017 , expédiée à Madame D , à
par recommandé du 10/11/2017 avec accusé de réception, la Commune de Les Bons Villers a informé Madame D de la décision prise par le collège communal en sa séance du 9/11/2017 , dans les termes suivants :

« Nous vous informons que le Collège Communal, en sa séance du 9 novembre 2017, a décidé de vous licencier pour motif grave .

Conformément à la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail , nous vous adresserons , dans le délai légal , la notification des motifs de votre licenciement . »

Par lettre datée du 13/11/2017 , expédiée à Madame D , à
par recommandé du 13/11/2017 avec accusé de réception, la Commune de Les Bons Villers a motivé comme suit le licenciement :

« Conformément à la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail , nous vous adressons la notification des motifs de votre licenciement.

A cet effet , vous trouverez ci-joint la délibération du Collège communal du 9/11/2017. Est joint également au présent courrier le formulaire C4.

Nous vous prions ,... »

Le certificat de chômage modèle C4 établi le 13/11/2017 renseigne que le contrat de travail a pris fin par rupture par l'employeur le 9/11/2017 et mentionne comme motif précis du chômage : « motifs graves » ; Ce document mentionne en qualité d'employeur sous le nom ou raison sociale : « Administration communale Les Bons Villers » , N° ONSS : 185.300.30.

Par courrier du 24/11/2017 , le conseil de Madame D a contesté tant la régularité que la justification du licenciement intervenu comme suit :

« J'ai été consultée par Madame Chloé D , employée à la crèche de Mellet, et licenciée pour motif grave par courriers datés des 9 novembre 2017 et 13 novembre 2017.

Je m'étonne que ces courriers aient été adressés à l'ancienne adresse de Madame D qui est domiciliée depuis plusieurs mois à modification qui a été portée en temps opportun à votre connaissance et qui a d'ailleurs été prise en compte pour la modification d'adresse figurant sur les fiches de paie.

Cette question n'est pas purement formelle , dès lors que la doctrine et la jurisprudence considèrent qu'une telle erreur entraîne la nullité de la procédure de licenciement .

(...)

Ma client conteste en toute hypothèse le caractère de gravité du motif invoqué à l'appui de la rupture.

Elle était le 8 novembre chargée , non pas de préparer , mais de servir aux enfants , pour la collation de 15 heures , une panade qui avait été préparée par sa collègue infirmière , la seule directive reçue de ma cliente étant de distribuer cette panade aux enfants .

Dans ce contexte précis , et le fait est prépondérant en l'espèce , ma cliente estime qu'elle n'avait pas à reprendre les dossiers médicaux de chacun des enfants , pour autant qu'ils soient disponibles , et de les relire dans leur totalité avant toute distribution .

Ma cliente a considéré que si des contre-indications existaient à l'égard de l'un ou l'autre enfant , elle devait en être prévenue par sa collègue et également supérieure qui s'était chargée de la préparation de ces aliments .

J'ajoute que ma cliente présente une ancienneté de 3 années dans l'institution et qu'elle n'a

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 18/213/A 18/213/A - Jugement du 21 octobre 2019

sauf erreur jamais été l'objet du moindre constat de manquement à caractère professionnel. En fonction de ces éléments, votre administration n'est-elle pas disposée à revoir sa décision, quitte à transformer le licenciement pour motif grave par une mesure de licenciement avec paiement de l'indemnité de rupture qui serait en l'espèce de 12 semaines pour une ancienneté se situant entre 2 ans et 3 ans ?

Il conviendrait cependant, dans cette hypothèse, que la lettre rectifiée ne mentionne pas la notion de motif grave puisque ma cliente en conteste l'existence.

Je conçois que la mention qui serait indiquée sur le formulaire C4 est susceptible de poser problème et nous pourrions, pour autant que vous marquiez votre accord sur l'annulation du licenciement pour motif grave, en discuter plus avant.

(...) ».

La procédure judiciaire a été engagée par requête reçue au greffe le **31/1/2018** en mentionnant comme partie invitée à comparaître « **L'Administration communale de et à Les Bons Villers** ».

3. Recevabilité

a) Position des parties

L'Administration communale de Les Bons Villers soulève l'irrecevabilité de la demande en invoquant qu'elle n'a pas qualité pour y répondre dans la mesure où, affirme-t-elle, elle est dépourvue de personnalité juridique.

L'Administration communale de Les Bons Villers indique à ce sujet que : « *or, en l'espèce, l'action est dirigée contre l'Administration communale de Les Bons Villers, dont les bureaux sont établis à 6210 Frasnes Lez Gosselies, Place de Frasnes 1, laquelle administration n'a aucune personnalité juridique et partant n'a pas qualité et intérêt pour recevoir quelque action que ce soit.* »

Pour l'Administration communale de Les Bons Villers, le fait que certains documents mentionnent « *l'administration communale de Les Bons Villers* » est totalement dénué de pertinence, s'agissant uniquement de documents administratifs internes « *qui font référence à une situation administrative de fait, à savoir que, l'intéressée faisait partie du personnel de la Commune de Les Bons Villers et que de manière générale, le personnel ainsi que tous les services de la commune sont désignés comme étant « l'administration communale de Les Bons Villers.* » »

La défenderesse poursuit en arguant qu'il s'agit d'une fin de non-recevoir déduite du défaut de qualité sur base de l'article 17 du code judiciaire et non pas d'une exception de nullité, en sorte qu'il est sans intérêt d'examiner si l'irrégularité a causé ou non un grief.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 18/213/A 18/213/A - Jugement du 21 octobre 2019

La demanderesse objecte que la Commune de Les Bons Villers est une personne morale de droit public qui possède la personnalité juridique .

La demanderesse souligne que la défenderesse, en sa qualité d'employeur , « *s'intitule elle-même* » sur les différents documents (C4 , feuilles de paie , règlement de travail ...) « *Administration communale de Les Bons Villers* » .

La demanderesse fait valoir qu'en tout état de cause , l'éventuelle irrégularité n'a causé aucun grief à la partie défenderesse qui a comparu et conclu de sorte qu'il y aurait lieu le cas échéant de faire application de l'article 861 du code judiciaire , voire de l'article 862 du code judiciaire .

b) Position du tribunal

En vertu de l'article 17 du code judiciaire, le demandeur doit avoir qualité et intérêt à l'action.

Il a été jugé que « *l'exigence de qualité dans le chef du demandeur emporte un corollaire : l'action doit être formée contre celui qui a qualité pour y répondre* »
(Cass. 29/6/2006 RG : C 040290 N , cité in Dominique Mougenot, Principes de Droit Judiciaire Privé, Larcier, p114 et 115)

En l'espèce , la requête mentionne comme partie invitée à comparaître « *l'Administration Communale de et à Les Bons Villers dont les bureaux sont établis à 6210 Les Bons Villers , Place communale 1 .* »

Or , comme l'indique le formulaire C4, l'Administration communale de Les Bons Villers constitue la raison sociale de l'employeur , dûment enregistrée comme telle à l'ONSS sous le numéro 185 300 30 .

C'est cette dénomination qui est d'ailleurs indiquée sur l'ensemble des documents relatifs à l'occupation de la demanderesse et notamment le certificat de chômage modèle C4 et les feuilles de paie.

Il faut donc constater que la dénomination sociale de l'employeur reprise dans l'acte introductif d'instance est exacte .

Cet élément permet donc d'identifier avec certitude la Commune de Les Bons Villers comme partie défenderesse.

En ce qui concerne l'adresse de la commune mentionnée dans la requête introductive d'instance (Place communale 1 au lieu de Place de Frasnes 1) , il y a lieu de relever que le pli judiciaire envoyé sur base de l'article 1034 sexies du code judiciaire le 2/2/2018 en vue de l'audience du 19/2/2018 a bien été réceptionné : l'accusé de réception porte la signature de Monsieur E. W , alors Bourgmestre de la commune .

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 18/213/A 18/213/A - Jugement du 21 octobre 2019

La Commune a ensuite valablement comparu et présenté ses moyens de défense dûment représentée par son conseil.

Il faut d'ailleurs à cet égard relever que le conseil de la défenderesse a transmis ses conclusions en précisant bien dans son courrier être le conseil de la commune de Les Bons Villers .

La partie défenderesse tente en réalité vainement de semer une confusion qui n'a pas lieu d'être .

La Commune de Les Bons Villers , dénommée « *Administration communale de Les Bons Villers* », personne morale de droit public , est donc bien la partie défenderesse visée dans l'acte introductif d'instance .

Elle était l'employeur de la demanderesse et a donc bien qualité pour répondre à la demande.

La demande est parfaitement recevable.

4. Discussion .

a) Quant à la régularité de la notification du licenciement

Position des Parties

Madame D. conclut à la nullité de la notification du licenciement au motif que les courriers recommandés visant à la notification du congé et des motifs graves ont été expédiés à une mauvaise adresse.

La défenderesse objecte qu'elle a bien adressé les deux courriers en question par la voie recommandée et qu'indépendamment des problèmes d'adresse invoqués , ils ont bien été réceptionnés par Madame D. ainsi qu'en attestent les accusés de réception que celle-ci a signés .

Rappel des principes

Selon l'article 35 de la loi du 3/7/1978 relative aux contrats de travail ,

« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.

Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

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

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 18/213/A 18/213/A - Jugement du 21 octobre 2019

ouvrables au moins.

Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.

A peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier de justice.

Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie.

La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4.»

Le congé pour motif grave n'est pas soumis à des conditions de forme et peut être donné verbalement, les formalités prévues légalement étant relatives à la notification des motifs qui le justifient. (Cass., 15/6/1981, J.T.T., 1981, 294)

En ce qui concerne l'acte que constitue le congé et les effets juridiques qui s'y attachent, la Cour du travail de Mons (CT Mons, 2^{ème} chambre, 26/6/2015 ined, RG 2014/AM/ 354) a rappelé les principes comme suit dans un arrêt du 26/6/2015 :

Le congé pour motif grave constitue « un acte juridique unilatéral qui produit l'effet de rupture par la manifestation de la volonté de son auteur de rompre le contrat sans devoir être accepté par la partie à laquelle il est notifié : c'est donc au moment où il est exprimé que le congé pour motif grave sortit ses effets .

Cependant, il s'agit aussi d'un acte réceptice, à savoir un acte dont la formation nécessite une notification à son destinataire : la notification de l'acte est, dès lors, un élément constitutif de l'acte réceptice et nécessaire à son existence .

Partant, si la volonté de rompre le contrat peut résulter d'un moyen d'expression quelconque, le congé ne sera valablement formé que par sa notification à son destinataire.

Ainsi, deux éléments sont, donc, requis à la formation du congé pour motif grave : l'intention de son auteur de rompre le contrat de travail et la notification du congé et des motifs graves à son destinataire. (voyez V.VANNES, « la rupture du contrat de travail pour motif grave, in Contrats de travail : 20^{ème} anniversaire de la loi du 3 juillet 1978, Ed. Jeune Barreau de Bruxelles, 1998, page 234 et ss).

Dès lors que le congé pour motif grave constitue un acte juridique unilatéral, il produit ses effets dès sa notification : aux termes d'un arrêt prononcé le 14 janvier 1991 (JTT 1991, p 153), la Cour de Cassation a décidé que « le congé pour motif grave mettait fin au contrat de travail au moment où la partie qui le donnait notifiait à l'autre sa volonté de résilier le contrat . »

Ainsi, lorsque le congé est notifié par lettre recommandée, c'est à la date d'expédition du courrier recommandé et non au jour où le destinataire en prend connaissance qu'il faut se placer pour déterminer le moment où le congé est donné : il produira ses effets de rupture à partir de la date de notification et ce de manière instantanée et irrévocable . »

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 18/213/A 18/213/A - Jugement du 21 octobre 2019

En ce qui concerne le **délai de trois jours ouvrables** dans lequel le congé pour motif grave doit être notifié, la Cour de Cassation a décidé qu'il était **impératif** tant en faveur du travailleur que de l'employeur de sorte que le juge est tenu d'en examiner, le cas échéant, d'office l'application, dans le respect des droits de la défense, même si le demandeur s'est abstenu d'en faire état dans un premier temps, sauf à vérifier au préalable, si le respect du délai de trois jours n'a pas fait l'objet d'une renonciation valable (Cass., 22 mai 2000, J.T.T., 2000, p. 369).

Le délai de trois jours prescrit par l'article 35, al. 3 de la loi du 3 juillet 1978 ne commence pas à courir à dater de la survenance du (ou des) fait (s) constitutif (s) du motif grave mais à dater de **la connaissance suffisante et effective de ceux-ci par la personne ayant le pouvoir de rompre le contrat de travail** (voy. notamment Cass., 14 mai 2001, J.T.T., 2001, p. 390).

Les jours ouvrables sont tous les jours de la semaine, dimanche et jours fériés exceptés, quel que soit le régime du travail de l'entreprise ou du travailleur (Doc. Parl., Ch. Repr., 1977-1978, n° 293/4, 11 ; CT Mons, 19/4/1990, JTT 1990, 440) ; Le samedi est un jour ouvrable, sauf s'il coïncide avec un jour férié.

En ce qui concerne le **mode de computation du délai**, le délai de trois jours ouvrables commence à courir le jour **après le *dies a quo***, c'est-à-dire le jour qui suit celui au cours duquel les faits sont connus. Le troisième jour qui suit le *dies a quo*, soit le *dies ad quem*, peut encore être utilement utilisé pour rompre le contrat de travail pour motif grave (voy. notamment C.T. Bruxelles, 8 déc. 1976, Bull. F.E.B., 1977, p. 1647).

Le délai de 3 jours est un **délai préfix** qui ne peut être ni suspendu ni interrompu ni prolongé.

Application en l'espèce

En l'espèce, la décision de rompre le contrat de travail pour motif grave a été prise le 9/11/2017 par le Collège Communal pour des faits survenus le 8/11/2017.

Toutefois, pour vérifier si le délai de trois jours prévu à l'article 35 alinéa 3 de la loi du 3/7/1978 a bien été respecté, il convient de déterminer la date à laquelle le congé pour motif grave a été donné, c'est-à-dire la date à laquelle la volonté de rompre, matérialisée par la délibération du collège communal, a été notifiée auprès de Madame D.

En principe, comme énoncé ci-avant, lorsque cette notification est réalisée par courrier recommandé, la rupture est acquise à la date de l'expédition de la lettre recommandée et non à la date à laquelle son destinataire en prend connaissance.

Cependant, pour conférer un tel effet de notification à l'expédition d'une lettre recommandée, encore faut-il que son envoi soit régulier et dès lors, qu'il soit adressé à la bonne adresse (voir à ce sujet : CT Bruxelles, 4/1/1995, JTT, 1995, 288).

Il a été jugé que lorsque la lettre notifiant le motif grave à la partie qui reçoit le congé est envoyée à une mauvaise adresse, elle doit être considérée comme inexistante. (C T Mons, 20/3/1986, CDS, page 272).

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 18/213/A 18/213/A - Jugement du 21 octobre 2019

Une lettre dont les mentions ne sont pas suffisantes pour atteindre son destinataire doit être considérée comme inexistante. (CT Mons, 2/11/1987, CDS, 1987, 133).

Il a aussi été jugé que la notification du motif grave doit être effectuée à l'adresse de résidence que le travailleur a communiquée à l'employeur même si cette adresse n'est pas celle de son domicile légal. (CT Gand, 14/11/2011, TGR, 2012, 73).

Dans le cas présent, il n'est pas contesté que le courrier daté du 9/11/2017 visant à informer Madame D de la décision de rupture prise le jour même par le Collège communal a été expédié le 10/11/2017 par recommandé à l'ancienne adresse Madame D à alors qu'elle avait signalé à son employeur un changement d'adresse pour 6280 Gerpinnes.

C'est d'ailleurs cette nouvelle adresse qui était utilisée dans les relations de travail entre parties depuis le mois de mai 2017 ainsi qu'en attestent les mentions reprises sur les feuilles de paies éditées depuis cette époque.

Le fait que cet envoi ait finalement été remis en date du 16/11/2017, comme en atteste le cachet de la poste apposé sur l'accusé de réception, est dénué de pertinence.

En effet, le tribunal considère que dans la mesure où le pli recommandé n'a pas été envoyé à la bonne adresse de Madame D aucun effet de notification ne peut être valablement reconnu à son expédition en tant que telle.

Force est donc de conclure que le congé n'a pas été valablement donné dans le délai de trois jours prévu à l'article 35, alinéa 3 de la loi du 3/7/1978.

Surabondamment, le même constat doit être effectué en ce qui concerne la notification du motif grave et le délai de trois jours prévu à l'article 35 alinéa 4 de la loi du 3/7/1978. (l'accusé de réception porte d'ailleurs en cachet la date du 21/11/2017 pour ce qui est de la date à laquelle il a été remis).

Par conséquent, le Tribunal conclut à l'irrégularité du licenciement pour motif grave.

Le licenciement étant irrégulier, la partie défenderesse est redevable envers Madame D de l'indemnité compensatoire de préavis dont le montant de 3.562,03 € n'est pas contesté (selon fiche du mois d'octobre 2017, la rémunération mensuelle brute est de 1.101,34 €; le C4 ne mentionne pas la rémunération mensuelle brute lors de la rupture).

La demande est fondée.

b) Quant à l'exécution provisoire

L'article 1397 du code judiciaire, tel qu'en vigueur à partir du 3/8/2017, dispose que :

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 18/213/A 18/213/A – Jugement du 21 octobre 2019

« Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge, d'office ou à la demande d'une des parties, en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée, sans préjudice de l'article 1414, les jugements définitifs sont exécutoires par provision nonobstant appel et sans garantie si le juge n'a pas ordonné qu'il en soit constitué une.

Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge, d'office ou à la demande d'une des parties, en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée et sans préjudice de l'article 1414, l'opposition ou l'appel formé par la partie défaillante contre les jugements définitifs prononcés par défaut en suspendent l'exécution.

L'exécution par provision est de droit pour les jugements avant dire droit, ce qui englobe tous les types de mesures provisoires.

(L 2017-07-06/24, art. 155, 100; En vigueur : 03-08-2017)

En l'espèce, le tribunal considère qu'il n'y a pas lieu à déroger à cette disposition.

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

Statuant contradictoirement,

Dit la demande recevable et fondée.

Condamne la défenderesse à payer à Madame Chloé C, sous déduction des retenues fiscales et sociales légalement applicables, la somme brute de **3.562,03€**, ladite somme majorée des intérêts au taux légal à dater du 9/11/2017 jusqu'à parfait paiement.

Condamne la défenderesse à payer à Madame Chloé D la somme de **780€** à titre de frais et dépens de l'instance.

Dit qu'il n'est pas dérogé aux dispositions de l'article 1397 du code judiciaire en ce qui concerne l'exécution provisoire.

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

Mme VAN HAESBROECK,	Juge au Tribunal du Travail, président la chambre,
Mme MANIQUET	Juge social au titre de travailleur employeur,
M.BUSERIE	Juge social au titre de travailleur employé,
M.MATHY	Greffier

MATHY

BUSERIE

MANIQUET

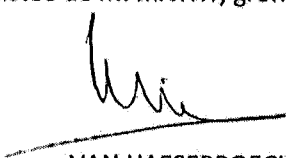
VAN HAESBROECK

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 18/213/A 18/213/A - Jugement du 21 octobre 2019

Et prononcé à l'audience publique du **21 octobre 2019** de la troisième chambre du Tribunal du Travail du Hainaut, division de Charleroi, par Madame Valérie VAN HAESEBROECK, Juge au Tribunal du Travail, président de la troisième chambre, assistée de M. MATHY, greffier.



MATHY



VAN HAESEBROECK