

Numéro de rôle : 14/5784/A
Numéro de répertoire : <i>13/1215</i>
Chambre : 3ème
Parties en cause : B/ c/ SA JOUETS BROZE FILS
Type de Jgt Jgt cont définitif

Expédition

Délivrée à : Le :	Délivrée à : Le :
--	--

Appel

Formé le : Par :

TRIBUNAL DU TRAVAIL
DU HAINAUT
Division de Charleroi

JUGEMENT

Audience publique du
2 décembre 2019

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 14/5784/A - Jugement du 2 décembre 2019

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

EN CAUSE DE : Madame E _____

partie demanderesse comparissant en personne assistée de Maître Michel Vanhoestenberghe, avocat à Charleroi, Boulevard Mayence 21.

CONTRE : La SA JOUETS BROZE FILS,
 [BCE 0432.392.940]
 dont le siège social est établi rue des Nations-Unies, 125
 à 4432 ALLEUR,

partie défenderesse comparissant par Me Joëlle Lancelot, Avocat à 1050 Bruxelles, avenue du Congo, 1.

La loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire a été appliquée.

Revu le dossier de la procédure et notamment :

- le jugement contradictoire rendu le 21 mars 2016 par la 3^{ème} chambre du Tribunal de Céans, autrement composée, lequel recevait la demande et, avant dire droit, ordonnait la réouverture des débats ;
- le jugement contradictoire rendu le 7 novembre 2016 par la 3^{ème} chambre du Tribunal de Céans, autrement composée, autorisant des enquêtes ;
- le procès-verbal d'enquête directe du 31 janvier 2018, notifié aux parties le 21 mars 2018 en application de l'article 951 du Code judiciaire ;
- le procès-verbal d'enquête directe du 23 avril 2018, notifié aux parties le 24 avril 2018 en application de l'article 951 du Code judiciaire ;

Vu les conclusions après enquête de la demanderesse reçues au greffe le 6 juin 2018.

Vu les observations après enquête de la défenderesse reçues au greffe le 28 novembre 2018.

Entendu les conseils des parties en leurs explications, données ab initio, à l'audience publique du 4 novembre 2019.

-oOo-

I. ANTECEDENTS

I.1. Objet de la demande

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 14/5784/A - Jugement du 2 décembre 2019

1.

Dans ses conclusions reçues au greffe le 6 juin 2018, la demanderesse sollicite la condamnation de la défenderesse à lui payer les sommes de :

- 6.904,60 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 18.809,20 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;
- les intérêts au taux légal sur ces sommes depuis le 13 novembre 2017, outre les frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure.

1.2. Rappel des faits

Dans son jugement du 7 novembre 2016, le Tribunal de ce siège, autrement composé, résume comme suit les faits de la cause :

«

1.

Mme. B a été engagée par contrat signé le 8 mars 2010, prenant cours le même jour, en qualité de gérante adjointe du magasin de Montignies-sur-Sambre.

2.

Le 9 novembre 2013, en l'absence du gérant, est survenu un incident décrit par un client, M. R, par mail adressé le 13 novembre 2013, en ces termes :

« Samedi après-midi en nous rendant dans votre magasin de Montignies-sur-Sambre, nous avons été mon épouse, mon fils et moi-même, interloqués sur le comportement d'un membre de votre personnel prénommé . Nous avons pu constater son nom sur son badge.

En effet, lorsque nous sommes entrés dans le magasin, nous avons entendu un client manifester son mécontentement face à une situation qui ne regarde que lui, ladite a élevé la voix, le client est sorti du magasin, et votre employée s'est mise à rigoler de la situation sans s'en cacher et a marqué une désinvolture assez étonnante face au conflit et pour une commerçante dans un magasin de jouet ...

Là où le problème se pose pour moi, c'est la réflexion de mon fils de 6 ans qui m'a dit : « mais papa pourquoi la madame elle crie, ici on est dans la fabrique de Saint-Nicolas et du Père Noël, non ?! elle doit pas crier comme ça sur le Monsieur et son enfant » (nous aimons garder la magie et l'innocence de nos enfants tant que le temps nous le permet) ! Nous sommes restés, mon épouse et moi-même, sans voix face à une telle interrogation et limite mal à l'aise pour notre fils. Malheureusement, les faits ne s'arrêtent pas là. Votre employée, après avoir ri de l'altercation pas très commerciale avec votre client, a lancé un regard très agressif et très peu accueillant, sans aucune raison, à mon épouse qui n'avait pas du tout envie de rester dans votre magasin. Mais étant donné que nous avons fait une promesse à notre fils, nous avons quand même effectué nos achats en essayant de ne pas tenir compte du manque d'accueil et de courtoisie de la part de ladite .

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 14/5784/A - Jugement du 2 décembre 2019

Alors, je vous le demande, Madame, Monsieur, si ce genre de comportement est fréquent dans votre magasin, si votre employée compte accueillir tous vos clients de cette manière et si nous pouvons continuer à vous faire confiance pour faire rêver nos enfants. Etant moi-même commercial, il n'est pas tolérable de laisser une telle ambiance ni un tel malaise entrer dans votre magasin. Surtout si cela vient d'un seul élément perturbateur ! ».

La partie défenderesse indique que ce mail, envoyé à l'adresse info de la société, a été transféré à M. Ml. coordinateur, chargé de répondre au courrier client, lequel répondit immédiatement à M. R. pour présenter ses excuses et l'informer qu'il fera des investigations sur l'incident, soulignant que ces agissements sont sans doute liés au stress ponctuel de la situation et ne sont pas dans les habitudes de

La partie défenderesse souligne que les courriers sont placés en copie à destination du magasin de Montignies-sur-Sambre, en cas de réclamation d'un client. Tout le personnel du magasin y a accès et Mme B. a ainsi pris connaissance de l'échange de courrier avec M. F.

Mme B. fait valoir que, croyant à un coup monté de son gérant M. M., elle nota le numéro de téléphone de M. Rl. pour entrer en contact avec lui, afin de comprendre la motivation de sa démarche et lui faire prendre conscience des conséquences dramatiques qui pourraient en résulter.

Ne pouvant cacher son désarroi à son mari, celui-ci, M. B. prit les devants et contacta le témoin, par téléphone, le dimanche 17 novembre 2013, vers 17 h. Le ton monta.

M. R. contacta le gérant du magasin immédiatement après ce coup de téléphone pour faire part de son indignation.

3.

Mme B. sera entendue par la direction de la société le 18 novembre 2013.

La responsable du personnel, Mme Bl. prit aussi contact avec M. R. pour entendre sa version des faits et examina la comptabilité du magasin pour vérifier s'il était bien présent au magasin le jour des faits, ce qui sera confirmé, car il avait fait un achat payé par carte, le 9 novembre 2013.

Par courrier du 19 novembre 2013, la demanderesse sera licenciée pour motifs graves en ces termes :

« Madame,

Suite à notre entrevue de ce 18 novembre, je reviens sur les faits qui vous sont reprochés.

Nous avons reçu par e-mail, ici à la centrale, une plainte d'un client mécontent de votre comportement et de votre attitude tout à fait déplacée devant notamment des enfants et en pleine période de Saint-Nicolas. Ce client qui n'a personnellement rien à vous reprocher, a pu constater qu'il y avait un gros souci entre vous et un autre client dont l'enfant était en pleurs.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 14/5784/A - Jugement du 2 décembre 2019

Les faits se sont produits le 09/11/2013 et ont été connus par la direction le 18/11/2013.

M. notre coordinateur, a répondu au client-plaignant en s'excusant pour votre comportement inapproprié, en lui confirmant qu'il ne se reproduirait plus. Il a à cette occasion pris votre défense pour expliquer que le stress de fin d'année en était certainement la cause. Pour information, et uniquement pour information, il a envoyé une copie de son mail au magasin de Charleroi afin que vous soyez au courant du suivi donné. C'est la procédure dans ce genre de situation.

Etant donné que vous avez des problèmes d'ordre personnel avec votre gérant, Monsieur M. il apparaît que vous avez pensé à la lecture du mail qu'il s'agissait d'un coup monté. Pour des raisons qui vous appartiennent, vous avez bravé l'interdit en imprimant le document pour des fins personnelles, alors que vous saviez qu'il est interdit de sortir du magasin des informations professionnelles et confidentielles. La faute est encore plus grave dès le moment où le mail contenant les données personnelles du plaignant, ce qui vous a permis, circonstances aggravantes encore, de prendre contact en direct avec le client, comme démontré par un paragraphe suivant.

Grâce au mail que vous avez ramené chez vous, votre époux a pu prendre contact par téléphone avec le plaignant.

Entretemps, j'ai eu contact avec le plaignant qui m'a expliqué ce qui avait été dit lors de la communication téléphonique. Votre époux a mis le haut-parleur, ce qui a permis au client d'entendre votre voix en fond qui donnait des informations et soutenait les dires excessifs et hors de propos de votre époux.

Lors de l'entretien téléphonique qui n'aurait jamais dû exister par ailleurs, votre époux a insulté le client-plaignant, l'a menacé de porter plainte à la police et revenait sans cesse sur le prétendu coup monté avec [redacted] et [redacted], personnes que le client-plaignant ne connaît même pas !

De surcroît, votre époux a également prétendu que la femme du plaignant ainsi que [redacted], l'épouse de [redacted] s'étaient rendues au magasin le dimanche suivant pour porter ensemble préjudice à [redacted], alors que le client-plaignant peut prouver sans problème qu'ils étaient à Paris ce week-end là.

Lors de notre entretien de ce 28 novembre 2013, vous avez également prétendu que le plaignant, sa femme et son fils ne s'étaient pas rendus au magasin le jour où vous avez eu ce comportement irrespectueux et que les informations de son mail étaient fausses. Or j'ai donc de mon côté fait des recherches au bureau et nous avons bien trouvé trace d'un paiement par carte de cette personne.

Grâce au témoignage du plaignant et du gérant du magasin, il est évident que votre comportement à vous et votre mari est totalement déplacé et a outrepassé toute mesure.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 14/5784/A - Jugement du 2 décembre 2019

Nous avons constaté enfin que de notre entretien du 28 novembre 2013, vous n'avez apporté aucun élément nouveau par rapport à ce qui vous est reproché.

Nous constatons en conséquence par la présente que vous avez rompu le lien de confiance qui pouvait exister entre l'entreprise et vous-même, ce qui nous contraint à rompre le contrat sur le champ ce 19 novembre 2013 pour motif grave, sans paiement d'une indemnité de rupture, sur base des éléments repris dans la présente lettre.

(...) ».

4.

Le 14 décembre 2013, la demanderesse a déposé plainte contre M. L. M. sa compagne Mme H ainsi que contre « deux de leurs amis », M. R. et Mme V. Aucun élément du dossier ne précise quelle suite a été réservée à cette plainte.

5.

Par un courrier du Setca du 14 mars 2014, le mandataire de la demanderesse a contesté le bien-fondé du congé pour motif grave, au vu du contexte particulier dans lequel il s'inscrivait, à savoir un différend important entre elle et le gérant, M. M. et sa compagne. Il réclamait, dès lors, une indemnité compensatoire de préavis et des dommages et intérêts fixés respectivement à 6.904,60 € et 13.809,20 €.

Il relate les faits, en soulignant que le client mécontent - qui s'est présenté pour échanger une boîte de Playmobil - s'est adressé non pas à la demanderesse, mais à son collègue, à qui elle avait rappelé la procédure en matière d'échange. Tandis qu'elle poursuivait son travail à la caisse, elle vit le client se tourner vers elle en haussant le ton, puis quitter le magasin.

Le mail de plainte du 13 novembre 2013 n'émane pas de ce client, mais d'un tiers, M. R.

La demanderesse croit au coup monté. Elle en parle à M. M. coordinateur, qui transmet le mail à l'adresse du magasin ; informé des problèmes rencontrés avec M. M., il se montre rassurant et lui indique qu'il fera une réponse adaptée au client.

Taradée par ce qu'elle considère comme étant un faux témoignage, la demanderesse note le numéro de téléphone du client-témoin pour l'appeler et lui demander ses motivations. Le mari de la demanderesse prend les devants et contacte M. R., le ton monte, sans devenir insultant ni menaçant.

Par courrier du 26 mars 2014, la partie défenderesse répond pour faire part de son refus de souscrire aux demandes de Mme B.

6.

Suit un échange de courrier entre parties ne permettant pas de trouver de terrain d'entente, de sorte que la citation sera signifiée en date du 17 novembre 2014. ».

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 14/5784/A - Jugement du 2 décembre 2019

II. Le jugement du 21 mars 2016

Par jugement du 21 mars 2016, le Tribunal de ce siège, autrement composé, a considéré :

- comme établi le fait qu'après avoir pris connaissance de la lettre de plainte du 13 novembre 2013, la demanderesse avait emporté avec elle les coordonnées de l'auteur de ce courrier, M. R ;
- que ce fait n'était pas, en soi, et à lui seul constitutif de motif grave.

Par ce même jugement, le Tribunal a invité la partie défenderesse à coter un ou plusieurs faits aux fins de rapporter la preuve du grief visant le ton et la teneur tant de la conversation téléphonique du 17 novembre 2013, entre MM. B et R que les interventions de la demanderesse au cours de cet appel téléphonique.

III. Le jugement du 7 novembre 2016

Par jugement du 7 novembre 2016, le Tribunal de ce siège, autrement composé, a autorisé la partie défenderesse à rapporter la preuve, par toutes voies de droit, témoignages compris, des faits suivants :

1. Lors de la communication téléphonique du 17 novembre 2013, M. B a accusé M. R d'avoir tenu des propos mensongers et de participer à un 'coup monté' à l'encontre de Mme B ;
2. M. R ayant contesté ces accusations, M. B l'a ensuite accusé de 'faux témoignage' et l'a menacé d'agir contre lui en cas de conséquences dommageables que Mme B aurait à subir ;
3. Le ton a monté lors de la conversation téléphonique ;
4. Le haut-parleur était branché lors de l'entretien téléphonique litigieux ;
5. Mme B donnait des informations et soutenait les dires de M. B

IV. Discussion

1. Quant à l'indemnité de rupture

1.1. Rappel des principes applicables

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 énonce notamment que :

« 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

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 14/5784/A - Jugement du 2 décembre 2019

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...

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier... ».

La preuve de l'existence d'un motif grave peut être apportée par toutes voies de droit.

La faute commise doit être intrinsèquement grave.

Selon la Cour de Cassation en effet : « pour qu'il y ait faute grave, il suffit que le comportement du travailleur constitue une faute d'une gravité telle qu'elle empêche immédiatement et définitivement la continuation des relations professionnelles » ; cfr Cass.9 mars 1987, J.T.T. 1987, pp. 128 ; Cass. 9 mars 1995, J.T.T.1995, p.281).

Ainsi, « il ne suffit pas que le travailleur ait commis une faute grave, mais il faut encore que cette faute, en raison de sa gravité particulière et de ses effets sur les relations de travail, ne permette plus à la partie qui la subit d'avoir confiance dans les services de l'autre », cfr. 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, éd. Jeune Barreau de Bruxelles 1998, p. 216 et suivantes.

Il appartient au Tribunal d'apprécier souverainement en fait si le manquement constitue un motif grave au sens de la loi (Cass., 8 février 1988, J.T.T. 1988, p. 157 et Cass., 6 novembre 1987, J.T.T., 1989, p. 482).

En ce qui concerne l'imputabilité de la faute commise, il a déjà été jugé que :

- « En ce qui concerne la conduite de l'ouvrier, seule l'attitude de ce dernier doit entrer en ligne de compte pour apprécier le caractère abusif ou non du licenciement ; l'intervention d'un tiers, fut-il le fiancé ou le conjoint, n'est pas imputable au travailleur (Cour trav. Liège, 11 juin 1992, Chr.D.S. 1994, 346 et J.T.T. 1995, 282 ; Cour trav. Liège, 6^{ème} ch., 8 juin 1998, R.G. n°25.743/97 ; Trib. trav. Anvers, 1er février 2001, J.T.T. 2001, 260) sauf si le tiers agit à sa demande (cf. Cass., 6 mars 1995, J.T.T. 1995, 281 ; S. Hsaini et M. Salama; « La procédure du licenciement pour motif grave: jurisprudences récentes », Orient. 1997, 30, pt I, C) ; que cette règle applicable au licenciement pour motif grave vaut également pour apprécier le caractère abusif du licenciement puisqu'il requiert une faute due à la conduite de l'ouvrier ; qu'en effet, « la faute est un acte libre et conscient » (Mireille Delange, "Le contrat de travail - la fin du contrat : la rupture pour motif grave et sa sanction au regard de la jurisprudence actuelle", Journée d'études, 31 mars 1998, Propel) » (Cour du Travail de Liège, 25 février 2002, R.G. 6.819/2001) ; c'est le Tribunal qui souligne ;
- « les injures dirigées contre un employeur et contenues dans un acte de conclusions déposées par l'avocat du travailleur étaient un motif grave à charge de ce dernier dans la mesure où l'avocat, mandataire « ad litem », n'avait pas été désavoué par son client » (Cour du Travail de Gand, 19 mai 1988, R.W., 1988/1989, p. 368).

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 14/5784/A - Jugement du 2 décembre 2019

1.2. En l'espèce

En l'espèce, il ressort de la déclaration du témoin RI , entendu lors de l'enquête, qu'il y a bien eu des menaces de la part de l'époux de la demanderesse et que ce dernier a accusé le témoin d'avoir tenu des propos mensongers dans son mail du 13 novembre 2013 et d'avoir participé à un coup monté à l'encontre de Madame B' .

Ce témoin déclare en effet que :

« Lors de la communication téléphonique du 17 novembre 2013, je confirme que Monsieur B' : m'a accusé d'avoir tenu des propos mensongers dans mon mail du 13 novembre 2013 et d'avoir participé à un coup monté à l'encontre de madame Battiston .

Je ne me souviens plus précisément des mots utilisés par Monsieur B' pour me menacer. Il y a eu beaucoup de sous-entendus de sa part. Il m'a menacé de représailles s'il arrivait quelque chose à son épouse. Il parlait à demi-mot , il m'a dit notamment « tu comprends bien les enfants sont à la même école.... Monsieur B' avait un ton agressif et vu le ton utilisé et les propos tenus, je me suis senti menacé. » .

Le témoin précise également que :

- *« Après que je lui ai répété à plusieurs reprises mon point de vue et qu'il ne voulait pas m'écouter. Donc effectivement le ton est monté. Je précise qu'il n'y a pas eu d'insulte de la part de Monsieur B' » ;*
- *« Selon moi, le haut-parleur était branché. J'entendais qu'il y avait des réactions de la part de Madame B' mais ses propos n'étaient pas audibles. Elle semblait ne pas être d'accord avec ce que je disais mais je ne me souviens plus du ton utilisé » .*

Le Tribunal estime que menacer un client de l'employeur de représailles, même de manière sous-entendue, en laissant entendre que ces représailles pourraient être dirigées à l'encontre des enfants dudit client, constitue manifestement une faute grave.

Il y a par ailleurs lieu de considérer que cette faute est également imputable à la demanderesse dans la mesure où :

- Elle a pris note du numéro de téléphone du client-plaignant mentionné par ce dernier sur son e-mail du 13 novembre 2013 et l'a communiqué à son époux ;
- Elle était présente lorsque son époux a appelé le client et le fait que le haut-parleur était branché témoigne de l'intention de la demanderesse de participer à la conversation ;

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 14/5784/A - Jugement du 2 décembre 2019

- Elle n'est à aucun moment intervenue pour empêcher son époux de continuer cette conversation téléphonique et a au contraire manifesté son désaccord avec ce que disait le client ;
- Elle n'a par la suite pas désavoué les propos de son époux, ni même présenté des excuses.

Le chef de demande relatif à l'indemnité de rupture n'est pas fondé.

2. Quant aux dommages et intérêts pour licenciement abusif

La notion d'abus du droit de rupture et les éléments qui doivent être prouvés par l'employé pour que des dommages et intérêts lui soient alloués à ce titre peuvent être résumés comme suit :

« (...) l'employé, par contre, doit non seulement établir l'existence d'une faute dans le chef de son employeur mais également un dommage spécifique et un lien de causalité entre la faute et le dommage.

L'indemnité compensatoire de préavis couvre de manière forfaitaire l'intégralité du dommage matériel et moral qui découle de la rupture irrégulière.

L'employé licencié qui se prétend victime d'un licenciement abusif ne saurait se contenter d'invoquer que celui-ci s'appuie sur des motifs non avérés, voire des motifs inexistant, mais doit apporter la preuve certaine que l'acte juridique qu'est la rupture est concrètement constitutif d'abus de droit, soit qu'il est totalement disproportionné par rapport à l'intérêt servi, soit qu'il est révélateur d'une intention de nuire, soit qu'il détourne le droit de sa fonction sociale, soit encore qu'il révèle un comportement anormal, et qu'il est par ailleurs générateur dans son chef d'un préjudice distinct de celui que répare forfaitairement l'indemnité compensatoire ».

Le caractère abusif du licenciement d'un employé ne se déduit ni de l'absence de motivation de celui-ci, ni, le cas échéant, de l'inexactitude du motif invoqué mais des circonstances dans lesquelles il intervient.

Deux auteurs ont catalogués 8 critères : l'intention de nuire, la légèreté blâmable, le détournement du droit de licencier de sa finalité économique et sociale, l'absence de motif légitime de congé, l'exercice anormal du droit de licencier, les mesures de représailles de l'employeur, les circonstances qui entourent le licenciement et l'absence de proportionnalité.

Dans la construction de la théorie de l'abus de droit sur la base du critère de proportionnalité, ce n'est plus l'intention de nuire qui est constitutive d'abus ; ce n'est plus le dépassement manifeste de l'usage du droit qui est sanctionné mais c'est la disproportion entre l'avantage de l'un et le préjudice de l'autre.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 14/5784/A - Jugement du 2 décembre 2019

L'exercice du droit de rupture peut être constitutif d'abus s'il dépasse les limites de l'exercice normal que doit en faire un employeur normalement prudent et diligent.

Il est de jurisprudence constante que l'employeur est seul juge des nécessités de l'entreprise, les tribunaux n'ayant pas à s'immiscer dans la gestion de celle-ci »

(C.T. Liège, 13^{ème} chambre, 26/04/2011, R.G. 2009/AN/8850, ainsi que la jurisprudence y citée, disponible sur juridat).

En l'espèce, le licenciement de la demanderesse est bien intervenu pour un motif que le Tribunal a jugé grave.

L'on ne peut donc pas considérer, ainsi que le fait valoir la demanderesse, qu'il existe une disproportion totale entre le grief allégué à sa charge et la sanction décidée.

Ce chef de demande n'est pas fondé.

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

Dit la demande non fondée.

En déboute la demanderesse.

La condamne aux frais et dépens de l'instance, liquidés par la défenderesse à 2.400 € et lui délaisse les siens propres.

Dit n'y avoir lieu à déroger aux articles 1397 et suivants du Code judiciaire.

Ainsi rendu et signé par la 3^{ème} chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, composée de :

Mme MARCOTTE

Juge au Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi
présidant la 3^{ème} chambre,
Juge social au titre d'employeur,
Juge social au titre d'employé,
Greffier Chef de Service.

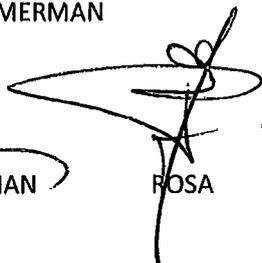
Mme PONT

M. ROSA

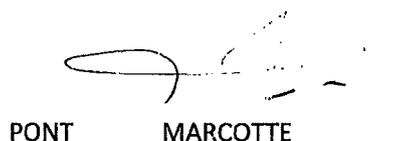
Mme TEMMERMAN



TEMMERMAN



ROSA



PONT



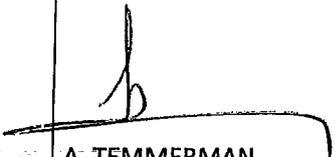
MARCOTTE

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 14/5784/A - Jugement du 2 décembre 2019

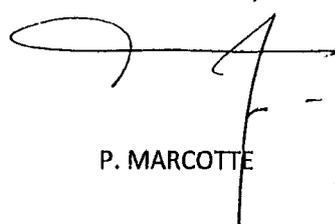
En application de l'article 785 du Code judiciaire, il a été constaté l'impossibilité pour Madame PONT, Juge social au titre d'employeur, de signer le présent jugement.

Et prononcé en audience publique du 2 décembre 2019 de la 3ème chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, par Mme Marcotte, Juge, président de chambre, assistée de Mme Temmerman, Greffier Chef de Service.

Le Greffier Chef de Service ,


A. TEMMERMAN

La Présidente,


P. MARCOTTE