

|                                                                                                |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Numéro de rôle :</b><br><b>18/1592/A</b>                                                    |
| <b>Numéro de répertoire :</b><br><b>29/0/20</b>                                                |
| <b>Chambre :</b><br><b>2ème</b>                                                                |
| <b>Parties en cause :</b><br><br><b>Pl c/ SA</b><br><b>FACOZINC FACOMETAL</b><br><b>CENTRE</b> |
| <b>DEFINITIF</b>                                                                               |

**Expédition**

|                     |                     |
|---------------------|---------------------|
| <b>Délivrée à :</b> | <b>Délivrée à :</b> |
| <b>Le :</b>         | <b>Le :</b>         |

**Appel**

|                   |
|-------------------|
| <b>Formé le :</b> |
| <b>Par :</b>      |

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

**JUGEMENT**

**Audience publique**  
**supplémentaire du**  
**1<sup>er</sup> avril 2020**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI  
Rôle n°18/1592 /A Jugement du 1<sup>er</sup> avril 2020

La 2<sup>ème</sup> chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, après en avoir délibéré, a rendu le jugement suivant :

En cause de : **Monsieur D P**

partie demanderesse comparaissant par Maître Stéphanie MENNA ,  
Avocate à 7141 Mont-Ste-Aldegonde, rue de Namur, 73 ;

Contre : **La SA FACOZINC FACOMETAL CENTRE** dont le siège social est établi à  
6060 GILLY, Rue des Sept Actions 39  
Inscrite à la BCE sous le n°0464.001.676.

partie défenderesse représentée par Maîtres DOAT et CARLIER, Avocats  
dont les bureaux sont situés à 1050 Bruxelles, avenue Louise, 240, bte 3

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 23 août 2018,
- l'ordonnance rendue en application de l'article 747 §2 du Code judiciaire,
- les conclusions prises pour la partie demanderesse reçues au greffe le 9 avril 2019,
- les conclusions de synthèse prises pour la partie défenderesse reçues au greffe le 13 janvier 2020;

Vu les dossier déposés par les 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 9 mars 2020.

**I.OBJET DE L'ACTION**

La demande, telle que visée dans les conclusions, a pour objet d'entendre condamner la partie défenderesse à payer au demandeur :

- 4.210,64 € bruts, à titre d'indemnité compensatoire de préavis équivalente à 9 semaines de rémunération,

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI  
Rôle n°18/1592 /A Jugement du 1<sup>er</sup> avril 2020

- 936,05 € bruts, à titre de prime de fin d'année ;
- A majorer des intérêts légaux et des intérêts judiciaires à dater de l'exigibilité de chaque somme due, outre les dépens de l'instance.

## II. LES FAITS

La société FACOZINC FACOMETAL CENTRE (ci- après la société défenderesse) est active dans le domaine de la livraison de marchandises pour les ardoisiers-couvreurs.

Le demandeur a été engagé dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée en qualité de chauffeur livreur-magasinier polyvalent, à partir du 30 mai 2016.

Le contrat de travail prévoit un régime de travail de 38 heures semaine et mentionne que le site d'exploitation est situé à STREPY- BRAQUEGNIES.

Le 6 juin 2017, Monsieur L. , administrateur délégué de la société défenderesse, adresse un avertissement par courrier recommandé au demandeur. Ce courrier met en cause le comportement « caractériel et non professionnel du demandeur », à savoir un manque de respect envers les collègues, un manque d'implication dans le travail, et se termine en ces termes (voir pièce n°1 du dossier de la partie défenderesse) :

« (...) »

*Nous vous demandons un changement radical dans votre comportement qui passe dorénavant par du respect et de la courtoisie envers votre responsable et vos collègues. Cette situation relève d'un manque de professionnalisme et de savoir-vivre.*

*La présente constitue un avertissement. Il va être mis dans votre dossier individuel. Ce document est là pour vous faire prendre conscience du préjudice et de votre responsabilité au sens de l'article 18 de la loi du 03 juillet 1978.*

*Ce document est le dernier avant la faute grave.*

(...) »

Le 24 août 2017, Monsieur T. C. , un collègue du demandeur a adressé un mail à la direction (messieurs L. et G. ) pour se plaindre de l'attitude de Monsieur P.

Monsieur F. réagissait en râlant sur les heures supplémentaires qu'il ne souhaitait plus faire. Monsieur F. s'est énervé et a menacé Monsieur C. en lui disant : « Si tu continues, je t'en fou une » (voir pièce n°2 du dossier de la société).

Le 26 septembre 2017, le demandeur a effectué deux livraisons qui ont donné lieu à des réclamations des clients qui ont adressé un mail de mécontentement à Monsieur G. (voir pièces 3.a et 3. b du dossier de la défenderesse). Ces deux incidents ont fait l'objet d'un second avertissement notifié le 2 octobre 2017 et rédigé comme suit (voir pièce n°4 du dossier de la défenderesse) :

« Concerne: comportement lors de vos livraisons du 26 septembre 2017.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI  
Rôle n°18/1592 /A Jugement du 1<sup>er</sup> avril 2020

*Malgré des avertissements oraux et un recommandé du 06 juin 2017, la situation s'est à nouveau dégradée, sans changement de votre part.*

*En effet, lors de la livraison de notre client KC Construction, vous avez livré et déchargé sur le trottoir en ne respectant pas les procédures à savoir d'appeler le client, attendre le responsable pour réceptionner et signer la note d'envoi, déchargement de la marchandise à la main alors que vous avez une grue à disposition, et dépôt de la marchandise n'importe où.*

*Idem pour le client Toiture service, vous avez déposé la marchandise en-dessous du volet électrique rendant impossible la fermeture de la porte alors qu'un transpalette était disponible.*

*Ces deux clients n'étaient vraiment pas contents et c'est ensuite à l'équipe de vente de passer son temps en excuses. Ces incidents sont déplorables et créent une publicité pour notre société alors que la concurrence est féroce.*

*Nous vous demandons de respecter les procédures et les attentes commerciales que chaque client mérite, sans quoi nous appliquerons des sanctions.*

*La présente constitue un 2ème avertissement. Il va être mis dans votre dossier individuel.  
(...)*

*Le mercredi 8 novembre 2017, une altercation a eu lieu entre le demandeur et son responsable hiérarchique, Monsieur J.M.GI*

*Le lundi 13 novembre 2017, la partie défenderesse a licencié le demandeur pour motif grave.*

*Par courrier recommandé du 14 novembre 2017, les motifs du congé pour motif grave ont été précisés comme suit (voir pièce n°6 du dossier de la défenderesse) :*

*« Nous vous exposons les raisons pour lesquelles vous avez été licencié pour faute grave ce lundi 13 novembre.*

*Le 8 novembre, vous avez eu une altercation avec votre responsable hiérarchique, Monsieur .  
G , gérant du site de Strepv-Bracquegnies.*

*Alors qu'il vous signifiait que vous ne pourriez quitter le travail à 15h30 que pour autant que vous ayez terminé vos livraisons, vous avez immédiatement élevé le ton en précisant que la nécessité de terminer le travail ne changerait rien à votre décision, à savoir que vous quitteriez le travail à 15h30.*

*Dans la conversation qui s'ensuivit, vous l'avez traité de "gros con" devant plusieurs collègues de bureau, à savoir Monsieur ; C Monsieur M et Monsieur F  
Il y avait également un client présent au comptoir (la société ETM).*

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI  
Rôle n°18/1592 /A Jugement du 1<sup>er</sup> avril 2020

*Alors que vous sortiez du bureau, Monsieur Gi vous a demandé de rester poli. Après avoir prétendu que vous avez déposé plainte contre lui, vous l'avez menacé en lui disant de "faire attention" à lui.*

*Ce n'est malheureusement pas la première fois que vous vous rendez coupable de violences verbales à l'égard de vos collègues de travail.*

*Le 24 août dernier, alors que Monsieur : C réagissait au fait que vous vous plaigniez de vos tournées (vous lui avez dit qu'il devrait aller avec vous sur la route pour voir vos journées), vous lui avez dit: "Si tu continues, je t'en fous une".*

*Votre comportement de ce 8 novembre est d'autant plus inadmissible que, le 6 juin et le 2 octobre derniers, nous avons dû vous adresser des avertissements très clairs concernant votre attitude au travail, en attirant, notamment, votre attention sur le fait que votre mauvaise humeur devient permanente et invivable pour votre supérieur et vos collègues de travail, ainsi que sur le manque de respect que vous manifestez en général pour vos collègues.*

*Nous attirons également votre attention sur la mauvaise qualité du service que vous délivrez aux clients.*

*Les avertissements précités vous mettaient en garde sur le risque de licenciement pour faute grave si votre attitude ne changeait pas.*

*Votre attitude le 8 novembre à l'égard de votre supérieur hiérarchique démontre que vous persistez dans une attitude négative au travail malgré les avertissements.*

*Elle constitue une faute grave nous autorisant à vous licencier sans préavis ni indemnité.*

*Vos documents sociaux et votre décompte de sortie vous parviendront dans le délai légal (..) »*

Par courrier du 27 novembre 2017, l'organisation syndicale du demandeur a écrit à l'employeur pour contester la gravité des faits en faisant valoir que l'altercation devait être replacée dans son contexte.

En l'absence de règlement amiable, la requête introductive a été reçue au greffe le 23 août 2018.

### III. DISCUSSION.

#### **Le congé pour motif grave**

##### **1. Respect du délai de 3 jours.**

###### **1.1. En droit**

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 ; de même, peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé (voir l'article

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI  
Rôle n°18/1592 /A Jugement du 1<sup>er</sup> avril 2020

35, alinéas 3 et 4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

Le délai de trois jours se calcule en jours ouvrables. Par « jours ouvrables », on entend tous les jours de la semaine, excepté les dimanches et jours fériés.

C'est la notification qui doit se situer dans le délai de trois jours et non la réception par son destinataire (« Employer, occuper, licencier », Kluwer, L.2.5- 1250 ; voir aussi C.T. Mons, 20/03/1986, R.G. 83/12418).

Il appartient à la partie qui invoque le motif grave de prouver que le délai de trois jours a effectivement été respecté.

Selon la jurisprudence constante de la Cour de cassation, « *le fait qui justifie le congé sans préavis ni indemnité est le fait accompagné de toutes les circonstances de la cause invoquées par la lettre notifiant ce motif et de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave* ». (voir la jurisprudence citée par C.WANTIEZ et D.VOTQUENNE, Le licenciement pour motif grave, Larcier 2<sup>ème</sup> Ed., 2012, p.43).

Lorsque le(s) fait(s) reproché (s) à l'appui d'un motif grave constitue(nt) un manquement continu, la Cour de Cassation considère que « *la détermination du moment à partir duquel ce manquement en cours rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle est laissée à l'appréciation de la partie désirant exercer le droit qui lui est conféré par la loi de mettre fin au contrat pour motif grave.* » (voir Cass. 18 septembre 1994, J.T.T. 1995, p.29 ; Cass.27 novembre 1995, J.T.T. 1996, p.141 ; Cass. 20 mars 2000, J.T.T. 2000, p.209 ; Cass 28 mai 2001, J.T.T. 2002, p.39).

Dans l'hypothèse de manquement continu ou manquements répétés, les avertissements et sommations de l'employeur peuvent jouer un rôle dans l'appréciation du juge non seulement pour apprécier le délai de 3 jours que pour l'appréciation de la gravité du motif. L'employeur a donc le droit de déterminer le moment à partir duquel le manquement répété rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre les parties (voir C.Trav. Liège, sect. Liège, 21 décembre 2012, R.G. n°2011/AL/1999 sur le site [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be)).

Ont été considérés comme des manquements continus : le refus persistant de fournir le travail convenu (C.Trav. Bruxelles 18 novembre 1998, Bull. F.E.B. 1999 n°4, p.88), le refus persistant de se plier aux injonctions de l'employeur (C. Trav. Bruxelles 3 janvier 2012 R.G. 2010/AB/390 sur le site [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be)), le non-respect répété des règles d'organisation de l'employeur constituant des actes d'insubordination : C.Trav. Liège 21 décembre 2012 précité).

En ce qui concerne la prise en compte de manquements antérieurs, la jurisprudence précise que : « *Dès lors que le juge refuse le caractère de faute aux faits qui précèdent de trois jours ouvrables ou moins le congé pour motif grave, il n'a pas à examiner les faits ou antécédents se situant plus de trois jours ouvrables avant ledit congé, ceux-ci n'étant pas susceptibles d'avoir une incidence sur la gravité d'un comportement dont le caractère fautif est nié* » (C.Trav. Mons 29 juin 2016, R.G. 2015/AM/143 sur le site [terralaboris.be](http://www.terralaboris.be)).

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI  
Rôle n°18/1592 /A Jugement du 1<sup>er</sup> avril 2020

## 1.2. Application.

En ce qui concerne le respect du double délai de 3 jours, on relève que les derniers faits reprochés se sont déroulés le mercredi 8 novembre 2017, que la rupture a été notifiée le lundi 13 novembre 2017 et que les motifs grave ont été précisés par courrier du 14 novembre 2017.

Le 11 novembre étant un jour férié, le congé donné le 13 novembre l'a été dans le délai légal. La notification des motifs graves ayant été faite le 14 novembre 2017, le double délai de 3 jours a été respecté, ce qui n'est pas contesté par la partie demanderesse.

## 2° Appréciation du motif grave et preuve

### 2.1° En droit

La loi définit le motif grave comme « *toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ».

Le motif grave suppose donc une faute grave ou importante. Il importe peu à cet égard que la faute ait été commise intentionnellement ou non. L'élément déterminant pour apprécier s'il y a un motif grave réside dans la rupture du lien de confiance entre l'employeur et le travailleur.

La seule incompétence du travailleur ou son manque d'aptitude professionnelle ne constitue pas un motif grave de rupture du contrat sans préavis ni indemnité.

Il en va autrement si les négligences ou erreurs professionnelles du travailleur se répètent et traduisent une désinvolture manifeste délibérée.

Les parties au contrat de travail se doivent le respect et des égards mutuels (article 16 de la loi du 3 juillet 1978). Il a été jugé que le fait d'injurier son supérieur hiérarchique en se montrant agressif en présence des collègues et/ou de fournisseurs constitue une insubordination constitutive de motif grave.<sup>1</sup>

S'agissant d'injures ou menaces, ils peuvent constituer un motif grave, ou pas, tout dépend des circonstances de la cause ; il a été jugé que :

- « *L'état de fatigue ou de nervosité du travailleur ne peut justifier qu'il tienne des propos injurieux et grossiers à l'égard de son supérieur hiérarchique. Ces 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 justifier la rupture de son contrat, sans que le fait que seuls deux autres travailleurs aient assisté à l'altercation et que celle-ci n'ait pas eu de retentissement extérieur soit de nature à atténuer la faute* ». <sup>2</sup>

<sup>1</sup> voir T.Trav. Hainaut, div. Mons 27 février 2017, (4<sup>ème</sup> ch.) RG n°15.2341/A, inédit ; C.Trav. Bruxelles 5 décembre 1994, Ch.D.S. 1997, p.131 ; T.Trav. Gand 15 février 1994, A.J.T. 1994-1995, 175.

<sup>2</sup> Trib. trav. Hainaut, div. Charleroi, 11 février 2019, R.G. 17/2.111/A, sur le site [terralaboris.be](http://terralaboris.be)

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI  
Rôle n°18/1592 /A Jugement du 1<sup>er</sup> avril 2020

- *« Si le fait de manquer de respect à son employeur est, en soi, constitutif d'une faute, la gravité de celle-ci peut être relativisée par les circonstances dans lesquelles elle a été commise : fin d'une journée chargée, demande de suivre une formation à l'issue de celle-ci alors même qu'une autre tâche devait encore être accomplie, ancienneté du travailleur, absence d'avertissement antérieur pour des faits de ce type »<sup>3</sup>.*

Le congé immédiat pour motif grave constitue un mode exceptionnel de rupture car il entraîne des conséquences extrêmement graves pour le travailleur congédié, de sorte que la preuve des faits reprochés doit être faite de manière rigoureuse.

Des attestations précises et concordantes de témoins établies conformément à l'article 961/1 du Code judiciaire peuvent constituer la preuve des faits reprochés. Le fait que les attestations émanent de collègues de travail toujours au service de l'employeur n'empêche pas de prendre en compte les attestations au titre de présomptions dont le Tribunal appréciera le caractère précis et concordants.

## 2.2°. Application

Les faits reprochés qui ont été décrits dans la lettre du 14 novembre 2017 consistent dans le fait de :

- Avoir eu une altercation le 8 novembre 2017 avec Monsieur G : l'avoir injurié en présence de collègues et d'un client,
- Avoir tenu des propos menaçants à l'égard d'un collègue, Monsieur C en date du 27 août 2017,
- Avoir manqué de respect envers ses collègues et ne pas avoir exercé son travail avec professionnalisme (voir les deux avertissements des 6 juin 2017 et 2 octobre 2017).

Le demandeur - qui ne conteste pas avoir traité « de gros con » son supérieur devant des collègues et un client- fait valoir qu'il faut replacer cet incident dans son contexte. Le demandeur expose que la semaine précédant l'incident, il était en incapacité de travail. Le 8 novembre 2017, il était énervé suite à un entretien avec Monsieur L qui avait remis en doute son incapacité de travail. Monsieur P était fatigué par la prestation systématique d'heures supplémentaires et ne souhaitait plus effectuer des heures supplémentaires. Monsieur P qui n'était pas disposé à effectuer des heures supplémentaires ce 8 novembre 2017, a fini par dire à Monsieur GILBERT que son horaire c'était 7 H et 15H30 et d'ajouter « tu n'as pas compris mon horaire c'est 7H-15H30, tu es con ou quoi ? » .

Le demandeur considère que l'injure doit donc être replacée dans son contexte de travail difficile où le chauffeur est mis sous pression par la prestation d'heures supplémentaires.

Le Tribunal relève que le recours systématique à de nombreuses heures supplémentaires n'est pas démontrée. Même si l'on donne crédit au relevé unilatéral produit par le demandeur, on note

<sup>3</sup> Trib. trav. Liège (div. Arlon), 22 novembre 2016, R.G. 16/109/A, sur le site [terralaboris.be](http://terralaboris.be)



TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI  
Rôle n°18/1592 /A Jugement du 1<sup>er</sup> avril 2020

que les heures supplémentaires en octobre 2017 étaient de 30 minutes environ au cours des journées des 02.10, 03.10, 9.10, 12.10, 23.10. et 24.10.2017.

Si le demandeur pouvait légitimement marquer son refus d'exercer à l'avenir des heures supplémentaires, encore convient-il de relever que c'est dès le départ au début de la tournée que Monsieur P a agressé verbalement Monsieur G pour lui dire qu'il partirait à 15H30 quoiqu'il arrive<sup>4</sup>, alors qu'il n'était pas encore question d'effectuer des heures supplémentaires.

Si les insultes proférées le 8 novembre 2017 pourraient ne pas constituer en soi un motif grave, au vu des circonstances de la cause et du contexte expliqué par le demandeur, encore faut-il relever que la faute peut revêtir un caractère de gravité suffisant eu égard aux avertissements préalables notifiés au demandeur. Les avertissements préalables doivent être pris en compte pour apprécier la gravité du manquement survenu le 8 novembre pour lui conférer le caractère de motif grave.

Le comportement déplacé du demandeur vis-à-vis des collègues, de son supérieur et même de clients a été expressément épinglé lors des deux avertissements écrits. Le mail adressé le 27 septembre 2017 par la gérante de la SPRL TOITURE SERVICE pour se plaindre de la livraison effectuée par le demandeur révèle un manque de professionnalisme qui aurait pu avoir des conséquences désastreuses.<sup>5</sup>

Compte tenu des manquements persistants du demandeur et des injures proférées en présence de collègues et d'un client, le motif grave est justifié.

Des considérations qui précèdent, les faits invoqués sont constitutifs d'un motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 car ils empêchaient immédiatement et définitivement la poursuite des relations de travail au vu de la rupture du lien de confiance entre l'employeur et le travailleur.

La partie demanderesse n'a pas droit à une indemnité compensatoire de préavis.

**Autres chefs de la demande**

La demande relative à une prime de fin d'année est également non fondée vu que cette prime n'est pas due en cas de congé pour motif grave.

Il en va de même de la demande relative à la délivrance des documents sociaux

<sup>4</sup> Sous-entendu même si les livraisons n'étaient pas effectuées.

<sup>5</sup> Voir la pièce 3. b la plainte de Madame T : la palette a été débarquée par le demandeur sous la porte électronique, ce qui aurait pu entraîner des dégâts importants.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI  
Rôle n°18/1592 /A Jugement du 1<sup>er</sup> avril 2020

Les dépens .

La partie demanderesse étant déboutée de sa demande doit être condamnée aux dépens de l'instance. Ceux-ci ont été liquidés par le conseil de la société dans ses conclusions à 1.080 € étant le montant de base de l'indemnité de procédure eu égard à la valeur de la demande.

La partie demanderesse supportera la charge de ses propres dépens étant les frais de contribution au fonds (20 €) et l'indemnité de procédure (liquidée à 780 €).

**PAR CES MOTIFS,**

**Le Tribunal du Travail, après en avoir délibéré,**

Statuant contradictoirement;

Déclare la demande recevable mais non fondée ;

En déboute la partie demanderesse ;

Condamne la partie demanderesse aux frais et dépens de l'instance de la société défenderesse liquidés à 1.080 € étant le montant de base de l'indemnité de procédure ;

Délaisse à charge de la partie demanderesse ses propres dépens, en ce inclus la contribution de 20 € au Fonds budgétaire ;

Dit qu'en application de l'article 1397 du Code judiciaire, l'exécution provisoire du présent jugement est de droit nonobstant appel ;

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

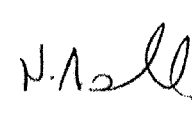
Mme N. MALMENDIER  
M. DELEPIERE  
M. DENIES  
M. MATHY

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

  
MATHY

DENIES

DELEPIERE

  
MALMENDIER

En application de l'article 785 du Code judiciaire, il a été constaté l'impossibilité pour Messieurs Delepiere et Denies, de signer le présent jugement.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI  
Rôle n°18/1592 /A Jugement du 1<sup>er</sup> avril 2020

Et prononcé à l'audience publique **supplémentaire** du 1<sup>er</sup> avril 2020 de la **deuxième** chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, par Mme MALMENDIER, Vice-présidente au Tribunal du travail, président de chambre, assistée de M. MATHY, Greffier.

Le Greffier,

MATHY

La Vice- Présidente,

MALMENDIER