

Numéro de rôle : 20/633/A
Numéro de répertoire : 67/22
Chambre : 2ème
Parties en cause : C c/Province du Hainaut
Licenciement déraisonnable, secteur public- jugt DEFINITIF

Expédition

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

Appel

Formé le : Par :

TRIBUNAL DU TRAVAIL
DU HAINAUT
Division de Charleroi

JUGEMENT

Audience publique du
10 janvier 2022

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°20/633/A Jugement du 10 janvier 2022

La 2^{ème} chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, après en avoir délibéré, a rendu le jugement suivant :

En cause de : Madame C

partie demanderesse ,comparaissant par Maître BRUNEEL, Avocate remplaçant Maître D.GELAY, Avocat à 7170 Manage, avenue de Scallmont, 2b

Contre : **LA PROVINCE DU HAINAUT** dont les bureaux sont sis à
7000 MONS, Rue Verte 13
Inscrite à la BCE sous le n°0207.656.610

partie défenderesse, comparaissant par Maître VLASSEMBROUCK Olivier, avocat à 7100 La Louvière, rue du Parc, 69

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 1^{er} avril 2020,
- l'ordonnance rendue en application de l'article 747 §2 du Code judiciaire ,
- les conclusions de synthèse prises pour la partie demanderesse transmises par E-deposit le 24 septembre 2021,
- les conclusions de synthèse II prises pour la partie défenderesse transmises par E-deposit le 14 octobre 2021 ;

Vu les dossiers déposés par les conseils des parties.

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

Entendu les conseils des parties en leurs explications lors de l'audience publique du 13 décembre 2021.

I.OBJET DE L'ACTION

La demande, telle que visée dans les dernières conclusions, a pour objet d'entendre condamner la partie défenderesse à payer à madame C. des dommages et intérêts équivalents à 17 semaines de rémunération évalués à la somme provisionnelle de 3.887,55 €.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°20/633/A Jugement du 10 janvier 2022

La demanderesse postule la condamnation de la défenderesse aux frais et dépens de l'instance et sollicite l'exécution provisoire du jugement.

II. LES FAITS

Madame C (ci-après la demanderesse) a été engagée par la Province du Hainaut en qualité d'auxiliaire professionnel à partir du 4 mars 2013, dans les liens d'un premier contrat de travail pour une durée de trois mois du 4 mars au 3 juin 2013.

La demanderesse a ensuite été occupée dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée à partir du 4 juin 2013. La durée du travail était de 19 heures par semaine.

En août 2015, la demanderesse a signé trois contrats de travail à temps partiel prenant cours le 31/08/2015 pour suppléer à l'absence de trois travailleuses :

- Un contrat de 3,80 heures par semaine pour suppléer à l'absence de Madame CA. ;
- Un contrat de 7,60 heures par semaine pour suppléer à l'absence de Madame D ;
- Un contrat de 7,60 heures par semaine pour suppléer à l'absence de Madame P ;

Elle a encore conclu un contrat de travail à temps partiel prenant cours le 18 septembre 2017, portant sur une durée de travail de 7,60 heures par semaine, pour suppléer à l'absence d'une dame DE .

Durant toute la durée de sa carrière, la demanderesse a suivi les formations qui étaient prévues, soit une formation en techniques de nettoyage en septembre 2015 et une formation en accueil des nouveaux agents provinciaux en juin 2018.

Par courrier du 12 décembre 2017, la Province du HAINAUT a communiqué à la demanderesse sa décision de ne pas la nommer au poste d'auxiliaire professionnel E2 (voir pièce n°5 du dossier de la défenderesse).

Fin de l'année 2018, la Province du Hainaut a réalisé un entretien d'évaluation de la demanderesse qui s'est révélé positif (70%) .

En mai 2018, suite à des douleurs chroniques au niveau du pied droit, il a été diagnostiqué chez la demanderesse d'importantes épines calcanéennes inférieures et supérieures bilatéralement.

Elle a en incapacité de travail à partir du 3 septembre 2018. Son état ne s'améliorant pas, son médecin a prolongé son incapacité de travail à plusieurs reprises (principalement certificats de prolongation de 2 mois en 2 mois).

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°20/633/A Jugement du 10 janvier 2022

La demanderesse expose qu'en juin 2019,¹ elle a repris le travail mais son orthopédiste avait rédigé un certificat médical selon lequel elle devait bénéficier de nouvelles chaussures de sécurité.

Ces nouvelles chaussures de sécurité n'ont pas été mises à sa disposition et elle a dû continuer à travailler avec ses anciennes chaussures et est, malheureusement, retombée en incapacité.

La demanderesse a été soumise à un examen médical de la médecine du travail le 19 juin 2019.

Suivant le formulaire d'évaluation médicale complété par le service de prévention et protection au travail ARISTA, la reprise du travail est précoce et Madame C doit être mise en congé par son médecin traitant.

La demanderesse a donc été remise en incapacité de travail à partir du 19 juin 2019.

Le Collège Provincial a décidé, en sa séance du 24 octobre 2019, de mettre un terme au contrat de travail de la demanderesse au 4 novembre 2019, moyennant le paiement d'une indemnité de rupture de préavis correspondant à 18 semaines et 40 jours de rémunération.

Par courrier recommandé du 13 décembre 2019, le conseil de la demanderesse a sollicité que lui soient communiqués les motifs de son licenciement.

Par courrier daté du 7 janvier 2020, la Province du Hainaut a répondu au conseil de la demanderesse en lui adressant la décision du Collège Provincial contenant les motifs ayant amené le Collège à statuer, à savoir :

« (...) Considérant que l'intéressée est en maladie de longue durée depuis le 3 septembre 2018 et un certificat médical la couvre jusqu'au 31 décembre 2019;

Considérant que Madame C fait partie d'une équipe de 6,3 équivalents temps plein chargés de l'entretien de l'Institut Jean Jaurès et du bâtiment Variel; que les normes pondérées calculées de la Fédération Wallonie-Bruxelles sont de 12,5 équivalents temps plein pour l'entretien correct de ces bâtiments;

Considérant que la Direction régionale de Charleroi déplore depuis de nombreuses années un déficit par rapport aux normes pondérées de la Fédération Wallonie-Bruxelles, en terme de personnel de nettoyage et qu'il est dès lors impossible de compenser l'absence de Madame C. plus longtemps;

Considérant que la Direction ne peut plus se permettre de poursuivre une collaboration avec Madame C. qui, dans l'impossibilité d'assurer ses fonctions, rend impossible la bonne organisation du travail au sein du service dans lequel elle preste. » (pièce 11 du dossier de la demanderesse).

La demanderesse estimant son licenciement abusif a entamé la présente procédure par requête déposée au greffe le 1^{er} avril 2020.

¹ La reprise date du 10 juin 2019, suivant le relevé des absences, voir la pièce 4 du dossier de la défenderesse.

III. DISCUSSION.

1) En droit

1.1. Le régime applicable au licenciement des contractuels de la fonction publique.

La convention collective de travail n°109 du 12/02/2014 concernant la motivation du licenciement est entrée en vigueur le 01/04/2014 et elle définit, en son article 8, le licenciement manifestement déraisonnable comme suit :

« Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable »

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

La CCT 109 relative à la motivation du licenciement ne s'applique qu'aux employeurs et aux travailleurs relevant du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et sur les commissions paritaires, soit les entreprises du secteur privé (voir article 2 § 3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les exclusions).

A ce jour, aucun régime analogue à la CCT 109 n'a été prévu pour les travailleurs du secteur public qui ne peuvent plus invoquer l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978.

La Cour constitutionnelle a été amenée à se pencher sur cette problématique dans un arrêt n°101/2016 du 30 juin 2016.

La Cour constitutionnelle a estimé que l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, combiné avec l'article 38, 2°, de la loi du 26 décembre 2013, violait les articles 10 et 11 de la Constitution en ce qu'il s'applique aux ouvriers du secteur public licenciés après le 31 mars 2014. La Cour a indiqué qu'elle ne voyait *« pas de raison de maintenir après le 31 mars 2014 les effets de l'article 63 de la loi relative aux contrats de travail, combiné avec l'article 38 de la loi du 26 décembre 2013 »*, l'inconstitutionnalité ayant déjà été dénoncée par l'arrêt n° 187/2014 du 18 décembre 2014.

La Cour a rappelé à cette occasion que dès lors, *« Il appartient au législateur d'adopter sans délai un régime de protection contre les licenciements manifestement déraisonnables pour les travailleurs [du secteur public], d'autant qu'un nouveau régime a déjà été adopté, avec effet au 1er avril 2014, pour les travailleurs [du secteur privé] »*. La Cour a enfin ajouté que *« Dans l'attente de l'intervention du législateur, il appartient aux juridictions, en application du droit commun des obligations, de garantir sans discrimination les droits de tous les travailleurs du secteur public en cas de licenciement manifestement déraisonnable, en s'inspirant, le cas échéant, de la convention collective de travail n° 109. »*

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°20/633/A Jugement du 10 janvier 2022

Suite à cet arrêt du 30 juin 2016 de la Cour constitutionnelle, des jurisprudences divergentes ont vu le jour :

- Tantôt certaines juridictions estiment que les règles de la charge de la preuve et le montant de l'indemnisation dépendent des règles de droit commun et allouent, le cas échéant, des dommages et intérêts en équité (exemple T.Trav. Hainaut (div. Mons), 18 février 2019 RG 16/423/A : octroie 1.500 € ; T.Trav. Liège (div. Neufchâteau) 16 janvier 2017 : octroie 3.000 €)². La Cour du travail de Mons a estimé dans un arrêt du 9 avril 2019 que la CCT 109 ne trouvait pas à s'appliquer au personnel d'une commune exclue du champ d'application de la CCT 109 et qu'il ne pouvait pas être accordé par analogie l'indemnité forfaitaire prévue par la CCT 109.³

-Tantôt d'autres juridictions s'inspirent par analogie de la CCT 109 et allouent une indemnité calquée sur ce que prévoit la CCT 109 (fourchette de 3 à 17 semaines) : T.Trav. Liège (div. Arlon) 28 février 2017, indemnité de 13 semaines ; T.Trav. Bruxelles (3^{ème} ch.) 20 juin 2018, J.T.T. 2019, p.49 : le Tribunal alloue une indemnité de 17 semaines et en outre 10.000 € de dommages et intérêts ; voir les observations sous ce jugement de S.GILSON et F.LAMBINET, J.T.T. 2019, pages 53 à 59).

La Cour du travail de Liège a jugé que : « *Pour garantir sans discrimination les droits de tous les travailleurs du secteur public en cas de licenciement manifestement déraisonnable, la cour appliquera donc le droit commun des obligations qui prohibe l'abus de droit.*

Elle s'inspirera (application par analogie) de la convention collective de travail n° 109 d'une part pour apprécier le critère déterminant l'exercice excessif du droit de licencier et donc en se référant aux motifs prévus par cette réglementation (nécessités de l'entreprise, de l'établissement ou du service, conduite ou aptitude du travailleur) et au comportement attendu de l'employeur diligent et prudent et d'autre part pour déterminer le dommage » (C.Trav. Liège, div. Neufchâteau, (8^{ème} ch.) 28 novembre 2018, R.G. 2017/AU/53).

Dans le cadre de la CCT 109, le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable au sens de l'article 8 de la CCT 109 s'il se base sur un motif en lien avec l'aptitude, la conduite du travailleur ou les nécessités du fonctionnement de l'entreprise et si la décision de licencier n'est pas une décision que n'aurait jamais prise un employeur normal et prudent.

En droit commun (articles 1382 et 1134 du Code civil), un abus de droit de licencier peut résulter :

- D'une intention de nuire,
- D'une légèreté coupable,
- Un exercice du droit de licenciement qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent ;
- Des circonstances qui entourent le licenciement.

² Ces jugements sont consultables sur le site www.terralaboris.be. Voir aussi T.T.Liège (div. Dinant) 20 avril 2020, R.G. n°18/438/A qui s'inspire de la CCT 109 pour apprécier le comportement normal et prudent de l'employeur mais qui précise que le travailleur doit établir un préjudice distinct et octroie 2.000 € de Dommages et Intérêts.

³ C. Trav. Mons (3^{ème} ch.) 9 avril 2019, RG n°2018/AM/125, déposé par le conseil de la partie défenderesse. En doctrine, voir la contribution de F. LAMBINET dans l'ouvrage : « Le licenciement abusif et/ou déraisonnable », Anthémis 2020, pages 255 et suivantes et sp. pages 271 à 280.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°20/633/A Jugement du 10 janvier 2022

Le travailleur qui se prétend victime d'un licenciement abusif et réclame à cette fin une indemnité doit apporter la preuve d'un abus de droit et d'un préjudice distinct de celui que répare forfaitairement l'indemnité compensatoire de préavis.

Il est donc tenu de démontrer les éléments constitutifs d'un abus de droit, l'ampleur du dommage subi ainsi que le lien entre l'abus de droit et le dommage.

S'agissant de la motivation du congé, on relève également un arrêt de la Cour constitutionnelle n°84/2018 du 5 juillet 2018 qui précise que dans l'interprétation selon laquelle la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs ne s'appliquerait pas au licenciement des contractuels de la fonction publique, la loi du 29 juillet 1991 ne viole pas le principe d'égalité prévu aux articles 10 et 11 de la Constitution.

Le Tribunal de céans partage la position de la Cour du travail de Liège dans son arrêt précité du 28 novembre 2018, retenue encore par le Tribunal du travail de Liège dans un jugement du 20 avril 2020⁴ selon laquelle pour le licenciement des travailleurs du secteur public, il faut comparer le comportement de l'employeur du secteur public à celui attendu d'un employeur normal et prudent du secteur privé en s'inspirant des critères repris à l'article 8 de la CCT 109.

1.2. Congé motivé par l'incapacité de travail ou des absences médicales répétées : principes.

Dans le secteur privé, il est admis que l'absence au travail pour incapacité de travail n'est pas en soi un motif suffisant que pour justifier le licenciement ; il faut que les incapacités perturbent le fonctionnement de l'entreprise et il appartient à l'employeur de prouver les indices concrets de perturbation de l'entreprise.

Il ne suffit donc pas d'affirmer que les absences perturbent l'organisation de l'entreprise mais il faut prouver concrètement cette perturbation et son ampleur. Il faut également établir que le congé aurait été décidé par un employeur raisonnable (motif légitime⁵).

A cet égard, le nombre et la fréquence des incapacités de travail et la possibilité de remplacer le travailleur absent sont déterminants. Il est généralement admis que de petites incapacités de travail de quelques jours sont plus perturbantes qu'une incapacité de longue durée. L'ampleur de la perturbation doit être réelle et, selon une certaine jurisprudence, aussi être importante.⁶

N'a pas été jugé manifestement déraisonnable, le licenciement d'un travailleur en incapacité de travail de longue durée, l'employeur ayant avancé comme motif de licenciement le fait que

⁴ T.Trav. Liège (div. Dinant) 20 avril 2020, R.G. n°18/438/A, consultable sur le site terralaboris.be.

⁵ Voir ci-dessus les deux conditions cumulatives à la notion de licenciement manifestement déraisonnable.

⁶ Voir sur cette question : la contribution de LAVAGLE et LAMBINET « *Licencier en raison de l'état de santé du travailleur constitue-t-il un motif manifestement déraisonnable de licenciement ?* » pages 187 à 191, dans l'ouvrage « La rupture du contrat de travail : entre harmonisation et discrimination », Anthémis 2015.

l'absence de longue durée perturbait l'organisation du travail. Ce motif était réel et fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise.⁷

2) Application

Il n'est pas contesté que la CCT 109 ne s'applique pas en l'espèce au licenciement de la demanderesse. En effet, l'article 2 §3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et sur les commissions paritaires dispose que :

« La présente loi ne s'applique pas :

1. aux personnes occupées par l'Etat, les Communautés, les Régions, les Commissions communautaires, les provinces, les communes, les établissements publics qui en dépendent et les organismes d'intérêt public à l'exception de (...) ».

La demanderesse ne peut donc invoquer le régime probatoire de la CCT 109 et ne peut plus invoquer la présomption de licenciement abusif qui était prévue par l'ancien article 63 de la loi du 3 juillet 1978.

Cela étant, le Tribunal estime que pour apprécier la légitimité du licenciement, on peut se référer au comportement attendu de l'employeur « normalement prudent et diligent » du secteur privé et partant s'inspirer des critères mentionnés à l'article 8 de la CCT 109 (voir ci-dessus).

En l'espèce, la défenderesse fait valoir que le congé est dû aux absences pour incapacité de travail qui perturbent le fonctionnement du service. Elle prétend que le licenciement de la demanderesse était nécessaire pour les nécessités du fonctionnement du service pour combler le manque d'effectifs.

La demanderesse soutient que :

- Ses absences pour maladie ne sont pas la cause de son licenciement. Selon, la demanderesse elle a été licenciée en raison de son caractère fort. Elle renvoie à la décision du 30 novembre 2017 de la Province du Hainaut de ne pas la nommer pour les motifs de « *déontologie et civilité à améliorer* » (voir le courrier du 12 décembre 2017, pièce n°5 du dossier de la demanderesse). Elle invoque aussi un incident de septembre 2015 : vol de son GSM sur les lieux de travail, qui a entraîné le dépôt d'une plainte.
- A supposer que ce soient ces absences qui motiveraient son congé, la perturbation n'est pas démontrée car c'est le manque d'effectifs qui pose problème au regard des normes imposées par la Fédération Wallonie Bruxelles qui sont de 12,5 équivalents temps plein alors que Madame C faisait partie d'une équipe de 6,3 équivalents temps plein (en abrégé ETP).

Le Tribunal de céans constate que la demanderesse a été en incapacité de travail prolongée à partir du 3 septembre 2018. Pour la période antérieure, elle n'a connu que quelques jours

⁷ Trib. tray. Anvers (div. Tongres), 13 janvier 2016, Limb.Rechts1., 2016, 215, note T. VANDEURZEN

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°20/633/A Jugement du 10 janvier 2022

d'incapacité de travail.⁸ La décision de ne pas nommer Madame C n'est d'ailleurs nullement fondée sur des absences au travail.

Il appartient à la défenderesse d'établir que les absences pour incapacité de travail de la demanderesse seraient la cause réelle de son congé et que ces absences perturbaient le fonctionnement de l'entreprise.

Or de l'aveu même de la défenderesse, elle ne respectait pas les normes d'engagement puisque la demanderesse faisait partie d'une équipe de 6,3 ETP alors que les normes imposées étaient de 12,5 ETP. La défenderesse produit un document reprenant l'effectif du personnel affecté aux bâtiments de l'institut Jean Jaurès et Variel. Suivant ce document, les prestations théoriques étaient de 9,5 ETP et les prestations effectives de 5,8 ETP tenant compte des absences et des réductions de travail d'1/5^{ème}. On relève ainsi qu'un ouvrier n'est pas affecté au nettoyage mais comme ouvrier polyvalent, qu'une personne est détachée permanente syndicale CSC et qu'une brigadière mi-temps est en incapacité de travail de longue durée.

Le dysfonctionnement du service était donc lié au manque flagrant d'engagement de personnels.

Ce n'est donc pas l'absence de la demanderesse qui désorganisait le service mais le nombre insuffisant de travailleurs engagés dès le départ.

C'est à tort que la défenderesse invoque qu'elle devait licencier la demanderesse pour procéder à des engagements pour combler la manque de personnel. D'une part, la défenderesse n'a engagé une nouvelle auxiliaire qu'en octobre 2020 (soit plus d'un an après le congé de la demanderesse) et d'autre part, la demanderesse était un agent contractuel de sorte que ses absences pour maladie auraient pu être comblées par la conclusion de contrats de travail de remplacement.⁹ On note que la demanderesse avait auparavant occupé plusieurs contrats de remplacement pour palier à l'absence de collègues.

Les nécessités du fonctionnement du service ne sont pas établies.

Au surplus, la défenderesse aurait pu interroger la demanderesse sur ses perspectives de retour au travail. On rappelle que la demanderesse avait tenté de reprendre le travail en juin 2019 et après quelques jours de reprise, c'est le médecin du travail qui a estimé la reprise précoce et a sollicité que le médecin traitant de Madame C la remette en incapacité de travail.

Le Tribunal de céans estime que le congé de la demanderesse n'est pas justifié par un motif légitime et son licenciement n'apparaît pas comme un moyen approprié pour réaliser l'objectif

⁸ Voir le relevé des absences depuis 2016, pièce 4 du dossier de la défenderesse.

⁹ L'argument financier « tient peu la route » car il est moins coûteux de remplacer du personnel contractuel que du personnel nommé, le premier dépendant du régime de l'assurance maladie invalidité après 1 mois d'incapacité de travail.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°20/633/A Jugement du 10 Janvier 2022

avancé de combler un manque d'effectifs.¹⁰ La cause réelle du congé de la demanderesse est nébuleuse.

La demanderesse ne peut pas néanmoins revendiquer comme telle l'indemnité forfaitaire prévue par la CCT 109.

Le dommage de la demanderesse peut être réparé par l'octroi de dommages et intérêts fixés en équité par le Tribunal de céans à 2.500 € (montant net) (voir la jurisprudence citée ci-dessus).

S'agissant de dommages et intérêts, des intérêts légaux ne sont pas dus de plein droit dès le congé ; seuls des intérêts judiciaires seront alloués à partir du dépôt de la requête, soit à partir du 1^{er} avril 2020.

Dépens.

Les dépens ont été liquidés par le conseil de la demanderesse à 865 € comprenant la contribution de 20 € au Fonds budgétaire et une indemnité de procédure fixée à 845 €.

En l'absence de débats sur cette question, la défenderesse sera condamnée aux dépens de l'instance tels que liquidés par le conseil de la demanderesse à 845 €.

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

Statuant contradictoirement,

Dit la demande recevable et partiellement fondée dans la mesure ci-après déterminée ;

Dit que le licenciement de la demanderesse est manifestement déraisonnable ;

Condamne la partie défenderesse, à payer à la demanderesse la somme de 2.500 € à titre de dommages et intérêts, à augmenter des intérêts judiciaires à dater de la requête introductive de l'instance (soit à partir du 1^{er} avril 2020) ;

Condamne la partie défenderesse aux frais et dépens de l'instance liquidés par la partie demanderesse à la somme de 845 € englobant 20 € à titre de contribution au Fonds budgétaire (loi du 19 mars 2017).

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

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

¹⁰ Le Tribunal note que le conseil de la demanderesse n'a pas envisagé la problématique de la licéité du congé sous l'angle de la loi du 10 mai 2007 (discrimination sur base de l'état de santé).

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°20/633/A Jugement du 10 janvier 2022

Mme N. MALMENDIER
Mme SCAILLET.
M. MARZOLLA
M. MATHY

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



MATHY



MARZOLLA

SCAILLET



MALMENDIER

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

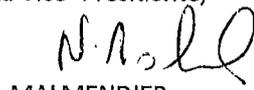
Et prononcé à l'audience publique du **10 janvier 2022** de la **deuxième chambre** du Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, par Mme MALMENDIER, Vice-présidente au Tribunal du travail, président de chambre, assistée de M. MATHY, Greffier.

Le Greffier,



MATHY

La Vice-Présidente,



MALMENDIER