

Rép. n° : 2018/1514

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT
DIVISION DE TOURNAI

JUGEMENT

AUDIENCE PUBLIQUE DU TREIZE AVRIL DEUX MILLE DIX-HUIT

En cause de :

Monsieur Ludovic B

*partie demanderesse,
représentée par Maître Sophie BOURDEAUD'HUI loco Maître Pierre NILLES,
avocat dont le cabinet est sis à Charleroi ;*

Contre :

La SA GARAGE DU HAINAUT, dont l'inscription à la banque carrefour est reprise sous le n° 0430.115.915, dont le siège social est établi à 7800 Ath, rue de Brantignies, 38,

*partie défenderesse,
représentée par Maître Arnaud BEUSCART, avocat dont le cabinet est sis à
Havennes ;*

---oOo---

Le tribunal du travail du Hainaut, division de Tournai, après en avoir délibéré, prononce le jugement suivant :

I. Éléments de procédure

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

Le tribunal a entendu les conseils des parties en leurs plaidoiries, à l'audience publique du 9 mars 2018, n'ayant pu concilier les parties avant l'ouverture des débats.

Expédition
délivrée le 2/05/2018
à M^e Beuscart
pour la partie
défenderesse.

Le dossier sur base duquel le tribunal a statué contient les principaux éléments suivants :

- La requête contradictoire déposée au greffe le 8 décembre 2016 ;
- Les convocations sur base de l'article 1034sexies du Code judiciaire envoyées aux parties pour l'audience publique du 13 janvier 2017 ;
- L'ordonnance prononcée le 13 janvier 2017 sur base de l'article 747 § 2, alinéa 3 du Code judiciaire fixant les délais pour le dépôt des conclusions des parties et l'audience pour les plaidoiries au 8 décembre 2017 ;
- La remise de la cause à l'audience publique du 9 mars 2018 ;
- Les conclusions pour la partie défenderesse déposées au greffe le 14 avril 2017 ;
- Les conclusions pour la partie demanderesse reçues au greffe le 30 mai 2017 ;
- Les conclusions additionnelles pour la partie défenderesse déposées au greffe le 14 juillet 2017 ;
- Les conclusions additionnelles et de synthèse pour la partie demanderesse reçus au greffe le 1^{er} septembre 2017 ;
- Les conclusions de synthèse et le dossier de pièces pour la partie défenderesse déposés au greffe le 16 octobre 2017 ;
- Le dossier de pièces pour la partie défenderesse déposé à l'audience publique du 9 mars 2018 ;
- Les procès-verbaux d'audiences publiques

II. Objet de la demande et position des parties :

Aux termes de la requête déposée au greffe le 8 décembre 2016 et du dispositif de ses conclusions additionnelles et de synthèse déposées au greffe le 4 septembre 2017, Monsieur B. sollicite la condamnation de la partie défenderesse à :

- Lui payer la somme de 10.185,42 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire et de solde d'indemnité compensatoire de préavis confondus, sous déduction des retenues sociales et fiscales légales applicables, outre les intérêts sur cette somme brute à dater du 15 avril 2016 ;
- Lui payer la somme de 14.404,95 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, sous déduction du seul précompte professionnel, outre les intérêts sur cette somme brute à dater du 15 avril 2016 ;
- Lui délivrer les documents sociaux rectifiés conformément à ce qui précède ;
- Payer les frais et dépens de l'instance en ce comprise l'indemnité de procédure liquidée à 1.320 €.

A titre subsidiaire, Monsieur B. sollicite que les dépens soient compensés. A titre très subsidiaire, il sollicite que l'indemnité de procédure qui serait mise à sa charge soit réduite au minimum de 750 €.

Il sollicite encore l'exécution provisoire du jugement par provision nonobstant tous recours et sans caution.

A l'audience publique du 9 mars 2018, le conseil de Monsieur B [...] a déclaré que l'indemnité compensatoire complémentaire de préavis réclamée avait été payée le 22 janvier 2018 de sorte qu'il limite sa réclamation aux intérêts légaux sur le montant brut du 15 avril 2016 au 21 janvier 2018. Il a encore indiqué que la fiche de paie correspondant avait été communiquée le 23 janvier 2018.

A l'appui de sa demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, Monsieur B [...] fait notamment valoir que :

- Il a refusé d'assurer la fonction de réceptionnaire/chef d'atelier car les conditions financières proposées ne reflétaient pas la charge de travail imposée par la fonction ;
- Aucun élément objectif ne démontre qu'il ne présentait pas les nouvelles qualités requises ;
- Les plaintes produites sont anonymes, non datées et ne visent personne ;
- Via son nouvel employeur, il a réussi un assesment de responsable après-vente.

Aux termes de ses conclusions déposées au greffe le 16 octobre 2017, la partie défenderesse conclut au non fondement de la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable notamment aux motifs que :

- Il appartient à la partie demanderesse, en application de l'article 10 de la CCT n° 109, de prouver le caractère manifestement déraisonnable du licenciement ; elle ne dépose toutefois aucune pièce ;
- Même si la charge de la preuve ne repose pas sur elle, elle tient tout de même à préciser qu'une restructuration suggérée par son expert-comptable était indispensable : il fallait regrouper la fonction de réceptionnaire/chef d'atelier/ responsable après-vente sur une seule personne ; cette restructuration a porté ses fruits puisque la société est au bord de l'équilibre alors que, précédemment, elle affichait une perte de 200.000 € ; elle a fait le choix de Monsieur V.

III. Décision du tribunal :

3.1. Faits tels qu'ils résultent des dossiers de pièces :

La partie défenderesse est une société exploitant un garage automobile situé à Ath. Elle a engagé Monsieur B [...] aux termes d'un contrat de travail signé le 16 septembre 2013 contenant une clause d'essai de 6 mois, en qualité de 'réceptionnaire' moyennant une rémunération mensuelle brute de 2.500 € et des chèques repas d'une valeur faciale de 2 ,5 € (article 1 : tâches « réception atelier »).

A une date non déterminée, la partie défenderesse a été rachetée par Messieurs B François et Philippe.

Aux termes d'un avenant signé le 31 mars 2015, il a été convenu de commun accord de confier à Monsieur B la qualité de « responsable après-vente » moyennant une rémunération mensuelle brute de 2.999,32 € et une carte de carburant limitée à 100 litres par mois (pièce 2 de la partie défenderesse)

Au début 2016, après quelques mois d'activités, les nouveaux gestionnaires ont décidé de concentrer sur une seule personne les fonctions de réceptionnaire/chef d'atelier/responsable après-vente.

Considérant qu'un sieur V. présentait les compétences techniques et les compétences en management d'équipe nécessaires pour ce poste, en date du 15 avril 2016, la partie défenderesse décida de licencier Monsieur B pour cause de réorganisation de services et de restructuration moyennant une indemnité compensatoire de préavis de 7 jours et 12 semaines.

Un C.4. mentionnant comme motif précis du chômage « *réorganisation des services/restructuration* » fut délivré le 30 avril 2016 (pièce III.1 de la partie demanderesse).

Par courrier du 9 mai 2016, l'organisation syndicale de Monsieur B contesta notamment la durée du délai de préavis au motif qu'il serait en droit de prétendre à un préavis de 3 mois et 12 semaines.

Par courrier du 1er juin 2016, la partie défenderesse répondit :

« (...)

Contrairement à ce que vous soutenez, l'indemnité compensatoire de préavis a été calculée correctement.

En effet, le contrat souscrit le 16 septembre 2013 par Monsieur B prévoyait une clause d'essai.

En conséquence, si le contrat avait été rompu au 31 décembre, Monsieur B aurait pu bénéficier d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 7 jours de rémunération par application de ladite clause d'essai.

Il n'y a donc pas lieu de revoir le C.4. sur cette question.

En ce qui concerne la partie E qui n'aurait pas été signée, pourriez-vous renvoyer à ma cliente l'original du C.4. pour qu'elle le complète le cas échéant.

Pour ce qui a trait aux jours fériés de mai, ma cliente sollicite le calcul de ceux-ci par son secrétariat social et le net sera versé sur le compte de votre affilié.

Relativement aux éco-chèques, ils seront transmis dès réception.

Enfin, pourriez-vous me dire ce que vous entendez par « la prime de la CP 200 » afin de pouvoir conseiller utilement ma cliente.

Quant à l'avantage en nature, le calcul va être rectifié.

(...) » (pièce 3 de la partie défenderesse).

Par courrier recommandé du 15 juin 2016, le conseil de la partie demanderesse mit en demeure la partie défenderesse de payer un solde d'indemnité compensatoire de préavis d'un montant brut de 10.185,42 € et postula que la partie défenderesse motive son licenciement conformément à la CCT 109 :

« (...) »

Monsieur B a presté au sein de la SA Garage du Hainaut (ci-après : « la Société ») à partir du mois d'avril 2013 dans le contexte d'une occupation intérimaire. La Société l'a ensuite engagé le 16 septembre 2013, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée d'employé.

Par lettre recommandée du 15 avril 2016, la Société a mis fin au contrat de travail de Monsieur B moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis couvrant, selon les documents sociaux envoyés à Monsieur B une période de trois (3) mois et sept (7) jours, d'un montant brut de 10.998,33 €.

Or, compte tenu de son ancienneté précitée, Monsieur B pouvait prétendre à une indemnité compensatoire de préavis équivalant à trois (3) mois et douze (12) semaines de rémunération.

Tenant compte d'une rémunération annuelle brute en cours calculée, sous toutes réserves, à 44.062,20 €, cette indemnité compensatoire de préavis est de 21.183,75 € bruts.

Par conséquent, la Société est redevable à Monsieur B aux titres d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire et de solde d'indemnité compensatoire de préavis confondus, d'un montant brut de 10.185,42 €.

Je vous invite donc à bien vouloir verser ce montant, sous déduction des retenues sociales et fiscales applicables, au crédit de mon compte de tiers BE0363 0045 049384.

Je vous invite aussi à me communiquer les documents sociaux de Monsieur B. (formulaire C4 et décompte de sortie) modifiés conformément.

Cette demande s'inscrit dans le cadre de tentative de recouvrement amiable. Ceci étant, à défaut d'exécution parfaite dans les 10 jours de la présente, j'ai déjà pour instruction de saisir la juridiction compétente.

Mon client se réserve, par ailleurs, le droit de réclamer tout arriéré de rémunération qui lui serait dû par la Société.

Enfin, conformément à la Convention collective de travail n° 109 relative à la

motivation du licenciement, je vous invite à communiquer à Monsieur B_i es motifs concrets qui auraient justifiés son licenciement.

A ce stade, je vous avise que Monsieur B_i émet déjà les plus grandes réserve quant au motif de « réorganisation du service / restructuration » figurant à la rubrique « motif précis du chômage » de son formulaire C4. » (pièce 4 de la partie défenderesse).

Le conseil de la partie défenderesse y répliqua par courrier officiel du 27 juin 2016 en ces termes :

« (...)

Ma cliente m'a remis votre courrier de ce 15 juin en votre qualité de conseil de Monsieur Ludovic B_i

Ceci me vaut le plaisir de correspondre avec vous.

Pour me permettre de conseiller utilement ma cliente, pourriez-vous m'adresser l'inventaire et la copie des pièces de votre dossier.

Je puis déjà vous dire que je ne partage absolument pas votre avis en ce qui concerne l'indemnité compensatoire de préavis.

Celle-ci a été calculée de manière tout à fait correcte.

L'organisation syndicale de Monsieur Ludovic B_i a d'ailleurs partagé mon avis de manière expresse.

En ce qui concerne la motivation, celle-ci sera adressée par courrier recommandé pour le 14 août au plus tard directement par ma cliente à Monsieur Ludovic B_i afin de respecter le prescrit de la CCT 109.
(...) » (pièce 5 de la partie défenderesse).

Le conseil de la partie demanderesse y répliqua par courrier du 25 juillet 2016 en ces termes :

« (...)

J'ai entre-temps pu prendre connaissance de l'existence et du contenu d'une lettre que vous aviez envoyée le 1er juin 2016 à l'organisation syndicale de Monsieur B_i

Dans cette dernière lettre, je lis les raisons pour lesquelles vous pensez pouvoir affirmer que l'indemnité compensatoire de Monsieur B_i aurait été calculée correctement.

Contrairement toutefois à ce que vous écrivez dans cette lettre précitée du 27 juin 2016, le préavis de Monsieur B_i n'aurait pas été réduit à un délai de 7 jours, si la S.A.GARAGE DU HAINAUT (ci-après : « la Société » ou « votre cliente » l'avait été licencié le 31 décembre 2013.

Monsieur B₁ a, en effet, presté au sein de votre cliente de manière ininterrompue depuis le mois d'avril 2013, dans le contexte d'une occupation intérimaire, avec une fonction identique à celle pour laquelle il a ensuite été engagé le 16 septembre 2013, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée d'employé.

La clause d'essai à laquelle vous faites référence n'était donc pas valide et n'aurait, en tout cas, pas permis la réduction du délai de préavis si Monsieur B₁ avait été licencié le 31 décembre 2013.

A supposer même que votre cliente aurait pu invoquer cette clause d'essai pour licencier Monsieur B₁ le 31 décembre 2013 moyennant un délai de préavis réduit - ce qui n'est pas le cas -, elle ne pourrait de toute façon pas être invoquée aujourd'hui pour justifier la réduction de l'indemnité compensatoire de préavis due en application de la loi.

Cette dernière prévoit, en effet, que la première partie du préavis pour les contrats ayant débuté avant le 1er janvier 2014 est déterminée sur base de l'ancienneté acquise au 31 décembre 2013, ce qui exclut qu'une clause d'essai échue puisse encore interférer dans les délais de préavis à respecter aujourd'hui.

Le fait que l'organisation syndicale de Monsieur B₁ aurait partagé votre avis n'implique pas qu'il soit fondé et encore moins que les droits de Monsieur B₁ ne puissent pas être respectés.

Votre cliente est donc bien redevable à Monsieur B₁, aux titres d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire et de solde d'indemnité compensatoire de préavis confondus, d'un montant brut de 10.185,42 €.

A défaut de versement de ce montant, sous déduction des retenues sociales et fiscales applicables, au crédit de mon compte de tiers BE0363 0045 0493 84, dans les prochains jours, j'introduirai une action judiciaire conformément aux instructions qui me sont déjà données par mon client.
(...)» (pièce 6 de la partie défenderesse).

Par courrier recommandé du 26 juillet 2016, la partie défenderesse notifia à Monsieur B₁ les motifs concrets du licenciement en ces termes :

« Par la présente, nous donnons suite au courrier de votre avocat conseil du 15 juin 2016. Dans ce courrier, vous nous avez demandé de motiver le licenciement que nous vous avons notifié.

Etant donné que nous ne vous avons pas encore fait part, par écrit, des motifs qui nous ont contraints à rompre votre contrat de travail, et que votre demande répond aux conditions prévues, nous vous communiquons ci-après les raisons concrètes qui ont motivé notre décision de mettre un terme à notre relation de travail :

Nous avons mis fin à votre contrat de travail en date du 15 avril 2016 pour cause de réorganisation des services et de restructuration et ce moyennant une indemnité compensatoire de préavis calculée conformément à la loi sur le statut unique correspondant à 7 jours et 12 semaines de rémunération.

Cette réorganisation avait pour but de :

- Comblér instantanément un grave déficit de connaissances techniques au niveau de l'atelier, ainsi qu'un déficit au niveau de l'organisation de celle-ci en plaçant un réceptionnaire/Chef d'atelier techniquement compétent et ayant assez de poigne sur son équipe.*
- Réduire les charges de la société qui est toujours en déficit à fin 2015 et passer en atelier de 6 à 5 personnes en rassemblant les fonctions de chef d'atelier et de réceptionnaire,*
- avoir ce chef d'atelier/ réceptionnaire disponible de 7H30 à 18H.*
- augmenter la satisfaction de nos clients. Celle-ci augmente depuis 2 mois.*

Nous avons envisagé de vous proposer cette fonction et en avons discuté avec vous. Votre manque de compétences purement technique, mais surtout votre manque de compétences dans le management d'équipe nous ont poussé à choisir une personne regroupant ces deux fonctions et ayant déjà travaillé dans ce domaine.

Ces décisions devaient être prises rapidement car les clients ont déserté notre atelier pour des problèmes techniques non résolus et nous devons effectuer une restructuration afin de pérenniser et stabiliser GDH.

(...) » (pièce 7 de la partie défenderesse).

Requête fut ensuite déposée par la partie demanderesse en date du 8 décembre 2016.

3.2. Quant à l'indemnité compensatoire de préavis complémentaire :

Une indemnité compensatoire de préavis complémentaire de 10.998,33 € bruts, correspondant à un net de 6.662,09 €, a été payée par la partie défenderesse le 22 janvier 2018 (inventaire complémentaire de la partie défenderesse).

Les intérêts au taux légal n'ont cependant pas été réglés.

La partie défenderesse est donc condamnée à payer les intérêts au taux légal sur le montant brut de 10.998,33 € à dater du 15 avril 2016 jusqu'au 21 janvier 2018.

3.3. Quant à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable :

a) Rappel des principes :

La CCT n°109 concernant la motivation du licenciement prévoit :

- article 8 :

« 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. » .

Un licenciement est donc manifestement déraisonnable :

- (1) s'il est fondé sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou le comportement du travailleur et ;
- (2) s'il repose sur des motifs qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et ;
- (3) s'il s'agit en outre d'un licenciement qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

- article 9 :

« § 1er. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.

§ 2. L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

§ 3. L'indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales ».

- article 10 :

« En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :

- Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.*
- Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.*
- Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4.»*

Les circonstances du licenciement n'entrent pas en ligne de compte pour le contrôle du caractère manifestement déraisonnable du licenciement. Il est uniquement vérifié si les motifs sont ou non en lien avec l'aptitude ou le comportement ou les nécessités relatives au fonctionnement.

Cette première caractéristique est déjà bien connue : c'est celle qui prévalait déjà en cas de licenciement abusif de l'ouvrier (article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

Dans le passé, la Cour de cassation considérait de manière très générale que n'était pas abusif au sens de l'article 63 le licenciement d'un ouvrier qui, aux yeux du juge, semblait avoir été motivé par la conduite de l'ouvrier, même si celle-ci n'était pas punissable ni critiquable. Dès l'instant où l'employeur était en mesure d'apporter la preuve de motifs qui, dans son esprit, pouvaient justifier un sentiment de déception vis-à-vis de la conduite de l'ouvrier, il ne s'agissait pas d'un licenciement abusif.

La seconde est neuve: le critère de l'employeur « normal et raisonnable » fait son apparition par la CCT n°109.

Le commentaire de la CCT précise qu'il s'agit d'une appréciation « *à la marge, étant donné que l'employeur est dans une large mesure libre de décider ce qui est raisonnable: il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager* ».

C'est le caractère manifestement déraisonnable du licenciement qui sera contrôlé et non l'opportunité de gestion de l'employeur. Le contrôle judiciaire reste donc marginal. L'employeur reste libre de décider de ce qui est raisonnable et il a le choix entre différentes alternatives de gestion qu'envisagerait un employeur normal et raisonnable.

b) Application au cas d'espèce :

Par courrier recommandé du 15 juin 2016, le conseil de Monsieur E a sollicité que la partie défenderesse lui communique les motifs concrets qui auraient justifié son licenciement.

Cette demande répond aux conditions prévues par l'article 4 de la CCT 109 puisqu'elle a été adressée par recommandé et a été formée dans le délai de 2 mois après la fin du contrat de travail.

En réponse, la partie défenderesse a communiqué, par courrier recommandé du 26 juillet 2016, les motifs concrets du licenciement.

Cette communication répond également aux conditions de la CCT 109 (article 5).

Dès lors, chacune des parties supporte la charge de la preuve de ce qu'elle allègue.

La partie défenderesse rapporte la preuve qu'elle a décidé de concentrer sur une seule tête la responsabilité des départements carrosserie, atelier et réception d'une part par l'attestation de l'expert-comptable V (pièce 8 de son dossier) et d'autre part par la comparaison des organigrammes avant et après réorganisation (pièce 9 de son dossier).

Il n'appartient pas au tribunal d'apprécier si cette décision était justifiée ou non financièrement. C'est la liberté de l'employeur d'organiser comme il l'entend son entreprise.

Même si l'employeur, en termes de conclusions, prétend que Monsieur B. n'a pas été choisi pour cette nouvelle fonction en raison d'un manque de compétences, ce dernier admet, en page 9 de ses conclusions de synthèse (pièce 18 du dossier de procédure) qu'il a refusé cette fonction car les conditions financières proposées ne reflétaient pas la charge de travail imposée par cette fonction.

Dès lors que Monsieur BL. admet avoir refusé le poste attribué in fine à Monsieur V, il est bien mal venu de prétendre à un licenciement manifestement déraisonnable.

La demande est non fondée.

3.4. Quant aux documents sociaux :

Dès lors que la fiche de paie relative à l'indemnité compensatoire de préavis complémentaire a été délivrée le 23 janvier 2018, cette demande non autrement précisée est non fondée.

3.5. Quant aux frais et dépens de l'instance :

En application de l'article 1017 alinéa 4 du Code judiciaire, dès lors que les deux parties ont succombé, les frais et dépens sont compensés. Chacune des parties conserve ses frais.

**PAR CES MOTIFS,
Le tribunal du travail,
Statuant contradictoirement ,**

Vu, telle que modifiée à ce jour, la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire ;

Donnant acte aux parties, de leurs dires, dénégations ou réserves et rejetant comme non fondées, toutes conclusions, autres, plus amples ou contraires ;

Dit la demande recevable ;

Prend acte que l'indemnité compensatoire de préavis complémentaire a été payée le 22 janvier 2018 par la partie défenderesse ;

Condamne la partie défenderesse à payer à la partie demanderesse les intérêts au taux légal sur la somme brute de 10.998,33 € du 15 avril 2016 au 21 janvier 2018 ;

Dit non fondée les autres demandes ;

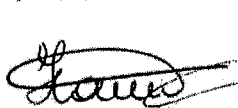
Compense les dépens ;

Dit n'y avoir pas lieu à déroger à l'article 1397 du Code judiciaire ;

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

Géraldine PIETTE, juge président la deuxième chambre ;
Marc GILLIEAUX, juge social au titre d'employeur ;
Pascale SOETE, juge social au titre travailleur employé ;
Françoise WALLEZ, greffier ;

Et prononcé en audience publique de la deuxième chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de Tournai, le 13 avril 2018 par Géraldine PIETTE, juge président la deuxième chambre, assistée de Françoise WALLEZ, greffier.



F. WALLEZ



P. SOETE



M. GILLIEAUX



G. PIETTE