

Numéro de rôle 17/1162/A
Numéro de répertoire 2019/1619
Chambre 2^{ème} chambre
Parties en cause P c/ LA FERMETTE ASBL
Type de jugement Jugement définitif

Expédition	
Délivrée à	Délivrée à
Le :	Le :

**Tribunal du travail
du Hainaut
division de Tournai
Jugement**

Audience publique du 12 avril 2019

Rép. n° :2019/ 1619

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT
DIVISION DE TOURNAI**

**JUGEMENT
AUDIENCE PUBLIQUE DU
DOUZE AVRIL DEUX MILLE DIX-NEUF**En cause de :**P**

partie demanderesse comparissant en personne assistée par Madame Virginie VERMEULEN, délégué syndical dûment mandaté ;

Contre :

LA FERMETTE ASBL, B.C.E. 0409.756.704,
7800 ATH, Rue des Hauts-Degrés, 23,

partie défenderesse, représentée par son conseil Maître Gérard RIVIERE, avocat dont le cabinet est sis à Lessines ;

---oOo---

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

I. 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 la partie demanderesse et son mandataire en leurs dires et moyens et le conseil de la partie défenderesse en sa plaidoirie à l'audience publique du 8 mars 2019.

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

- la requête contradictoire envoyée par pli recommandé le 28 novembre 2017 et reçue au greffe le 29 novembre 2017 ;
- les convocations sur base de l'article 1034sexies du Code judiciaire envoyées aux parties pour l'audience publique du 12 janvier 2018 ;
- le dossier de pièces de la partie demanderesse reçu au greffe le 21 décembre 2017 ;
- l'ordonnance prononcée le 12 janvier 2018 sur base de l'article 747, § 1^{er} du Code judiciaire, confirmant les délais des conclusions des parties et fixant l'audience pour les plaidoiries au 8 mars 2019 ;
- les conclusions de partie défenderesse reçues au greffe en télécopie le 18 avril 2018 ;
- les conclusions et les pièces complémentaires de la partie demanderesse reçues au greffe le 17 juillet 2018 ;
- le dossier de pièces de la partie défenderesse reçu au greffe le 27 février 2019 ;
- les procès-verbaux d'audiences publiques.

II. Objet des demandes et moyens des parties :

Aux termes de sa requête contradictoire envoyée par pli recommandé à la poste le 28 novembre 2017 et reçue au greffe le 29 novembre 2017, Madame P sollicite la condamnation de la partie défenderesse à lui payer les sommes de :

- 10.706,28 € au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable,
- 1.336,86 € au titre d'arriérés de salaire, montants sous réserve de majoration ou minoration en cours d'instance et à majorer des intérêts légaux et judiciaires sur les montants bruts, ainsi que tous les frais et dépens.

Elle sollicite également la condamnation de la partie défenderesse à lui délivrer, dans les 8 jours suivant la signification du jugement à intervenir, tous les documents sociaux dont la fiche de paie relative aux arriérés de salaire et à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, sous peine d'une astreinte de 15 € par jour et par document manquant.

L'exécution provisoire du jugement nonobstant tout recours, sans caution, ni cantonnement est demandée.

Aux termes de ses dernières conclusions déposées au greffe le 17 juillet 2018 (pièce 11 du dossier de procédure), la partie demanderesse maintient les mêmes demandes.

Madame P fait notamment valoir que la lettre de notification de la rupture du contrat ne renseigne pas le motif du licenciement, mais le formulaire C4 délivré le 18 janvier 2017 le décrit comme « *Remise en question de l'autorité de sa supérieure hiérarchique directe en dehors de la présence de la direction générale mais devant l'ensemble de l'équipe éducative entraînant une rupture de confiance irrémédiable entre le travailleur et l'employeur* » ; elle conteste la

réalité du motif invoqué par l'ASBL LA FERMETTE et invoque que son licenciement revêt un caractère manifestement déraisonnable aux motifs que :

- Elle comptait plus de 29 années de service et n'a pas reçu une seule fois un avertissement quant à la qualité de son travail ou son comportement ; les évaluations écrites qu'elle a reçues en 2008 et 2011 ont été positives ;
- Plusieurs éducateurs ayant signé une lettre de soutien à Madame D ont été licenciés ou ont vu leur contrat non renouvelé ; elle était également signataire de cette lettre ;
- Une réunion d'équipe est le lieu professionnel adapté pour discuter des questions pédagogiques ; il est d'ailleurs demandé, dans le descriptif de la fonction d'éducateur, une participation active aux réunions d'équipe ; c'est pour ce motif qu'elle a inscrit, dès le 8 janvier, à l'ordre du jour de la réunion du 10 janvier 2017 la question du *« malaise d'une ado par rapport à l'annonce du licenciement de N : quel en est le sens ? »* ;
- alors que la question n'avait pas été abordée et que la réunion d'équipe du 10 janvier touchait à sa fin, elle sollicita que le point relatif à l'adolescente soit abordé ; Madame C refusa la discussion ; elle se permit d'exposer son désaccord estimant qu'il s'agissait d'une erreur pédagogique d'imposer à un jeune de garder un tel secret ; Madame C répondit 'oui chef' et en resta là ; Madame P se permit d'insister mais sans agressivité ; Madame C clôtura brusquement la réunion et quitta la salle ;
- le contexte et la manière dont la réunion d'équipe s'est déroulée sont confirmés par deux collègues de travail, Mesdames G et A ;
- elle a reçu un message téléphonique de 31 secondes de la directrice lui annonçant la rupture du contrat de travail en raison de son attitude à la réunion du 10 janvier 2017.

Pour ces motifs, Madame P réclame le paiement par La FERMETTE d'une indemnité équivalente à 17 semaines de rémunération, en application de la convention collective de travail n° 109, soit la somme de 10.706,28 € (2.352,63 x 13,92/12 x 3/13 x 17 semaines), outre le paiement du sursalaire relatif aux 116,35 heures supplémentaires prestées, soit la somme brute de 1.336,86 € (cf. fiche de paie : 2.673,72 x 50 %).

Aux termes de ses conclusions reçues au greffe le 18 avril 2018 (pièce 9 du dossier de procédure), l'ASBL LA FERMETTE sollicite que la demande soit déclarée recevable mais non fondée aux motifs notamment que :

- la preuve du caractère manifestement déraisonnable du licenciement repose sur Madame P ;
- l'atteinte à l'autorité de Madame C est établie par l'attestation de Madame A du 1^{er} septembre 2017 faisant mention de ce que *« Madame P a effectivement haussé le ton de façon autoritaire car elle n'était pas entendue... »* et de Madame C du 5 avril 2018 qui indique *« sur un ton agressif, elle m'a reproché la manière dont j'ai abordé le licenciement d'un collègue envers les adolescents ainsi qu'un manquement pédagogique dans ma pratique attaquant de la sorte ma fonction devant toute l'équipe. Face à la situation, je lui ai simplement »*

expliqué que je n'avais pas à me justifier et m'a répondu qu'elle trouvait cet argument trop facile... » ;

- le licenciement a pour origine la conduite de Madame F qui a mis en cause l'autorité de sa supérieure hiérarchique en présence des membres de l'équipe éducative après avoir attendu, pour ce faire, le départ de la directrice générale qui présidait la réunion.

III. Décision du tribunal :

1. Faits pertinents de la cause :

Madame P est entrée au service de l'ASBL LA FERMETTE, institution d'hébergement pour enfants et adolescents, le 1^{er} avril 1989 sous contrat de travail à durée indéterminée en tant qu'éducatrice.

Madame P n'a jamais reçu d'avertissement ou la moindre remarque quant à la qualité de son travail ou quant à son comportement.

Deux évaluations écrites détaillées ont été établies contradictoirement, en 2008 et 2011, par la chef éducatrice, Madame D, et le directeur, Monsieur L (pièces 13 et 14 de la partie demanderesse).

Après l'arrivée de la nouvelle directrice, Madame B, les relations se sont manifestement tendues entre l'équipe éducative du clos et la direction ainsi qu'en atteste une lettre rédigée par les éducateurs du clos et remise à Madame D (pièce 15 de la partie demanderesse) faisant mention notamment de ce que « ... en 5 ans, notre confiance envers celle-ci s'est effritée. Nous expliquons ce manque de confiance par l'incohérence dans les différents discours qu'elle tient, la compétition qu'elle installe entre les différents éducateurs, le chantage à l'emploi, le manque de rigueur, le dénigrement de notre travail... Pendant tes absences, nous avons connu différentes situations durant lesquelles nous ne savions plus quelle décision prendre. Nous avons recherché un soutien hiérarchique auprès de notre direction mais celle-ci fut peu joignable... nous nous inquiétons aussi pour notre sécurité d'emploi et notre bien-être au travail... nous avons eu l'occasion de faire part de toutes nos inquiétudes lors de notre supervision. Cependant, depuis ce jour, nous n'avons plus de retour. Cela nous inquiète car nous voulions travailler la confiance entre la direction et les membres du personnel. De plus, il nous semble que certaines choses ont bougé depuis cette interpellation alors que le superviseur nous a toujours affirmé qu'aucune conséquence ne pouvait découler de cette supervision. Malgré la relation compliquée que nous entretenons avec notre direction... Si tu estimes que cela est opportun, nous te donnons notre accord de transmettre à tes supérieurs hiérarchiques cette lettre. ».

Il n'est pas contesté par la partie défenderesse que :

- Madame C, chef éducatrice, a prévenu téléphoniquement, le 1^{er} janvier 2017, une adolescente du licenciement de N. en décembre 2016 (le tribunal suppose qu'il s'agit en réalité de L en lui demandant de

- garder le secret durant une semaine vis-à-vis des plus jeunes résidents en attendant l'annonce officielle de la rupture ;
- le 6 janvier 2017, Madame P a été interpellée par cette adolescente quant au mal-être qu'elle ressentait et surtout son malaise de devoir garder le secret en mentant aux autres résidents en questionnement sur l'absence de cet éducateur ;
 - souhaitant aborder le mal-être ressenti par cette jeune ensuite de la confiance de Madame C et le sens pédagogique de la démarche, Madame P dès le 8 janvier 2017, fit inscrire à l'ordre du jour de la réunion d'équipe du 10 janvier 2017 la question suivante : « *malaise d'une ado par rapport à l'annonce du licenciement de N. : quel en est le sens ?* » ;
 - Madame B annonça, lors de la première partie de la réunion du 10 janvier 2017, le licenciement du collègue concerné en exposant qui seraient ses remplaçants ;
 - Madame B n'aborda pas la question mise à l'ordre du jour par Madame P lorsqu'elle annonça officiellement de licenciement de N. et les modalités de son remplacement ;
 - Madame C en présence de Madame B, n'aborda pas la question relative au sens éducatif posée par Madame P
 - alors que Madame C était sur le point de terminer la réunion, elle n'avait toujours pas abordé la question posée par Madame P de sorte que cette dernière demanda d'en discuter.

Les parties sont contraires quant au ton utilisé par Madame P pour demander à Madame C d'aborder la question du sens éducatif de sa démarche téléphonique du 1^{er} janvier 2017 et/ou pour exposer la situation.

Madame C admet que « *face à la situation, je lui ai simplement expliqué que je n'avais pas à me justifier et m'a répondu qu'elle trouvait cet argument trop facile. Vu la situation tendue, j'ai donc décidé de clôturer la réunion* » (pièce 1 de la partie défenderesse).

Il n'est pas non plus contesté par la partie défenderesse que Madame B annonça à Madame P son licenciement immédiat par un message vocal de 31 secondes le 12 janvier 2017 alors qu'elle se trouvait en mission à l'extérieur.

Le 13 janvier 2017, Madame P reçut un courrier recommandé expédié le 12 janvier 2017 rédigé en ces termes :

« Par la présente, nous vous notifions ce 11 janvier 2017 la fin de votre contrat de travail ce jour à 12 heures moyennant le paiement d'une indemnité de rupture correspondant à un délai de préavis de 25 mois et 13 semaines, conformément à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Nous demandons à notre secrétariat social d'établir la clôture de votre compte ainsi que les documents sociaux obligatoires... » (pièce 1 de la partie demanderesse).

Le formulaire C4 daté du 18 janvier 2017 mentionne une date de fin d'occupation au 12 janvier 2017 et comme motif de fin de contrat « *remise en question de l'autorité de sa supérieure hiérarchique directe en dehors de la présence de la*

directrice générale mais devant l'ensemble de l'équipe éducative entraînant une rupture de confiance irrémédiable entre le travailleur et l'employeur » (pièce 2 de la partie demanderesse).

Le 20 janvier 2017, la déléguée syndicale CSC G et la permanente syndicale PU ont rédigé et distribué un courrier aux membres du personnel faisant mention de problèmes de turn-over dans le personnel et des problèmes relationnels avec Madame B. (pièce 16 de la partie demanderesse). Il y est notamment fait mention du licenciement de Madame DI car elle n'était pas d'accord avec la directrice, du licenciement de Monsieur H pour ne pas avoir salué la directrice, du non renouvellement du contrat de Madame PA car elle ne marquait pas son accord avec une évaluation qui ne respectait pas la réalité des faits.

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

a) Rappel des principes :

La CCT n°109 concernant la motivation du licenciement prévoit en son article 8 que : «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. ».

Selon le tribunal du travail du Hainaut, division Mons :

« Le contrôle du tribunal, dans l'hypothèse d'une demande d'indemnisation pour licenciement manifestement déraisonnable, porte sur les éléments suivants :

- sur les motifs de licenciement qui doivent s'inscrire dans une des catégories précitées (conduite, aptitude ou nécessités du fonctionnement de l'entreprise) ;
- sur la réalité des motifs qui doit être démontrée par l'employeur et partant d'examiner si le travailleur avance des éléments de nature à contester l'exactitude des motifs invoqués ;
- sur l'existence du lien causal entre les motifs constatés et la rupture du contrat, dès lors que le tribunal constate que les motifs sont établis (C.T. Liège, div. Neufchâteau, 10 mai 2017, R.G. 2016/AU/24) ;
- enfin, sur l'usage par l'employeur de son pouvoir de licencier de manière raisonnable et proportionnée.

Dès lors que l'employeur ne franchit pas une de ces étapes, le licenciement est manifestement déraisonnable » (TT Hainaut, div. Mons, 9 avril 2018, RG 14/1629/A et 14/1630/A, www.terralaboris.be).

Aux termes de l'article 10 de la CCT 109, « 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.»

b) Application au cas d'espèce :

Il faut considérer que l'employeur a communiqué spontanément, par le biais du formulaire C4, le motif du licenciement de sorte que Madame P supporte la charge de la preuve que son licenciement est manifestement déraisonnable.

Son dossier de pièces permet de l'établir dès lors que :

- Le descriptif de la fonction d'éducateur reprenant les valeurs de l'institution insiste sur l'adéquation du projet proposé aux jeunes, sur une évaluation quotidienne des pratiques lors des réunions pédagogiques et sur une participation active aux réunions d'équipe (pièce 12 de la partie demanderesse). Celles-ci sont évidemment le lieu dédié pour que les éducateurs abordent ouvertement tous les incidents ayant eu ou pouvant avoir des répercussions sur l'équipe et/ou sur les jeunes. Il est donc tout à fait logique que le point relatif à l'annonce faite à une adolescente par Madame C du licenciement de N. ait été porté par Madame P à l'ordre du jour de la réunion du 10 janvier 2017. Il est important de relever que le souhait de Madame P d'aborder ce point, d'un point de vue pédagogique, était connu de Madame B et de Madame C.
- Le point relatif au sens éducatif de l'annonce faite à l'adolescente du licenciement de N. n'a pas été abordé lors de la première partie de réunion en présence de la directrice générale. Madame G affirme ainsi que : « Lors de la réunion du mardi 10 janvier, Madame B est venue nous annoncer de vive voix le licenciement de N. en expliquant brièvement qui seraient ses remplaçants. Ensuite, Madame C a continué la réunion seule en abordant tous les points mis à l'ordre du jour hormis celui de : Lorsque Madame C annonce la fin de la réunion, précise que le point qu'elle désirait aborder semblait avoir été oublié. A cette remarque, Madame C répond qu'il a été abordé en début de réunion. Je prends donc la parole et signifie que cela n'était pas le cas et qu'il me semble nécessaire de l'aborder » (pièce 18 de la partie demanderesse). Madame A ne dit pas autre chose : « Nous avons bien discuté du licenciement de notre collègue en présence de notre Directrice en début de réunion mais non du point concernant cette jeune. L'interpellation de ma collègue concernait juste le sens pédagogique que notre responsable mettait face à cette façon de procéder » (pièce 17 de la partie demanderesse). Si Mesdames C et B estimaient que ce point devait être abordé au moment de l'annonce du licenciement de N., en présence de la direction, et qu'il ne s'agissait pas d'un

point 'pédagogique', il leur appartenait de l'évoquer. Madame P, vu qu'il s'agissait d'une question pédagogique, a légitimement pensé que le point serait abordé dans la seconde partie de réunion par Madame C. Aucun élément du dossier ne démontre une intention délibérée de Madame P d'aborder ce point en l'absence de Madame B dans l'intention de mettre à mal l'autorité de Madame C.

- Contrairement à ce que Madame C prétend dans son attestation du 5 avril 2018, Madame P n'a pas utilisé un ton agressif lorsqu'elle a pris la parole lors de la seconde partie de la réunion d'équipe le 10 janvier 2017 et l'a interpellée sur le sens éducatif de sa démarche. Madame G, tout à fait tiers au litige, atteste en effet que : *Madame C donne alors la parole à [] qui explique son incompréhension du sens de l'annonce prématurée du licenciement de N. à une jeune. Madame C répond alors qu'elle ne doit pas se justifier et qu'elle « fait ce qu'elle veut ». [] lui explique qu'elle trouve que cela ne rentre pas dans ce qui est demandé dans le projet pédagogique de l'institution c'est-à-dire « préserver l'enfant à tout prix ». J'interviens également en exprimant mon désaccord et mon besoin d'explication. [] continue en disant qu'elle n'est pas d'accord avec le choix que Madame C avait fait auparavant. Celle-ci conclut la réunion en répondant « Oui chef », ce à quoi [] a répondu qu'elle n'était pas chef mais qu'apprendre qu'une jeune avait été mise dans un tel secret la mettait en colère ainsi que le fait de ne pas vouloir expliquer la raison de ce choix. Lors de mon prochain service, j'apprends par le biais du cahier de communication que le soir du 10 janvier, ma responsable demandait une modification du Pv de réunion. Dès lors, j'ai directement marqué mon désaccord avec cette modification dans le cahier de communication. En effet, dans ses paroles, la colère et la fermeté de [] se sont ressenties mais à aucun moment, Florence ce fut aggressive ». Madame A, qui n'a non plus aucun intérêt à la solution du litige, indique que, même si, devant si peu de retour de Madame C, sa collègue a haussé le ton de façon autoritaire en précisant le mal-être de la jeune qui s'était plaint de cette situation à plusieurs membres de l'équipe, c'était parce qu'elle n'était pas entendue et que « je n'ai pas perçu du manque de respect ni d'agressivité dans l'attitude de ma collègue ».*
- Madame P n'a eu aucun comportement inadéquat ou fautif en souhaitant et/ou insistant pour aborder la question posée préalablement et qui n'avait pas été évoquée en présence de Madame B. En effet, une réunion d'équipe telle que celle du 10 janvier 2017 est bien le lieu et le moment ad hoc pour aborder la question du sens éducatif de la démarche de Madame C, qui, outre sa qualité de chef, est également éducatrice. Lors de son évaluation de 2008, la chef éducatrice et le directeur ont d'ailleurs conforté Madame P dans cette attitude en relevant « nous renvoyons à [] son réel souci de faire évoluer la situation des jeunes hébergés...La réflexion est vraiment présente et le souci de faire réfléchir les jeunes aussi. [] apporte une réflexion originale...Il lui est demandé d'apporter, en réunion, toutes ses réflexions pertinentes pour enrichir, pour ouvrir les débats car elle a beaucoup de finesse d'analyse...Son suivi

pédagogique est impeccable tout comme ses feed back à l'équipe et sa collaboration avec celle-ci... » (pièce 13 de la partie demanderesse).

- En licenciant Madame F sur le champ suite à son intervention lors de la réunion d'équipe du 10 janvier 2017 (dont la vocation est tout de même d'évoquer tous les incidents ayant ou pouvant avoir des répercussions sur les jeunes), alors qu'elle n'a pas utilisé un ton agressif et n'a pas manqué de respect à Madame C. mais entendait simplement que soit abordée sa question posée préalablement et qui n'avait délibérément pas été abordée par Madame B. avec la circonstance que Madame P s'est refusée à s'exprimer sur les motifs de l'annonce faite à l'adolescente le 1^{er} janvier 2017, l'employeur a utilisé son pouvoir de licencier de manière déraisonnable et disproportionnée.

La demande est fondée en son principe.

L'indemnité maximale est octroyée eu égard notamment :

- à l'ancienneté de Madame P sans la moindre remarque ou avertissement ;
- à l'annonce du licenciement immédiat par un message vocal de 31 secondes ;
- au caractère vexatoire des mentions relatives au motif précis du chômage dans le formulaire C4 ;
- aux accusations manifestement sans fondement de la partie défenderesse quant au ton et à l'attitude de Madame P lors de la réunion du 10 janvier 2017 lorsqu'elle s'est adressée à Madame C
- au motif du licenciement (remise en question de l'autorité) alors que Madame P s'est exprimée, de manière raisonnée, au moment et lieu ad hoc en réunion d'équipe.

3. Quant à la régularisation du sursalaire relatif à 116,35 heures supplémentaires prestées :

Lorsque l'engagement prend fin, la rémunération restant due doit être payée sans délai et au plus tard à la première paie qui suit la date de la fin de l'engagement.

Les heures supplémentaires ont été prestées. La circonstance qu'elles n'ont pu être récupérées n'exempte pas l'employeur du paiement.

La demande est fondée.

4. Fiche de paie :

L'article 15 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs dispose à cet égard qu'un décompte est remis au travailleur lors de chaque règlement définitif.

Il s'impose donc que la partie défenderesse rectifie la fiche de paie de sortie.

Une astreinte n'est, à ce jour, pas justifiée dès lors que la partie défenderesse ne s'est jamais abstenue de délivrer les documents fiscaux légaux.

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 et fondée dans la mesure ci-après :

Condamne la partie défenderesse à payer à la partie demanderesse :

- La somme de 10.706,28 € au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable,
- La somme brute de 1.336,86 € au titre d'arriérés de salaire, à majorer des intérêts légaux et judiciaires sur les montants bruts ;

Condamne la partie défenderesse à délivrer la fiche de paie de sortie ;

Dit la demande d'astreinte non fondée ;

Condamne la partie défenderesse à rembourser à la partie demanderesse la somme de 20€ payée par elle à titre de contribution au fonds budgétaire d'aide juridique de seconde ligne ;

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, présidant la deuxième chambre ;
Dario DALLA VALLE, juge social au titre d'employeur ;
Carine LIGOT, juge social au titre d'employé ;
Mélanie PICRON, greffier ;

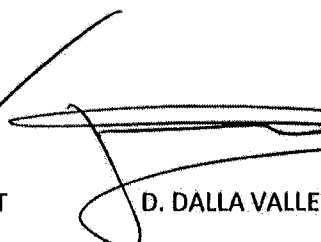
Et prononcé en audience publique de la deuxième chambre du tribunal précité, le 12 avril 2019, par Géraldine PIETTE, juge, présidant la deuxième chambre, avec l'assistance de Mélanie PICRON, greffier.



M. PICRON



C. LIGOT



D. DALLA VALLE



G. PIETTE