

Numéros de rôle : 22/922/A
Numéro de répertoire : 231 7442
Chambre 3ème – contrat employé
Parties en cause : Partie demanderesse D: c/ Partie défenderesse SOCIETE NOUVELLE DE DISTRIBUTION SA
Type de jugement – définitif contradictoire – non fondé

Expédition

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

Appel

Formé le : Par :

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

JUGEMENT

**Audience publique du
 6 novembre 2023**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°22/922/A - Jugement du 6 novembre 2023

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

En cause de : **Madame R** _ DE
RN
Rue de

Partie demanderesse, représentée par Madame Sandra S. ,
déléguée syndicale CSC à 6000 Charleroi, Rue Prunieu, 5, dûment
mandatée.

Contre : **SOCIETE NOUVELLE DE DISTRIBUTION SA, en abrégé S.N.D. SA,**
BCE 0866.592.258
Rue de Capilône, 6
6220 HEPPIGNIES

Partie défenderesse, comparissant par Maître Antoine R.
avocat à 1150 Bruxelles, .

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, usage de la langue française ayant été fait ;

Vu la requête contradictoire introductive d'instance et le dossier de pièces reçus au greffe le 3 juin 2022 ;

Vu les conclusions de synthèse de la demanderesse reçues au greffe le 11 mai 2023 ;

Vu les pièces de la demanderesse reçues au greffe le 15 mai 2023 ;

Vu les conclusions de synthèse et les pièces de la partie défenderesse reçues au greffe le 16 juin 2023 (E-Deposit) ;

Vu l'échec de la tentative de conciliation prévue à l'article 734 du code judiciaire, échec acté au plunitif de l'audience du 2 octobre 2023, à laquelle les parties ont été entendues en leurs explications et plaidoiries ;

Vu les pièces déposées par la défenderesse à cette même audience ;

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°22/922/A - Jugement du 6 novembre 2023

I. Recevabilité.

Introduite dans les formes et délai légaux, l'action est recevable.

Sa recevabilité n'a, au demeurant, pas été contestée.

II. Les faits

1.-

La demanderesse a été engagée par la défenderesse, laquelle exploite les magasins « Trafic », le 18 septembre 2006, dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée, en qualité d'employée, caissière réassortisseuse (pièces 1 des parties).

2.-

Il n'est pas contesté qu'elle exerçait, en dernier lieu, la fonction de responsable du département textile et qu'à ce titre, elle assumait la co-responsabilité du magasin en l'absence du gérant.

Elle était occupée au magasin Trafic de Gerpinnes.

3.-

Le 29 janvier 2021, la défenderesse adresse à la demanderesse un avertissement libellé comme suit :

« Par la présente, je vous confirme officiellement la teneur de l'entretien que nous avons eu ce jeudi 21 janvier au magasin de Gerpinnes, en compagnie de votre gérante et de votre directeur régional.

Au cours de cet entretien, nous vous avons rappelé l'importance de respecter strictement les procédures mises en place au sein de l'entreprise.

Nous avons en effet constaté que, à plusieurs reprises, vous avez utilisé la carte Trafic d'un collègue pour faire vos achats personnels, votre propre carte étant bloquée.

Vous avez également prêté cette carte pour les achats d'une jeune équipière en cdd qui n'y avait pas accès.

Vous avez spontanément reconnu les faits, en expliquant que vous étiez dans une situation personnelle difficile, et que vous ne pensiez pas mal faire.

Pour ces raisons, nous avons décidé, à titre humanitaire et exceptionnel, de ne pas vous licencier. Je vous rappelle néanmoins très fortement à l'ordre. Les instructions de votre employeur ne sont pas discutables, et vous êtes tenue de le respecter et de les faire appliquer.

J'espère que vous saisissez cette chance pour rectifier immédiatement votre comportement ». (pièces 2 de la demanderesse et 7 de la défenderesse).

La demanderesse n'a fait valoir aucune observation ni contestation à l'époque.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°22/922/A - Jugement du 6 novembre 2023

La demanderesse a été licenciée pour motif grave par lettre recommandée du 7 juin 2021, libellée comme suit :

« Je fais suite à notre entretien de ce jour, en présence de vos déléguées syndicales, de Monsieur ; L. ; votre gérant, et de Monsieur B ; directeur régional. Je vous fais part de la décision de mettre fin à votre contrat avec effet immédiat ce jour pour motif grave, sans préavis ni indemnité. Vous ne faites donc plus partie du personnel de la société à dater de ce jour. Les motifs justifiant notre décision vous seront notifiés dans le délai légal. Veuillez agréer, Madame, l'expression de mes sentiments distingués » (pièce 2 de la défenderesse).

4.-

Les motifs justifiant le congé pour motifs graves ont été énoncés dans une lettre datée du 10 juin 2021, libellée comme suit :

« Je vous notifie par la présente les faits qui ont motivé notre décision de mettre fin à votre contrat de travail pour motif grave sans préavis ni indemnité ce lundi 7 juin 2021. Vous avez été entendue le lundi 7 juin 2021 en présence des délégués syndicaux.

Les faits sont les suivants :

- Le jeudi 3 juin 2021, Monsieur L ; votre gérant, est passé à l'improviste dans le magasin Trafic de Gerpinnes alors qu'il était en congé de semaine. Lors de ses congés, vous avez la co-responsabilité du magasin.*
- Il était 14h55 lors de son arrivée au magasin. Il y avait beaucoup de monde dans le magasin et une étudiante se trouvait seule en caisse. Il a cherché partout après l'équipe (magasin, locaux sociaux, ...), et vous a tous trouvés dans la réserve, occupés à manger un barbecue. Une table était dressée, et vous consommiez de l'alcool (bouteille de vin et une bouteille de bière de 75 cl). Vous avez d'ailleurs reconnu les faits lors de l'entretien de ce lundi 7 juin.*
- Vous avez également reconnu avoir organisé et anticipé ce barbecue. Avant de manger, vous avez dressé une table (nappe, ...).*
- Vous avez également reconnu avoir décalé votre heure de table, sans respecter le « briefing quotidien » selon lequel vous auriez dû prendre votre pause de table à 13h.*

Les fautes graves reprochées sont les suivantes :

Vous n'ignorez pas que la consommation d'alcool sur les lieux de travail est strictement interdite par notre Règlement de travail (article 44 et 51). De même, la consommation d'aliments sur les lieux de travail est également interdite par ce Règlement (article 44 et 51). L'article 69 reprend d'ailleurs la consommation d'alcool au travail comme exemple de motif grave.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°22/922/A - Jugement du 6 novembre 2023

L'organisation de ce barbecue avait été anticipée et organisée depuis la veille, et cela sans en référer à votre gérant ; vous saviez que ce dernier était en congé et avez donc profité de son absence pour organiser ce barbecue que vous saviez non conforme aux règles internes.

Vous n'ignorez pas non plus que le « briefing quotidien » est un document organisant le travail de chacun, et qui s'impose aux équipiers de Trafic. Vous êtes responsable textile et vous devez être force d'exemple pour vos collègues, et respecter à la lettre nos procédures, ce que vous n'avez pas fait !

Enfin, par votre comportement, vous avez, d'une part donné à la clientèle une image désastreuse de la société, notamment en période de crise où l'on ne cesse de rappeler l'importance du respect des mesures sanitaires, et d'autre part, par votre absence en magasin, vous avez laissé seule une étudiante en caisse, sans assurer en outre, un minimum de surveillance de la clientèle et des biens de la société.

Nous vous rappelons, à titre de circonstance aggravante si nécessaire, que vous avez déjà été précédemment rappelée à l'ordre lors d'une réunion le jeudi 21 janvier 2021 pour un autre non-respect de nos procédures, et que vous vous étiez engagée à, dorénavant, les appliquer strictement et sans écart. Vous avez reçu un courrier recommandé pour ces faits. Manifestement vous ne voulez pas en tenir compte afin d'améliorer votre comportement.

Tous ces faits, qu'ils soient pris isolément ou dans leur ensemble, rompent toute confiance que nous avons en vous, et constituent une faute grave rendant immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle.

Ces faits justifient la rupture immédiate et définitive de nos relations de travail » (pièces 3 de la demanderesse et 4 de la défenderesse).

5.-

La demanderesse a contesté les motifs de licenciement par lettre du 16 juin 2021 de son organisation syndicale.

Cette lettre est libellée comme suit :

« Nous avons reçu, en nos services, notre affiliée, Madame D _____, pour constater que lors d'un entretien en date du 07 juin 2021, vous lui avez notifié votre décision de licenciement immédiat et sans indemnité pour motif grave. En date du 10 juin 2021, vous lui avez envoyé par recommandé les motivations de ce licenciement pour motif grave.

Madame D _____ conteste ce licenciement.

Très étonnement, certains éléments reprochés à notre affiliée sont monnaie courante dans l'entreprise ou même, des décisions de modification de planning ou de réorganisation doivent parfois être faites en relation avec la réalité journalière de terrain.

Cette décision de licenciement immédiat pour motif grave, prise par l'entreprise nous semble disproportionnée.(...) » (pièce 4 de la demanderesse).

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°22/922/A - Jugement du 6 novembre 2023

III. Objet de la demande

La demanderesse sollicite la condamnation de la défenderesse à lui payer les sommes brutes de :

- 35.944,13 € à titre d'indemnité de rupture, à augmenter des intérêts au taux légal à dater du 7 juin 2021 ;
- 1.110,13 € à titre de prime de fin d'année relative à l'année 2021, à augmenter des intérêts au taux légal à dater du 7 juin 2021 ;
- 12.221,01 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à augmenter des intérêts au taux légal à dater du 7 juin 2021.

La demande tend également à voir condamner la défenderesse à délivrer la fiche de rémunération rectificative du mois de juin 2021, ainsi que la fiche de rémunération 281.10 rectifiée relative à l'année 2021 et, à défaut pour la défenderesse de s'exécuter, de l'entendre condamner à payer une astreinte de 5 € par jour de retard et par document manquant à dater du 9^{ème} jour suivant la signification du jugement à intervenir.

IV. Discussion

IV.1 Quant à l'indemnité de rupture

a. Quant au respect du double délai de trois jours et quant aux conditions de forme

1.-

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 ; cfr article 35, alinéas 3 et 4 de la loi du 3 juillet 1978.

A peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier de justice.

Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie. cfr article 35, alinéas 5 et 6 de la loi du 3 juillet 1978.

2.-

Selon l'article 8.29 du nouveau Livre VIII du Code civil, la valeur probante des présomptions « est laissée à l'appréciation du juge, qui ne doit les retenir que si elles reposent sur un ou plusieurs indices sérieux et précis.

Lorsque la présomption s'appuie sur plusieurs indices, ceux-ci doivent être concordants ».

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°22/922/A - Jugement du 6 novembre 2023

3.-

L'article 8.5 du nouveau Livre VIII du Code civil précise par ailleurs qu' « hormis les cas où la loi en dispose autrement, la preuve requise doit être rapportée avec un degré raisonnable de certitude ».

4.-

En l'espèce, le congé pour motif grave a bien été notifié le 7 juin 2021, soit dans le délai légal de 3 jours ouvrables de la connaissance des faits par la personne compétente pour notifier le congé. (pièces 2,3 et 8 de la défenderesse).

5.-

La demanderesse fait valoir que la lettre du 10 juin 2021 de notification des motifs de licenciement lui a été adressée par courrier simple et non par courrier recommandé.

6.-

En l'espèce, la défenderesse ne dépose pas de récépissé d'envoi d'un courrier recommandé pour la lettre de notification des motifs.

7.-

La preuve de l'envoi d'un courrier recommandé se rapporte, par excellence, par la production du récépissé d'envoi délivré par la poste.

Il n'est toutefois pas exclu que la preuve de l'envoi d'un courrier recommandé puisse être apportée par d'autres moyens, pourvu que les éléments produits soient convaincants.

8.-

En l'espèce, le Tribunal estime que les éléments suivants constituent des indices précis, sérieux et concordants démontrant que la lettre de notification des motifs du 10 juin 2021 a été envoyée par recommandé postal dans le délai de 3 jours ouvrables suivant le congé :

- L'accusé de réception déposé par la défenderesse en pièce 5 de son dossier porte un paraphe et la date du 11 juin 2021 ;
- Il est hautement plausible que, comme l'invoque la défenderesse, le paraphe et la mention de la date du 11 juin 2021 émanent d'un préposé de BPOST ;
- Selon les instructions publiées par cette dernière sur son site internet, plusieurs adaptations étaient en effet prévues pendant la période allant du 16 mars 2020 à la fin du mois de juin 2021 pour la distribution des envois recommandés :
« 1. Respect d'une distance d'au moins un mètre entre le facteur et le client
2. Remise sans contact physique dans la mesure du possible
3. Si une signature est exigée, le facteur signera à la place du client, en sa présence, pour confirmer la bonne réception » (pièces 9 et 10 de la défenderesse) ;
- Dans son courrier du 16 juin 2021, l'organisation syndicale de la demanderesse, dûment mandatée, n'a d'ailleurs pas soulevé que les motifs graves n'avaient pas été notifiés par recommandé postal ; elle précise au contraire dans ce courrier que : « En date du 10 juin

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°22/922/A - Jugement du 6 novembre 2023

2021, vous lui avez envoyé par recommandé les motivations de ce licenciement pour motif grave ».

9.-

Il est enfin de notoriété publique qu'un envoi recommandé expédié un jour est remis le lendemain au destinataire.

10.-

Il ressort en conséquence de l'ensemble de ces éléments que l'envoi recommandé remis le 11 juin 2021 a été expédié le 10 juin 2021, soit dans le délai de 3 jours ouvrables.

b. Quant à la preuve de la réalité des faits invoqués

1.-

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

« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.

Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur...

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

2.-

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

3.-

En l'espèce, la défenderesse produit, à l'appui des faits invoqués, une attestation établie le 10 novembre 2022 par Mr L. , gérant à l'époque du magasin Trafic dans lequel travaillait la demanderesse, attestation établie conformément à l'article 961/2 du Code judiciaire.

Monsieur L. déclare que :

« Le 03/06/21, je suis venu au magasin TRAFIC de Gerpennes en tant que client (accompagné de mon fils) mais avec mon statut de gérant du magasin. Il était dans les alentours de 14h50-15h, quand je suis entré dans le magasin et fait le tour de celui-ci. A mon grand étonnement, personne n'était sur la surface de vente ni dans les locaux sociaux mise à part l'étudiante, L. , à sa caisse. C'était un jour de canicule et le magasin était rempli de client. J'ai cherché après les membres du personnel qui étaient attablés sur une table dressée en réserve. Il y avait D., D., le D (étudiante) et C. . Lorsque je suis arrivé à leur hauteur, j'ai pu entendre le bruit de bouteille claquer au sol, par la suite j'ai pu me rendre compte qu'il s'agissait d'une bouteille de vin et de bière «bouchonnée». R. m'a déclaré qu'ils venaient de s'installer et qu'ils retournaient au travail mais les assiettes étaient déjà vident. Elle m'a même proposé de manger une saucisse avec eux. Après mon sermon, je suis retourné en magasin effectuer mes achats et l'entre fait, j'ai même accosté R. i D. car un vol était en train de se

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°22/922/A - Jugement du 6 novembre 2023

dérouler. J'ai stoppé le voleur avec mon fils dans les bras. En sortant du magasin, j'ai appelé mon directeur du personnel pour lui faire part des faits » sic (pièce 6 de la défenderesse).

4.-

Il n'y a en l'espèce pas lieu d'écarter *a priori* cette attestation au seul motif qu'elle émane d'une personne qui se trouve au service de la défenderesse (voir en ce sens, Cass., 5 janvier 1995, Bull. Arr. Cass., 1995, p.17) : « (...) la présomption de responsabilité ainsi établie à charge du transporteur n'implique pas, comme le soutient le moyen, que les déclarations du transporteur ou de ses préposés et agents ne peuvent, *a priori*, être retenues » ; voir aussi : C.T. Bruxelles, 8 mars 2005, R.G. 43.557, *Orientations*, n° 7, septembre 2005, p. 24).

Il n'y a pas davantage lieu de l'écarter au motif que Monsieur L. est la seule personne à avoir témoigné.

En effet, le Tribunal « peut fonder sa conviction sur un seul témoignage. L'adage *testis unus, testis nullus, n'a plus cours* » (MOUGENOT, *Droit des obligations, La preuve*, Larcier, 2002, p. 281).

La demanderesse n'établit par ailleurs pas en quoi cette déclaration serait fautive ou inexacte, ni même suspecte.

Le seul fait qu'il soit établi que, contrairement à ce que déclare Monsieur L. le 3 juin 2021 n'était pas un jour de canicule n'est pas en soi de nature à jeter le discrédit sur sa déclaration.

Elle ne soutient par ailleurs pas que Monsieur L. aurait eu un intérêt – illégitime – à la faire licencier.

Le témoin, qui a eu l'attention attirée sur le fait qu'une fautive attestation de sa part l'exposait à des sanctions pénales, mentionne par ailleurs dans sa déclaration des faits dont d'autres membres de l'équipe ont été témoins et s'expose donc, en cas de plainte pour fautive en écritures à son encontre, au risque de se faire contredire par ces autres personnes.

5.-

Le Tribunal relève enfin que, dans son courrier du 16 juin 2021, l'organisation syndicale de la demanderesse ne conteste pas vraiment la réalité des faits invoqués mais bien leur gravité (« *Très étonnement, certains éléments reprochés à notre affiliée sont monnaie courante dans l'entreprise ou même, des décisions de modification de planning ou de réorganisation doivent parfois être faites en relation avec la réalité journalière de terrain.*

Cette décision de licenciement immédiat pour motif grave, prise par l'entreprise nous semble disproportionnée ») (c'est le Tribunal qui souligne).

La réalité des faits reprochés à la demanderesse est donc établie.

Ces faits sont par ailleurs précis.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°22/922/A - Jugement du 6 novembre 2023

c. Quant à la gravité des faits reprochés

c.1. Rappel des principes et de la jurisprudence applicables

1.-

La faute commise doit être intrinsèquement grave.

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

Ainsi, « il ne suffit pas que le travailleur ait commis une faute grave, mais il faut encore que cette faute, en raison de sa gravité particulière et de ses effets sur les relations de travail, ne permette plus à la partie qui la subit d'avoir confiance dans les services de l'autre », cfr. V. VANNES, La rupture du contrat de travail pour motif grave, In Contrats de travail – 20^{ème} anniversaire de la loi du 3 juillet 1978, éd. Jeune Barreau de Bruxelles 1998, p. 216 et suivantes.

2.-

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

3.-

Des circonstances antérieures au délai légal de trois jours peuvent être prises en compte dans la mesure où elles peuvent attribuer au fait fautif le caractère de motif grave ; il importe peu que les circonstances n'aient pas été mentionnées dans la lettre de congé, qu'elles n'aient été découvertes qu'après la rupture ou qu'elles soient étrangères au fait fautif pour autant qu'elles éclairent le juge sur la gravité du motif invoqué » (voir Claude WANTIEZ, « Le congé pour motif grave », Editions de Droit Social, Larcier, page 48 et la jurisprudence y citée).

c.2. En l'espèce

4.-

Le Tribunal estime que le fait, pour la demanderesse, qui ne conteste pas qu'elle assumait, le 3 juin 2021, la co-gérance du magasin, d'avoir organisé un repas (barbecue) - ou, à tout le moins, d'y avoir participé - dans un local (la réserve) où il est interdit de manger et d'avoir, en violation du règlement de travail, consommé de l'alcool - ou, à tout le moins d'avoir laissé ses subordonnés consommer de l'alcool - pendant que seule une étudiante était présente dans le magasin est constitutif d'une faute grave qui a empêché de manière immédiate et définitive la poursuite de la relation de travail entre son employeur et elle-même et ce, eu égard aux considérations suivantes :

- la demanderesse avait déjà reçu, le 29 janvier 2021, un avertissement par lequel son attention avait été attirée sur l'importance accordée par la défenderesse au respect strict des

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°22/922/A - Jugement du 6 novembre 2023

procédures, en l'espèce celles relatives aux conditions à respecter pour l'utilisation de la carte Trafic pour effectuer des achats personnels. L'envoi de cet avertissement démontre en effet que la défenderesse était exigeante en ce qui concerne le respect des procédures, plus spécifiquement celles relatives à l'octroi d'avantages aux membres du personnel ;

- la demanderesse assumait le jour des faits la co-gérance du magasin et elle aurait dû, en cette qualité, faire preuve d'exemplarité ;
- il s'agit d'un comportement susceptible de nuire à l'image et aux biens de la société.

5.-

Le fait que la demanderesse a organisé un barbecue dans la réserve du magasin, avec consommation d'alcool (ou à tout le moins en ait accepté l'organisation) un jour où le gérant n'était pas présent laisse en outre à penser qu'elle avait conscience de ce que cela ne serait pas autorisé par la défenderesse.

6.-

Vu ces circonstances, il est établi que le comportement adopté par la demanderesse, lequel s'apparente à de l'insubordination, a rompu définitivement et immédiatement le lien de confiance existant entre les parties.

Ce chef de demande doit être déclaré non fondé.

IV.2 Quant à la prime de fin d'année 2021

Ce chef de demande n'est pas fondé vu les considérations qui précèdent.

IV.3 Quant à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

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 (article 8 de la CCT n° 109 du 12 février 2014).

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

Le Tribunal considère par ailleurs que tout autre employeur normal et raisonnable, placé dans la même situation, aurait procédé au licenciement du travailleur.

Ce chef de demande n'est pas fondé.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°22/922/A - Jugement du 6 novembre 2023

IV.4 Quant à la demande de délivrance de documents sociaux rectificatifs

Ce chef de demande n'est pas fondé vu les considérations qui précèdent.

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

Dit la demande recevable mais non fondée.

Condamne la demanderesse aux frais et dépens de l'instance liquidés par la défenderesse à 3.750 €.

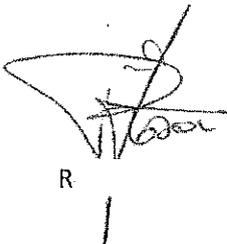
Dit n'y avoir lieu à déroger aux articles 1397 et suivants du Code judiciaire.

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

Mme M.	Juge au Tribunal du travail, présidant la chambre,
Mme P	Juge social au titre d'employeur,
M. R	Juge social au titre de travailleur employé
Mme F	Greffier.



P



R

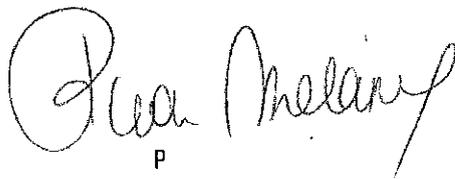
P



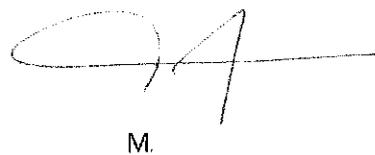
M.

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

Et prononcé en audience publique du **6 novembre 2023** de la 3^{ème} Chambre du Tribunal du Travail du Hainaut, Division Charleroi, par Mme M Juge au Tribunal du travail, président de la Chambre, assistée de Mme P , Greffier.



P



M.