



Numéro de rôle 22/665/A
Numéro de répertoire 2024/635
Chambre 2^{ème} chambre
Parties en cause C A c/ CPAS de TOURNAI
Type de jugement Jugement définitif

Expédition

Délivrée à :	Délivrée à :
Le :	Le :

Appel

Formé le :
Par :

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

Jugement

**Audience publique du
19 avril 2024**

Rép. n° : 2024/ 635

TRIBUNAL DU TRAVAIL
HAINAUT
DIVISION DE TOURNAI

JUGEMENT
AUDIENCE PUBLIQUE DU
DIX-NEUF AVRIL DEUX MILLE VINGT-QUATRE

En cause de :

Madame A **C**

*partie demanderesse, comparissant en personne, assistée par Maître G
Di , avocat à 7100 La Louvière.*

Contre :

Le CPAS de Tournai, inscrit à la Banque Carrefour des Entreprises sous le n°
0211.104.860 dont le siège social est sis à 7500 Tournai, boulevard Lalaing, 41,

*partie défenderesse, représentée par Maître A B , avocat à 7531
Havannes.*

-----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.

N'ayant pu concilier les parties en application de l'article 734 du Code judiciaire, le
tribunal a entendu les conseils des parties en leur plaidoirie à l'audience publique du
19 janvier 2024.

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

- la requête contradictoire et la pièce y annexée reçues au greffe le 7 novembre 2022 ;
- les convocations sur base de l'article 1034sexies du Code judiciaire, envoyées aux parties pour l'audience publique du 9 décembre 2022 ;
- la convention de mise en état déposée par les parties à l'audience publique du 9 décembre 2022 et l'ordonnance prononcée à la même date en application de l'article 747, § 1^{er} du Code judiciaire, arrêtant les dates d'échanges des conclusions des parties et fixant la cause pour plaidoiries à l'audience publique du 12 janvier 2024, à laquelle la cause a été remise à l'audience du 19 janvier 2024 ;
- les conclusions de synthèse pour la partie demanderesse reçues au greffe le 5 septembre 2023 ;
- les conclusions de synthèse pour la partie défenderesse reçues au greffe le 8 novembre 2023 ;
- le dossier de pièces de la partie défenderesse reçu au greffe le 9 novembre 2023 ;
- le dossier de pièces de la partie demanderesse reçu au greffe le 17 janvier 2024 ;
- les procès-verbaux d'audience publique.

II. Objet de la demande

La demande telle que précisée en conclusions de synthèse du 5 septembre 2023 tend à la condamnation de la partie défenderesse à lui payer les sommes de :

- 30.126,63 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts légaux et judiciaires ;
- 5.000 € à titre d'indemnité pour licenciement abusif, à majorer des intérêts légaux et judiciaires ;
- 15.665,845 € à titre d'indemnité équivalent à six mois de rémunération en application de l'article 18 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, à majorer des intérêts légaux et judiciaires.

Elle tend aussi à la condamnation de la partie défenderesse à délivrer les documents sociaux rectifiés et aux frais et dépens de l'instance liquidés à la somme de 3.770 €.

III. Faits

Madame C après avoir travaillé à mi-temps dans le cadre d'un contrat de remplacement et puis dans le cadre d'un contrat à durée déterminée, a été engagée comme puéricultrice à temps plein par le CPAS de Tournai dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée daté du 1^{er} août 2014.¹

Madame C a subi des périodes d'incapacité de travail du 22 mars 2021 au 30 novembre 2021.²

¹ P.1 du dossier CPAS

² P.3 du dossier CPAS

Madame C a sollicité le 1^{er} septembre 2021 une demande de reclassement dans un autre service du CPAS de Tournai suite au constat de ses difficultés à reprendre le travail comme puéricultrice dans la Crèche « Le Clair Matin »³

Cette demande a été rejetée sans motivation.⁴

Le CPAS explique avoir pris l'initiative d'un parcours de réintégration et avoir saisi le Conseiller en prévention de la question.⁵

Figurent au dossier du CPAS :

- Un premier formulaire⁶ intitulé « formulaire d'évaluation de réintégration » précisant que suite à la demande du trajet de réintégration du 22 septembre 2021, l'évaluation a été faite le 8 octobre 2021 et a été communiquée à la même date au travailleur, à l'employeur et au médecin-conseil de la mutualité.

Il est indiqué que le trajet de réintégration est sollicité par l'employeur.

La décision reprise sur ce formulaire est la suivante (petit c coché) : « Le travailleur (...) est définitivement inapte à reprendre le travail convenu mais est en état d'effectuer un travail adapté ou un autre travail auprès de l'employeur (le cas échéant avec une adaptation du poste de travail) ».

Les recommandations mentionnées font référence à un travail administratif uniquement.

- Un second formulaire⁷ intitulé « formulaire d'évaluation de réintégration » précisant que suite à la demande du trajet de réintégration du 22 septembre 2021, l'évaluation a été faite le 13 octobre 2021 et a été communiquée à la même date au travailleur et au médecin-conseil de la mutualité.

Il y est indiqué que le trajet de réintégration est demandé par le travailleur ou médecin traitant.

La décision reprise sur ce formulaire est la suivante (petit d coché) : « le travailleur (...) est définitivement inapte à reprendre le travail convenu et n'est pas en état d'effectuer chez l'employeur aucun travail adapté ni autre travail. ».

La mention manuscrite suivante a été ajoutée sur ce second formulaire :
Ce document annule le formulaire de santé émis le 8 octobre 2021 et donne lieu à une autre décision.

³ P.9 du dossier C

⁴ P.10 du dossier C

⁵ P.4 du dossier CPAS

⁶ P.5 du dossier CPAS

⁷ P.6 du dossier CPAS

Un cachet dateur de réception du CPAS de Tournai est apposé et porte la date du 18 octobre 2021.

Les deux formulaires sont signés par le Docteur F W , conseiller en prévention – médecin du travail.

Figurent au dossier de Madame C :

- Copie du premier formulaire⁸.
- Copie du second formulaire⁹.

La mention manuscrite « Ce document annule le formulaire de santé émis le 8 octobre 2021 et donne lieu à une autre décision. » n'apparaît pas sur le formulaire dont dispose Madame C .

Apparaît sur cette pièce un cachet Cohezio barré d'une signature et un cachet dateur avec la date du 7 décembre 2021 et la mention manuscrite « remis en mains propres ».

Le Bureau Permanent du CPAS de Tournai a pris, lors de sa séance du 9 novembre 2021, la décision « de rompre le contrat de Madame C avec effet au 9 novembre 2021 au soir, pour cas de force majeure indépendant de la volonté de l'employeur », sans préavis ni indemnité.¹⁰ Il a décidé aussi de lui offrir un outplacement.

Par courrier recommandé du 17 novembre 2021¹¹, le CPAS de Tournai a écrit en ces termes à Madame C :

« En sa séance du 9 novembre 2021, le Bureau Permanent a examiné votre demande de trajet de réintégration introduit conformément à l'arrêté royal du 28 mai 2033 relatif à la santé des travailleurs.

En application de cette procédure, afin d'examiner votre requête, le Bureau permanent s'est appuyé sur le formulaire d'évaluation de réintégration complété par le conseiller en prévention-médecin du travail le 13 octobre 2021. Ce dernier a pris la décision suivante : « le travailleur (...) est définitivement inapte à reprendre le travail convenu et n'est pas en état d'effectuer chez l'employeur aucun travail adapté ni autre travail » pour laquelle vous n'avez pas introduit de recours dans les 7 jours auprès du contrôle du Bien-être au SPF Emploi.

Dans ce contexte, le Bureau permanent a constaté que votre contrat, conclu en qualité d'éducateur classe II, est résolu automatiquement au soir du 9 novembre 2021 pour cas de force majeure indépendant de la volonté de l'employeur et ce, conformément à l'article 32 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Dès lors, comme le dispose l'article 34 de la loi précitée, aucune indemnité n'est due (...) ».

⁸ P.6 du dossier C

⁹ P.5 du dossier C

¹⁰ P.7 du dossier CPAS

¹¹ P.1 du dossier C

Par courrier du 1^{er} juillet 2022, le conseil de Madame C a contesté la décision de l'employeur.¹²

Requête a été déposée le 7 novembre 2022.

Madame C présente à l'audience du 19 janvier 2024 a été interrogée sur les deux formulaires d'évaluation. Voici ce qui a été acté :

« Madame C précise avoir été entendue et vue par la médecine du travail le 8 octobre 2021 et confirme avoir reçu la décision du 8 octobre 2021 ce jour-là.

Elle ajoute ne pas avoir été convoquée le 13 octobre 2021 par la médecine du travail, n'avoir reçu aucun document chez elle et n'avoir appris l'existence de cette décision que par un coup de fil d'une personne du bureau (S) qui lui a annoncé qu'un C4 force majeure allait arriver.

Elle précise enfin que c'est après ce coup de fil, qu'elle a contacté Cohezio et a pu obtenir le formulaire qui figure en pièce 5 du dossier de son avocat. »

IV. Recevabilité de la demande

La demande est recevable. Sa recevabilité n'a d'ailleurs pas été contestée.

V. Fondement

1. Indemnité compensatoire de préavis

L'article 34 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail énonce que : L'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident qui empêche définitivement le travailleur d'effectuer le travail convenu peut seulement mettre fin au contrat de travail pour cause de force majeure au terme du trajet de réintégration du travailleur établie en vertu de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Cet article est clair en ce sens que pour qu'un contrat de travail soit résilié pour cause de force majeure médicale, il faut (1) que le travailleur soit définitivement inapte au travail convenu et (2) que le trajet de réintégration établi dans le code bien-être au travail ait pris fin.¹³

Le principe est que l'employeur a une obligation d'occupation dont il ne peut être délié que si les deux conditions cumulatives sont établies.

En l'espèce, l'employeur prétend établir la preuve de l'une et de l'autre des conditions et la travailleuse prétend au contraire qu'aucune des deux conditions n'est établie à suffisance de droit.

¹² P.3 du dossier C

¹³ J. Van Drooghenbroeck, Le droit à la santé et au bien-être au travail, Anthemis, 2022, n° 665, p.443.

En l'espèce, le Tribunal relève que nous sommes face à deux décisions du médecin du travail contradictoires :

- l'une du 8 octobre 2021 qui précise une impossibilité définitive d'exercer le travail convenu mais la possibilité d'exercer un travail adapté ou un autre travail ;
- l'autre du 13 octobre 2021 qui précise une inaptitude définitive à exercer le travail convenu et d'exercer chez l'employeur aucun travail adapté ni un autre travail.

Il n'est pas possible de considérer avec certitude que le deuxième formulaire annule le premier en raison du fait que le formulaire délivré par Cohezio à Madame C en décembre 2021 ne porte pas la mention manuscrite « ce document annule le formulaire émis le 8 octobre 2021 et donne lieu à une autre décision ». Cette mention n'apparaît que sur la copie du formulaire produite par le CPAS.

Ensuite, la preuve n'est pas faite que la décision du 13 octobre 2021 a été notifiée à Madame C avant sa remise par Cohezio en date du 7 décembre 2021. A fortiori la preuve n'est pas faite de la date à laquelle elle a été notifiée.

Dans ces conditions, l'employeur ne pouvait soutenir, en novembre 2021, qu'à défaut pour Madame C d'avoir contesté la décision dans les sept jours de sa notification, le trajet de réintégration était terminé.

La preuve ne saurait être rapportée avec certitude de la fin du trajet de réintégration.

Le Tribunal relève en outre qu'aucun élément n'est fourni par l'employeur pour justifier de l'impossibilité de trouver un travail adapté à l'état physique de Madame C alors que celle-ci fournit une attestation du Docteur D attestant d'une capacité à exercer des activités professionnelles¹⁴ et que par ailleurs, elle fournit aussi la preuve qu'elle a exercé en 2023 des activités d'aide familiale¹⁵.

Par ailleurs, pour que la décision du médecin du travail puisse servir de base au constat de la force majeure médicale, encore faut-il que « le médecin du travail ait pris sa décision dans le respect des règles de validité qui lui sont imposées par la législation d'ordre public qu'est le Titre 4 du livre 1er du code du Bien-être au travail »¹⁶ et qu'il l'ait motivée¹⁷.

Ce n'est pas le cas en l'espèce. La sanction de l'absence de motivation est la nullité, qui peut être soulevée d'office par le Tribunal et aussi la possibilité de contester devant les tribunaux, l'inaptitude définitive irrégulièrement décidée.¹⁸

Par conséquent l'indemnité compensatoire de préavis réclamée est due.

¹⁴ P.7 du dossier C

¹⁵ P.13 du dossier C

¹⁶ J. Van Drooghenbroeck, op.cit. n° 674, p.448

¹⁷ J. Van Drooghenbroeck, op.cit. n° 676, p.451

¹⁸ J. J. Van Drooghenbroeck, op.cit. n° 677, p.451

2. Indemnité pour licenciement abusif

En vertu de l'article 1134, alinéa 3, de l'ancien Code civil, les conventions doivent être exécutées de bonne foi.

Ce principe d'exécution de bonne foi des conventions interdit à une partie d'abuser des droits que la convention lui a conférés. Un abus de droit consiste en l'exercice de droits d'une manière qui excède manifestement les limites de l'exercice normal de ces droits par une personne prudente et diligente¹⁹.

«Tel est le cas spécialement lorsque le préjudice causé est sans proportion avec l'avantage recherché ou obtenu par le titulaire du droit. Dans l'appréciation des intérêts en présence, le juge doit tenir compte de toutes les circonstances de la cause»²⁰.

Lorsqu'un travailleur invoque un abus du droit de licencier, la charge de la preuve lui incombe. Il doit établir qu'en procédant à son licenciement, l'employeur a commis une faute dans l'exercice de son droit de licencier constituée par le motif même du licenciement ou par les circonstances qui entourent le congé et qui a généré *« dans son chef d'un préjudice – matériel ou moral - distinct de celui que répare forfaitairement l'indemnité compensatoire de préavis, à savoir tout le dommage, matériel et moral, découlant de la rupture irrégulière du contrat »²¹*. Il doit également prouver le lien causal entre l'abus de droit et le dommage subi.

Toutefois, *« l'article 870 du Code judiciaire ne fait (...) pas reposer complètement et exclusivement la charge de la preuve sur la partie demanderesse, mais aussi sur celui qui allègue quelque chose, de sorte que l'employeur doit fournir la preuve des moyens qu'il invoque »²²*.

Ainsi que le souligne H. DECKERS, *« V. Vannes et L. Dear ont identifié huit hypothèses dans lesquelles le licenciement d'un employé pouvait être jugé abusif : l'intention de nuire, la légèreté blâmable, le détournement du droit de licencier de sa finalité économique et sociale, l'absence de motif légitime de congé, l'exercice anormal du droit de licencier, les mesures de représailles de l'employeur, les circonstances qui entourent le licenciement et l'absence de proportionnalité »^{23,24}*.

L'erreur commise dans l'application de la notion de force majeure médicale n'implique pas nécessairement que le licenciement est abusif.

¹⁹ Cass., 1^{er} février 1996, *Bull.*, 1996, p. 158 et notes.

²⁰ Cass. 9 mars 2009, *J.T.*, 2009, p. 392.

²¹ C. Trav. Mons, 13 octobre 2015, R.G. n°2014/AM/229, disponible sur www.terralaboris.be.

²² W. VAN EECKHOUTTE, V. NEUPREZ, « Abus du droit de résilier le contrat de travail », disponible sur www.socialeye.be, CO300240712, Dernière mise à jour le 15 janvier 2022.

²³ H. DECKERS, « La théorie civiliste de l'abus de droit et sa place par rapport à la C.C.T. n°109 », in X, *Les mécanismes civilistes dans la relation de travail – Présence du droit civil en droit du travail*, Limal, Anthémis, 2020, pp. 853 à 857.

²⁴ V. VANNES et L. DEAR, *La rupture abusive du contrat de travail. Théorie et applications*, Bruxelles, Bruylant, 2011, p. 431, n°463.

En l'espèce, le tribunal considère que le travailleur n'apporte pas à suffisance de droit la preuve d'un abus du droit, et surtout la preuve d'un dommage distinct en lien avec l'abus.

3. Indemnité pour discrimination liée à l'état de santé

En vertu de l'article 4 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination²⁵ :

« Pour l'application de la présente loi, il y a lieu d'entendre par :

(...) 4° critères protégés : l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, l'origine sociale (...) ».

La notion d'« état de santé actuel ou futur » inclut l'état de santé tel qu'il ressort d'examens médicaux prévisionnels, mais ne s'y limite pas. Elle comporte tous les éléments relatifs à l'état de santé du travailleur au moment de la mesure litigieuse et dans le futur par rapport à ce moment.

Tant les discriminations directes qu'indirectes sont interdites.

L'article 7 de la loi du 10 mai 2007 prévoit qu'une distinction directe fondée sur l'état de santé actuel ou futur constitue une discrimination directe, à moins que cette distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires.

Parmi les justifications ainsi avancées, ont notamment été reçues par la jurisprudence : l'absence de longue durée constituée de périodes d'absence renouvelées à plusieurs reprises d'un travailleur occupant un poste clé, ou l'absentéisme d'un travailleur dont l'état de santé n'est pas encore stabilisé, alors même qu'il occupe une fonction importante de directeur technique²⁶.

L'article 18 de la loi prévoit une sanction pécuniaire en cas de discrimination :

« § 1er. En cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra-contractuelle.

Dans les circonstances ci-après visées, la personne qui a contrevenu à l'interdiction de la discrimination doit verser à la victime une indemnité correspondant, selon le choix de la victime, soit à une somme forfaitaire fixée conformément au § 2, soit au dommage réellement subi par la victime. Dans ce

²⁵ Le Tribunal met en évidence

²⁶ Trib. trav. Bruxelles, 02 septembre 2020, www.unia.be

dernier cas, la victime doit prouver l'étendue du préjudice par elle subi.

§ 2. Les dommages et intérêts forfaitaires visés au § 1er sont fixés comme suit (...)

2° si la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute (...). »

L'article 28 de la loi du 10 mai 2007 régit la charge de la preuve ²⁷:

« § 1er. Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, le Centre ou l'un des groupements d'intérêts invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination. »

Dans un arrêt du 12 février 2009²⁸, la Cour Constitutionnelle a eu l'occasion de préciser que :

« (...) il ne saurait être question d'un reversement de la charge de la preuve qu'après que la victime prouve les faits qui laissent présumer l'existence d'une discrimination. Par conséquent, elle doit démontrer que le défendeur a commis des actes ou a donné des instructions qui pourraient, de prime abord, être discriminatoires. La charge de la preuve incombe dès lors en premier lieu à la victime (notamment Doc.parl. Chambre, 2006-2007, DOC 51-2720/009, p. 72).

Les faits avancés doivent être suffisamment graves et pertinents. Il ne suffit pas qu'une personne prouve qu'elle a fait l'objet d'un traitement qui lui est défavorable. Cette personne doit également prouver les faits qui semblent indiquer que ce traitement défavorable a été dicté par des motifs illicites. Pour ce faire, elle peut par exemple démontrer que sa situation est comparable à celle d'une personne de référence (...), c'est-à-dire une personne qui n'est pas caractérisée par un des motifs mentionnés dans les lois attaquées et qui est traitée différemment par le défendeur. (...) »

Une fois que la victime de discrimination avance un ou plusieurs faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination, il appartient à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement. Pour ce

²⁷ Le Tribunal met en évidence

²⁸ Cour Const., 12 février 2009, 17/2009, R.G. 4359, considérant B.93.3.

faire, elle doit démontrer ²⁹:

- soit qu'il n'y a pas de lien causal entre la différence de traitement et le critère protégé,
- soit que, si lien de causalité il y a, la différence de traitement peut être légalement justifiée.

Les justifications pouvant être invoquées sont limitées à celles indiquées spécifiquement dans les articles ayant trait aux «justifications des distinctions».

En l'espèce, le « licenciement » irrégulier de la demanderesse est indéniablement en lien avec son état de santé.

L'argumentation de l'employeur qui précise que c'est en raison du fait que la demanderesse ne savait plus exécuter le travail convenu que la rupture est intervenue et que la base légale contenue à l'article 34 de la loi du 3 juillet 1978 lui ôte tout caractère discriminatoire, est spécieuse.

Si la procédure est respectée, le constat de la force majeure médicale peut être fait et ne sera pas discriminatoire.

Si la procédure n'est pas respectée, il s'agit d'un licenciement qui ne peut être discriminatoire par rapport à l'état de santé. Si le licenciement est lié à l'état de santé, ce qui est établi à suffisance de droit par la demanderesse, il appartient à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas de discrimination.

L'employeur garde en effet la possibilité de renverser la présomption en établissant que le licenciement :

- soit n'est pas en lien causal avec l'état de santé
- soit est en lien causal avec l'état de santé mais peut être légalement justifié.

Le CPAS de Tournai n'apporte rien à cet égard.

L'indemnité réclamée est due.

4. Quant à la délivrance des documents sociaux rectifiés

La demande est fondée ³⁰.

²⁹ ASSELBOURG, M., BORRES, M., « La charge de la preuve en matière de discrimination : quels sont les faits permettant de présumer d'une discrimination? » dans CASTIAUX, D. (ED.), *Quinze années d'application des lois anti-discrimination*, Série 'Collection du Barreau du Brabant wallon', Anthemis, 2022, p. 73

³⁰ pour le C4 voir C.T. Bruxelles, 6 mai 2014, R.G. n°2012/AB/681 disponible sur le site terralaboris

5. Quant au dépens

Dès lors que la partie défenderesse succombe, les frais et dépens de l'instance sont à sa charge.

Le conseil de la partie demanderesse liquide ses dépens à la somme de 3.750,00 € d'indemnité de procédure et 20 € de contribution au Fonds loi du 17 mars 2017 ³¹.

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

Dit les demandes recevables.

Dit les chefs de demande relatifs à l'indemnité compensatoire de préavis et à l'indemnité de l'article 18 de la loi du 10 mai 2007 anti discrimination fondés.

Condamne en conséquence le CPAS de TOURNAI à payer à Madame A C :
- La somme de 30.126,63 € brut, à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
- La somme de 15.665,84 €, à titre d'indemnité de l'article 18 de loi du 10 mai 2007,
- Les intérêts légaux et judiciaires sur ces sommes à dater du 9 novembre 2021 jusqu'à parfait paiement.

Dit le chef de demande relatif à une indemnité pour licenciement abusif non fondé.

En déboute Madame A C

Condamne le CPAS de TOURNAI à délivrer à Madame A C le C4 rectifié ainsi que la fiche de paie correspondante aux montants auxquels il a été condamné.

Condamne le CPAS de TOURNAI aux frais et dépens de l'instance liquidés à la somme de 3750 € en faveur de Madame A C étant l'indemnité de procédure et à la somme de 24 € étant la contribution au Fonds budgétaire prévu par la loi du 17 mars 2017.

Dit qu'il n'y a 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 :

D M , président, présidant la deuxième chambre ;
E V, , juge social suppléant au titre d'employeur ;
M T, , juge social suppléant au titre d'employé ;
V S , greffier.

³¹ Probablement lire 24 €, somme payée au moment du dépôt de la requête

Monsieur E V. , juge social suppléant au titre d'employeur, et
Madame M T. , juge social suppléant au titre d'employé, étant dans
l'impossibilité de signer le jugement au délibéré duquel ils ont participé, celui-ci est
signé, conformément à l'article 785, alinéa 1 du Code judiciaire, par le magistrat
présidant la chambre.

V. S

M. T.

E. V.

D. M

Et prononcé en audience publique de la deuxième chambre du tribunal précité, le
19 avril 2024 par D M. , présidente, présidant la deuxième
chambre, avec l'assistance de V S , greffier.

V. S

D. M.