



Expédition

Numéro du répertoire 2023 /
Date du prononcé 13 juin 2023
Numéro du rôle 2020/AB/187
Décision dont appel 17/1362/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Définitif

La S.A. April Beauty Belgium (anciennement PLANET PARFUM SA), BCE 0408.311.404, dont le siège est établi à 1070 Bruxelles, route de Lennik, 551 ;

Appelante au principal, Intimée sur incident,
représentée par Sarah Cluydts loco Maître Henri-François Lenaerts, avocat à Auderghem.

contre

Madame, domiciliée à

Intimée au principal, Appelante sur incident,
représentée par Maître Laurence Depaeppe loco Maître Dominique Claes, avocat à Watermael-Boitsfort.

★

★ ★

I. LES FAITS.

1.

Le 1^{er} janvier 2015, Madame R (ci-après dénommée Madame R) est entrée au service de la S.A. Planet Parfum, renommée depuis April Beauty Belgium S.A. (ci-après dénommée April Beauty Belgium), dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, en qualité de gérante.

Une ancienneté conventionnelle remontant au 24 octobre 1994 lui a été accordée.

Depuis le 24 octobre 1994, Madame R exerçait en effet la fonction de Shop Manager (gérante de la boutique) au sein de la boutique April Beauty Belgium de Wavre.

2.

En date du 19 avril 2012, Madame R a fait l'objet d'un avertissement pour des faits d'utilisation abusive de la carte Team +.

Madame R a contesté cet avertissement.

3.

En date du 10 mars 2014, Madame R a fait l'objet d'un autre avertissement pour des faits de non-respect de la procédure cadeaux applicable.

4.

Il ressort des pièces du dossier que le 30 décembre 2016 au matin, une certaine Madame N , cliente de la boutique April Beauty Belgium de Wavre et connaissance de Madame R , est venue effectuer des achats au magasin. C'est Madame R qui s'est occupée de cette vente.

Madame N est toutefois revenue dans le courant de l'après-midi, car elle avait oublié un bon d'achat.

Lors de cette seconde visite, Madame R s'occupait d'une autre cliente dans le magasin et a donc demandé à Madame Danielle D..... , Assistante Shop Manager, de s'occuper de Madame N . Madame D..... a clôturé cette vente. Ensuite, Madame R s'est occupé du sac d'échantillons de Madame N . Elle a rempli le sac de plusieurs échantillons. Elle a ouvert un tiroir dans lequel se trouvaient trois troussees dorées de la marque « Close », qui étaient munies d'un antivol. Madame D..... a alors vu Madame R mettre une de ces troussees dans le sac de Madame N et lui rendre le sac. Quand la cliente s'est dirigée vers la sortie du magasin, elle a déclenché le portique de sécurité. Madame R s'est alors dirigée vers la cliente, laquelle a spontanément ouvert le sac contenant ses achats et refermé le sac et a invité Madame N à sortir de la boutique, sans repasser par le démagnétiseur situé à la caisse. En sortant du magasin, Madame N a activé une seconde fois le portique de sécurité.

Ensuite Madame D..... est allée vérifier le contenu du tiroir, et a constaté que celui-ci ne contenait plus que deux des trois troussees dorées « Close ».

Elle a ensuite indiqué à Madame R qu'elle l'avait vue donner une des troussees dorées à Madame N , à titre de cadeau, alors qu'il s'agissait d'un produit de vente. Madame R lui a répondu que ce n'était pas vrai. Ceci est confirmé par le SMS adressé par Madame R à Madame N le 30 décembre 2016.

5.

Madame D..... a alors visionné, le 31 décembre 2016, les images des caméras de sécurité, installées dans la boutique de Wavre. Ces images ont confirmé ses soupçons.

6.

Toujours le samedi 31 décembre 2016, Madame D..... , a pris contact avec Madame D , Regio Manager, afin de lui faire part des faits auxquels elle avait assisté la veille.

Celle-ci en a, à son tour, fait part à Monsieur D, General Manager.

Ce dernier a ensuite averti le Directeur des Ressources Humaines, Monsieur B.

7.

Afin de faire la lumière sur les faits, ce dernier a convoqué Madame R à un entretien à la centrale, à Bruxelles, le 3 janvier 2017 à 11h00.

8.

En date du 3 janvier 2017, un entretien a eu lieu, dans une salle de réunion de la centrale, en présence de Madame B, déléguée syndicale du SETCa, Madame M, HR Officer, Madame D et de Monsieur B.

Monsieur B a indiqué lors de cet entretien que cet entretien faisait suite à un incident survenu le 30 décembre 2016 à propos de la trousse dorée « Close ».

Madame R a indiqué qu'elle voyait à quoi Monsieur B faisait référence, mais qu'elle s'était rendue compte de son erreur et qu'elle avait tout de suite remise ladite trousse au bon endroit.

Monsieur B l'a alors invitée à visionner les images des caméras de vidéosurveillance.

Madame R a alors reconnu qu'elle avait effectivement donné cette trousse à la cliente.

Monsieur B a ensuite attiré son attention sur la gravité de tels agissements : Madame R avait sciemment détourné un produit mis en vente par l'enseigne et avait menti en prétendant le contraire quelques minutes plus tôt.

Eu égard à ses fonctions et responsabilités, Monsieur B lui a alors indiqué que de tels faits rendaient immédiatement impossible toute poursuite de la collaboration entre les parties, mais qu'il lui laissait le choix entre une démission ou une rupture du contrat de travail pour faute grave.

Monsieur B a alors précisé à Madame R qu'elle pouvait prendre le temps de la réflexion et se concerter à ce propos avec Madame B.

Il est ensuite sorti de la salle de réunion et s'est rendu dans son bureau avec Mesdames M et D, afin de permettre à Madame R et à Madame B de se concerter en aparté.

Madame B est venue trouver Monsieur B dans son bureau environ dix minutes plus tard.

Madame R _____ l'a suivie environ 5 minutes plus tard. Madame R _____ a alors indiqué qu'elle préférerait démissionner.

Monsieur B lui a demandé de bien vouloir lui confirmer ce choix par écrit. Il a ensuite demandé à Madame B de bien vouloir confirmer la démission libre et volontaire de Madame R _____, ce qu'elle a fait.

9.

Le 20 janvier 2017, les conseils de Madame R _____ ont adressé un courrier à April Beauty Belgium, en alléguant que leur cliente avait été contrainte de démissionner le 3 janvier 2017, par la suite de violences morales.

10.

Le 3 février 2017, le conseil d'April Beauty Belgium a contesté ce courrier.

11.

Aucun accord à l'amiable est intervenu entre les parties et Madame R _____ a introduit la présente procédure en date du 3 novembre 2017 .

II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

1.

Madame R _____ a demandé au tribunal du travail du Brabant wallon, division Wavre :

« Par ses dernières conclusions du 12/10/2018, Madame R _____ postule, à titre principal, la condamnation de la SA PLANET PARFUM

- *Au paiement d'une somme brute de 82.971,35€ à titre d'indemnité compensatoire de préavis,*
- *Au paiement d'une somme nette de 5.000 € à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral, (Abus de droit)*
- *Au paiement d'une somme provisionnelle de 3.607.45€ à titre de dommages et intérêts en raison du non-respect de la loi du 5/9/2001, (Outplacement)*
- *Les intérêts sur ces sommes,*
- *La délivrance d'un nouveau formulaire C4,*
- *Les dépens, en ce compris l'indemnité de procédure fixée à 3600€.*

Subsidiairement, elle demande à être autorisée à rapporter la preuve, par toute voie de droit en ce compris par témoins, des faits libellés comme suit :

«Madame B, déléguée syndicale SETCA (FGTB) notamment sur les éléments suivants :

- elle a été briefée par PLANET PARFUM avant même de s'entretenir avec Madame R ;
 - PLANET PARFUM lui a dit que Madame R avait commis un vol, qu'ils avaient des preuves et qu'elle devait conseiller à Madame R de démissionner ;
 - Madame R était effondrée, en pleurs ;
 - Madame R n'a jamais reconnu avoir commis un vol;
 - ...
- Madame N, restauratrice à Wavre, à qui Madame R a remis par erreur gratuitement la trousse « JJDK » destinée à la vente sur les circonstances de cette remise et le fait que Madame R n'est qu'une simple connaissance professionnelle ;
- Monsieur B, Directeur des ressources humaines, qui a dans l'intervalle, démissionné de son poste. »

2.

Par un jugement du 4 octobre 2019, le tribunal du travail du Brabant Wallon, division Wavre a ordonné l'audition de Madame B en application de l'article 961/3 du code judiciaire.

3.

Par un jugement du 6 décembre 2019, le tribunal du travail du Brabant Wallon, division Wavre a décidé ce qui suit :

«

- DIT la demande principale partiellement fondée
- CONDAMNE la SA PLANET PARFUM à payer à Madame R , une somme brute de 81.003,26€ à titre d'indemnité compensatoire de préavis, outre les intérêts au taux légal à dater du 3/1/2017.
- CONDAMNE la SA PLANET PARFUM à payer à Madame R , une somme nette de 1.803,73€ au titre de l'indemnisation de la perte d'une chance de faire valoir son droit à la procédure de reclassement professionnel prévu par la loi du 5/9/2001, outre les intérêts au taux légal à dater du 20/1/2017.
- CONDAMNE la SA PLANET PARFUM à rectifier le C4.
- COMPENSE les dépens.

- *DELAISSE d'office à Madame R le paiement de la contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne (20 €).*
- *ORDONNE l'exécution provisoire du présent jugement, sans préjudice de la faculté de cantonnement..»*

III. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

April Beauty Belgium a fait appel le 5 mars 2020 du jugement prononcé par le tribunal du travail du Brabant wallon, division Wavre, le 6 décembre 2019.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le jugement a été signifié le 4 mars 2020; le délai d'appel a donc été respecté.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 3 juin 2020, prise à la demande conjointe des parties.

Vu les conclusions des parties ;

Vu les dossiers des parties ;

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 23 mai 2023 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

Il a été fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

IV. L'APPEL ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

Appel principal.

1.

April Beauty Belgium demande de réformer le jugement a quo en ce qu'il a condamné April Beauty Belgium à payer à Madame R :

- une indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts à dater du 3 janvier 2017

- des dommages et intérêts au titre de la perte d'une chance de faire valoir son droit à la procédure de reclassement professionnel prévue par la loi du 5 septembre 2001.

April Beauty Belgium demande de confirmer le jugement a quo pour le surplus.

April Beauty Belgium demande de condamner Madame R au paiement des dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure, liquidées à 3.900,00 EUR par instance.

A titre subsidiaire April Beauty Belgium demande de confirmer le jugement a quo en ce qu'il a :

- limité le montant de l'indemnité compensatoire de préavis à 81.003,26 EUR bruts EUR bruts
- limité le montant des dommages et intérêts pour perte d'une chance de faire valoir son droit à la procédure de reclassement professionnel prévue par la loi du 5 septembre 2001 à 1.803,73 EUR nets.

Appel incident.

2.

Madame R demande de confirmer le jugement a quo en ce qu'il a condamné April Beauty Belgium :

- à payer une indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts à dater du 3 janvier 2017
- à payer des dommages et intérêts au titre de la perte d'une chance de faire valoir son droit à la procédure de reclassement professionnel prévue par la loi du 5 septembre 2001
- à délivrer un nouveau formulaire C4.

Madame R demande de réformer le jugement pour le surplus.

Elle demande dès lors de :

- Condamner April Beauty Belgium à lui payer :
 - 82.971,35 euros bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis

- 5.000,00 euros nets à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral
 - 3.607,45 euros nets à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi suite au non-respect de la loi du 5 septembre 2001
 - les intérêts de retard.
- Condamner April Beauty Belgium à délivrer un nouveau formulaire C4.
 - Condamner April Beauty Belgium aux dépens des deux instances, en ce compris l'indemnité de procédure correspondant à 4.200,00 euros par instance.

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. Indemnité compensatoire de préavis.

Les principes.

1.

L'article 32 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que « *sans préjudice des modes généraux d'extinction des obligations, les engagements résultant des contrats régis par la présente loi prennent fin [...] par la volonté de l'une des parties lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée ou qu'il existe un motif grave de rupture* ».

2.

À cet égard, les 4 conditions de validité prescrites par l'article 1108 du Code civil doivent être respectées : le consentement de la partie qui s'oblige, sa capacité de contracter, un objet certain qui forme la matière de l'engagement et une cause licite dans l'obligation.

3.

Le consentement exprimé par une personne n'est pas valable s'il a été extorqué par violence ou surpris par dol (article 1109 du Code civil). L'obligation contractée sous l'emprise de la violence ou du dol peut être annulée (article 1117 du Code civil).

La violence constitutive de vice de consentement se définit comme suit :

« Il y a violence, lorsqu'elle est de nature à faire impression sur une personne raisonnable, et qu'elle peut lui inspirer la crainte d'exposer sa personne ou sa fortune à un mal considérable et présent. On a égard, en cette matière, à l'âge, au sexe et à la condition des personnes » (article 1112 du Code civil).

Quatre conditions sont requises pour que l'existence d'une violence viciant le consentement soit reconnue :

1. la violence doit avoir été déterminante du consentement,
2. elle doit être de nature à faire impression sur la personne concernée,
3. elle doit faire naître la crainte d'un mal considérable, de nature physique ou morale,
4. elle doit être injuste ou illicite (Cass., 8 janvier 1970 ; Cass., 12 mai 1980 et Cass., 23 mars 1998, www.cass.be)

Ne présente pas un caractère injuste ou illicite, la menace motivée par l'exercice normal d'un droit (Cass., 23 mars 1998), ni l'existence d'un rapport de subordination morale ou économique normale (article 1114 du Code civil et De Page, Traité élémentaire de droit civil belge, t. I, p. 75 et 76).

Quant au dol, il s'agit de :

« manœuvres pratiquées par l'une des parties (qui) sont telles, qu'il est évident que, sans ces manœuvres, l'autre partie n'aurait pas contracté » (article 1116 du Code civil).

Les éléments constitutifs du dol sont :

1. la(es) manœuvre(s) intentionnelle(s) et malicieuse(s) émanant d'une partie au contrat,
2. le fait que ces manœuvres ont déterminé le consentement de l'autre partie, victime du dol

Tant le dol, que la violence, ne se présument pas et doivent être prouvés par la partie qui s'en prévaut (articles 1116 du Code civil et 870 du Code judiciaire).

Application des principes en l'espèce

4.

En l'espèce, Madame R a mis fin, le 31 décembre 2016, au contrat de travail, avec effet immédiat.

5.

Madame R soutient que l'une des conditions de validité, prescrites par l'article 1108 du Code civil, n'est pas respectée, à savoir son consentement.

Elle soutient que sa démission n'est pas valable puisque cette démission a été extorqué par violence et surprise par le dol.

6.

Il appartient à Madame R d'apporter la preuve de l'existence d'un vice de consentement, puisque tant le dol que la violence ne se présument pas et doivent être prouvés par la partie qui s'en prévaut.

7.

La Cour estime que Madame R n'apporte pas la preuve de cette violence ou du dol.

8.

Informée le 31 décembre 2016 des faits ayant eu lieu le 30 décembre 2016, la direction d'April Beauty Belgium a convoqué Madame R le 3 janvier 2017 à un entretien, dans les locaux de la centrale à Bruxelles.

Cet entretien a eu lieu en présence de Madame B, déléguée syndicale du SETCa, Madame M, HR Officer, Madame D, District Manager et de Monsieur B.

Monsieur B a indiqué lors de cet entretien que cet entretien faisait suite à un incident survenu le 30 décembre 2016 à propos de la trousse dorée « Close ».

Madame R a indiqué qu'elle voyait à quoi Monsieur B faisait référence, mais qu'elle s'était rendue compte de son erreur et qu'elle avait tout de suite remise ladite trousse au bon endroit.

Monsieur B l'a alors invitée à visionner les images des caméras de vidéosurveillance.

Madame R a ensuite reconnu qu'elle avait effectivement donné cette trousse à la cliente.

Monsieur B a attiré l'attention de Madame R sur la gravité de tels agissements : Madame R avait sciemment détourné un produit mis en vente par l'enseigne et avait menti en prétendant le contraire quelques minutes plus tôt.

Eu égard à ses fonctions et responsabilités, Monsieur B lui a alors indiqué que de tels faits rendaient immédiatement impossible toute poursuite de la collaboration entre les parties, mais qu'il lui laissait le choix entre une démission ou une rupture du contrat de travail pour faute grave.

Monsieur B a alors précisé à Madame R qu'elle pouvait prendre le temps de la réflexion et se concerter à ce propos avec Madame B.

Il est ensuite sorti de la salle de réunion et s'est rendu dans son bureau avec Mesdames M et D, afin de permettre à Madame R et à Madame B de se concerter en aparté.

Pendant l'audition, il est acté : « *Lors de cet entretien Madame B a briffé Madame R quant aux conséquences de son choix [entre démission ou licenciement pour motif grave].* »

Madame B est venue trouver Monsieur B dans son bureau environ dix minutes plus tard. Madame R l'a suivie environ 5 minutes plus tard. Madame R a alors indiqué qu'elle préférerait démissionner.

Monsieur B lui a demandé de bien vouloir lui confirmer ce choix par écrit.

Madame R a confirmé cette décision par écrit :

« Je soussigné R, reconnaît ne pas avoir respecté les règles de procédure et avoir commis une erreur.

De ce fait, je préfère démissionner avec effet immédiat ».

Monsieur B a ensuite demandé à Madame B de bien vouloir confirmer la démission libre et volontaire de Madame R, ce qu'elle a fait en indiquant à la main :

« Je soussigné B, déléguée SETCA, certifie que la démission a été demandé de manière volontaire et sans pressions quelconques ».

Madame B a, par ailleurs, déclaré lors des enquêtes que Madame R était apte à comprendre ces explications.

Le fait que, alors que Madame R se trouvait sur son lieu de travail à Wavre, elle a été conviée par Madame D à se présenter à 11h00 à Bruxelles, sans avoir exposé la nature de cette convocation, n'est pas de nature à vicier le consentement de Madame R, puisque dès son arrivée à la centrale, la raison de sa convocation a été expliquée à Madame R, qu'elle était assistée d'une déléguée syndicale et que Madame R a eu le temps de réflexion après cet entretien.

Le fait que Madame B, déléguée syndicale, relève de la région de Charleroi alors que Madame R relève de la Région Bruxelloise et le fait que Madame B représente les « travailleurs juniors » alors que Madame R relève de la catégorie « seniors », n'est pas de nature à vicier le consentement de Madame R.

Madame B avait bel et bien les capacités requises pour informer et défendre Madame R et a, dans les faits, rempli correctement son rôle de déléguée syndicale, puisqu'elle a indiqué à Madame R les tenants et aboutissements de son choix entre la rupture de son contrat de travail pour motif grave et sa propre démission.

Il résulte de l'audition de Madame B que celle-ci est bel et bien habituée à ce genre de procédures (« *systématiquement j'en fais la demande* » ; « *cela résulte de la procédure*

habituelle avec laquelle je suis habituée » ; ...). Madame B a confirmé que « J'estime pouvoir être apte à défendre les intérêts du travailleur ».

Madame B était âgée de près de 30 ans au moment de cet entretien, elle est entrée au service d'April Beauty Belgium en août 2011 et était déléguée syndicale depuis 2012, de sorte que sa prétendue inexpérience ne repose sur aucun élément concret.

Pendant l'audition, il est acté : « Lors de cet entretien Madame B a briffé Madame R quant aux conséquences de son choix [entre démission ou licenciement pour motif grave]. »

Madame B précise par ailleurs que « A mon estime, je pense que Madame R était apte à comprendre les deux choix qui s'imposaient à elle d'une part et d'autre part les conséquences de chacun d'entre eux. »

Madame B confirme que l'acte de démission ne résultait pas d'une pression exacerbée par l'employeur.

Compte tenu de l'ensemble de ces circonstances, la cour conclut que Madame R ne démontre pas, dans le chef de son employeur, des manœuvres intentionnelles et malicieuses, constitutives de dol, ni que son consentement a été extorqué à la suite d'une violence au sens de l'article 1109 du code civil.

9.

La démission de Madame R est donc parfaitement valable.

10.

La demande est non fondée.

Le jugement est réformé sur ce point.

L'appel est fondé.

2. Dommages et intérêts à titre de perte d'une chance de faire valoir le droit à la procédure de reclassement professionnel prévue par la loi du 5 septembre 2001.

Principes.

11.

L'article 11/1 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs dispose :

« La présente section est applicable au travailleur dont l'employeur a mis fin au contrat de travail moyennant un préavis [...] d'au moins 30 semaines ou une indemnité égale à la

rémunération en cours correspondant soit à la durée d'un délai de préavis d'au moins 30 semaines, soit à la partie de ce délai restant à courir ».

Application.

12.

Madame R a mis valablement fin au contrat de travail, le 3 janvier 2017.

L'employeur n'a pas mis fin au contrat de travail.

13.

Dès lors, en application de l'article 11/1 précité, la demande est non fondée.

Le jugement est réformé sur ce point.

L'appel est fondé

3. Dommages et intérêts pour préjudice moral.

Principes.

14.

Chacune des parties au contrat de travail à durée indéterminée a, en règle, le droit de mettre fin, à tout moment, aux relations de travail par décision unilatérale.

Le droit de rupture est consacré par l'article 37 de la loi sur le contrat de travail qui dispose que « *lorsque le contrat est conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties peut le résilier moyennant préavis* ».

15.

L'article 63 de la loi sur les contrats de travail, qui définit la notion de licenciement abusif, ne s'applique qu'aux ouvriers.

16.

Le caractère abusif du licenciement de l'employé peut être sanctionné conformément aux principes de droit commun, s'il est constitutif d'abus de droit.

La notion de faute est inhérente à l'abus de droit.

L'abus de droit de licencier dans le cadre d'un contrat d'emploi suppose l'anormalité de l'exercice d'un droit.

L'abus de droit peut résulter de l'exercice d'un droit d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal de celui-ci par un employeur prudent et diligent.

La faute justifiant l'abus de droit peut être constituée par le motif même du licenciement ou par les circonstances qui entourent le congé.

17.

Il appartient à l'employé de faire preuve de cette faute et donc du caractère abusif du licenciement.

S'il appartient à l'employé de faire la preuve du caractère abusif du licenciement, il lui incombe également d'établir le préjudice qui en résulte pour lui.

Application.

18.

La Cour considère que Madame R ne démontre pas qu'April Beauty Belgium a commis une faute en la licenciant.

19.

Madame R n'a pas été licencié. C'est elle qui a valablement démissionné le 3 janvier 2017.

20.

La demande est non fondée.

Le jugement est confirmé sur ce point.

L'appel incident n'est pas fondé.

4. Formulaire C4.

21.

Madame R demande de condamner April Beauty Belgium à délivrer un nouveau formulaire C4, puisqu'elle estime que sa démission est nulle et que le formulaire C4 établi contient donc des mentions erronées et doit, par conséquent, être rectifié.

22.

Puisque la démission de Madame R est valable, le formulaire C4 établi ne contient pas des mentions erronées et ne doit pas être rectifié.

23.

La demande n'est pas fondée.

Le jugement est réformé sur ce point.

L'appel est pas fondé.

5. Les dépens.

24.

Conformément à l'article 1017, alinéa premier du code judiciaire, les dépens doivent être mis à la charge de la partie perdante soit, en l'occurrence, Madame R .

Les dépens comprennent, en l'espèce, l'indemnité de procédure pour chaque instance.

25.

Le montant de l'indemnité de procédure est déterminé en fonction du montant de la demande par l'arrêté royal du 26 octobre 2007 fixant le tarif des indemnités de procédure visée à l'article 1022 du code judiciaire.

Il est liquidé à un montant de 3.900 euros d'indemnité de procédure en première instance et à un montant de 3.900 euros d'indemnités de procédure en degré d'appel.

La contribution de 20 euros au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, déjà payée par April Beauty Belgium, est mise à la charge de Madame R .

VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare l'appel principal et l'appel incident recevables.

Quant à la demande Indemnité compensatoire de préavis.

Réforme le jugement attaqué.

Déclare la demande de Madame R non fondée.

Déboute Madame R de sa demande.

Quant à la demande dommages et intérêts à titre de perte d'une chance de faire valoir le droit à la procédure de reclassement professionnel prévue par la loi du 5 septembre 2001.

Réforme le jugement attaqué.

Déclare la demande de Madame R non fondée.

Déboute Madame R de sa demande .

Quant à la demande dommages et intérêts pour préjudice moral.

Confirme le jugement attaqué.

Déclare la demande de Madame R non fondée.

Déboute Madame R de sa demande .

Quant à la demande de délivrer un nouveau formulaire C4.

Réforme le jugement attaqué.

Déclare la demande de Madame R non fondée.

Déboute Madame R de sa demande.

Quant aux dépens

Condamne Madame R aux dépens des 2 instances, liquidées à un montant de 3.900 euros d'indemnité de procédure en première instance et un montant de 3.900 euros d'indemnité de procédure en degré d'appel.

Met à charge de Madame R la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, liquidée à 20 euros.

Ainsi arrêté par :

A. S, conseiller,
V. D, conseiller social au titre d'employeur,
R. P, conseiller social suppléant,
Assistés de G. O, greffier

G. O,

R. P,

V. D,

A. S,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 13 juin 2023, où étaient présents :

A. S, conseiller,

G. OU greffier

G. O,

A. S,