

Copie art 792, C.J.
Exempt de droit

Numéro de répertoire : 2020/ 002529
Date du prononcé : 25/02/2020
Numéro de rôle : 19/608/A
Numéro auditorat :
Matière : contrat de travail employé
Type de jugement : définitif contradictoire
Liquidation au fonds : NON (loi du 19 mars 2017)

Expédition

Délivrée à	Délivrée à
Le	Le
€ :	€ :
PC :	PC :

**Tribunal du travail francophone de
Bruxelles
2e chambre
Jugement**

EN CAUSE :

Madame C N° _____, RN n° _____
Domiciliée à _____
Partie demanderesse, comparaisant par Me Zoé BALIS *loco* Me Benjamin PARDONGE,
avocats ;

CONTRE :

La S.A. **RÉSIDENCE 3**, inscrite à la B.C.E. sous le n° 0412.640.671
Dont le siège social est établi rue des Palmiers, 29 à 1150 Bruxelles
Partie défenderesse, représentée par Me Evelyn AERTS *loco* Me An VANGOMPEL,
avocates ;

Vu la loi du 10 octobre 1967 contenant le Code judiciaire ;

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire ;

Vu la requête Introductive d'instance déposée au greffe du Tribunal le 12 février 2019 ;

Vu l'ordonnance prononcée le 12 mars 2019 par le Tribunal du travail francophone de Bruxelles sur pied de l'article 747, § 1^{er} et § 2, du Code judiciaire ;

Attendu que les parties ont convenu de commun accord de réaménager les délais prévus en cette ordonnance ;

Vu les conclusions de la SA RESIDENCE 3 déposées par voie électronique (e-deposit) le 27 mai 2019 ;

Vu les conclusions de Mme N° _____ (déposées au greffe du Tribunal le 26 juillet 2019 ;

Vu les conclusions additionnelles de la SA RESIDENCE 3 déposées par voie électronique (e-deposit) le 2 septembre 2019 ;

Vu les conclusions de synthèse de Mme N° _____ déposées au greffe du Tribunal le 29 octobre 2019 ;

Vu le dossier de pièces inventoriées de Mme N° _____ déposé au greffe du Tribunal le 29 octobre 2019 ;

Vu le dossier de pièces inventoriées de la SA RESIDENCE 3 déposé par voie électronique (e-deposit) le 6 janvier 2020, et par recommandé du 22 janvier 2020 reçu au greffe du Tribunal le 23 janvier 2020, ainsi que la pièce complémentaire déposée à l'audience publique du 28 janvier 2020 ;

Entendu les parties qui n'ont pas pu être conciliées à l'audience publique du 28 janvier 2020 où l'affaire a été plaidée, puis prise en délibéré ;

1. OBJET DE LA DEMANDE

L'action, telle qu'elle résulte du dispositif des conclusions de synthèse de Mme N [redacted], a pour objet la condamnation de la SA RESIDENCE 3 :

- Au paiement de la somme brute de 19.462,61 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts à dater du 10 avril 2018 ;
- À la délivrance des documents sociaux rectificatifs, en ce compris le formulaire C4, sous peine d'une astreinte de 100 € par jour calendrier de retard, 30 jours après le prononcé du jugement avant dire droit [sic] à intervenir, avec un maximum de 5.000 € ;
- Au paiement des dépens, en ce compris l'indemnité de procédure.

2. LES FAITS

Les faits pertinents de la cause peuvent être décrits comme suit, d'après les dossiers et pièces de procédure produits par les parties et les précisions données au cours des débats.

Mme N' [redacted] est entrée au service de la SA RESIDENCE 3 en qualité d'aide-soignante à mi-temps et horaire variable dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée du 2 décembre 2008 au 2 janvier 2009.

Ce contrat a été prolongé par un avenant pour une période déterminée du 3 au 18 janvier 2009.

Mme N' [redacted] a ensuite été occupée à partir du 19 janvier 2009 comme aide-soignante à temps plein et horaire variable dans le cadre d'un contrat de remplacement, en l'espèce de Mme N [redacted] C [redacted] Z dont le contrat de travail est alors suspendu pour cause de maladie.

Mme N' [redacted] a ensuite été occupée à partir du 24 juin 2009 comme aide-soignante à temps plein et horaire variable dans le cadre d'un contrat de remplacement, en l'espèce de Mme A [redacted] B [redacted] dont le contrat de travail est alors suspendu pour cause d'accident de travail.

À partir du 21 septembre 2009, Mme N' [redacted] est occupée comme aide-soignante à temps plein et horaire variable dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée.

À la suite d'un avenant du 14 juillet 2011, l'horaire de travail de Mme N [redacted] a été réduit à un mi-temps (horaire variable) à partir du 18 juillet 2011.

Elle a vu cet horaire être complété à la suite de son occupation comme aide-soignante à mi-temps et horaire variable à partir du 3 novembre 2017, en remplacement de Mme M ' M dont le contrat de travail est alors suspendu pour cause d'écartement prophylactique.

Par courrier recommandé du 10 avril 2018, la SA RESIDENCE 3 a mis fin à ce contrat de remplacement moyennant un délai de préavis de 28 jours civils prenant cours le 16 avril 2018.

Par courrier recommandé du même jour, la SA RESIDENCE 3 a en outre mis fin au contrat de travail du 21 septembre 2009 moyennant un délai de préavis de 3 mois et 15 semaines prenant cours le 16 avril 2018.

Le 24 septembre 2018, le conseil de Mme N' a contesté les durées de préavis calculées par la SA RESIDENCE 3, et a en conséquence réclamé les montants de :

- 4.972,88 € bruts correspondant à 3 mois d'indemnité complémentaire de préavis ;
- 14.483,48 € bruts correspondant à 6 mois et 11 semaines d'indemnité complémentaire de préavis.

Le conseil de la SA RESIDENCE 3 a opposé une fin de non-recevoir à cette demande par courrier du 9 novembre 2018.

L'occupation de Mme N' a définitivement pris fin le 15 novembre 2018.

3. DISCUSSION

3.1. Quant à l'ancienneté de Mme N'

3.1.1. Position des parties

Mme N' soutient en synthèse que son ancienneté remonte au 2 décembre 2018 :

- Le fait que son occupation s'est concrétisée par plusieurs contrats successifs n'a pas d'incidence sur son ancienneté ;
- La SA RESIDENCE 3 ne peut valablement invoquer le fait, non contesté, qu'un contrat de travail a pris fin le 22 juin 2009 et qu'un 2^{ème} contrat de travail a été conclu à partir du 24 juin 2009, s'agissant là d'une interruption fictive et non d'une interruption réelle de son engagement : elle a poursuivi les mêmes prestations dans le cadre de la même fonction, seule l'identité de la travailleuse remplacée a été modifiée, et cette journée peut s'apparenter à un jour de repos sans constituer une interruption des relations de travail entre les parties ;
- Ses fiches de paie font mention tant d'une ancienneté que d'une ancienneté salariale qui remonte au 2 décembre 2008.

La SA RESIDENCE 3 objecte en synthèse que :

- Il y a bien eu une interruption de l'emploi de Mme N' dont le contrat de travail avait pris fin le 22 juin 2009, et qui n'a conclu que le 24 juin 2009 un nouveau contrat à la suite d'un accident de travail dont a été victime Mme B ;
- L'ancienneté reprise sur les fiches de paie ne concerne que l'ancienneté barémique et non l'ancienneté réelle de Mme N' l'article 11 du contrat de travail du 9 novembre 2017 prévoyant à cet égard que l'ancienneté barémique ne concerne que la détermination du salaire, et ne porte pas sur l'ancienneté réelle au sein de l'entreprise.

3.1.2. Position du Tribunal

On entend par ancienneté, les périodes pendant lesquelles le travailleur est demeuré sans interruption au service de la même entreprise (art. 37/4, al. 2 de la loi relative aux contrats de travail).

Il n'est pas requis que l'occupation chez un même employeur soit le fruit d'un seul et même contrat de travail, des contrats successifs n'interrompant pas l'ancienneté.

S'agissant de la notion d'interruption en un tel contexte, il a été jugé que le législateur n'a visé que l'hypothèse où les contrats de travail successifs ont été conclus entre les mêmes parties et interrompus durant un certain délai¹.

En l'espèce, le Tribunal estime que la seule absence de prestations de Mme N' durant la journée du 23 juin 2009, est trop brève et virtuelle et ne peut être considérée comme une interruption réelle de l'occupation, mais doit être vue comme une suspension conventionnelle de l'exécution du contrat de travail (congé sans solde), ainsi qu'en atteste la mention du 2 décembre 2008 comme date d'ancienneté, qui figure sur diverses fiches de paie de Mme N' établies *in tempore non suspecto*.

Employeur et travailleur peuvent en effet décider de suspendre l'exécution du contrat de travail, auquel cas on inclura cette période de suspension conventionnelle de l'exécution du contrat de travail dans le calcul de l'ancienneté².

L'ancienneté de Mme N' remonte dès lors au 2 décembre 2008.

¹ C. trav. Gand, 21 mai 1990, R.D.S., 1990, 365 et J.T.T., 1990, 493, obs.

² En ce sens, B. PATERNOSTRE, *Le droit de la rupture du contrat de travail*, De Boek, 1990, 181 : « L'intention des parties est, en l'espèce, de convenir d'une parenthèse dans leur collaboration... Toutefois, leur complicité est telle que, même si elles recouvraient leur totale liberté pendant la suspension conventionnelle, elles s'engagent, à son échéance, à reprendre la relation de travail. En d'autres termes, la volonté des parties permet la suspension conventionnelle et fonde la prise en compte de l'ancienneté. À nous suivre, la fidélité est réelle ou fictive, c'est-à-dire conventionnelle ».

3.2. Quant à la qualité d'employée inférieure ou supérieure de Mme N'

3.2.1. Position des parties

Mme N' soutient en synthèse que :

- Compte tenu du fait que :
 - Il convient de multiplier sa rémunération annuelle de base en 2013 sur base d'un temps plein ;
 - Il ressort du compte individuel de l'année 2013 que celle-ci s'élève à la somme de 17.188,52 € ;
- Sa rémunération annuelle brute théorique de base à temps plein au 31 décembre 2013 s'élève à la somme brute de 34.377,04 €
- Ce montant dépassant le seuil de 32.254 €, elle est une employée supérieure à laquelle il faut appliquer l'article 68, alinéa 3, de la loi du 26 décembre 2013, c'est-à-dire un préavis d'un mois par année d'ancienneté.

La SA RESIDENCE 3 objecte en synthèse que :

- Mme N avait en 2013 un salaire mensuel de base de 1.068,12 €, ce qui correspond à une rémunération annuelle brute théorique de 29.736,46 € ;
- Elle était donc une employée inférieure.

3.2.2. Position du Tribunal

D'une part, le Tribunal rappelle qu'avant la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement, l'évaluation du délai de préavis était, chez l'ouvrier, fonction de la seule ancienneté, à l'exclusion de toute référence à la rémunération alors que cette même évaluation était, chez l'employé, fonction de l'ancienneté et de la rémunération.

Dans le nouveau régime, le délai de préavis à notifier par l'employeur (en cas de licenciement) ou par le travailleur (en cas de démission) est fonction de la seule ancienneté à l'exclusion notamment de toute référence à la rémunération.

Ce n'est que dans le régime transitoire lequel vise les travailleurs (ouvriers et employés) dont l'exécution du contrat de travail a débuté avant le 1^{er} janvier 2014 que le paramètre « rémunération » conserve son utilité. Le délai de préavis est, dans une première étape, déterminé en fonction de l'ancienneté acquise par le travailleur au 31 décembre 2013 sur la base des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables au 31 décembre 2013. Il est ainsi notamment tenu compte de la rémunération de l'employé au 31 décembre 2013, la loi distinguant l'employé dit « inférieur » et l'employé dit « supérieur » et fixant désormais de manière forfaitaire la durée du délai.

Les articles 67 de suivants de la loi du 26 décembre 2013 prévoient ainsi que :

Art. 67 : Le délai de préavis à respecter en cas de licenciement ou de démission de travailleurs dont le contrat de travail a pris cours avant le 1er janvier 2014 est constitué en additionnant deux délais calculés comme prévu respectivement aux articles 68 et 69.

Art. 68 : La première partie est calculée en fonction de l'ancienneté de service ininterrompue acquise au 31 décembre 2013.

Ce délai est déterminé sur la base des règles légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur au 31 décembre 2013 applicables en cas de congé notifié à cette date.

Pour les employés dont la rémunération annuelle dépasse 32.254 euros au 31 décembre 2013, ce délai est, par dérogation à l'alinéa 2, fixé à un mois par année d'ancienneté entamée en cas de congé donné par l'employeur, avec un minimum de trois mois. [...]

Art. 69 : La seconde partie est calculée en fonction de l'ancienneté de service ininterrompue acquise à partir du 1er janvier 2014.

Le délai est déterminé selon les règles légales ou réglementaires applicables au moment de la notification du congé.

S'il a été indiqué *supra* qu'il convient de tenir compte d'une ancienneté totale acquise par Mme N qui remonte au 2 décembre 2008, s'agissant du régime de rupture applicable (le transitoire ou le nouveau), le Tribunal estime en l'espèce qu'en application de l'article 67 de la loi du 26 décembre 2013 :

- Le régime transitoire est applicable au contrat de travail ayant débuté le 21 septembre 2009 ;
- C'est en revanche le régime nouveau qui est applicable au contrat de travail ayant pris cours le 9 novembre 2017, soit après le 31 décembre 2013.

D'autre part, pour établir si la limite de rémunération annuelle de 32.254 EUR a été dépassée ou non, la rémunération de l'employé occupé à temps partiel doit être majorée de façon à atteindre une rémunération annuelle fictive correspondant à un emploi à temps plein.

Telle est la conclusion que l'on peut tirer d'une part d'un arrêt de 1999 de la Cour d'arbitrage qui a estimé que l'article 82, §§ 2 et 3 de la loi relative aux contrats de travail, lu conjointement avec l'article 131 de la même loi, est contraire aux principes constitutionnels d'égalité et de non-discrimination, dans la mesure où le montant de la rémunération qui sert de critère pour établir la distinction entre les "employés inférieurs" et les "employés

supérieurs”, est identique, indépendamment de la question de savoir si l’employé est occupé à temps plein ou à temps partiel³.

À la suite de cet arrêt d’autre part, les juges de fond avaient décidé avant la loi sur le statut unique qu’une rémunération à temps plein fictive devait être prise en compte pour déterminer si les règles des employés supérieurs s’appliquaient ou pas⁴.

En la présente affaire, le Tribunal n’aperçoit aucune raison de ne pas avoir égard au compte individuel 2013 de Mme N’ _____ qui fait état d’une rémunération annuelle d’un montant brut total de 17.219,52 € pour un mi-temps, ce qui correspond à une rémunération annuelle brute théorique de 34.439,04 €.

Mme N’ _____ doit donc être considérée comme une employée supérieure à laquelle il conviendra d’appliquer l’article 68, alinéa 3, de la loi du 26 décembre 2013 pour le calcul du préavis en ce qui concerne le contrat de travail du 21 septembre 2009, ainsi qu’il sera précisé *infra*.

3.3. Quant à la rémunération annuelle de base

3.3.1. Position des parties

Mme N’ _____ soutient en synthèse que :

- La SA RESIDENCE 3 relève de la CP 330 ;
- La CCT du 12 décembre 2017 de la CP 330 prévoit qu’un supplément est payé dans les hypothèses où le travailleur preste des heures le samedi, le dimanche, les jours fériés ou la nuit, qui varie entre 26%, 35%, et 56% selon la situation ;
- Il ressort de ses fiches de paie qu’elle prestait fréquemment des heures durant le samedi, le dimanche, les jours fériés ou la nuit, de sorte qu’elle avait donc droit à de nombreux suppléments dont il convient de faire la moyenne de la dernière année travaillée dans le cadre des 2 contrats de travail, en application de l’article 39, § 1^{er}, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 ;
- La CCT du 30 juin 2006 de la CP 305, rendue applicable à la CP 330 selon la CCT du 10 septembre 2007, prévoit le droit à une prime de fin d’année selon les modalités qu’elle détermine, et la CCT du 25 septembre 2002 de la CP 305, rendue applicable à la CP 330 selon la CCT du 10 septembre 2007, prévoit le droit à une prime d’attractivité selon les modalités qu’elle détermine ;

³ C.A., n° 45/99, 20 avril 1999, *R.W.*, 1999-2000, 146 ; *J.T.T.*, 1999, 315, note C. MERGAN et C. WANTIEZ ; *A.J.T.*, 1999-2000, 109, note B. ELIAS et *J.L.M.B.*, 1999, 1151, note V. LAUVAUX

⁴ C. trav. Anvers, 3 avril 2000, *R.W.*, 2000-01, 911, err. *R.W.*, 2000-01, 1072 ; C. trav. Bruxelles, 11 avril 2008, *Chron. D.S.*, 2009, 102 ; C. trav. Bruxelles, 9 janvier 2009, *R.A.B.G.*, 2009, 954, note M. DEMEDTS ; C. trav. Liège, 12 mars 2010, *J.L.M.B.*, 2011/15, 711

- Compte tenu de ces éléments, la rémunération annuelle de base du contrat du 21 septembre 2009 s'élève à la somme de 19.898,01 €, et celles du contrat du 9 novembre 2017 à la somme de 20.361,66 €.

La SA RESIDENCE 3 objecte en synthèse que :

- Il n'est pas correct que Mme N' a presté à base régulière des heures supplémentaires ;
- Dans ces circonstances, il ne faut pas tenir compte avec la rémunération pour les heures supplémentaires (sic).

3.3.2. Position du Tribunal

Il ressort bien des fiches de paie produites aux débats par Mme N' que durant son occupation pour compte de la SA RESIDENCE 3, celle-ci a régulièrement presté les samedis, dimanches, jours fériés, et pendant la nuit, et a perçu à ce titre divers suppléments mentionnés sur celles-ci.

L'article 39, § 1^{er}, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978, prévoit que « lorsque la rémunération en cours ou les avantages acquis en vertu du contrat sont partiellement ou entièrement variables, on prend en compte, pour la partie variable, la moyenne des douze mois antérieurs ou, le cas échéant, la partie de ces douze mois au cours de laquelle le travailleur a été en service. »

Mme N' produit aux débats un calcul précis de la moyenne des suppléments mensuels payés chaque mois pour les deux contrats de travail sur base des fiches de paie de juin 2017 à mai 2018, qui n'a pas fait l'objet de contestation par la SA RESIDENCE 3.

C'est de même sans être contredite par la SA RESIDENCE 3 que Mme N' expose que :

- Selon la convention collective du 30 juin 2006 de la CP 305, la prime de fin d'année se détermine en additionnant les éléments suivants :
 - Un montant fixe déterminé chaque année (en 2018 : le montant est de 349,78 €).
Ce montant est proratisé selon les prestations de travail : à mi-temps, le montant est donc de 174,89 € ;
 - 2,50 % de la rémunération annuelle brute.
La rémunération annuelle brute est définie par la CCT comme l'addition de la rémunération brute barémique indexée et de l'allocation de résidence multipliée par douze.
La rémunération annuelle de Madame N' se définit comme suit : $1160,44 \text{ €} + 25,10 \text{ €} \times 12 = 14.226,48 \text{ €}$.

Prime de fin d'année	
Montant fixe 2018 (349,78 €) * 19/38	174,89 €
2,5 % du salaire annuel (14.226,48 €)	355,66 €
Total	530,55 €

- Selon la convention collective du 25 septembre 2002 de la CP 305, la prime d'attractivité se détermine en additionnant les éléments suivants :
 - Un montant fixe déterminé chaque année (en 2018 : le montant est de 659,96 €).
Ce montant est proratisé selon les prestations de travail : à mi-temps, le montant est donc de 329,98 € ;
 - 0,53 % de la rémunération annuelle brute.
La rémunération annuelle brute est définie par la CCT comme l'addition de la rémunération brute barémique indexée et de l'allocation de résidence multipliée par douze.
La rémunération annuelle de Madame N' se définit comme suit : $1160,44 \text{ €} + 25,10 \text{ €} \times 12 = 14.226,48 \text{ €}$.

Prime d'attractivité	
Montant fixe 2018 * 19/38	329,98 €
53 % du salaire annuel	75,40 €
Total	405,38 €

Compte tenu des éléments, la rémunération annuelle de base pour le contrat du 21 septembre 2009 s'élève à :

Salaire de base	1.160,44 €	12,92	14.992,88 €
Supplément 26 % (samedi)	6,74	14,0944 x 12	296,39 €
Supplément 35 % (nuit)	24,64	14,0944 x 12	1.458,60 €
Supplément 56 % (dimanche et j. férié)	10,32	14,0944 x 12	977,45 €
Supplément 56 % (dimanche nuit)	7,12	14,0944 x 12	674,37 €
Pécule de vacances sur suppléments	283,90 €	0,92	261,19 €
Allocation de résidence	25,10 €	12	301,20 €
Prime de fin d'année	530,55 €	1	530,55 €
Prime d'attractivité	405,38 €	1	405,38 €
TOTAL			19.898,01 €

La rémunération annuelle de base pour le contrat du 9 novembre 2017 s'élève à :

Salaire de base	1.160,44 €	12,92	14.992,88 €
Supplément 26 % (samedi)	3,16	14,0944 x 12	138,96 €
Supplément 35 % (nuit)	42,19	14,0944 x 12	2.497,50 €
Supplément 56 % (dimanche et j. férié)	4,90	14,0944 x 12	464,10 €
Supplément 56 % (dimanche nuit)	7,78	14,0944 x 12	736,88 €
Pécule de vacances sur suppléments	319,79 €	0,92	294,20 €
Allocation de résidence	25,10 €	12,00	301,20 €
Prime de fin d'année	530,55 €	1	530,55 €
Prime d'attractivité	405,38 €	1	405,38 €
TOTAL			20.361,66 €

3.4. Quant aux délais et indemnités de préavis

L'article 39, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 porte que :

« Si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé aux 37/2, 37/5, 37/6 et 37/11, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir. [...] »

En ce qui concerne le contrat du 21 septembre 2019, il convient d'appliquer l'article 68, alinéa 3, de la loi du 26 décembre 2013 pour le calcul du préavis ainsi qu'il a été dit ci-dessus, en tenant compte d'une ancienneté remontant au 2 décembre 2008.

Mme N' _____ aurait dès lors dû se voir notifier un préavis de 6 mois et 15 semaines, de sorte qu'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 3 mois de rémunération lui demeure due, soit une somme brute de 4.974,50 € (19.898,01 € / 12 x 3).

En ce qui concerne le contrat du 9 novembre 2017, ainsi que dit ci-dessus, il n'y a pas lieu d'appliquer l'article 68, alinéa 3, de la loi du 26 décembre 2013, mais il convient de tenir compte d'une ancienneté remontant au 2 décembre 2008.

Mme N' _____ aurait dès lors dû se voir notifier un préavis de 30 semaines, de sorte qu'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 26 semaines lui demeure due, soit une somme brute de 10.180,83 € (20.361,66 € / 52 x 26).

La SA RESIDENCE 3 sera dès lors condamnée à payer à Mme N' _____ la somme globale de 15.155,33 €, à majorer des intérêts à dater du 10 avril 2018 en application de l'article 10 de la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération.

3.5. Quant aux documents sociaux

Mme N' _____ sollicite la délivrance de documents sociaux rectificatifs, et expose sans être contestée par la SA RESIDENCE 3, n'avoir toujours pas reçu C4 ni attestation d'occupation.

Il sera dès lors fait droit à cette demande ainsi qu'il sera précisé au dispositif du présent jugement.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,**

Statuant contradictoirement ;

Déclare la demande recevable et en grande partie fondée ;

En conséquence, condamne la S.A. RÉSIDENCE 3 à payer à Madame C N° la somme brute de 15.155,33 € à titre d'indemnité complémentaire de préavis, à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater du 10 avril 2018 ;

Condamne la S.A. RÉSIDENCE 3 à délivrer à Madame C N° les documents sociaux relatifs au montant auquel elle est condamnée, formulaires C4 et attestation d'occupation, dans les 30 jours de la signification du jugement à intervenir et ce, sous peine d'une astreinte de 50 € par jour de retard, sans que, ce faisant, le total des astreintes puisse dépasser la somme maximale de 1.500 € ;

Déboute Madame C N° pour le surplus de sa demande ;

Condamne la S.A. RÉSIDENCE 3 au paiement des dépens de Madame C N°, liquidés à la somme de 2.400 € à titre d'indemnité de procédure, ainsi qu'au montant de 20 €, à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Ainsi jugé par la 2^{ème} Chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles à laquelle étaient présents et siégeaient :

Monsieur Claude DEDOYARD,	Juge,
Monsieur Jean-Paul VAN Den STEEN,	Juge social employeur,
Monsieur Maurice PARMENTIER,	Juge social employé,

Et prononcé en audience publique du 25-02-2020 à laquelle était présent :

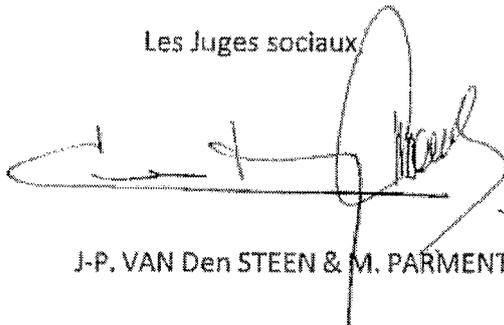
Claude DEDOYARD, Juge,
assisté par Ikram EDDAIF, Greffier.

Le Greffier,



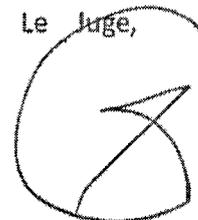
I. EDDAIF

Les Juges sociaux,



J-P. VAN Den STEEN & M. PARMENTIER

Le Juge,



C. DEDOYARD