

Numéro de répertoire 19/ 005403
Date du prononcé 29 AVR. 2019
Numéro de rôle 18/1452/A
Matière : contrat de travail employé
Type de Jugement : contradictoire définitif (19)
Liquidation au fonds : NON (loi du 19 mars 2017)

Expédition

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

Tribunal du travail francophone de Bruxelles 2ème Chambre Jugement

Copie certifiée, C.J.J.
Exempt de droit

EN CAUSE :

Madame . B

partie demanderesse, comparissant en personne et assistée par Me Alexandra LHOSTE et Me Laurent DEAR, avocats, dont le cabinet est sis Allée de Clerlande, 3 à 1340 Ottignies ;

CONTRE:

La S.A. de droit luxembourgeois AUBAY,
inscrite à la B.C.E. sous le n° 0456.504.368,
dont le siège social est établi Rue Pafebruch, 38 à 8308 Capellen (Grand-Duché du Luxembourg), et ayant un siège d'exploitation en Belgique, Boulevard Paepsem, 11 B à 1070 Bruxelles,
partie défenderesse, comparissant par Me Frédéric ROBERT, avocat, dont le cabinet est sis Avenue de Tervueren, 415 bte 15 à 1150 Bruxelles ;

I. LA PROCEDURE

Le tribunal a fait application de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

La procédure a été introduite par requête du 14 mars 2018.

La cause a été introduite à l'audience du 17 avril 2018.

Par ordonnance du 20 avril 2018, le tribunal a déterminé des dates pour le dépôt et la communication de conclusions et de conclusions additionnelles, et a fixé l'affaire pour plaidoiries à l'audience publique du 18 mars 2019.

La partie demanderesse a déposé des conclusions le 12 septembre 2018, et des conclusions additionnelles et de synthèse le 18 décembre 2018.

La partie défenderesse a déposé des conclusions le 18 juin 2018, des conclusions additionnelles et de synthèse le 13 novembre 2018, et des conclusions de synthèse le 18 janvier 2019.

La tentative de conciliation a échoué.

A l'audience publique du 18 mars 2019, l'affaire a été plaidée, puis prise en délibéré.

Les parties ont déposé un dossier.

II. LA DEMANDE

L'action de Madame B, telle que précisée dans ses conclusions de synthèse, tend à :

- A titre principal :

Prononcer la résolution judiciaire du contrat de travail de Madame B aux torts exclusifs de la société Aubay, à la date du 26 janvier 2018 ;

Entendre condamner la S.A. de droit luxembourgeois AUBAY à lui payer :

- 27.045,54 € à titre de dommages et intérêts couvrant son préjudice matériel et moral lié à la perte de son emploi ;
- 24.247,72 € à titre de dommage moral supplémentaire pour discrimination directe sur base du sexe ;

à majorer des intérêts judiciaires à dater de la date à laquelle est prononcée la résolution judiciaire ;

- A titre subsidiaire :

Condamner la S.A. de droit luxembourgeois AUBAY à lui verser 5.000 € à titre de dommages et intérêts « pour le préjudice subi par la faute d'Aubay qui l'a placée erronément en période de chômage économique durant plusieurs périodes à partir de février 2018 » ;

Madame B demande également la condamnation de la S.A. de droit luxembourgeois AUBAY aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure qu'elle fixe à 6.000 € (montant maximum).

III. ANTECEDENTS

1/ La S.A. de droit luxembourgeois AUBAY (ci-après : « la société ») a engagé Madame B à partir du 8 septembre 2015, en qualité de « Consultant informatique - PMO (Project Management Office) Assistant ».

Les parties indiquent qu'elle exerçait (depuis son engagement) ses prestations auprès d'un client de la société, à savoir le « Service Européen pour l'Action extérieure » (« EEAS », situé rue de la Loi, à 1000 Bruxelles).

2/ Au mois de janvier 2017, Madame B a annoncé à son employeur qu'elle était enceinte.

Madame E a été en congé de maternité du 1^{er} juillet 2017 au 13 octobre 2017 inclus.

Elle a pris des jours de vacances, du 16 au 31 octobre 2017.

Madame E a ensuite exercé son droit au congé parental, par le biais d'une réduction de ses prestations à temps plein, du 1^{er} novembre 2017 au 31 décembre 2017 inclus.

3/ Les deux parties précisent que la société a procédé au remplacement de Madame B. durant la période de suspension de ses prestations, par un nommé G qui a exercé la même fonction de « PMO Assistant » auprès du même client (EEAS), sous le couvert d'un contrat de sous-traitance conclu pour la période du 19 juin 2017 jusqu'au 31 décembre 2017.

4/ Par e-mail du 18 octobre 2017, le directeur financier de la société a fait part à Madame B d'une proposition de modification de sa rémunération, et de mise à disposition d'un véhicule de société. Cette proposition semble elle-même faire suite à des discussions quant à un véhicule de société, déjà entamées en février 2017,

5/ Par e-mail du 23 octobre 2017, le client « EEAS » s'est adressé à la société (Madame E recevant l'e-mail en copie) en ces termes :

« B prendra à son retour de congés le poste occupé par en qualité de PM.

G restera sur le poste d'assistant PMO qu'il occupait pendant les congés d'Alexandra et continuera sur ce poste »

6/ Par e-mail du 30 octobre 2017, Madame B a indiqué à Monsieur A (« CEO » de la société) :

« Suite à mon changement de profil, je souhaiterais discuter avec toi des nouvelles conditions salariales ».

Un rendez-vous fut fixé le 14 novembre 2017 ; les deux parties indiquent que cette rencontre n'a finalement pas pu avoir lieu.

7/ Par e-mail du 17 novembre 2017, la directrice des ressources humaines de la société s'adressa à Madame B en ces termes :

« (...) »

Comme il t'en souvient, tu as souhaité faire évoluer ton package salarial afin de bénéficier d'une voiture de société en diminuant ton salaire brut. Nous avons accédé à ta demande et à réception de ton véhicule (disponible d'ores et déjà chez le concessionnaire I), ton package financier sera donc le suivant :

(...)

De par notre succès commun pour faire évoluer tes responsabilités chez notre client EEAS, ton profil changera dès ta reprise d'activité chez eux pour intervenir en tant que Project Manager. Il va de soi que ta fonction ne change pas chez AUBAY mais uniquement ton profil auprès du client qui évolue.

Par ce fait et pour l'année 2018, nous avons le plaisir de te proposer ci-dessous un nouveau package salarial sous forme d'un contrat de mission.

(...)

A réception de l'accord formel de ta part, nous rédigerons l'avenant et fixerons rendez-vous au plus vite pour la mise à disposition de ton véhicule de société.(...)”

8/ Madame B y répondit par e-mail du 19 novembre 2017, ainsi libellé:

« La proposition faite n'est pas conforme à un package de Project Manager et comme vous pouvez comprendre, les conditions ne sont pas satisfaisantes.

En conséquence, je ne peux pas les accepter.

Si vous considérez que c'est la meilleure proposition que vous pouvez me faire en tant que salariée, il serait peut-être plus judicieux que je devienne indépendante. Si ce statut est agréé, quel pourcentage du tarif journalier Project Manager EEAS serait facturé par Aubay ?»

9/ La société indiqua le 19 novembre 2017 à Madame B ce qui suit:

«Nous sommes bien marris de ta décision mais nous en prenons acte.

La législation belge interdit à une entreprise de modifier le statut d'un salarié pour devenir indépendant, nous ne pouvons donc pas accéder à ta demande.

Enfin, je rappelle qu'un véhicule a été commandé sur ton insistance et qu'il est désormais à ta disposition. À compter du 1er janvier, ton package actuel sera transformé afin d'intégrer cet avantage que tu as réclamé.

Bonne fin de congés de maternité et, à ton retour, nous te prions de bien vouloir retourner à l'EEAS et de te consacrer aux tâches qu'ils voudront bien te confier et pour lesquelles tu as toutes les compétences.

À défaut, nous serions dans l'obligation de te trouver un remplaçant».

10/ Par e-mail du 1er décembre 2017 adressé à la société et au client EEAS, Madame B demanda s'il était possible qu'elle revienne *«sur la même fonction (PMO ou équivalent) que celle (qu'elle) occupait avant (son) congé de maternité»*.

Le client EEAS lui répondit que *"le poste de PMO est pourvu et le seul poste disponible à ce jour et à satisfaire par Aubay (...) est un poste de project manager"*.

11/ Par courrier officiel du 18 décembre 2017, le conseil de Madame B a écrit au conseil de la société, indiquant que sa cliente ne souhaitait pas exercer la fonction de Project Manager, soulignant à cet égard que *« le niveau de responsabilités du Project Manager (PM) est largement supérieur à celui qu'a actuellement Madame B en tant que PMO Assistant (PMO) »,* estimant en outre que *« les deux fonctions sont totalement différentes : les tâches sont différentes, le niveau de responsabilité est différent, les possibilités d'évolution également (faible augmentation sous forme de frais de missions, imposition de 210 jours de prestation...) »*.

Ce courrier indiquait en outre que:

«Par la présente, Madame B me demande de vous informer qu'elle refuse la proposition qui lui a été faite de changer de fonction auprès du client (EEAS).

Madame B entend dès lors retrouver la fonction et la rémunération qui étaient les siennes avant son congé de maternité (...)".

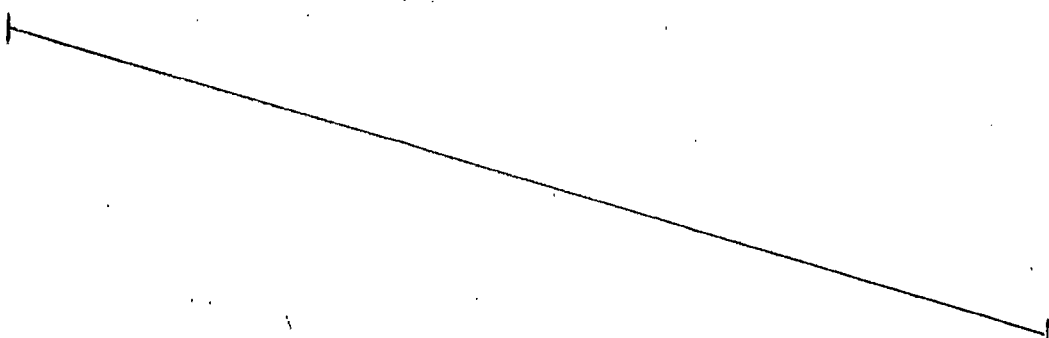
La société fit savoir, par courrier de son conseil du 22 décembre 2017, qu'elle n'avait apporté *«aucune modification à sa fonction »* et l'invitait à *« se présenter, à l'issue de son congé parental, le mardi 2 janvier 2018 à 9 heures au siège de (sa) cliente, sis à 1070 Bruxelles, Boulevard Paepsem, 11, bloc B »*.

12/ Madame B s'est présentée le mardi 2 janvier 2018 au siège d'exploitation de la société, à Anderlecht.

Elle a été invitée à suivre des formations en ligne les 2 et 3 janvier 2018.

Madame B a été en incapacité de travail du vendredi 5 au vendredi 12 janvier 2018 inclus.

Par courrier du 9 janvier 2018, son conseil exposa, notamment, que *« la situation dans laquelle se trouve Madame B est très inconfortable : plus aucun travail ne lui est proposé et son ancienne fonction qui existe toujours auprès du client EEAS ne lui est pas réattribuée »*.



Par courrier du 14 janvier 2018, le conseil de la société répondit que « *la mission au sein de l'EEAS est exécutée par un autre consultant. A l'heure actuelle, ma cliente fait son « best effort » pour rechercher une nouvelle mission pour madame E qui corresponde au profil de fonction pour lequel elle a été engagée (...) »* et qu'entre-temps « *elle sera en intercontrats* », ce qui, selon la société, signifie qu'« *elle suivra des formations et/ou elle se verra confier des tâches liées à ses compétences* ».

Madame B a repris le travail le lundi 15 janvier 2018. Elle expose, sans être contestée sur ce point, avoir suivi des « formations en ligne » à partir de cette date, sauf les 24, 25 et 26 janvier 2018, où elle n'aurait pas eu la moindre tâche à accomplir ni formation à suivre.

Madame B a ensuite été en incapacité de travail le 23 janvier 2018, puis du 29 janvier au 6 février 2018.

Les deux parties confirment qu'elle n'a plus effectué de prestations à partir du 26 janvier 2018, l'exécution de son contrat de travail ayant été suspendue depuis lors et jusqu'à son terme¹, soit en raison de périodes d'incapacité de travail, soit pour « chômage temporaire » (à partir du 7 février 2018²).

13/ Madame B a introduit une action en référé, par citation du 31 janvier 2018, ayant pour objet d'entendre condamner la société à la rétablir dans sa fonction de « PMO Assistant » qui était la sienne avant la suspension de son contrat de travail. Le Vice-Président du tribunal de céans a déclaré, par ordonnance du 20 mars 2018 (Rôle : 18/4/C), que sa demande n'était pas fondée, les conditions d'urgence et de provisoire n'étant pas établies.

14/ Madame B a introduit la présente procédure, par une requête du 14 mars 2018.

15/ Par lettre recommandée du 27 mars 2018, Madame B a démissionné moyennant un préavis qu'elle souhaitait voir fixer à 5 semaines ; la société a marqué son accord quant à la durée de ce préavis, et la date à laquelle il prenait fin, soit le 6 mai 2018³.

¹ Point 15, ci-après

² Les dates auxquelles son contrat de travail fut suspendu sont indiquées en page 10 des conclusions de synthèse de la société.

³ La suspension du contrat de travail s'est prolongée jusqu'à cette date.

IV. DISCUSSION

1/ Principes

Selon l'article 1184 du Code civil:

« La condition résolutoire est toujours sous-entendue dans les contrats synallagmatiques, pour le cas où l'une des deux parties ne satisferait point à son engagement. Dans ce cas, le contrat n'est point résolu de plein droit.

La partie envers laquelle l'engagement n'a point été exécuté a le choix ou de forcer l'autre à l'exécution de la convention lorsqu'elle est possible ou d'en demander la résolution avec dommages et intérêts.

La résolution doit être demandée en justice et il peut être accordé au défendeur un délai selon les circonstances ».

L'article 32 de la loi du 3 juillet 1978 prévoit que la dissolution d'un contrat de travail peut se réaliser selon *« les modes généraux d'extinction des obligations... »*.

La résolution judiciaire peut s'appliquer au contrat de travail, lequel est un contrat synallagmatique.

La résolution judiciaire suppose une faute, de la part du débiteur de l'obligation.

Suivant l'article 20 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail :

« L'employeur a l'obligation:

1° de faire travailler le travailleur dans les conditions, au temps et au lieu convenus (...) »

Il est constant que la fonction est un élément essentiel du contrat de travail.

En application de l'article 1134 du Code civil, l'employeur ne peut, sous peine de commettre une faute, modifier unilatéralement la fonction convenue.

Comme le précise M. DAVAGLE : *« Le manquement reproché au cocontractant doit être suffisamment important pour entraîner la résolution du contrat et donc revêtir une certaine gravité. Il ne peut consister en un simple motif d'équité, en un manquement anodin, en un manquement à une obligation secondaire ou en manquement peu important.*

Par contre, la mauvaise foi du débiteur, c'est-à-dire une inexécution dolosive, n'est pas nécessaire pour entraîner la résolution judiciaire. La faute peut donc consister en une faute non intentionnelle du débiteur de l'obligation comme par exemple un acte de désinvolture ou des négligences répétées. » (M. DAVAGLE, « La résolution judiciaire du contrat de travail », Or. 2008, n°9, p.6, et réf.citées)

Selon le droit commun, la résolution judiciaire produit en principe ses effets rétroactivement, à la date à laquelle le contrat a été conclu. Cependant, la résolution judiciaire d'un contrat synallagmatique à prestations successives remonte au jour où la demande en justice a été introduite (Cass., 5 juin 2009, www.cass.be, RG n° C070482N ; Cass., 28 juin 1990, www.cass.be, RG n° 8654 ; Cass., 29 mai 1980 et concl. Av. gén. Declercq, www.cass.be et Pas., p. 1199).

Comme le souligne la Cour du travail de Bruxelles dans un arrêt du 17 décembre 2013 :

« ... en l'absence de toute prestation ou lorsque les prestations effectuées en exécution du contrat peuvent être restituées, l'effet rétroactif de la résolution judiciaire s'impose ; ainsi, ne justifie pas légalement sa décision, le juge qui prononce la résolution d'un contrat à prestations successives à une date postérieure à celle de la demande sans constater l'existence de prestations effectuées après la demande en justice, qui n'étaient pas susceptibles de restitution (Cass., 23 juin 2006, www.cass.be, RG n° C050215F ; Cass., 10 avril 1997, www.cass.be, RG n° C950468F). »
(C.T. Bruxelles, 4^e ch., 17 décembre 2013, R.G. 2013/AB/530)

Lorsque que le contrat de travail est suspendu pendant la procédure judiciaire, la résolution rétroagit en principe au dernier jour de travail effectif (C.T. Bruxelles, 18 novembre 1997, Chron. D.S., 1998, 388).

Par ailleurs, le fait que le contrat de travail prend fin avant que le juge se soit prononcé sur la demande de résiliation de ce contrat n'a pas nécessairement pour conséquence que la demande de résolution judiciaire soit devenue sans objet (Cass., 25 février 1991, R.W., 1993-1994, 569; C. trav. Liège, 15 novembre 2001, Chron. D.S., 2003, 37; C. trav. Anvers, 31 mars 2004, Chron. D.S., 2004, 454; C. trav. Bruxelles, 17 octobre 2006, Chron. D.S., 2007, 303 et 433; Trib. trav. Charleroi, 13 septembre 1999, Chron. D.S., 2001, 553).

La partie fautive peut être condamnée à des dommages et intérêts, qui peuvent être équivalents à une indemnité compensatoire de préavis (v. notamment P. CRAHAY, « Modifications des conditions de travail et résolution du contrat », J.T.T. 1985, 47); ces dommages et intérêts *« peuvent cependant être évalués d'une autre manière et les montants alloués peuvent être supérieurs au montant d'une indemnité de rupture s'ils sont justifiés. Parfois le préjudice subi est évalué ex aequo et bono »* (M. DAVAGLE, *op.cit.*, 10).

2/ Application

a/ Le tribunal prononce la résolution judiciaire du contrat de travail de Madame B aux torts de la société, pour les motifs suivants :

a.1. La fonction de Madame E était, depuis son engagement, celle de « Project Manager Office Assistant », (PMO Assistant) ; suivant la description de cette fonction établie par la société, elle exerçait à ce titre les tâches suivantes :

- « Préparer des réunions et établir les comptes rendu des réunions ;
- Etablir et maintenir des fichiers de programme et des projets ;
- Recueillir des données actuelles et réaliser des prévisions ;
- Mettre à jour les planifications ;
- Administrer ou assister le processus d'examen de la qualité ;
- Administrer ou assister les réunions du programme ou du projet ;
- Aider à la compilation des rapports ;
- Gérer les enregistrements de programme ou de projet comme les enregistrements de qualité, de registre et d'élément de configuration ou tout autre registre et journal délégué par le gestionnaire de projet ».

a.2. Il n'est pas contesté qu'une fonction de « Project Manager » n'est pas similaire, dès lors qu'une telle fonction implique des tâches différentes et des responsabilités plus importantes ; son titulaire :

- « est responsable de la gestion du projet depuis sa création jusqu'au résultat ;
- gère le budget, le planning et les ressources ;
- dirige les réunions de son projet et rapport au senior management lors des comités de pilotage ;
- répond directement au manager du programme, ainsi qu'aux parties. »⁴

Il se déduit de ces descriptions que la fonction de « PM » est une fonction réellement différente de celle de « PMO Assistant » et n'en constitue pas simplement une « évolution » (d'un « profil »).

a.3. Il ne ressort d'aucun élément du dossier que Madame B ait accepté que sa fonction soit, à son retour de congé parental, celle de « Project Manager ».

⁴ Cette description figure dans le courrier du conseil de Madame B du 18 décembre 2017 et n'a jamais été contredite par la société.

Même si, outre la question de sa rémunération, la question d'une autre fonction fut abordée (dès le mois de février 2017) rien n'établit que Madame E aie jamais sollicité une fonction de « Project Manager ». Il semble, tout au plus, qu'elle ait interrogé son employeur quant à savoir s'il existait une fonction « intermédiaire », ce qui n'était apparemment pas le cas⁵.

D'autre part, il n'apparaît pas clairement que la modification envisagée dans la rémunération (et les avantages) de Madame B ait été, nécessairement, liée à une nouvelle fonction.

Dans un premier temps, le silence de Madame E sur ce point, suite à l'annonce le 23 octobre 2017 de ce qu'elle « *prendra à son retour de congés le poste occupé par Francesco en qualité de PM* », a pu être source d'équivoque.

Cependant, aucun accord entre les parties n'a été conclu quant à une telle nouvelle fonction, et en toute hypothèse, dès le 1^{er} décembre 2017 (soit bien avant de reprendre le travail), et de manière constante par la suite, Madame B a clairement exprimé son désaccord face à une telle fonction, revendiquant que lui soit restituée sa fonction de « PMO Assistant ».

a.4. Au retour de son congé parental, la société n'a pas fourni à Madame B sa fonction de « PMO Assistant », ni une fonction comparable ou similaire. La société se disait, à la mi-janvier 2018, en « recherche » d'une fonction « *qui corresponde au profil de fonction pour lequel elle a été engagée* » : une telle fonction ne lui a cependant jamais été proposée après son retour de congé parental.

Il s'agit d'un manquement important, qui justifie, à suffisance, que soit prononcée la résolution judiciaire du contrat de travail, puisqu'indépendamment du motif à l'origine de ce manquement, il est incontestable que l'employeur n'a plus fourni le travail convenu à Madame B à son retour de congé parental.

b/ La résolution judiciaire est prononcée à la date du 26 janvier 2018, aucune prestation non susceptible de restitution n'ayant plus été fournie après cette date.

La démission de Madame B après le dépôt de la requête introductive d'instance ne prive pas d'objet la demande en résolution judiciaire⁶, opérant avec un effet rétroactif à la date du 26 janvier 2018.

⁵ La société lui ayant indiqué, par e-mail du 3 février 2017, n'avoir pas « *de profil intermédiaire entre PM et PMO Assistant* ».

⁶ La société n'indique pas le fondement juridique de la position qu'elle adopte en conclusions, visant à entendre dire la demande « sans objet » ; à l'audience, son conseil indique plaider le non fondement de la demande, plutôt que l'absence d'objet.

c/ La société est responsable de la rupture du contrat de travail, et donc de la perte d'emploi de Madame B. puisque la société n'a pas fourni à Madame E après la fin de son congé, le travail convenu.

Par ailleurs, la société n'établit pas en quoi le fait de refuser – ou de considérer comme insatisfaisantes – de nouvelles conditions salariales proposées serait constitutif d'une faute dans le chef de Madame B. (amenant à devoir considérer qu'il y eût un « partage des responsabilités »).

Enfin, le fait que Madame B. n'ait pas exercé sa fonction dès le début du mois de janvier 2018 n'est dû qu'à la circonstance que sa fonction était, à ce moment occupée par un autre travailleur (Monsieur G. , et ce, par décision unilatérale de son employeur, alors que Madame B. , comme dit ci-avant, a pu refuser légitimement d'exercer la fonction de « Project Manager ».

Par conséquent, le « préjudice financier » vanté par la société n'est pas dû à une faute de Madame B. en manière telle qu'à cet égard également, il ne peut être question ni de « fautes partagées », ni d'en « tenir compte » dans la fixation du montant alloué à titre de dommages et intérêts.

d/ Le tribunal estime que les dommages et intérêts, dus à Madame B. , suite à la résolution judiciaire de son contrat de travail aux torts de la société, doivent être équivalents à l'indemnité compensatoire de préavis à laquelle elle aurait pu prétendre en cas de licenciement, soit le montant, non contesté quant à son calcul, de 11.191, 26 €.

Par contre, il n'y a pas lieu d'inclure, dans la fixation de ces dommages et intérêts :

- Ni un montant équivalent à 17 semaines de rémunération, par analogie à la sanction prévue par la C.C.T. n° 109.

Madame B. n'établit pas que « dans le cadre d'un licenciement », il eût été jugé que celui-ci fut « manifestement déraisonnable ».

Le tribunal relève que la décision d'attribuer la fonction qu'exerçait Madame B. à son remplaçant, tout en voulant lui confier une autre fonction, émane en réalité du client de la société (« EEAS »), lequel n'a laissé à cet égard aucun choix à l'employeur, ce qui pourrait constituer une « nécessité de fonctionnement de l'entreprise », motif admissible au sens de la CCT n° 109.

- Ni un montant au titre de « préjudice moral supplémentaire. », évalué à 6 mois de rémunération « par analogie » avec la sanction forfaitaire que prévoit la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes. Madame B. n'établit en effet pas de lien entre sa grossesse ou son accouchement et la « perte de sa fonction ».

Ici encore, la décision d'attribuer une nouvelle fonction à Madame B a été dictée par le client de la société ; le dossier ne révèle aucun autre motif.

D'autre part, Madame B n'établit pas, dans le cadre de l'analogie dont elle se prévaut, de faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination, notamment quant à la réalité d'un « traitement défavorable » ; si elle a pu légitimement refuser la fonction de « Project Manager » dans la mesure où il ne s'agissait pas de la fonction convenue, il s'agissait néanmoins d'une promotion, ce qui n'équivaut pas en soi une différence de traitement qui lui fut préjudiciable.

Enfin, Madame B n'établit pas la réalité d'un préjudice moral, qui ne serait pas couvert par les dommages et intérêts déjà octroyés, équivalent à une indemnité compensatoire de préavis.

e/ La demande d'indemnisation du fait d'un prétendu non-respect des dispositions en matière de chômage économique n'est formulée qu'en ordre subsidiaire, seulement « *dans l'hypothèse où le tribunal ne devait pas faire droit à la demande de Madame B, concernant la résolution judiciaire de son contrat de travail aux torts exclusifs de la société Aubay* ».

Or le tribunal prononce la résolution judiciaire du contrat de travail, aux torts de la société.

Il est, en conséquence, sans intérêt pour la solution du litige d'examiner cette demande formulée en ordre subsidiaire.

f/ Eu égard au montant de la demande, le montant de base de l'indemnité de procédure est de 3.000 €.

Le tribunal n'aperçoit pas en quoi consisterait le « caractère déraisonnable de la situation » dont fait état Madame B qui justifierait selon elle que ladite indemnité de procédure soit portée à son montant maximum (soit 6.000 €).

A défaut, il n'y a pas lieu de s'écarter du montant de base de l'indemnité de procédure, auquel la société, partie succombante, sera condamnée.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL,

Statuant après avoir entendu les deux parties,

Déclare la demande recevable et partiellement fondée, dans la mesure ci-après ;

Prononce la résolution judiciaire du contrat de travail de Madame Alexandra E
avec effet au 26 janvier 2018, aux torts de la S.A de droit luxembourgeois AUBAY;

Condamne la S.A de droit luxembourgeois AUBAY au paiement de 11.191, 26 € à titre
de dommages et intérêts suite à la résolution judiciaire du contrat de travail de
Madame Bl ;

Condamne la S.A de droit luxembourgeois AUBAY aux dépens, qu'il y a lieu de fixer
jusqu'à présent à 3.000 € étant l'indemnité de procédure (montant de base) et à la
contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne (20 €).

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

M. PIRSON,
L. SCHILTZ,
P. WILMOTTE,

Juge,
Juge social employeur,
Juge social employé,

Et prononcé en audience publique du **29 AVR. 2019**
présent :

à laquelle était

M. PIRSON, Juge,
assisté par M. COMPS, Greffier délégué.

Le Greffier délégué,

M. COMPS

Les Juges sociaux,

L. SCHILTZ & P. WILMOTTE

Le Juge,

M. PIRSON