

Rep.N°

2008/1209

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 25 MAI 2009.

6^e Chambre

Contrat de travail
Contradictoire
Définitif

En cause de:

S.P.R.L. TOWN CLEANING SERVICES, dont le
siège social est établi à 1300 WAVRE,
chaussée de Namur, N° 92;

**Appelante au principal et intimée sur
incident**, représentée par Maître Cornejo
loco Maître San Bartolome Sarrey G.,
avocat à Bruxelles;

Contre:

A _____ Thérèse, domiciliée à _____ ;

**Intimée au principal et appelante sur
incident**, représentée par Maître Swysen
E., avocat à Bruxelles;

★

La Cour, après en avoir délibéré, prononce l'arrêt
suivant :

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, et notamment l'article 24.

I. LE JUGEMENT ET LA PROCEDURE DEVANT LA COUR

1.

Madame A a saisi le Tribunal du travail de Bruxelles d'une demande de condamnation de la S.P.R.L. TOWN CLEANING SERVICE (ci-après la société) au paiement d'une indemnité de rupture, d'un solde de salaires pour les mois d'avril et de mai 2001 ainsi que pour le mois de juin 2001, des intérêts légaux et judiciaires.

Par jugement prononcé par défaut le 14 août 2002, le Tribunal a fait droit à la demande.

Par jugement prononcé le 24 avril 2006 sur opposition de la société, le Tribunal a condamné la société au paiement de :

- 1.116,36 Euros bruts à titre de rémunération pour juin 2001,
- 310,10 Euros bruts à titre d'indemnité de rupture,
- 186,06 Euros bruts et 124,04 Euros bruts à titre de solde de salaires pour les mois d'avril et mai 2001,
- les intérêts légaux et judiciaires à partir de la date d'exigibilité.

Le Tribunal a débouté Madame A de sa demande de dommages et intérêts équivalents à la rémunération pour la période se situant entre le 9 et le 15 mai 2001.

Le Tribunal a également condamné la société aux dépens non liquidés.

2.

Il ne résulte pas du dossier que le jugement a été signifié.

La société a interjeté appel du jugement par une requête déposée au greffe le 22 décembre 2006.

Introduit en temps utile, l'appel est recevable.

3.

Des conclusions ont été déposées pour Madame A, le 30 mars 2007. Les délais de procédure ont été fixés, à la demande de Madame A par une ordonnance du 14 avril 2008. Des conclusions ont été déposées pour la société, le 11 juillet 2008. Des conclusions additionnelles et de synthèse ont été déposées pour Madame A le 13 octobre 2008. Des conclusions additionnelles ont été déposées pour la société, le 12 janvier 2009.

Les conseils des parties ont été entendus à l'audience du 27 avril 2009.
L'affaire a ensuite été prise en délibéré.

II. LES DEMANDES DONT LA COUR EST SAISIE

4.

La société demande à la Cour de réformer intégralement le jugement, de débouter Madame A de l'ensemble de ses prétentions et de la condamner aux dépens en ce compris une indemnité de procédure.

5.

Madame A demande la confirmation du jugement et la condamnation de la société à lui payer :

- 310,10 Euros bruts à titre d'indemnité de rupture,
- 76,93 Euros et 50,53 Euros à titre d'intérêts sur le solde de salaires des mois d'avril et mai 2001,
- 1.116,36 Euros bruts à titre de rémunération pour juin 2001,
- ces montants étant à majorer des intérêts légaux et judiciaires.

Elle introduit un appel incident visant à ce que la société soit condamnée à lui payer la somme de 310,50 Euros à titre de dommages et intérêts correspondant au non-paiement du salaire entre le 9 et le 15 mai 2001, à majorer des intérêts moratoires et judiciaires.

Elle demande aussi la condamnation de la société au paiement des dépens en ce compris une indemnité de procédure d'appel de 400 Euros.

III. FAITS ET ANTECEDENTS

6.

La société qui est une société de nettoyage a engagé Madame A en qualité d'ouvrière dans le cadre d'un contrat de travail signé le 19 janvier 2001.

Elle devait être occupée à l'entretien des chambres de l'hôtel Le Dôme à Bruxelles.

Son contrat prévoyait un régime de travail de 35 heures par semaine.

7.

Par lettre du 1^{er} février 2001, la société a informé Madame A de ce qu'elle serait en chômage économique partiel pour la période du 9 février au 8 mai 2001, avec le lundi comme « *jour de prestation garanti* ».

8.

Par lettre du 30 avril 2001, la société a informé Madame A de ce qu'elle serait en chômage économique total pour la période du 16 mai 2001 au 15 août 2001, avec le lundi comme jour de prestation garanti.

Une notification de chômage économique a été faite à l'ONEM par le secrétariat social de la société, le 30 avril 2001.

9.

Par lettre recommandée datée du 20 juin 2001, et ayant été présentée au domicile de Madame A le 27 juin 2001, la société s'est étonnée de l'attitude de Madame A en indiquant qu'elle avait à plusieurs reprises été invitée à se présenter au bureau.

La société indiquait également :

« Pour le mois d'avril, vous avez un jour de prestation garanti et pour les autres jours, vous avez pris congé délibérément, sans même nous en avertir. Il est donc normal que pour ces jours-là, vous ne soyez pas rémunérée ; pour les autres jours, vous avez eu droit au chômage économique.

Pour le mois de mai, votre situation se dégrade de plus en plus. Vous ne respectez même plus vos jours garantis de travail. Je vous signale, également, vos jours d'absence injustifiés : aucun motif, comme par hasard, nous a été communiqué au moment où nous avons eu besoin de vous. Cela nous a obligés à engager une autre personne. Je crois que vous confondez chômage économique et vacances. Et pour finir, je vous signale que depuis le 1^{er} juin 2001, nous n'avons plus de nouvelles de votre part.

Il est bien entendu que nous ne pourrions pas vous faire bénéficier d'aucun jour de prestation, et bien entendu d'aucun jour de chômage économique.

Je vous demanderais, également, de nous communiquer votre numéro de compte bancaire afin de pouvoir régulariser votre situation. Il est exact que ce jour (le 21 juin 2001), vous avez téléphoné à 18 h 30 pour nous demander votre attestation de chômage : je vous signale que vos papiers sont à votre disposition depuis le 2 juin 2001 ... ».

10.

Par lettre envoyée par recommandé le 23 juin 2001, Madame A a écrit :

« Depuis le mois de mai, vous m'avez empêché de travailler et ce malgré mes appels téléphoniques. Vous m'avez chaque fois confirmé que je devais rester au chômage économique. Je n'ai toujours pas reçu mon C.3.2. pour le mois de mai.

De plus, vous avez mentionné sur mes C.3.2. des mois de mars et avril que j'avais travaillé les lundis, ce qui est faux.

Je devrai donc réclamer des dommages et intérêts correspondant au salaire pour ces jours. Je ne peux accepter votre attitude et je vous rappelle que les périodes de chômage économique ne peuvent être prolongées sans reprise de travail. Or, je suis en chômage depuis le mois de mars.

Je vous mets en demeure de me donner du travail.

Je me présenterai donc au travail ce lundi comme je l'ai déjà fait plusieurs fois.

Si vous refusez à nouveau de me faire travailler dans les conditions prévues par mon contrat de travail, je devrai constater que vous avez rompu mon contrat et ferai valoir mes droits ».

11.

Par lettre recommandée datée du 27 juin 2001, Madame A a constaté la rupture de son contrat de travail et a réclamé les C.3.2. des mois de mai et juin 2001, un C.4. définitif ainsi que le paiement de l'indemnité de rupture et des salaires pour les lundis de mars et avril 2001.

12.

Par lettre de son avocat du 16 juillet 2001, la société a contesté que Madame A se soit présentée le 25 juin 2001. Elle a de même contesté avoir rompu unilatéralement le contrat de travail.

Le C.3.2. du mois de mai et les fiches de paye de mars, avril et mai 2001 étaient joints à ce courrier.

13.

En l'absence de solution amiable la procédure a été introduite par une citation du 3 avril 2002.

Dans son jugement du 24 avril 2006, le Tribunal a notamment considéré que :

- le 25 juin 2001, Madame A s'est effectivement présentée au siège de la société mais que « la société a empêché l'accès à son lieu de travail »; c'est dès lors à bon droit que Madame A a constaté la rupture du contrat de travail;
- la période de suspension partielle du contrat de travail pour cause de chômage économique n'était pas terminée à la date du 9 mai 2001 de sorte que Madame A n'a pas droit à des dommages et intérêts compensant la période du 9 au 15 mai 2001;
- la rémunération du mois de juin 2001 est due car la société n'a pas rétabli un régime de travail à temps plein conformément à l'article 51, § 7 de la loi du 3 juillet 1978.

IV. POSITION DES PARTIES**En ce qui concerne les intérêts dus sur le solde de salaire d'avril et mai 2001****14.**

Dans sa requête d'appel, la société indiquait ne pas contester devoir le solde de salaires d'avril et mai 2001.

Les montants dus à ce titre ont d'ailleurs été payés suite au jugement.

Madame A ne réclame dès lors que les intérêts sur les montants qui ont été payés.

Il sera fait droit à cette demande qui ne donne pas lieu à contestation.

En ce qui concerne les dommages et intérêts réclamés pour la période du 9 au 15 mai 2001**15.**

La société reconnaît, en conclusions (page 5), qu'elle devait fournir du travail entre le 9 et le 15 mai 2001.

Elle soutient toutefois que pendant cette période, Madame A ne s'est pas présentée au travail.

La société soutient aussi que la demande formulée pour ces 5 jours de travail est prescrite puisqu'elle aurait été formulée le 5 avril 2007.

16.

Madame A expose que la période de chômage économique était terminée de sorte que la société devait rétablir le régime de travail pendant une semaine au moins.

Elle ajoute que sur la fiche de paye cette période a été considérée comme une période d'absence justifiée.

Elle précise que la demande de dommages et intérêts a été formulée par des conclusions déposées le 9 décembre 2004 de sorte qu'elle n'est pas prescrite.

En ce qui concerne le mois de juin 2001 et la rupture du contrat**17.**

La société fait valoir :

- elle avait obtenu la prolongation du chômage économique au-delà de la première période de trois mois de sorte que Madame A aurait dû continuer à se présenter les lundis du mois de juin 2001;
- pendant toute la période de chômage économique, le lundi devait être presté et c'est de manière variable que Madame A s'est présentée le lundi;
- la société rappelle que l'article 10 du contrat de travail précise « *qu'en cas de chômage économique le travailleur doit obligatoirement se présenter en début de journée sur le lieu de travail....* »;
- elle maintient que le 25 juin 2001, Madame A ne s'est pas présentée au siège de l'entreprise; elle dépose en ce sens une attestation de Madame E

18.

Madame A fait valoir, à l'appui de sa demande d'indemnité de rupture, que la société a modifié unilatéralement un élément essentiel du contrat de travail, à savoir la durée de prestations.

Elle fait également valoir que la société est restée en défaut de lui fournir du travail et soutient qu'elle s'est présentée le 25 juin 2001 afin d'être effectivement mise au travail.

V. DISCUSSION**A. Respect des dispositions relatives au chômage économique****Rappel des dispositions légales applicables****19.**

La suspension pour cause de manque de travail (le « chômage économique ») est organisée par l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 qui précise :

« (...) § 2. (...), le manque de travail résultant de causes économiques permet la suspension totale de l'exécution du contrat pendant quatre semaines au maximum ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit. Lorsque la suspension totale de l'exécution du contrat a atteint la durée maximale de quatre semaines, l'employeur doit rétablir le régime de travail à temps plein pendant une semaine complète de travail, avant qu'une nouvelle suspension totale ou un régime de travail à temps réduit ne puisse prendre cours. La faculté prévue à l'alinéa 1er ne peut être exercée que moyennant la

notification par affichage dans les locaux de l'entreprise, à un endroit apparent, au moins sept jours à l'avance, le jour de l'affichage non compris.

La notification doit indiquer :

(...)

3° la date à laquelle la suspension totale de l'exécution du contrat ou le régime de travail à temps réduit prendra cours et la date à laquelle cette suspension ou ce régime prendra fin.

L'affichage peut être remplacé par une notification écrite à chaque ouvrier mis en chômage, au moins sept jours à l'avance, le jour de notification non compris. (...)

Communication de l'affichage ou de la notification individuelle est envoyée par l'employeur le jour même de l'affichage ou de la notification individuelle par pli recommandé à la poste adressé au bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi du lieu où est située l'entreprise ou par voie électronique dont les modalités sont fixées par le Roi.

(...)

§ 3. Le régime de travail à temps réduit prévu aux §§ 1er et 2 peut être instauré pour une durée de trois mois au maximum s'il comporte moins de trois jours de travail par semaine ou moins d'une semaine de travail sur deux semaines. Lorsque le régime de travail à temps réduit a atteint la durée maximum de trois mois, l'employeur doit rétablir le régime de travail à temps plein pendant une semaine complète de travail, avant qu'une suspension totale ou un nouveau régime de travail à temps réduit ne puisse prendre cours. (...).

§ 4. Pendant les périodes de suspension totale de l'exécution du contrat ou de travail à temps réduit visées au présent article, l'ouvrier a le droit de mettre fin au contrat sans préavis.

§ 5. Chaque fois qu'il augmente le nombre de jours de chômage initialement prévu ou qu'il passe d'un régime de travail à temps réduit à une période de suspension totale de l'exécution du contrat, l'employeur est tenu de respecter les dispositions des §§ 1er ou 2 du présent article.

(...)

§ 6. Pour le calcul de la durée de la suspension totale de l'exécution du contrat ou du régime de travail à temps réduit, il est tenu compte de la durée indiquée par l'employeur dans sa notification.

Toutefois, l'employeur peut mettre fin aux effets de sa notification s'il en avertit les ouvriers par affichage ou par notification individuelle, et s'il rétablit le régime de travail à temps plein au moins sept jours avant l'expiration des périodes prévues par ou en vertu des § 1er, § 2, alinéa 1er, et § 3, alinéa 1er. Communication de l'affichage ou de la notification individuelle doit être adressée à l'Office national de l'emploi dans les formes prévues au § 2, alinéa 5.

§ 7. L'employeur qui ne se conforme pas aux dispositions relatives aux formalités de notification prévues aux §§ 1er, 2 et 5, est tenu de payer à l'ouvrier sa rémunération normale pendant une période de sept jours prenant cours le premier jour de la suspension effective de l'exécution du contrat.

L'employeur qui ne se conforme pas aux dispositions limitant la durée de la suspension totale de l'exécution du contrat ou du régime de travail à temps réduit prévues par ou en exécution des § 1er, § 2, alinéa 1er, et § 3, alinéa 1er, ou prévues par l'employeur dans sa notification, est tenu de payer à l'ouvrier sa rémunération normale pendant la période excédant ces limites.

(...) »

Le chômage économique est un régime dérogatoire qui offre comme particularité de faire supporter par les travailleurs et par la collectivité (au travers du régime de l'indemnisation du chômage) les conséquences d'un risque économique qui en principe incombe à l'employeur.

Il en résulte que les conditions énoncées à l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 doivent être observées strictement.

20.

Pour permettre l'indemnisation des travailleurs et permettre le contrôle de leur état de chômage, l'employeur est tenu de délivrer chaque mois un formulaire de chômage temporaire C.3.2..

Selon l'article 137, § 1^{er}, 2° de l'arrêté royal du 25 novembre 1991, sur le chômage,

- ce formulaire C.3.2. doit être remis au travailleur : « *au plus tard le premier jour de chômage effectif de chaque mois avant l'heure normale du début du travail* » ;
- l'employeur doit aussi remettre à la fin du mois un « *certificat de chômage temporaire* » mentionnant les heures de chômage.

Application dans le cas d'espèce

21.

La société ne conteste pas que le régime de travail à temps réduit devait prendre fin le 8 mai 2001 de sorte que le régime de travail à temps plein aurait dû être rétabli pendant une semaine au moins.

Le rétablissement suppose que l'exécution du contrat de travail soit effectivement reprise.

C'est en fonction de cette exigence de principe qu'un arrêté royal du 3 mai 1999 détermine les absences qui sont assimilées au rétablissement d'un régime de travail à temps plein.

S'il n'est pas en mesure de faire exécuter le contrat de travail pendant au moins une semaine à l'échéance de la période de chômage économique, l'employeur est d'ailleurs susceptible d'être considéré comme ne se trouvant pas dans une situation de « manque de travail résultant de causes économiques » au sens de l'article 51, § 2 de la loi du 3 juillet 1978 mais dans une situation d'absence de toute perspective de travail ne justifiant pas le maintien d'une suspension du contrat de travail et l'indemnisation d'un chômage temporaire.

La reprise effective de travail est aussi nécessaire pour permettre au travailleur de conserver un lien avec l'entreprise, en particulier lorsque, comme en l'espèce, le chômage économique ne concerne qu'un seul travailleur travaillant sur un site extérieur à l'entreprise, qu'il a débuté moins de trois semaines après le début de l'exécution du contrat et que les conditions légales n'en sont pas strictement observées.

Il apparaît en effet que les C.3.2. et les certificats de chômage n'étaient pas remis à temps et que les jours de « travail garanti » n'étaient pas réellement prestés, la société considérant qu'il incombait à Madame A

de se présenter « *pour vérifier auprès de la gouvernante si la société était ou non en mesure de lui fournir du travail* » (voir ses conclusions d'appel, p. 2) et qu'à défaut de fournir du travail, il lui suffisait de payer la rémunération (ce qu'elle n'a, du reste, fait qu'après y avoir été condamnée par le Tribunal...).

22.

En l'espèce, - à défaut de se trouver dans une hypothèse dans laquelle, selon l'arrêté royal du 3 mai 1999, l'absence de travail est assimilée à un rétablissement effectif -, la société aurait dû permettre à Madame A

d'exécuter de manière effective son contrat de travail entre le 9 et le 15 mai 2001.

Or, tel n'a pas été le cas.

Madame A n'a pas été invitée à reprendre le travail : la seule correspondance qui lui a été adressée en prévision de la période du 9 au 15 mai 2001, est la lettre du 30 avril 2001 dans laquelle la société a informé Madame A qu'une nouvelle période de chômage économique débiterait le 16 mai 2001.

Il apparaît d'ailleurs que la société n'avait pas de travail à faire exécuter pendant la semaine du 9 au 15 mai 2001, ce que confirme la fiche de paye de mai 2001 sur laquelle, nonobstant l'absence de toute prestation, la société a indiqué que Madame A était en absence justifiée.

23.

Il apparaît ainsi que la société a manqué à son obligation de rétablir un régime de travail à temps plein. Elle n'a pas permis à Madame A de reprendre effectivement l'exécution de son contrat de travail. C'est dès lors vainement qu'elle soutient, dans le cadre de la présente procédure, que Madame A ne s'est pas présentée au travail.

B. Conséquences

En ce qui concerne la demande de dommages et intérêts pour la période du 9 au 15 mai 2001

24.

Dès lors que le régime de travail à temps plein n'a pas été rétabli, Madame A avait en principe droit à sa rémunération.

L'absence de rétablissement du régime de travail a, en effet, eu pour conséquence un dépassement de la durée maximale de la suspension autorisée.

Dans cette hypothèse, l'article 51, § 7, alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978 prévoit que l'employeur « *est tenu de payer à l'ouvrier sa rémunération normale pendant la période excédant ces limites* ».

25.

La société soutient que la demande de dommages et intérêts pour non respect de l'obligation de payer la rémunération du 9 au 15 mai 2001, est prescrite.

Il n'est pas contesté que dans sa citation originale, Madame A ne demandait la condamnation de la société ni à une rémunération, ni à des dommages et intérêts, pour la période du 9 au 15 mai 2001 et que la demande de dommages et intérêts a été introduite par des conclusions déposées le 9 décembre 2004.

La société soutient dès lors que conformément à la prescription d'un an prévue par l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978, la demande aurait dû être introduite au plus tard le 27 juin 2002.

Madame A se prévaut, à juste titre, d'une prescription de 5 ans :

- sur base de l'article 51, § 7 de la loi du 3 juillet 1978, l'employeur qui ne rétablit pas le régime normal de travail est tenu de payer la rémunération normale de l'ouvrier;

- le non-paiement de cette rémunération constitue une infraction au sens de l'article 42 de la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération, infraction dont les éléments constitutifs sont en l'espèce réunis;
- l'action publique serait, conformément à l'article 46 de la loi du 12 avril 1965, soumise à un délai de prescription de 5 ans à compter de la date à laquelle l'infraction a été commise;
- l'action civile visant à la réparation des conséquences de cette infraction ne peut être prescrite avant l'action publique (voir article 26 de la loi du 17 avril 1878 contenant le titre préliminaire du Code d'instruction criminelle).

En conséquence, c'est à juste titre que Madame A fait valoir que sa demande de dommages et intérêts n'est pas prescrite puisqu'elle a été introduite le 9 décembre 2004, soit moins de cinq ans après l'infraction que constitue le fait de ne pas avoir payé la rémunération afférente à la période du 9 au 15 mai 2001.

26.

En conséquence, Madame A avait droit à sa rémunération normale pour la période du 9 au 15 mai 2001 et sa demande de dommages et intérêts n'est pas prescrite.

Le jugement qui, à tort, a considéré que le chômage économique n'a débuté qu'en mars 2001 de sorte que le travail ne devait pas (encore) être rétabli du 9 au 15 mai 2001, sera réformé en ce qu'il a rejeté la demande de dommages et intérêts.

En ce qui concerne la rémunération du mois de juin 2001

27.

Puisque le régime de travail à temps plein n'a pas été correctement rétabli au terme de la (première) période de chômage économique, Madame A avait droit au maintien de sa rémunération.

L'article 51, § 7, alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978 précise, en effet, que « l'employeur qui ne se conforme pas aux dispositions limitant la durée (...) du régime de travail à temps réduit, ... est tenu de payer à l'ouvrier sa rémunération normale pendant la période excédant ces limites ».

La rémunération réclamée pour juin 2001 est donc due.

En ce qui concerne la rupture du contrat**28.**

En ayant notifié son intention d'appliquer une nouvelle période de chômage économique comportant un régime de travail réduit à un jour de travail par semaine, la société a modifié unilatéralement le régime de travail, à tout le moins temporairement.

Or, elle n'était pas dans les conditions pour imposer ce régime de travail réduit.

En effet, dès lors que le régime normal de travail n'avait pas été rétabli pendant une semaine au moins, le chômage économique ne pouvait être prolongé et la durée hebdomadaire de travail initialement convenue, soit 35 heures, aurait à nouveau dû être d'application.

Le fait de prévoir une réduction des prestations à un jour par semaine était une modification importante, même si elle n'était annoncée que jusqu'au 15 août 2001.

C'est dès lors à juste titre que compte tenu de cette modification importante d'un élément essentiel du contrat de travail, Madame A a constaté un acte équipollent à rupture par lettre du 27 juin 2001.

29.

Il est indifférent de savoir si le 25 juin 2001, Madame A s'est effectivement présentée au siège de la société : ce fait est étranger à la question de savoir si la société était en droit de modifier unilatéralement le régime de travail et d'appliquer un régime de travail réduit à un jour de travail par semaine jusqu'au 15 août 2001, au moins.

Par ailleurs, en supposant même que Madame A ne se soit pas présentée le 25 juin 2001, la société ne pourrait en déduire (comme elle semble le faire en page 4 de ses dernières conclusions) une intention de rompre dans le chef de Madame A alors que de manière quasi concomitante, elle avait, par son courrier du 22 juin 2001, mis la société en demeure « *de lui donner du travail* ».

De même, c'est vainement que la société soutient qu'elle était sans nouvelle de Madame A depuis le 1^{er} juin 2001.

Ce faisant, la société ne démontre pas qu'elle n'avait pas l'intention de réduire le régime de travail et était, au contraire, disposée à occuper Madame A à concurrence de 35 heures par semaine.

Enfin, l'affirmation de la société selon laquelle elle aurait demandé à plusieurs reprises à Madame A de se présenter afin qu'elle puisse prêter des travaux de nettoyage (voir la lettre envoyée le 22 juin 2001), n'est nullement démontrée. Il n'est du reste pas allégué qu'à

l'occasion de ces invitations à se présenter, la société aurait entendu que le contrat de travail soit exécuté à concurrence de 35 heures par semaine.

30.

C'est vainement que la société fait valoir que la modification du contrat serait intervenue le 8 mai 2001 de sorte que l'éventuelle rupture serait intervenue à cette date.

Il résulte d'un arrêt récent de la Cour de cassation (Cass. 7 mai 2007, RG n° S.060067.N; J.T.T., 2007, p. 339 obs. C. Wantiez) que si le travailleur a, avant de constater la rupture du contrat, mis l'employeur en demeure de revenir sur la modification, la rupture intervient, non pas à la date de la modification, mais à la date fixée par le travailleur.

31.

En conséquence, il y a lieu de confirmer le jugement en ce qu'il fait droit à la demande d'indemnité de rupture.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les deux parties;

Reçoit l'appel principal de la société et le déclare non fondé;

Reçoit l'appel incident de Madame A et le déclare fondé;

Confirme le jugement dans la mesure sollicitée par Madame A et condamne en conséquence la société à payer :

- 310,10 Euros bruts à titre d'indemnité de rupture,
- 76,93 Euros et 50,53 Euros à titre d'intérêts sur le solde des salaires des mois d'avril et mai 2001,
- 1.116,36 Euros bruts à titre de rémunération pour juin 2001,
- les intérêts légaux et judiciaires.

Réforme le jugement en ce qui concerne la demande de dommages et intérêts;

Condamne la société à payer 310,50 Euros bruts à titre de dommages et intérêts correspondant au non-paiement du salaire entre le 9 et le 15 mai 2001, à majorer des intérêts moratoires et judiciaires;

Confirme le jugement en ce qui concerne les dépens de première instance;

Condamne la société aux dépens d'appel liquidés à 400 Euros à titre d'indemnité de procédure d'appel.

Ainsi arrêté et prononcé à l'audience publique de la 6^e chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le vingt-cinq mai deux mille neuf, où étaient présents :

J.F. NEVEN Conseiller

Y. GAUTHY Conseiller social au titre d'employeur

D. VOLCKERIJCK Conseiller social au titre de travailleur ouvrier

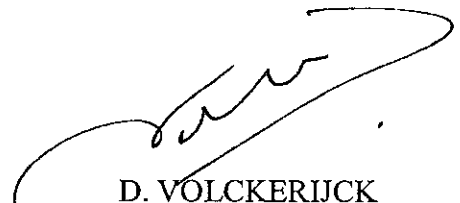
Assistés de :

A. DE CLERCK Greffier

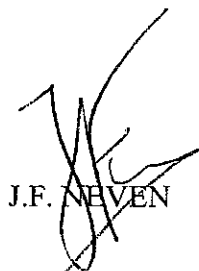
Y. GAUTHY



A. DE CLERCK



D. VOLCKERIJCK



J.F. NEVEN