



Numéro de répertoire : 2017/ 016054
Date du prononcé : 08/11/2017
Numéro de rôle : 16/ 7470/A
Numéro audiorat : 16/7/17/051
Matière : contrat de travail employé
Type de jugement : définitif contradictoire

Expédition

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

Liquidation au fonds : NON

(loi du 19 mars 2017)

**Tribunal du travail francophone de
Bruxelles
3ème Chambre
Jugement**

EN CAUSE :

Madame N V ,
domiciliée :
partie demanderesse,
comparaissant par Me Egen BATRAKTARI *loco* Me Sophie REMOUCHAMPS, avocats ;

CONTRE :

La S.P.R.L. R , BCE :
dont le siège social est situé ,
partie défenderesse,
comparaissant par Me MEHDI ABOUDI, avocat ;

Vu la loi du 10.10.1967 contenant le Code judiciaire ;

Vu la loi du 15.6.1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire ;

I. La procédure

1

La procédure a été introduite par une requête déposée au greffe le 20 juillet 2016.

Les parties ont été convoquées sur pied de l'article 1034 *sexies* du Code judiciaire à l'audience du 25 octobre 2016.

Par ordonnance du 20 décembre 2016, le tribunal a fixé un calendrier de procédure sur pied de l'article 747 du Code judiciaire.

La SPRL R a déposé des conclusions le 14 mars 2017.

Madame V a déposé des conclusions le 15 mai 2017.

Les parties ont toutes deux déposé un dossier de pièces.

2

Les parties ont comparu et été entendues à l'audience publique du 11 octobre 2017.

Elles n'ont pas pu être conciliées.

L'affaire a été plaidée et ensuite prise en délibéré lors de la même audience.

II. Les faits

3

La sprl R . exploite une épicerie biologique et un (peut-être même deux¹) restaurant(s).

4

Madame V. est entrée au service de la sprl R . le 13 juillet 2013, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein, en qualité de vendeuse.

5

Elle a connu une période d'incapacité de travail à partir du 4 juin 2015. Cette incapacité de travail a été prolongée à plusieurs reprises (pièce 2 du dossier de Madame V .).

6

Le 17 juin 2015, Madame V . a déposé une plainte auprès du contrôle des lois sociales au sujet de ses conditions de travail (pièce 3 de son dossier).

7

Le dernier certificat médical communiqué par Madame V. à son employeur couvrait la période du 28 juin au 28 juillet 2015.

Madame V . devait donc reprendre le travail le mercredi 29 juillet 2015.

8

Les parties s'accordent pour exposer qu'elles ont eu un contact téléphonique le 28 juillet 2015 (ou quelques jours auparavant) au terme duquel la sprl R a mis un terme au contrat avec effet au 29 juillet 2015.

Madame V . n'a donc pas repris le travail le 29 juillet 2015.

9

Madame V. indique qu'elle a reçu un premier formulaire C4 (non produit par les parties) peu après la rupture du contrat mais qu'il n'était pas complet et que son organisme de paiement n'a pas pu introduire de demande d'allocations de chômage sur la base de ce formulaire C4.

10

Le 9 novembre 2015, la sprl R a établi un (second) formulaire C4.

Ce formulaire C4 renseigne qu'un préavis aurait été presté du 19 janvier 2015 au 29 juillet 2015 puis prolongé jusqu'au 18 août 2015 (pièce 8 de son dossier).

¹ La sprl R. donne peu d'informations à ce sujet mais les parties ont toutes deux exposé à l'audience que la société exploitait une épicerie et un restaurant. Cependant, Madame V. évoque deux restaurants dans sa première note infrapaginale (pièce 16 de son dossier).

11

Madame V: a introduit une demande d'allocations de chômage sur la base de ce formulaire C4 en novembre 2015. Elle a finalement obtenu le paiement d'allocations de chômage en novembre 2015, l'ONEm lui ayant octroyé des allocations à partir du mois de juillet 2015 (pièce 17 de son dossier).

12

Par deux courriers de son organisation syndicale (courriers des 21 avril et 17 juin 2016, pièce 10 de son dossier), Madame V a mis la sprl R en demeure de régulariser sa situation.

La sprl R n'a réservé aucune suite à ces courriers.

13

Madame V..... a introduit la présente procédure par requête du 20 juillet 2016.

14

Elle soutient que l'ONEm aurait pris une décision de remboursement des allocations de chômage versées en juillet et août 2015. (la décision de l'ONEm n'est pas déposée).

III. Les demandes

15

Aux termes de ses dernières conclusions, Madame V : demande au tribunal de condamner la sprl R à lui payer les sommes suivantes :

- Arriérés de rémunération :
 - o 320 EUR bruts au titre d'arriérés de rémunération ;
 - o 221,84 EUR bruts au titre de salaire garanti du mois de juillet 2015;
 - o 2.963,01 EUR bruts² au titre de pécules de vacances 2014-2015 ;
 - o 1.976,79 EUR bruts³ au titre de pécules de vacances 2015-2016 ;
 - o 890,74 EUR bruts⁴ au titre de prime de fin d'année 2015 ;
 - o 395,83 € nets au titre de dommages et intérêts correspondant à la valeur des éco-chèques non délivrés pour l'année 2014 et pour l'année 2015 ;
- 10.582,51 EUR bruts au titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- A titre principal, 11.962,84 EUR à titre d'indemnité visée par la loi du 10 mai 2007 (discrimination) ;
- A titre subsidiaire, 6.971,70 EUR à titre d'indemnité en raison du caractère manifestement déraisonnable du licenciement ;
- 2.500 EUR à titre de dommage moral en raison des conditions de travail éprouvantes et des circonstances vexatoires du licenciement.

² Madame V: a modifié le montant de cette demande à l'audience du 11 octobre 2017 et il a été acté au procès-verbal de l'audience que la sprl R confirmait le caractère contradictoire de cette demande nouvelle, qui est donc recevable (article 807 du Code judiciaire).

³ Idem.

⁴ Idem.

Madame V demande par ailleurs la délivrance d'une attestation d'occupation ainsi qu'une fiche de paie et d'une fiche fiscale conformes aux conditions et aux motifs du jugement à intervenir.

Enfin, Madame V demande la condamnation de la sprl R aux dépens, qu'elle liquide à la somme de 2.400 EUR.

IV. Discussion et position du tribunal

4.1 Indemnité compensatoire de préavis

La sprl Ri doit payer à Madame V la somme de 10.582,51 EUR bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

16
Madame V affirme que le contrat a été rompu avec effet immédiat à partir du 29 juillet 2015. Elle soutient qu'aucun préavis ne lui a été notifié au mois de janvier 2015. Elle demande par conséquent le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, qu'elle chiffre à la somme de 10.582,51 EUR bruts.

17
La sprl R confirme que « le contrat de travail a pris fin le 29 juillet 2015 » et « reconnaît qu'elle n'a pas respecté le prescrit de l'article 37 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail » (page 5 de ses conclusions).

Elle ne conteste pas la déduction de cette somme mais reconnaît n'avoir procédé, à ce jour, à aucun paiement pour ce poste.

18
Il convient donc de dire pour droit que le contrat de travail a été rompu avec effet immédiat le 29 juillet 2015.

La sprl R est condamnée au paiement de la somme de 10.582,51 EUR bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

4.2 Arriérés de rémunération

La sprl R doit payer à Madame V toute une série de sommes à titre d'arriérés de rémunération.

19
La sprl R ne conteste pas la déduction des sommes suivantes (points C à F de ses conclusions) :

- 320 EUR bruts au titre d'arriérés de rémunération ;
- 221,84 EUR bruts au titre de salaire garanti du mois de juillet 2015 ;

- 1.976,79 EUR bruts à titre de pécules de vacances 2015-2016 (pécule de sortie);
- 890,74 EUR bruts au titre de prime de fin d'année 2015.

Ces demandes sont fondées.

20

La sprl R n'a pas pris position quant à la demande de rémunération pour le jour férié du 15 août 2015.

Cette demande est fondée puisque le tribunal a dit pour droit que le contrat a été rompu avec effet immédiat le 29 juillet 2015. Le jour férié du 15 août 2015 étant intervenu dans les 30 jours de la rupture, la sprl R est tenue au paiement de la rémunération afférente à ce jour férié (article 14 de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés).

La sprl R est condamnée au paiement de la somme brute de 80,99 EUR.

21

Madame V sollicite le paiement de la somme de 2.963,01 EUR à titre de pécule de vacances pour l'année 2014-2015. Cette somme correspond à l'addition du simple et du double pécule de vacances.

La sprl R ne conteste pas la déduction du simple pécule de vacances (1.398,24 EUR bruts).

Concernant le double pécule de vacances (1.564,77 EUR bruts), il est mentionné sur la fiche de paie du mois de juin 2015. La sprl R soutient qu'elle a déjà versé à Madame la somme nette mentionnée dans cette fiche de paie. A l'appui de son affirmation, elle produit un extrait du livre de caisse (pièce 7 de son dossier). Outre que cette pièce est très peu lisible, elle ne comprend aucune reconnaissance qui émanerait de Madame V selon laquelle elle aurait perçu cette somme. Il s'agit de mentions manuscrites manifestement rédigées uniquement par l'employeur.

La sprl R ne démontrant pas avoir payé cette somme, elle est due à Madame V.

La demande de pécule de vacances pour l'année 2014-2015 (simple et double) est donc fondée.

22

Madame V demande le paiement de la somme nette de 395,83 EUR à titre de dommages et intérêts correspondant à la valeur des éco-chèques non délivrés pour les années 2014 et 2015.

Pour l'année 2014, la sprl R soutient qu'elle a remis les chèques à Madame V mais elle ne rapporte pas la preuve de cette remise. Le compte individuel précise que les éco-chèques de l'année correspondaient à un montant

net de 176,25 EUR (pièce 12 du dossier de la société). Cette somme est due à Madame V

En ce qui concerne l'année 2015, la sprl R expose qu'elle a choisi de ne pas délivrer des chèques mais de payer une prime. La prime de 188 EUR bruts est mentionnée sur la fiche de paie du mois d'avril 2015 (pièce 13 de son dossier). La sprl R : soutient qu'elle a déjà versé à Madame la somme nette mentionnée dans cette fiche de paie. A l'appui de son affirmation, elle produit un extrait du livre de caisse (pièce 13 de son dossier). Outre que cette pièce est très peu lisible, elle ne comprend aucune reconnaissance qui émanerait de Madame V selon laquelle elle aurait perçu cette somme. Il s'agit de mentions manuscrites manifestement rédigées uniquement par l'employeur. La demande de Madame V est donc, dans son principe, fondée pour l'année 2015.

La sprl R est condamnée à payer à Madame V la somme nette de 176,25 EUR à titre de dommages et intérêts correspondant à la valeur des éco-chèques non délivrés pour l'année 2014 et à la somme brute de 188 EUR à titre de prime correspondant aux éco-chèques de l'année 2015.

4.3 Indemnité pour licenciement discriminatoire

La sprl R	doit payer à Madame V	la somme de 11.962,84 EUR bruts à titre de dommages et intérêts pour licenciement discriminatoire.
-----------	-----------------------	--

a) principes

23

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination s'applique aux relations de travail, en ce compris à la décision de licencier⁵.

La loi interdit toute forme de discrimination fondée sur l'un des critères protégés.

Parmi ces critères, figure « l'état de santé actuel ou futur »⁶.

24

Il y a discrimination directe ou indirecte s'il existe une distinction directe ou indirecte qui n'est pas justifiée.

La distinction directe est « la situation qui se produit lorsque sur la base de l'un des critères protégés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable »⁷.

La distinction indirecte est « la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par

⁵ Article 5, §2, 3° de la loi.

⁶ Article 4, 4° de la loi.

⁷ Article 4, 6° de la loi.

rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par l'un des critères protégés »⁸.

Pour qu'il n'y ait pas discrimination sur la base de l'état de santé, la distinction doit être objectivement justifiée par un but légitime et les moyens de réaliser ce but doivent être appropriés et nécessaires⁹.

25

La charge de la preuve de la discrimination alléguée est partagée : lorsqu'une personne qui s'estime victime de discrimination établit¹⁰ l'existence de faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination, il incombe à l'autre partie de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination¹¹.

L'article 28 §2 de la loi énonce que :

« Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

1° les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un critère protégé; entre autres, différents signalements isolés faits auprès du Centre ou l'un des groupements d'intérêts; ou

2° les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence. »

26

En cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extracontractuelle¹².

La loi permet à la victime d'opter pour une réparation forfaitaire, qui dans le cadre des relations de travail équivaut à six mois de rémunération brute, « à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination ; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute »¹³.

⁸ Article 4, 8° de la loi.

⁹ Article 7 de la loi.

¹⁰ Cass, 18 décembre 2003, J.L.M.B., 2009, p. 676.

¹¹ Article 28 §1er de la loi.

¹² Article 18§1^{er} de la loi.

¹³ Article 18§2, 2° de la loi.

b) Application en l'espèce**27**

Le tribunal estime que Madame V; ; établit des éléments permettant de suspecter que, en raison de son état de santé, elle a été traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable.

En effet, elle a été licenciée alors qu'elle était en incapacité de travail depuis plusieurs semaines. Le licenciement s'est produit par téléphone, quelques jours avant la date à laquelle elle était censée reprendre le travail.

La chronologie des évènements permet de présumer que la décision de licenciement est en lien avec l'état de santé de Madame V

Il importe peu que Madame V ne rapporte pas la preuve d'éléments qui révéleraient une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant le critère protégé. En effet, si l'article 28§2 précise qu'une telle récurrence est de nature à présumer l'existence d'une discrimination, il souligne expressément que cette présomption peut se fonder sur d'autres éléments.

28

Compte tenu du mécanisme probatoire prévu par la loi du 10 mai 2007, il appartient à la sprl R de démontrer qu'il n'y a pas eu de discrimination.

La sprl R soutient que le licenciement est intervenu non pas en raison de l'état de santé de Madame V mais en raison d'une restructuration et d'un manque de travail.

Force est cependant de constater qu'elle apporte très peu d'éléments à l'appui de son affirmation. Seuls les comptes annuels de la société sont déposés. Cependant, à partir du moment où ils concernent tous les établissements (épicerie et un ou deux restaurants) et pas seulement l'épicerie à laquelle était affectée Madame V ils sont sans relevance.

La sprl R : aurait été en mesure de démontrer cette restructuration en déposant le registre du personnel, des données chiffrées concernant la seule épicerie, un organigramme de l'épicerie, des attestations, ... Mais elle ne dépose aucun élément de ce type.

Par ailleurs, la sprl R ne soutient pas (et donc ne démontre pas non plus) que l'absence de Madame V; engendrait une désorganisation de l'entreprise.

Par conséquent, la sprl R ne démontre pas que le licenciement de Madame V; ne constituait pas une discrimination au sens de la loi du 10 mai 2007.

29

La demande est donc fondée et la sprl R est condamnée au paiement de la somme de 11.962,84 EUR bruts à titre de dommages et intérêts pour licenciement discriminatoire.

4.4 Indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

Le tribunal n'examine pas cette demande.

30

Le tribunal n'examinera pas cette demande, formulée à titre subsidiaire par rapport à la demande d'indemnité pour licenciement discriminatoire, à laquelle le tribunal a fait droit.

4.5 Dommages et intérêts liés aux conditions de travail éprouvantes et aux circonstances vexatoires du licenciement

La sprl R doit payer à Madame V la somme de 2.500 EUR à titre de dommages et intérêts pour abus du droit de licencier.

a) Principes

31

Il est admis de jurisprudence constante que l'exercice d'un droit peut se révéler excessif et être constitutif d'abus de droit. En vertu des règles de droit civil, l'abus de droit s'analyse soit comme une faute quasi-délictuelle (article 1382 du Code civil) soit en une faute contractuelle (exécution de bonne foi des conventions (article 1134 du Code civil), obligation de respect mutuel entre employeur et travailleur (article 16 de la loi du 3 juillet 1978)).

Le travailleur qui invoque un abus de droit dans le chef de son employeur doit cependant démontrer une faute distincte du non-respect des règles relatives au licenciement et, en lien causal, un dommage (matériel ou moral) qui diffère de celui causé par le licenciement lui-même. En effet, la Cour de cassation¹⁴ enseigne de manière constante que l'indemnité de rupture indemnise tous les dommages tant matériels que moraux qui découlent de la rupture du contrat. Le dommage invoqué doit donc découler des circonstances qui ont accompagné le licenciement¹⁵.

La jurisprudence fait par exemple droit à une demande de dommages et intérêts dans les circonstances suivantes : une publicité donnée au licenciement, un licenciement intervenant en représailles (par exemple d'une plainte à l'inspection sociale ou d'un risque que le travailleur se déclare candidat aux élections sociales), un licenciement intervenu sur la base d'accusations graves (vol, escroquerie, ...) ne reposant sur aucun fondement, une démission obtenue par tromperie, ...

¹⁴ Cass., 7 mai 2001, *J.T.T.*, 2001, 410.

¹⁵ Cass., 26 septembre 2005, *J.T.T.*, 2005, 494.

b) Application en l'espèce

32

Madame V soutient tout d'abord que la sprl R aurait commis des fautes contractuelles durant l'exécution du contrat de travail au motif que ses conditions de travail étaient « éprouvantes ».

Le tribunal estime que Madame V ne rapporte pas la preuve des conditions de travail qu'elle dénonce. Elle a effectivement déposé une plainte auprès du contrôle des lois sociales mais le tribunal ignore tout des suites de cette plainte et il ne semble pas que la sprl R ait été inquiétée.

Aucun autre élément n'est déposé à l'appui de cette affirmation.

Par conséquent, le tribunal ne peut retenir cette faute.

33

Madame V reproche par ailleurs à la sprl R les circonstances de son licenciement.

Le tribunal estime que l'attitude de la sprl R au moment du licenciement de Madame V a été lourdement fautive :

- Le contrat a été rompu avec effet immédiat le 29 juillet 2015. Par conséquent, Madame V avait droit à une indemnité de rupture dès le mois de juillet 2015. La sprl R ne lui a cependant rien payé. Elle ne lui avait d'ailleurs pas non plus versé le salaire garanti du mois de juillet 2015.
- La sprl R n'a pas établi de formulaire C4 valable (complet) au moment de la rupture. Cette négligence a empêché Madame V de solliciter l'octroi d'allocations de chômage.
- Lorsque la sprl R a enfin établi un formulaire C4, le 9 novembre 2015 (soit plus de 3 mois après la rupture), elle s'est livrée à des déclarations inexactes concernant le licenciement. Le formulaire C4 indique en effet qu'un préavis aurait été notifié le 11 janvier 2015 et presté du 19 janvier au 18 août 2015. Ces mentions sont tout à fait contraires à la réalité puisque le contrat a été rompu avec effet immédiat le 29 juillet 2015. Elles ne sont pas innocentes puisque, ce faisant, la sprl R a tenté d'échapper au paiement d'une indemnité de rupture. Ces déclarations inexactes sont inacceptables et constituent une infraction de niveau 2 au Code pénal social (article 226 du Code pénal social).
- La sprl R n'a réservé aucune suite aux deux courriers de mise en demeure adressés par l'organisation syndicale de Madame V (pièce 10 de son dossier) ;
- Dans le cadre de la présente procédure, la sprl R a assez rapidement reconnu la déduction de plusieurs sommes (indemnité de rupture, arriérés de rémunération (indexation), salaire garanti, pécules de vacances, prime de fin d'année), pour un montant total de plus de 15.000 EUR bruts. Pourtant, elle n'a pas payé la moindre somme.

34

En raison des fautes commises par la sprl R , Madame V a incontestablement subi un dommage distinct de celui réparé par l'indemnité de rupture.

Tout d'abord, la sprl R n'a pas payé d'indemnité de rupture et Madame V n'a pas obtenu d'allocations de chômage avant le mois de novembre 2015. Elle s'est donc retrouvée sans le moindre revenu du mois de juillet 2015 au mois de novembre 2015 !

Ensuite, compte tenu des déclarations inexactes reprises au formulaire C4 enfin communiqué par la sprl R en novembre 2015, Madame V: va au-devant d'une demande de remboursement que l'ONEm ne manquera pas de formuler si ce n'est déjà fait (pièce 17 de son dossier). En effet, Madame V a obtenu des allocations de chômage pour les mois de juillet et août 2015 alors qu'en réalité ces périodes étaient couvertes par l'indemnité de rupture qu'elle aurait dû percevoir à charge de la sprl R

Enfin, même lorsque la sprl R a reconnu la débiton de sommes et savait qu'elle avait placé Madame V dans une situation financière très précaire, elle n'a procédé au paiement d'aucune somme.

En outre, Madame V: a dû faire face et devra encore faire face à des difficultés d'ordre administratif avec l'ONEm qu'une attitude correcte de la sprl R aurait pu facilement éviter.

35

Le tribunal évalue *ex aequo et bono* les dommages et intérêts auxquels Madame V: a droit en réparation de cette faute à la somme de 2.500 EUR.

La demande est donc fondée.

4.6 Documents sociaux

36

Madame V : demande la condamnation de la sprl R à la délivrance des documents sociaux suivants :

- Une attestation d'occupation ;
- Une fiche de paie et une fiche fiscale afférentes à l'exécution du présent jugement.

Aucune demande d'astreinte n'est formulée.

37

Cette demande est fondée.

4.7 Intérêts

38

A la page 3 de ses conclusions, Madame V: détaille l'objet de sa demande et demande au tribunal de majorer ses différentes demandes des intérêts légaux et judiciaires.

Cette demande est fondée.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL,

Statuant après un débat contradictoire ;

Déclare les demandes de Madame V: recevables et fondées ;

Par conséquent, condamne la SPRL R au paiement à Madame V des sommes suivantes :

- 10.582,51 EUR bruts au titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 320 EUR bruts au titre d'arriérés de rémunération ;
- 221,84 EUR bruts au titre de salaire garanti du mois de juillet 2015;
- 2.963,01 EUR bruts au titre de pécules de vacances 2014-2015 ;
- 1.976,79 EUR bruts au titre de pécules de vacances 2015-2016 ;
- 890,74 EUR bruts au titre de prime de fin d'année 2015 ;
- 80,99 EUR bruts à titre de rémunération pour le jour férié du 15 août 2015 ;
- 188 EUR bruts à titre de prime correspondant aux éco-chèques de l'année 2015 ;
- 176,25 EUR nets à titre de dommages et intérêts correspondant à la valeur des éco-chèques non délivrés pour l'année 2014 ;
- 11.962,84 EUR à titre de dommages et intérêts pour licenciement discriminatoire ;
- 2.500 EUR à titre de dommages et intérêts pour abus de droit de licencier ;
- les intérêts légaux et judiciaires sur ces sommes, à dater de leur exigibilité respective.

Condamne la SPRL R à délivrer à Madame V les documents sociaux suivants :

- Une attestation d'occupation ;
- Une fiche de paie et une fiche fiscale afférentes à l'exécution du présent jugement ;

Condamne la SPRL R à supporter ses propres dépens ainsi que les dépens de Madame V liquidés à la somme de 2.400 EUR.

Ainsi jugé par la 3ème Chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles à laquelle étaient présents et siégeaient :

Ariane FRY,
Danielle PEREGO,
Francys WISNIEWSKI,

Juge,
Juge social employeur,
Juge social employé,

Et prononcé en audience publique du **08 NOV. 2017** à laquelle était présent :

Agnès THEUNISSEN, Juge,
assistée par Ikram EDDAIF, Greffier délégué.

Le Greffier,

Les Juges sociaux,

Le Juge,

I. EDDAIF

J. PEREGO & F. WISNIEWSKI

A. FRY