

Copie
Délivrée à: tribunal du travail de Bruxelles
art. Autres
Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.

Expédition

Numéro du répertoire
2018 / 508
Date du prononcé
20 février 2018
Numéro du rôle
2015/AB/873

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00001054164-0001-0015-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Définitif en partie
Ordonnant la réouverture des débats pour le surplus

La S.A. ?JEP!, dont le siège social est établi à 9031 Drongen, Boeiebos, 24 et inscrite à la BCE sous le numéro 0863.519.734 ;

Appelante au principal,
Intimée sur incident,
représentée par Maître Isabelle Gerzat loco Maître Jan de Waele, avocat à Zwijnaarde.

contre

Madame Marianne P

Intimée au principal,
Appelante sur incident,
comparaissant en personne assistée de son conseil, Maître Sophie Wintgens loco Maître Jean-Luc Touwaide, avocat à Bruxelles.

★

★ ★

La Cour du travail après en avoir délibéré rend l'arrêt suivant :

Vu produites en forme régulière les pièces de la procédure légalement requises ;

Vu l'appel interjeté par la SA ?JEP ! contre le jugement prononcé le 3 mai 2012 par la première chambre du Tribunal du travail de Nivelles, section de Nivelles, en cause d'entre parties, appel formé par requête reçue au greffe de la Cour le 15 septembre 2015 ;

Vu les dossiers des parties ;

Vu les conclusions additionnelles et de synthèse d'appel de Madame P reçues au greffe de la Cour le 10 mai 2016 ;

Vu les deuxième conclusions en appel de la SA ?JEP! reçues au greffe de la Cour le 11 juillet 2016 ;

Entendu les parties en leurs dires et moyens à l'audience publique du 19 décembre 2017.

I. RECEVABILITÉ DES APPELS.

L'appel principal et l'appel incident ont été interjetés dans les formes et délais légaux.

Ils sont recevables.

II. L'OBJET DE L'APPEL

Il sied de rappeler que Madame P est entrée au service de la SA ?JEP! le 19 avril 2005 en qualité de « collaboratrice » exerçant à ce titre les fonctions de « junior manager ».

Bien qu'aucun descriptif de fonction ne paraît avoir été établi, il n'est pas contesté que l'activité de Madame P consistait à recruter, former et gérer une équipe de démonstratrices-vendeuses.

Madame P exerçait ses activités à son domicile sis à Waterloo alors que le siège de la société était situé à Drongen. Madame P expose qu'elle se rendait cependant occasionnellement au siège de la société, dans les locaux de laquelle elle ne disposait ni de bureau ni d'espace de travail.

Aucun contrat ne fut jamais établi par écrit.

Madame F expose qu'une dégradation progressive de ses conditions de travail mais aussi des relations qu'elle entretenait avec son employeur est apparue lorsqu'elle reprit ses fonctions après avoir été en incapacité de travail en décembre 2009 et en janvier 2010 suite à des problèmes de santé.

La SA ?JEP! expose quant à elle que Madame P négligeait les instructions qui lui étaient données, et adoptait une attitude en violation flagrante des obligations qui étaient les siennes de sorte qu'elle s'est vue contrainte de la licencier pour motif grave.

Les motifs du licenciement ont été notifiés à Madame F par courrier recommandé du 28 décembre 2011 libellé comme suit :

« L'employeur, ?JEP! S.A., Booiëbos 22-24, 9031 Drongen, représenté par Eric V en sa qualité d'administrateur-délégué, notifie par la présente à l'employée Marianne P , le licenciement pour motifs graves qui vous a déjà été annoncé hier sur votre gsm à 16h18 - pour autant que de besoin, il est dès lors confirmé par la présente :

1. Nonobstant le fait qu'à plusieurs reprises vous avez été avertie par écrit et oralement que vous deviez adresser, à l'avance, le planning quotidien de vos activités



et, ensuite, le rapport des tâches exécutées, par e-mail à eric@jepnv.be (voir lettres recommandées du 06.05.2011, en fin de lettre, et du 26.05.2011 point 6), vous restez en défaut de ce faire. Ceci a causé des difficultés et des dommages inacceptables concernant les livraisons aux clients pour Noël. Pour clarification.

2. Nous constatons que, du fait du manque d'information évoqué ci-avant, nous n'avons pas pu compter sur vous pour les livraisons à nos clients la semaine passée, à savoir le jeudi à cause des grèves nationales qui ont aussi eu des conséquences chez Bpost, et à cause d'une formation d'une dame. Cela n'était absolument pas prioritaire par rapport au problème qui se posait. Nous vous avons envoyé un mail (voir annexe 1) dans lequel nous vous avons donné instruction de veiller avec les démonstratrices Upper at Home wallonnes à ce que tous les clients soient livrés pour Noël. Vous n'avez pas jugé nécessaire de régler ce problème ou de nous répondre, et à cause de cela, nous avons été obligés de faire expédier toutes les marchandises vendredi après-midi via Bpost, ce qui n'a pas permis de les livrer à temps pour Noël.

3. A 12h04 vendredi 23/12/2011, nous vous avons également adressé par e-mail une demande concernant une plainte (voir annexe 2) et cette demande est aussi restée sans réponse de votre part.

4. Quand je vous ai téléphoné à 16h45 tant sur votre GSM que sur le numéro de votre domicile, personne n'a décroché, ni rappelé.

5. Après le congé payé du 25/12/2011 qui en général au sein de l'entreprise a été pris le 26/12/2011, un rendez-vous a été fixé avec vous en vue de passer chez nous à notre siège à Drongen le 28/12/2011 à 10h. Or, nous avons reçu à 10h04 un mail avec attestation médicale en annexe pour annuler ce rendez-vous, sans plus.

Tout cela, dans son ensemble et en détails, nous amène à la conclusion que vous ignorez tout simplement nos directives et que vous n'acceptez aucune autorité. De même, vous refusez d'exécuter vos missions et, en absence injustifiée, vous restez en défaut de répondre à nos appels et nos questions. Le moins que l'on puisse dire c'est que vous n'avez aucune attention pour les intérêts de l'entreprise ni pour ceux de vos collègues ou des clients.

Au vu de cette situation nous nous voyons contraints de vous notifier tout cela par lettre recommandée, en vous priant de nous restituer ou faire restituer toute chose nous appartenant qui est en votre possession dans les 2 jours ouvrables, en ce compris la voiture de société Peugeot 307 break immatriculée TND466, en bon état.

Nous espérons que cela sera fait ponctuellement.

Cette lettre vous est adressée sans aucune reconnaissance préjudiciable et sous toutes réserves de droit, en ce compris le droit de réclamer des dommages et intérêts ».



Madame P a contesté les motifs graves invoqués par son employeur et a saisi le Tribunal du travail de Nivelles afin de voir celui-ci condamner la SA ?JEP! à lui payer :

- 26.029,92 euros bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à huit mois de rémunération.
- 2.546,32 euros bruts à titre de prime de fin d'année 2011 ;
- 117,53 euros bruts à titre de rémunération afférente au 1^{er} janvier 2012 ;
- 408,64 euros bruts à titre de pécules de vacances de sortie afférents à la dite prime de fin d'année 2011 et au dit jour férié ;
- 2.500 euros provisionnels à titre d'indemnisation de son préjudice moral ;
- 10.000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;
- 26.042,89 euros à titre d'indemnité de frais de travail à domicile ;
- 4.117,27 euros à titre de remboursement de frais divers ;
- les intérêts légaux, compensatoires et judiciaires sur les montants dus ;
- les dépens.

Par jugement prononcé par défaut le 3 mai 2012, le Tribunal du travail de Nivelles a fait droit à l'ensemble des demandes de Madame P

La SA ?JEP! a formé opposition à ce jugement et a invité le Tribunal à mettre à néant le jugement rendu le 3 mai 2012, à débouter Madame F de ses demandes originaires et à la condamner au paiement des dépens de l'instance.

Par jugement contradictoire du 5 mars 2015, le Tribunal a confirmé le jugement rendu le 3 mai 2012 en ce qu'il a condamné la SA?JEP! à payer à Madame F les sommes suivantes :

- 26.029, 92 euros bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis;
- 2.546,32 euros bruts à titre de prime de fin d'année;
- 117,53 euros bruts à titre de rémunération afférente au 1^{er} janvier 2012;
- 406,64 euros bruts à titre de pécules de vacances de sorties afférents à la prime de fin d'année 2011 et à la rémunération du 1^{er} janvier 2012;



dont à déduire de ces sommes les charges sociales et fiscales y afférentes et à majorer des intérêts légaux et judiciaires.

- 26.042,89 euros à titre d'indemnité de frais de travail à domicile et à majorer des intérêts légaux compensatoires et judiciaires jusqu'au parfait paiement.

Pour le surplus, le Tribunal a réformé le jugement dont opposition en ce qui concerne les demandes relatives au remboursement de frais divers, au licenciement abusif, au dommage pour absence de reclassement professionnel et à l'exécution provisoire.

Le Tribunal a déclaré ces demandes non fondées.

Il a condamné la SA ?JEP! au paiement des frais et dépens liquidés par Madame P à la somme de 2.710,98 euros.

La SA ?JEP! a interjeté appel de ce jugement.

Elle fait grief au Tribunal de ne pas avoir correctement apprécié tant en fait qu'en droit les éléments de la cause, et sollicite la Cour de déclarer les demandes originaires de Madame P irrecevables ou à tout le moins non fondées, et de la condamner au paiement des dépens des deux instances.

Madame P a pour sa part formé un appel incident.

Elle invite la Cour à réformer le jugement déféré en ce qu'il la déboute de ses demandes relatives au remboursement de frais divers, au licenciement abusif et au dommage pour absence de reclassement professionnel, et à condamner la SA ?JEP! à lui payer les sommes suivantes :

- 2.500 euros à titre d'indemnisation du dommage matériel et moral subi du fait qu'elle n'a pas pu bénéficier de la procédure de reclassement professionnel;

- 10.000 euros à titre de dommages et intérêts pour dommage moral pour licenciement abusif;

- 4.117,27 euros à titre de remboursement de frais divers;

lesdites sommes majorées des intérêts légaux, compensatoires et judiciaires.

Pour le surplus, Madame f sollicite la Cour de confirmer le jugement déféré.



III. EN DROIT.

1. L'indemnité compensatoire de préavis et la prime de fin d'année.

La SA ?JEP! estime ne devoir ni indemnité compensatoire de préavis ni prime de fin d'année à Madame F dès lors que celle-ci a été licenciée pour motif grave conformément au prescrit de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Madame P considère qu'elle peut prétendre à une indemnité compensatoire de préavis ainsi qu'à une prime de fin d'année. Elle soutient en effet que le motif grave invoqué par son employeur n'est pas établi, mais aussi que le congé pour motif grave ne lui a pas été notifié dans le délai prévu par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978.

Le Tribunal constatant que la SA ?JEP! soutient que le licenciement de Madame F est fondé sur des manquements répétés qu'elle considère comme graves, relève que dès lors qu'il n'est fait état de quelque faute ni manquement entre le 23 décembre 2011 et la notification du congé le 28 décembre 2011, le licenciement est intervenu en dehors du délai de trois jours prévu par l'article 35 précité, et est par conséquent irrégulier.

La Cour, qui rappelle qu' « ...en cas de manquement continu, le juge apprécie le délai dans lequel le motif grave est invoqué en vérifiant si le fait reproché persistait encore trois jours ouvrables avant le licenciement » (Cass., 28 mai 2001, J.T.T. 2001, p.389), considère que le Tribunal a fait une correcte application de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978.

Certes, la SA ?JEP! soutient que le premier juge eût dû prendre en considération comme point de départ pour le calcul du délai de trois jours ouvrables prévu par l'article 35 précité, le 27 décembre 2011 et non le 28 décembre 2011.

Elle soutient en effet avoir avisé verbalement Madame P de son licenciement dès le 27 décembre.

Si c'est à raison que la SA ?JEP! précise que le licenciement qui doit être distingué de la notification du motif grave, ne requiert aucune condition de forme, elle n'établit cependant pas avoir porté de façon non équivoque à la connaissance de Madame P sa décision de donner congé à celle-ci.

Le fait que le courrier notifié le 28 décembre 2011 mentionne que « L'employeur, ?JEP! SA (...) notifie par la présente à l'employée Marianne P (...), le licenciement pour motifs graves qui vous a déjà été annoncé hier sur votre gsm à 16h18 - pour autant que de besoin, il est dès lors confirmé par la présente », ne constitue nullement une preuve de ce que Madame P a été effectivement avisée de manière certaine de son licenciement le 27 décembre 2011, cette mention pouvant avoir été inscrite dans ce courrier du 28 décembre



précisément pour tenter de pallier au défaut de congé valablement notifié dans le délai prescrit.

La Cour entend préciser de surcroît, pour autant que de besoin, que la seule « annonce » d'un licenciement, n'eût pu, en toute hypothèse, être considérée comme une notification d'une volonté non équivoque de mettre fin définitivement au contrat de travail à une date certaine et déterminée.

Le jugement déferé doit partant être confirmé en ce qu'il constate que le licenciement pour motif grave de Madame P a été notifié en dehors du délai légal prévu par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, et condamne par conséquent la SA ?JEP! à payer à Madame P l'indemnité compensatoire de préavis et la prime de fin d'année qu'elle réclame, majorées des intérêts légaux et judiciaires.

2. Les dommages et intérêts réclamés pour le préjudice subi du fait que Madame P n'a pas bénéficié d'une procédure de reclassement professionnel.

Madame P fait grief au Tribunal de l'avoir déboutée de sa demande de dommages et intérêts qu'elle entend justifier par le fait qu'elle n'a pas pu bénéficier de la procédure de reclassement professionnel à laquelle elle avait droit conformément à la convention collective de travail n° 82 du 10 juillet 2002 relative au reclassement professionnel pour les travailleurs de 45 ans et plus qui sont licenciés.

Le Tribunal a considéré que « Madame P reste en défaut de rapporter la preuve que l'employeur a commis une faute en lien causal avec un préjudice démontré. Le fait que le licenciement pour motif grave soit invalidé n'implique pas que l'absence d'offre d'outplacement soit automatiquement fautive. Madame P a par ailleurs la possibilité de faire valoir un droit subsidiaire à l'égard de l'O.N.Em. Elle ne fournit du reste aucune explication concrète quant au dommage qu'elle entend voir réparer ».

La Cour qui rappelle que le fait que le licenciement pour motif grave soit invalidé n'implique pas que l'absence d'offre d'outplacement soit automatiquement fautive (C.T. Mons, 3^{ème} ch., 11 juillet 2012, R.G. 2011/AM/220), relève que non seulement Madame P n'établit pas avoir fait valoir ses droits à l'égard de l'O.N.Em. comme le fait observer pertinemment le Tribunal, mais n'a pas davantage mis son employeur en demeure de lui faire une offre d'outplacement comme elle en avait la possibilité durant une période de neuf mois à l'expiration du délai de 15 jours après la fin du contrat (art.7 de la C.C.T. n° 82 du 10 juillet 2002 modifiée par la C.C.T. n°82 bis du 17 juillet 2007).

Il en résulte que le jugement déferé doit être confirmé en ce qu'il déboute Madame P de ce chef de demande.



3. Les dommages et intérêts pour licenciement abusif.

Madame P reproche au Tribunal de ne pas avoir pris en considération pour apprécier le caractère abusif de son licenciement les comportements fautifs et abusifs qu'aurait adoptés la SA ?JEP! à son égard.

La Cour relève que bien que Madame P admette que l'invalidation d'un motif grave ne confère pas automatiquement au licenciement un caractère abusif, celle-ci réitère que « *les motifs graves invoqués à l'appui de son licenciement sont dénués de tout fondement et de toute pertinence (...)* ».

Madame P invoque également le fait qu'elle n'a « *jamais démerité et a, au fil des ans considérablement développé le réseau commercial et les intérêts de la SA ?JEP! en Wallonie sans jamais compter son temps* ».

La Cour ne peut prendre en considération ce type d'argument. En effet, les mérites d'un travailleur ne rendent pas son licenciement abusif.

Madame P fait également état de « *reproches infondés* » que lui aurait adressés son employeur, précisant que ceux-ci « *paraissent de plus en plus, avec le recul, avoir été adressés à la concluante dans le seul but de préparer son licenciement à moindre frais* ».

La Cour constate que Madame P prête à son employeur un comportement intentionnel qui n'est pas établi, et qui ne peut partant être valablement pris en compte.

Le fait qu'« *il est très probable que la concluante a (...) été remplacée par un (...) free lance* », invoqué par Madame P n'est nullement établi, et ce n'est pas parce qu'il n'est pas démenti par la SA ?JEP! qu'il est avéré. De surcroît, ce fait à le supposer même établi, quod non, ne constitue pas en soi un élément permettant de conclure au caractère abusif du licenciement.

De même, le fait que Madame P se serait « *vu reprocher de ne pas être parfaitement bilingue* » non seulement n'est pas établi, mais surtout est sans rapport avec les motifs graves invoqués par la SA ?JEP! pour justifier son licenciement.

Madame P fait également état de ce que les faits invoqués à l'appui de son licenciement « *sont de nature à porter à l'honneur de la concluante* ».

Outre le fait que la Cour n'ait pas été tenue d'examiner la réalité des motifs du licenciement invoqués par la SA ?JEP! dans la mesure où il est apparu que le congé n'avait pas été notifié dans les délais prescrits par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, il sied de relever que Madame P ne justifie nullement que les motifs invoqués aient fait l'objet de quelque publicité auprès d'autres personnes.



Madame P. fait certes état de ce qu'elle aurait été dénigrée auprès d'autres démonstratrices-vendeuses, précisant que la SA ?JEP! aurait déclaré à celles-ci qu'il « *était devenu impossible de travailler ensemble* ». Toutefois, à supposer qu'une telle déclaration ait été effectivement faite auprès d'autres personnes, non seulement elle ne constitue pas en soi l'évocation de quelque comportement fautif dans le chef de Madame P., mais surtout ne fait que refléter la réalité d'une situation relationnelle tendue que celle-ci invoque elle-même.

Par ailleurs, le fait que la SA ?JEP! aurait invoqué le manque de professionnalisme et de loyauté de Madame P., ne constitue qu'une appréciation de l'employeur dont celui-ci peut avoir eu la conviction, fût-ce à tort, mais ne revêt pas nécessairement une intention délibérée et méchante de nuire à celle-ci.

La Cour qui rappelle par ailleurs que l'indemnité de préavis couvre de manière forfaitaire tout le dommage matériel et moral qui découle de la rupture irrégulière du contrat (Cass., 7 mai 2001, *J.T.T.*, 2001, p. 410), constate, au vu de ce qui précède, que Madame P. ne justifie pas l'existence de quelque dommage extraordinaire qui n'est pas causé par le congé lui-même.

Le jugement déféré doit partant être également confirmé en ce qu'il déboute Madame P. de ce chef de demande.

4. L'indemnité de frais pour travail à domicile.

Madame P. soutient qu'elle est en droit de revendiquer une indemnisation conforme à celle prévue par l'article 119 de la loi du 3 juillet 1978, ayant effectué ses prestations de travail à domicile.

Le Tribunal qui a constaté que le contrat de travail ne prévoyait rien en ce qui concerne les modalités d'exécution du contrat et notamment le lieu des prestations de travail, a relevé que les avis de remise de marchandises, les attestations produites mais également les nombreux échanges de courriers et de mails laissaient clairement apparaître que Madame P. travaillait à domicile.

La Cour considère que les arguments développés par la SA ?JEP! pour contester la décision du Tribunal ne sont pas pertinents.

En effet, c'est à tort que la SA ?JEP! qui considère qu'un travail à domicile est nécessairement un travail « *sédentaire* » soutient notamment à ce propos qu'« *un travail à domicile nécessite de nature aucun déplacement et ne pourrait donc jamais justifier l'allocation d'une voiture de société et une carte d'essence* ».



Le fait que Madame P effectuait des déplacements et avait des réunions ou rendez-vous en dehors de chez elle, ce qu'elle ne conteste d'ailleurs pas, n'exclut pas que le lieu principal et habituel de ses activités puisse être son domicile. En l'espèce, comme l'a très justement relevé le Tribunal, les pièces produites laissent apparaître que la plupart des réunions, formations, remises de marchandises avaient lieu à son domicile qui constituait un centre d'activité commercial et de dépôt de la société.

La Cour entend préciser, pour autant que de besoin, qu'outre le fait que les attestations produites par la SA ?JEP! ne constituent pas valablement des témoignages, n'étant pas établies conformément au prescrit de l'article 961/2 du Code judiciaire, elles ne sont nullement pertinentes ne contredisant pas valablement les éléments pertinemment retenus par le premier juge.

Le fait que Madame F qui est française séjournait à Paris deux jours par semaine, ce qu'elle reconnaît précisant que son employeur en était parfaitement au courant, ne constitue par ailleurs nullement un élément de nature à infirmer qu'elle travaillait à domicile, et ce d'autant que l'article 119 de la loi du 3 juillet 1978 qui définit le travail à domicile précise qu'il concerne les travailleurs qui fournissent un travail « *à leur domicile ou à tout autre endroit choisi par eux* ».

Si Madame F doit donc être considérée comme ayant travaillé à domicile, il sied de rappeler que la SA ?JEP! invoque la prescription de sa demande de paiement d'une indemnité en application de l'article 119 de la loi du 3 juillet 1978, et réfute l'invocation par Madame F du fondement *ex delicto* de cette demande, précisant notamment qu'« *En tout cas, il n'y a aucune différence dans la pratique : le délai de prescription est dans chaque situation 5 années* ».

La Cour relève que ni Madame P ni la SA ?JEP!, ne justifient leurs positions respectives sur ce point se contentant chacune d'affirmations sans rencontrer valablement la position de son adversaire.

La Cour estime dès lors devoir ordonner la réouverture des débats sur ce point afin que les parties étayent leur position et la justifient en droit.

5. Le remboursement de frais.

Il sied de relever que les parties sont contraires en fait, Madame P prétendant que les notes de frais ont toujours fait l'objet de remboursements « *sans susciter la moindre contestation* » sans toutefois rencontrer l'argumentation développée sur ce point par la SA ?JEP! et étayée par la pièce 12 de son dossier.



Par ailleurs, la SA ?JEP! se réfère dans ses conclusions au jugement déféré qui a suivi sa thèse selon laquelle la demande sur ce point serait prescrite, sans rencontrer toutefois l'argumentation de Madame P qui précise notamment qu'elle n' « *entend pas remonter à une période antérieure à cinq années à partir du 20 mars 2012* ».

La Cour estime dès lors devoir également ordonner la réouverture des débats sur ce point afin que les parties étayent leur position et la justifient en fait et en droit.

6. La rémunération afférente au 1^{er} janvier 2012.

Le Tribunal a condamné la SA ?JEP! à payer à ce titre à Madame P a somme de 117,53 euros majorée des intérêts.

La SA ?JEP! bien que postulant la réformation de l'entièreté du jugement déféré, ne développe dans ses conclusions aucun moyen ni argument susceptibles d'infirmar la décision du Tribunal en ce qui concerne ce chef de demande.

Le jugement doit partant être confirmé quant à ce.

7. Les pécules de vacances de sortie afférents à la prime de fin d'année 2011 et à la rémunération du 1^{er} janvier 2012.

Le Tribunal a condamné la SA ?JEP! à payer à ce titre à Madame P la somme de 408,64 euros majorée des intérêts.

La SA ?JEP! ne développe pas non plus de moyens ni d'arguments susceptibles d'infirmar la décision du Tribunal en ce qui concerne ce chef de demande.

Le jugement doit par conséquent également être confirmé sur ce point.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement,

Écartant toutes conclusions autres, plus amples ou contraires,

Vu la loi du 15 juin 1935 relative à l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24,



Reçoit l'appel principal et l'appel incident,

Dit dès à présent l'appel principal non fondé en ce qu'il tend à la réformation du jugement déféré en ce que celui-ci a condamné la SA ?JEP! à payer à Madame Marianne P l'indemnité compensatoire de préavis, la prime de fin d'année, la rémunération afférente au 1^{er} janvier 2012, et les pécules de vacances de sortie que celle-ci réclamait, majorés des intérêts.

Dit dès à présent l'appel incident non fondé en ce qu'il tend à la réformation du jugement déféré en ce qu'il a débouté Madame P de sa demande de condamnation de la SA ?JEP! à lui payer des dommages et intérêts pour absence d'offre d'outplacement, ainsi que des dommages et intérêts pour licenciement abusif.

Confirme partant le jugement déféré en ce qu'il a condamné la SA ?JEP! à payer à Madame Marianne P

- 26.029,92 euros bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis;
- 2.546,32 euros bruts à titre de prime de fin d'année;
- 117,53 euros bruts à titre de rémunération afférente au 1^{er} janvier 2012;
- 408,64 euros bruts à titre de pécules de vacances de sortie afférents à la prime de fin d'année 2011 et à la rémunération du 1^{er} janvier 2012;

les dites sommes majorées des intérêts légaux et judiciaires.

Confirme également le jugement déféré en ce qu'il déboute Madame Marianne P de ses demandes tendant à la condamnation de la SA ?JEP! au paiement de dommages et intérêts pour absence d'offre d'outplacement et pour licenciement abusif.

Réserve à statuer pour le surplus c'est-à-dire en ce qui concerne l'indemnité de frais de travail à domicile, et les remboursements de frais ainsi que les dépens, et ordonne la réouverture des débats aux fins précisées dans les motifs du présent arrêt aux points III 4 et III 5.

Fixe comme suit les délais accordés aux parties pour s'échanger et remettre à la Cour leur conclusions:

- Madame P remettra à la Cour et adressera à la SA ?JEP! ses conclusions pour le 5 novembre 2018 au plus tard,



- La SA ?JEP! remettra à la Cour et adressera à Madame P ses conclusions pour le 1^{er} août 2019 au plus tard,

- Madame P remettra à la Cour et adressera à la SA ?JEP! ses conclusions en réplique, s'il échet, pour le 02 mars 2020 au plus tard,

- La SA ?JEP! remettra à la Cour et adressera à Madame P ses conclusions en réplique, s'il échet, pour le 1^{er} octobre 2020 au plus tard.

Dit que ces conclusions seront des conclusions de synthèse reprenant chacune le contenu modifié ou précisé des conclusions précédentes.

Fixe la réouverture des débats à l'audience publique de la quatrième chambre de la Cour du travail siégeant au rez-de-chaussée de la Place Poelaert, n°3, à 1000 Bruxelles, salle 0.7, du **03 novembre 2020 à 15heures30**, pour 50 minutes de plaidoiries.



Ainsi arrêté par :

X. HEYDEN,

Président,

M. POWIS DE TENBOSSCHE,

Conseiller social au titre d'employeur,

R. PARDON,

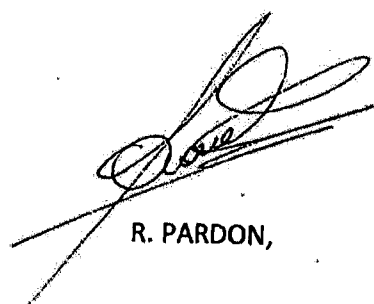
Conseiller social au titre d'employé,

Assistés de G. ORTOLANI,

Greffier



G. ORTOLANI,



R. PARDON,



M. POWIS DE TENBOSSCHE,



X. HEYDEN,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 20 février 2018, où étaient présents :

X. HEYDEN,

Président,

G. ORTOLANI,

Greffier



G. ORTOLANI,



X. HEYDEN,

