

N° d'ordre 356

Numéro du répertoire 2015 / 506
Date du prononcé 17 mars 2015
Numéro du rôle 2014/AL/227 R.G. du T.T. de Liège n° 404.790
En cause de : L'EPEE A.S.B.L. C/ Mt

Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

POUR SERVIR EXCLUSIVEMENT
EN MATIERE ADMINISTRATIVE

Cour du travail de Liège

Division Liège

deuxième chambre

Arrêt

Contrat de travail – Bien-être au travail – Indemnité de protection
en raison d'un licenciement intervenu après une plainte pour
harcèlement – Art 32terdecies de la loi du 4 août 1996.

COVER 01-00000131230-0001-0012-01-01-1



EN CAUSE :

L'ASBL L'EPEE, ayant son siège social à 4020 LIEGE, rue des Vennes, n° 173, ci-après dénommée l'employeur,

PARTIE APPELANTE AU PRINCIPAL, INTIMEE SUR INCIDENT,
comparaissant par Maître LEBOUTTE Alice, avocat, se substituant à Maître DECKERS Hervé,
avocat à 4020 LIEGE, square des Conduites d'Eau, 9-10,

CONTRE :

Madame Fatima M

PARTIE INTIMEE AUPRINCIPAL, APPELANTE SUR INCIDENT, PRESENTE,
comparaissant par Maître BRUYERE Jean-Philippe, avocat, à 4020 LIEGE, rue de Pitteurs 41.

•
• •

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 16 décembre 2014, notamment :

- le jugement rendu contradictoirement le 27 février 2014 par le tribunal du travail de Liège, 9^{ème} chambre;

- l'appel formé par requête reçue au greffe de la cour du travail de Liège, division Liège, le 16 avril 2014 et régulièrement notifiée à la partie adverse conformément à l'article 1056 du Code judiciaire le 17 avril 2014;

Vu l'ordonnance prise sur base de l'article 747 du Code judiciaire rendue le 20 mai 2014 fixant les délais pour conclure et la date des plaidoiries au 16 décembre 2014;

Vu les conclusions et les conclusions additionnelles et de synthèse pour la partie appelante au principal reçues au greffe de la cour respectivement le 28 août 2014 et le 30 octobre 2014 ainsi que les conclusions, les conclusions additionnelles et de synthèse et les



conclusions de synthèse pour la partie intimée au principal reçues au même greffe respectivement le 3 juillet 2014, le 30 septembre 2014 et le 28 novembre 2014;

Vu les conclusions après avis de l'auditorat général pour la partie appelante reçues au greffe de la cour le 20 février 2015 ;

Vu les dossiers de pièces déposés par les parties à l'audience du 16 décembre 2014;

Entendu les parties dans l'exposé de leurs moyens à l'audience du 16 décembre 2014;

Vu l'avis écrit du Ministère public déposé au greffe de la cour le 22 janvier 2015 et notifié le lendemain aux parties auquel la partie appelante a répliqué le 20 février 2015.

I. Quant à la recevabilité de l'appel

Attendu qu'il n'apparaît pas des éléments du dossier que le jugement dont appel a été signifié, l'appel régulier quant à la forme et au délai, est recevable.

II. Les faits et la procédure

L'ASBL E., l'employeur, a pour objet de dispenser aux personnes sourdes qui en font la demande une aide sociale et psychosociale visant à leur épanouissement. Madame M., affectée de surdité, possède la langue des signes mais sait également parler. Le 2 janvier 2001, elle fut engagée en qualité d'accompagnatrice de personnes sourdes et malentendantes par l'ASBL E., l'employeur. A partir de 2005, elle fut occupée à 4/5^{ème} temps au siège de Liège de L'ASBL.

Le 3 août 2010 et le 20 septembre 2010, Madame M. a reçu deux avertissements lui reprochant, notamment ses relations avec ses collègues ainsi qu'avec certaines personnes sourdes dont elle s'occupait.

En 2010, des tensions sont apparues entre Madame M. et une de ses collègues, Madame H. Le 8 novembre 2011, une violente altercation physique a opposé Madame M. à Madame H. ; Madame H. après l'altercation présentant des contusions et une foulure à un doigt. Suite à cette altercation, une réunion fut organisée entre la directrice et Madame M., réunion à laquelle participaient aussi Madame S., coordinatrice pédagogique et Madame B., coordinatrice des interprètes. Le compte rendu de cette réunion, reprend notamment: *"(L'employeur) pourrait la (Madame M.) mettre à la porte pour faute grave mais il a choisi de lui donner une dernière chance : il lui est proposé de réduire son temps de travail à 1/2 temps, de travailler à Namur et d'intensifier les activités collectives. La convention IRHOV est suspendue : nous ne pouvons pas admettre qu'elle puisse avoir une fonction éducatrice auprès d'enfants et d'adolescents après son acte de violence. Si elle n'accepte pas, (l'employeur) sera dans l'obligation de la licencier."* Il importe de relever que selon ce



compte rendu, ce qui fut dit à Madame M. fit l'objet d'une concertation avec le président de l'ASBL. Madame M. ne donna pas de réponse à cette proposition de changement d'horaire et d'affectation.

Suite à cette réunion, Madame M. reçut un troisième avertissement ainsi rédigé : *"Suite à l'altercation violente avec une de vos collègues - placage au sol, immobilisation au sol à l'aide du pied, ayant entraîné des hématomes ainsi qu'un doigt foulé chez cette dernière - qui a eu lieu le mardi 8 novembre 2011 à 14 h au siège social de ... et de 2 avertissements les 3 août et le 20 septembre 2010 pour, notamment, non-respect du cadre de travail (horaire, absences, agenda non complété), non-respect de la hiérarchie, non-respect du secret professionnel, (l'employeur) vous signale que cet avertissement est le dernier et que tout non-respect des décisions prises dans les 2 avertissements ainsi que tout nouveau fait de violence entraîneront ipso facto un licenciement.*

Il vous est demandé de :

- abolir toute forme de violence, tant morale que physique,
- respecter le cadre de travail
- respecter la hiérarchie,
- respecter le secret professionnel."

Le 13 novembre 2011, Madame M. a déposé plainte à la police à l'encontre des agissements de Madame H.

Le 14 novembre 2011, elle fut en incapacité de travail et ce jusqu'au 9 décembre 2011.

Le 23 novembre 2011, Madame H. déposait plainte auprès de l'auditorat du travail pour harcèlement moral contre Madame H. . L'employeur fut aussitôt averti du dépôt de cette plainte ainsi que de la protection dont Madame M. bénéficiait.

Par courrier recommandé du 7 décembre 2011, la travailleuse fut licenciée pour motif grave. Ce courrier est ainsi libellé : *«... Le Conseil d'Administration a en effet été informé des faits suivants en sa séance du 6 décembre 2011. Le 8 novembre 2011, vous avez eu une violente altercation avec une de vos collègues - placage brutal au sol, immobilisation au sol à l'aide du pied, ayant entraîné des hématomes ainsi qu'un doigt foulé chez cette dernière. Cet événement a donné lieu à un avertissement qui vous a été notifié par votre directrice le 14 novembre 2011. Par cet avertissement, il vous était demandé d'abolir toute forme de violence, tant morale que physique, de respecter le cadre de travail, de respecter la hiérarchie et le secret professionnel. Cet avertissement se référait en outre à deux autres avertissements qui vous avaient été notifiés les 3 août et 20 septembre 2010, lesquels se référaient déjà au non-respect du cadre de travail (horaire, absences, agenda non complété), au non-respect de la hiérarchie et au non-respect du secret professionnel. A la suite de cet avertissement et des événements qui se sont déroulés le 8 novembre, vous avez été invitée à une réunion qui s'est tenue le 10 novembre 2011 en compagnie de (la coordinatrice des*



interprètes, la coordinatrice pédagogique et la directrice). A cette occasion, et vu l'acte de violence du 8 novembre et les 2 avertissements, il vous a été proposé une modification des termes de votre contrat, à savoir, réduction du temps de travail de 4/5 à 1/2, siège du travail à Namur et retrait de deux projets avec une école, accentuation du développement d'activités collectives et retrait de tout ce qui concernait l'accompagnement social. Il vous a été demandé de réfléchir et de transmettre votre réponse le jeudi 17, étant entendu qu'en cas de refus, il vous avait été précisé que l'ASBL n'aurait d'autre choix que de vous licencier. Le lundi 14, vous avez envoyé un courriel à la directrice spécifiant que vous étiez malade (dépression) ; la directrice a reçu un certificat à durée indéterminée puis un certificat à durée déterminée jusqu'au 9 décembre. Vous avez ensuite déposé plainte le 23 novembre 2011 pour harcèlement moral auprès de l'Auditorat du travail de Liège.

Il résulte de ce qui suit que :

- le 8 novembre 2011, vous avez usé de violence à l'égard d'une collègue de travail, ce qui a entraîné des hématomes chez celle-ci ainsi qu'un doigt foulé ;
 - cet événement s'inscrit à la suite d'autres événements pour lesquels vous avez été avertie et qui étaient relatifs à un manque de respect à l'égard du cadre de travail et de votre hiérarchie, notamment :
 - tenant compte de ce qui précède, vous avez eu le choix, soit d'accepter une proposition de modification de votre contrat, soit d'être licenciée ;
 - vous n'avez pas fait part de votre position au regard de cette proposition mais vous avez, au contraire, déposé une plainte pour harcèlement moral, laquelle paraît nettement abusive et ne repose sur aucun élément sérieux ;
 - vous n'avez préalablement informé personne de votre démarche et n'avez notamment pas utilisé les procédures internes en vigueur au sein de l'ASBL et légalement prévues en la matière :
- L'ensemble des événements qui précèdent rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite de nos relations contractuelles. »

Par requête déposée le 17 février 2012, Madame M. réclame à son employeur :

- une indemnité compensatoire de préavis,
- une indemnité de protection suite à la plainte pour harcèlement,
- une prime de fin d'année,
- des remboursements de frais de déplacement.

Par son jugement dont appel, le tribunal, après avoir considéré que le motif grave n'était pas établi et que la plainte déposée par Madame M. à l'auditorat du travail n'était pas abusive ni légère, condamne l'employeur à verser à la travailleuse, Madame M. :

- une indemnité compensatoire de préavis,
- une indemnité de protection,
- une prime de fin d'année.

Ce même jugement réserve à statuer en ce qui concerne un complément d'indemnité de rupture.



III. Positions des parties en appel

En appel, l'employeur, l'ASBL E., fait valoir :

- que le licenciement et l'engagement du personnel ne relèvent pas de la gestion journalière confiée à la directrice de l'ASBL mais bien de la compétence du conseil d'administration,
- que le délai de trois jours visé à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 a été respecté,
- que le motif grave est établi sur base du comportement professionnel de Madame M., de son caractère et de l'altercation du 8 novembre 2011,
- qu'à défaut d'acceptation des modifications du contrat, Madame M. avait été prévenue qu'elle serait licenciée pour motif grave,
- que les plaintes déposées après le 8 novembre 2011 sont légères et abusives,
- que les frais de déplacement ne sont pas justifiés,
- que la prime de fin d'année n'est pas due.

Madame M. fait valoir :

- que le délai de trois jours de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 n'a pas été respecté,
- que le motif grave n'est pas établi,
- que la plainte déposée à l'auditorat du travail n'était pas abusive ni légère,
- que les frais de déplacement sont justifiés.

IV. Discussion

L'indemnité de protection

1. Conformément à l'article 32terdecies de la loi du 4 août 1996, l'employeur ne peut mettre fin à la relation de travail, sauf pour des motifs étrangers à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage, ni modifier de façon injustifiée unilatéralement les conditions de travail du travailleur qui a déposé une plainte auprès des services de police, d'un membre du ministère public ou du juge d'instruction. Le § 2 de cet article précise que la charge de la preuve des motifs et justificatifs étrangers à la plainte entraînant la fin des relations de travail ou les modifications des conditions de travail incombe à l'employeur.

Si la plainte est abusive, c'est-à-dire si la plainte a été déposée dans un but étranger à la loi, notamment dans le seul but de bénéficier de la protection contre un licenciement annoncé ou une modification du contrat annoncée ou en l'absence de tout harcèlement ou violence, la protection ne sera pas acquise et ce dépôt de plainte pourrait être considéré comme un motif grave (Cf. cour du travail de Liège, arrêt du 15 février 2011, R.G. n° 2010/AN/90).

La cour relève que le compte rendu du 10 novembre 2011 de la rencontre de Madame M. avec sa directrice et deux coordinatrices reprend notamment : « "(L'employeur) pourrait la (Madame M.) mettre à la porte pour faute grave mais il a choisi de lui donner une



dernière chance : il lui est proposé de réduire son temps de travail à 1/2 temps, de travailler à Namur et d'intensifier les activités collectives. La convention IRHOV est suspendue : nous ne pouvons pas admettre qu'elle puisse avoir une fonction d'éducatrice auprès d'enfants et d'adolescents après son acte de violence. Si elle n'accepte pas, (l'employeur) sera dans l'obligation de la licencier. ... Nous lui demandons de ne pas venir (à son lieu de travail) et de prendre ses récuaps jusqu'au jeudi 17 novembre où nous lui donnons rendez-vous à 10 h pour avoir sa réponse concernant la modification des termes du contrat " La cour rappelle que ces propos ont été tenus en accord avec le président du conseil d'administration. Madame M. aurait dû donner sa réponse pour le 17 novembre 2011, ce qu'elle ne fit pas. La seule réponse donnée par Madame M. est un e-mail du 29 novembre 2011 adressé à la directrice ainsi libellé : « J'aimerais bien te voir pour discuter et régler ma situation avant de recommencer le 12 décembre. »

Il résulte de ces éléments que la directrice, avant d'avoir une entrevue avec Madame M. suite à l'altercation du 8 novembre 2011 avait contacté l'employeur en la personne du président du conseil d'administration, à tout le moins, et que durant cette entrevue elle a parlé au nom de l'employeur. Il résulte aussi de ces éléments que la décision de licencier Madame M. au cas où elle n'accepterait pas la modification de son contrat de travail avait été prise dès le 10 novembre 2011. Toutefois, la cour relève qu'il n'avait nullement été précisé qu'en ce cas Madame M. serait licenciée pour motif grave.

La cour constate ainsi que la travailleuse n'a pas accepté les modifications de son contrat de travail. En effet, elle conteste être responsable de l'altercation du 8 novembre 2011, considère la modification de son contrat comme une sanction injuste, se rend auprès de son organisation syndicale qui par courrier du 15 novembre 2011 conteste l'avertissement lui adressé et ne donne pas son accord sur les modifications de son contrat mais souhaite, au vu des e-mails adressés le 24 novembre 2011 et le 29 novembre 2011 rencontrer la directrice de l'ASBL avant sa reprise de travail.

Au vu de ces éléments, la cour considère que la décision de mettre fin au contrat de travail de Madame M. au cas où elle n'accepterait pas les modifications de son contrat de travail avait été prise, en accord avec l'employeur, le 10 novembre 2011. Le licenciement est dès lors justifié par le fait que Madame M. n'a pas accepté les modifications de son contrat de travail. La cour relève que la notification de rupture du contrat pour motif grave reprend : « Il vous a été demandé de réfléchir et de transmettre votre réponse le jeudi 17, étant entendu qu'en cas de refus, il vous avait été précisé que l'ASBL n'aurait d'autre choix que de vous licencier. » Ce courrier reprend aussi : « Vous avez eu le choix, soit d'accepter la proposition de modification de votre contrat, soit d'être licenciée ; Vous n'avez pas fait part de votre position au regard de cette proposition de modification de votre contrat mais vous avez, au contraire, déposé plainte pour harcèlement moral, laquelle apparaît manifestement abusive et ne repose sur aucun élément sérieux. » Si le licenciement pour motif grave est justifié, notamment, par l'employeur en raison de la plainte pour harcèlement déposée par



Madame M., le licenciement est justifié par le fait que Madame M. n'a pas accepté la modification du contrat et non par le dépôt de la plainte.

La cour considère dès lors que l'employeur a rapporté la preuve que la fin des relations de travail est justifiée pour des motifs étrangers au dépôt de la plainte.

L'indemnité de protection ne sera dès lors pas accordée et le jugement dont appel sera réformé quant à ce.

Le motif grave

1. Par motif grave, il faut entendre, au vu de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, toute faute à ce point grave qu'elle rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

A titre de motif grave, la lettre de licenciement reprend :

- le 8 novembre 2011, vous avez usé de violence à l'égard d'une collègue de travail, ce qui a entraîné des hématomes chez celle-ci ainsi qu'un doigt foulé ;
- cet événement s'inscrit à la suite d'autres événements pour lesquels vous avez été avertie et qui étaient relatifs à un manque de respect à l'égard du cadre de travail et de votre hiérarchie, notamment :
- tenant compte de ce qui précède, vous avez eu le choix, soit d'accepter une proposition de modification de votre contrat, soit d'être licenciée ;
- vous n'avez pas fait part de votre position au regard de cette proposition mais vous avez, au contraire, déposé une plainte pour harcèlement moral, laquelle paraît nettement abusive et ne repose sur aucun élément sérieux ;
- vous n'avez préalablement informé personne de votre démarche et n'avez notamment pas utilisé les procédures internes en vigueur au sein de l'ASBL et légalement prévue en la matière.

La cour relève qu'au vu du courrier, l'employeur considère que l'altercation du 8 novembre ainsi que les faits antérieurs à cette date, en ce compris les deux avertissements ne constituent pas le motif grave dès lors qu'il estime que Madame M. avait le choix soit d'accepter la proposition de modification du contrat et donc de poursuivre une collaboration professionnelle, celle-ci n'étant pas rendue immédiatement et définitivement impossible, soit d'être licenciée, l'employeur n'affirmant pas alors que le licenciement interviendrait pour motif grave.

2. Ce qui justifie dès lors le motif grave pour l'employeur, outre l'altercation, les avertissements et le refus de Madame M. d'accepter la modification de son contrat de travail, est le dépôt des plaintes abusives et sans utiliser les procédures internes en vigueur au sein de l'entreprise. L'employeur considère dès lors que le dépôt d'une plainte abusive



sans utiliser les procédures internes est l'élément qui, ajouté aux autres, justifie le motif grave.

La cour relève qu'au vu de la législation applicable, Madame M. n'était pas obligée d'utiliser les procédures internes avant de déposer plainte auprès de la police et de l'auditorat du travail.

Au vu des explications des parties, la cour relève que les tensions entre Madame M. et sa collègue de travail Madame H. existaient depuis 2010 et que l'employeur était au courant de ce fait. En effet, il fait état de ce conflit dans sa note du 26 octobre 2010 et le 7 juin 2011, il a organisé une rencontre avec ces deux travailleuses pour faire cesser ce conflit. Quant au conflit entre ces deux travailleuses, la note du 7 juin 2011 reprend notamment : *« Nous estimons avoir passé assez de temps à gérer leur conflit ; tout le monde a passé une mauvaise année 2010 à cause de cela ; nous ne voulons plus revivre la même situation. Toute l'équipe a envie de 'souffler' et ne veut pas prendre parti. Nous avons passé assez de temps et d'énergie à ce conflit ; nous devons mettre nos forces ailleurs. Si elles ne sont pas capables de se gérer, nous leur conseillons de faire appel à une aide extérieure. »* La cour relève en outre que l'altercation physique ayant opposé Madame M. à sa collègue Madame H. est établi comme il est aussi établi que c'est Madame H. qui s'est approchée de manière menaçante près de Madame M. Il résulte de ces considérations que Madame M. a certainement subi des attaques verbales et physiques de la part de Madame H. et que la plainte déposée repose sur des faits établis. A ce titre, la plainte n'est pas abusive.

La cour relève aussi que la plainte déposée auprès de l'auditorat est motivée en ce qu'elle invoque que Madame H. la dénigrait auprès de ses collègues et à l'extérieur de l'entreprise, qu'elle la traitait de méchante, charlatane, salope et qu'elle fut victime d'une agression physique. Ces attitudes répétées, pour autant qu'elles soient établies, sont du harcèlement.

Le seul fait que les plaintes furent déposées peu après que Madame M. ait reçu un nouvel avertissement et fut menacée de licenciement en cas de refus de modification des conditions de travail ne rend pas la plainte abusive dès lors que Madame M. a toujours contesté être responsable de l'altercation du 8 novembre 2011, a immédiatement contesté l'avertissement reçu et ait dès le 13 novembre 2013 déposé plainte auprès de la police suite à la réunion du 10 novembre 2011. En outre, il n'est pas établi que le dépôt des plaintes avait pour seul objet d'éviter tout licenciement durant la période de protection. Ces plaintes pouvaient avoir pour objet de faire reconnaître les faits de harcèlement et de violence physique dont Madame M. s'estimait être victime.

La cour considère dès lors que le fait de déposer des plaintes qui ne sont pas abusives, sans respecter les procédures internes, ne constituent pas des fautes. Le fait pour Madame M. de ne pas accepter une modification de son contrat de travail ne constitue pas une faute également.



La cour considère dès lors que le motif grave n'est pas établi et que l'employeur est redevable d'une indemnité compensatoire de préavis.

Le montant de l'indemnité compensatoire de préavis

Madame M., à la date de la rupture du contrat de travail avait une ancienneté de 10 ans et 11 mois. Au vu de sa rémunération, soit 23.486,72 € au plus, Madame M. peut prétendre à une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 9 mois de rémunération. Le jugement dont appel doit être confirmé quant à ce.

La cour ne comprend pas parfaitement les explications des parties concernant le montant de la rémunération de référence et notamment en ce qui concerne la partie variable de la rémunération. Il convient dès lors que les parties s'expliquent plus amplement quant à ce.

La prime de fin d'année

Le licenciement n'étant pas intervenu en raison d'un motif grave, la prime de fin d'année est due. Le jugement dont appel doit être confirmé quant à ce. La cour ne comprend pas les explications des parties en ce qui concerne la partie « variable » de cette prime. Il convient que les parties s'expliquent plus amplement quant à ce.

Les frais de déplacements

Des frais de déplacements sont réclamés pour les mois de septembre et d'octobre 2011.

Il résulte des documents produits et notamment de la pièce 28 du dossier de la partie appelante que les frais de déplacements engendrés dont le remboursement était demandé devaient être renseignés sur un formulaire reprenant les dates des déplacements, la destination de ces déplacements, le nombre de kilomètres parcourus et le motif du déplacement. Madame M. était certes au courant de cette procédure dès lors que les frais de déplacements concernant les mois de septembre 2011 et octobre 2011 rendus à l'employeur le 6 octobre 2011 et le 7 novembre 2011 comportent toutes les mentions souhaitées par le formulaire.

Le formulaire des frais de déplacements rentré le 27 décembre 2011 qui concerne également des frais de déplacements pour les mois de septembre et d'octobre 2011 ne comporte que les dates des frais de déplacements. Il ne comporte pas le détail des kilomètres parcourus, ni les destinations et les motifs des déplacements. Il en résulte que les formulaires n'ont pas été correctement complétés par Madame M. qui savait la manière de compléter ceux-ci ainsi que le confirme les formulaires précédemment rendus. La cour



relève en outre que la feuille de déplacements rentrée le 27 décembre 2011 ne permet nullement à l'employeur de contrôler la justesse des frais réclamés à titre de déplacements, en l'absence de tout lieu de destination, de kilomètres parcourus par déplacement et de motif de déplacement.

Il ne sera pas fait droit à cette demande et le jugement entrepris doit être confirmé quant à ce.

LA COUR, après en avoir délibéré et statuant contradictoirement :

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

Vu l'avis écrit de Madame le Substitut général Corinne LESCART déposé au greffe de la cour le 22 janvier 2015,

Ecartant comme non fondées toutes conclusions autres, plus amples ou contraires,

Reçoit les appels, et déclare dès à présent l'appel principal en partie fondé,

Confirme le jugement entrepris en ce qu'il condamne la partie appelante à verser à la partie intimée :

- une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 9 mois de rémunération,
- une prime de fin d'année,

Confirme le jugement entrepris en ce qu'il ne fait pas droit à la demande concernant les frais de déplacements,

Réforme le jugement entrepris en ce qu'il fait droit à l'octroi d'une indemnité de protection et la cour dit pour droit que cette indemnité n'est pas due,

Invite les parties à s'expliquer et à conclure, documents à l'appui, sur :

- le montant dû à titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à 9 mois,
- sur le montant de la prime de fin d'année due,

Fixe date à cette fin à l'audience publique de **la 2^{ème} chambre du mardi 20 octobre 2015 à 14 heures 30 pour 30 minutes de débats** en la salle C.O.C. au rez-de-chaussée de l'Aile Sud du Palais de Justice, sise place Saint-Lambert, 30 à 4000 Liège;

Dit que les parties déposeront et communiqueront leurs conclusions et pièces comme suit :

- la partie intimée au principal déposera les documents ou pièces **pour le 30 avril 2015** au plus tard;



- la partie appelante au principal déposera ses conclusions et/ou pièces pour le 1^{er} juin 2015 au plus tard;
- la partie intimée au principal déposera ses conclusions de synthèse et/ou pièces pour le 20 juillet 2015 au plus tard;

Réserve à statuer pour le surplus;

Réserve les dépens.

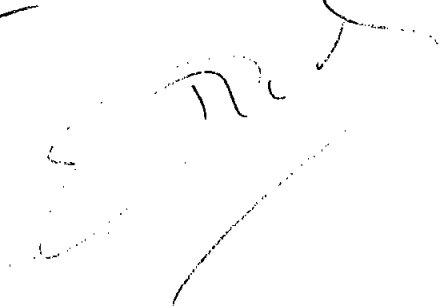
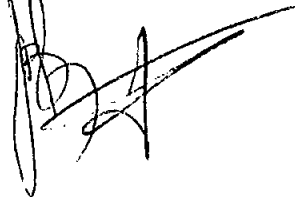
Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

M. D. KREIT, Conseiller faisant fonction de Président,
M. J.-B. SCHEEN, Conseiller social au titre d'employeur,
M. J. LEKEU, Conseiller social au titre d'employé,
qui ont assisté aux débats de la cause et délibéré conformément au prescrit légal,
assistés de Mme M. SCHUMACHER, Greffier,

Le Greffier,

Les Conseillers sociaux,

Le Président,



et prononcé en langue française à l'audience publique de la 2^{ème} chambre de la cour du travail de Liège, division Liège, au Palais de Justice de Liège, Extension Sud, place Saint-Lambert, n° 30, à 4000 Liège, le **DIX-SEPT MARS DEUX MILLE QUINZE**, par le Président de la Chambre,

assisté de Mme M. SCHUMACHER, Greffier.

Le Greffier,

Le Président,

