

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE – DIVISION ARLON

Jugement prononcé à l'audience publique de la troisième chambre du 09/04/2019

R.G. n° 18/57/A

Rép. A.J. n°

Exp. du

à

RDE n°

Coût :

€

Madame T

Partie demanderesse au principal – défenderesse sur reconvention - comparaissant par Mme Leyman, déléguée syndicale, porteuse de procuration

CONTRE

SPRL HEMA-BELGIE, BCE 0460.370.809, dont le siège social est situé à 1180 BRUXELLES (UCLES), Chaussée d'Alseberg, 757

Partie défenderesse au principal – demanderesse sur reconvention - représentée par Me Rottiers Laura loco Me Lehmann Etienne, avocats

Vu la loi du 15.06.1935 sur l'emploi des langues et l'article 1017 du code judiciaire ;

Vu la requête introductive d'instance du 21 mars 2018 ;

Vu le paiement au greffe de la somme de 20 € au titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ;

Vu les conclusions principales et de synthèse des parties, déposées dans les délais prévus dans l'ordonnance du 17 mai 2018 et leurs dossiers de pièces ;

Vu l'impossibilité de concilier les parties ;

Entendu les parties à l'audience publique du 08 mars 2019.

1. Les faits

1.1 Madame T. a été engagée par la société Hema Luxembourg en qualité de stagiaire assistante en date du 29 juin 2010.

Le 1^{er} décembre 2015, elle est engagée par la défenderesse au principal – ci-après la défenderesse - dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée en qualité d'assistante chef de succursale. Elle travaille au siège d'exploitation de Arlon.

1.2 Son contrat de travail prévoit à l'article 1, outre le fait que le contrat de travail prend effet au 1^{er} décembre 2015, que l'ancienneté dans la société est maintenue. Il y est mentionné que la date d'entrée est le 29 juin 2010. Cette date correspondant à la date d'engagement en qualité de stagiaire au Grand-Duché du Luxembourg.

L'article 1 vise également la durée du contrat, soit 36 heures semaine et le fait que les prestations visent un horaire variable.

1.3 L'article 2 fait état de la rémunération, à savoir un salaire mensuel brut de 2.018,96 euros. Il y est précisé que la rémunération est adaptée conformément aux barèmes salariaux en vigueur et aux évolutions salariales déterminées dans les conventions collectives sectorielles.

1.4 En date du 12 janvier 2017, l'employeur notifie sa décision de mettre fin au contrat de travail à dater du 16 janvier 2017 en ces termes :

*« **Concerne** : Recommandé et remis en mains propres - Licenciement avec période de préavis presté*

Isabelle,

Par la présente, nous vous confirmons notre décision de mettre fin à votre contrat de travail à partir du lundi 16 janvier 2017. Cette décision vous a été communiquée ce jour en présence de Elise-Marie T , chef de succursale, et de Lauriane \ , Conseiller Ressources Humaines.

Cette décision résulte également du rapport d'entretien du 24/10/2016 et des avertissements écrits du 28/10/2016 et du 24/11/2016.

Votre période de préavis a une durée de 21 semaines.

Nous vous signalons que pendant cette période, vous êtes tenue de respecter le règlement de travail et de mettre en pratique les règles et procédures internes de Hema. Toute infraction peut être considérée comme motif grave, justifiant une rupture immédiate du contrat sans indemnité ni préavis.

Nous vous enverrons, par recommandée, tous les documents nécessaires.

Nous espérons vivement que vous trouverez prochainement un emploi conforme à vos attentes. »

1.5 En date du 24.01.2017, Madame T. est en incapacité de travail jusqu'au 30 juin 2017 pour cause d'intervention chirurgicale. Madame T. reprend le travail le 3 juillet 2017 dans le cadre d'un contrat de travail à raison de 18 heures /semaine avec l'autorisation du médecin la mutuelle¹. Durant sa reprise de travail, elle prend ses demi-jours de congé pour rechercher un emploi en juillet, août et septembre.

1.6 Le 27 septembre 2017, l'employeur notifie à Madame T. sa volonté de ne pas poursuivre la période de préavis. Une indemnité de rupture couvrant la période du 27 septembre au 25 novembre 2017 lui est versée.

2. L'objet

2.1 La demande principale vise à faire déclarer la nullité du préavis et par conséquent obtenir, selon les dernières conclusions auxquelles seules le tribunal doit avoir égard, condamnation de la défenderesse à payer à Madame T. les sommes suivantes :

¹ Voir pièce 11 du dossier de la demanderesse

- a) A titre principal, la somme brute de 14.700,19 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- b) à titre subsidiaire, les sommes brutes de 2.828,15 euros à titre de complément d'indemnité de rupture et de 901,80 € de complément d'indemnité de rupture (non prise en compte de la période de suspension) ;
- c) le tout à augmenter des intérêts moratoires légaux et judiciaires.

Elle tend également à obtenir la délivrance des documents sociaux rectifiés en fonction de la condamnation, notamment le décompte de sortie et la condamnation aux dépens de l'instance liquidés à la somme de 20 euros.

2.2 Par conclusions déposées au greffe le 05.07.2018, la défenderesse introduit une demande reconventionnelle visant à obtenir le remboursement d'une somme de 2.469,63 euros ² à titre d'indu sur l'indemnité compensatoire de préavis, à augmenter des intérêts judiciaires, au motif que l'indemnité aurait été calculée sur base d'un temps plein alors que Madame T. prestait à mi-temps.

3. Recevabilité

3.1 La demande est introduite devant le tribunal compétent dans la forme légale eu égard à l'article 704 §1 du code judiciaire.

3.2 La défenderesse invoque *l'exceptio obscurri libelli* concernant la demande des documents sociaux au motif que la lecture de la requête ne peut déterminer l'objet de la demande.

Le dispositif de la requête précise que la demande vise à :

- « condamner la défenderesse à payer à la requérante la somme de 14.057,28 euros bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis et
- condamner la défenderesse à payer à la requérante sous peine d'une astreinte de 25 € par document manquant et par jour de retard à dater du huitième jour suivant la signification du jugement à intervenir ».

S'il est vrai que ce deuxième paragraphe est mal formulé (manifestement une partie de la phrase est manquante), la requête est tout à fait recevable dès lors que son objet principal est clairement formulé, à savoir le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour nullité absolue.

3.3 La défenderesse est en droit d'invoquer l'exception *obscurri libelli* concernant la délivrance des documents sociaux. Toutefois, force est de constater que Madame T. a rectifié le libellé dans ses conclusions déposées au greffe le 14 septembre 2018 de sorte que le tribunal prendra cette demande en considération dans le cadre de l'article 807 du code judiciaire (extension de la demande).

² Il s'agit du dernier montant réclamé en conclusions additionnelles et de synthèse

4. Position des parties

4.1 Madame T. invoque la nullité du préavis pour non-respect des formalités, notamment le fait que la notification du congé ne mentionnait pas le début du préavis. Pour Madame T. , cette nullité est une nullité absolue.

Quant à la durée du préavis, celui-ci n'a pas pris en compte son ancienneté à dater du 29 juin 2010. Dans l'hypothèse où le préavis serait considéré comme valable, Madame T. estime que l'employeur n'a pas tenu compte de l'ensemble des périodes de suspension de son contrat de travail. Elle estime par conséquent qu'elle peut prétendre à une indemnité de rupture complémentaire de huit jours.

4.2 La défenderesse considère à titre principal qu'elle a valablement notifié le préavis prenant cours le 16 janvier 2017. Elle indique en outre que l'ancienneté qui était reconnue à la date du 29.06.2010 n'est pas une ancienneté à prendre en considération pour la détermination de ses droits au préavis mais uniquement pour la détermination de la rémunération barémique.

À titre subsidiaire, elle prétend que dans l'hypothèse où le tribunal reconnaît la nullité du préavis, cette nullité est relative et a en l'occurrence été couverte.

Enfin, la défenderesse considère que le préavis doit être calculé sur un mi-temps.

5. Indemnité de rupture

i) Nullité du préavis

5.1.1 L'article 37 de la loi du 3.07.1978 sur les contrats de travail dispose que :

§ 1. Lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties peut le résilier moyennant un préavis.

A peine de nullité, la notification du congé doit mentionner le début et la durée du préavis.

Lorsque le congé est donné par le travailleur, sa notification se fait, à peine de nullité, par la remise d'un écrit à l'employeur. La signature de l'employeur apposée sur le double de cet écrit n'a valeur que d'accusé de réception de la notification. Celle-ci peut également être faite par lettre recommandée à la poste, sortissant ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition, ou par exploit d'huissier de justice.

Lorsque le congé est donné par l'employeur, sa notification ne peut, à peine de nullité, être faite que par lettre recommandée à la poste, sortissant ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition, ou par exploit d'huissier de justice, étant entendu que cette nullité ne peut être couverte par le travailleur et qu'elle est constatée d'office par le juge.

(...) ».

La notification du préavis doit donc indiquer sa durée et sa date de prise de cours. L'article 37 / 1 de la loi précise que : « Le délai de préavis visé à l'article 37 prend cours le lundi suivant la semaine pendant laquelle le préavis a été notifié. » Contrairement à l'alinéa

quatre, le fait de ne pas mentionner le début du préavis constitue une nullité relative³ c'est-à-dire que seule la partie protégée peut l'invoquer et cette nullité peut être couverte.

5.1.2 En cas de poursuite de l'exécution du contrat de travail, nonobstant la nullité du préavis, deux questions se posent : la nullité peut-elle être couverte par la poursuite de l'exécution du contrat de travail et le travailleur peut-il renoncer à invoquer cette nullité ?

ii) Quant à la couverture de la nullité

5.2.1 Dans la mesure où il s'agit d'une nullité relative, celle-ci peut être couverte explicitement (moyennant une convention par exemple) ou implicitement par le comportement du travailleur⁴. La jurisprudence relève généralement que c'est le cas lorsque le travailleur a pris ses demi-jours de congé pour rechercher du travail⁵.

iii) Quant à la renonciation au droit d'invoquer la nullité du préavis ou d'invoquer la rupture immédiate

5.3.1 Il faut effectivement distinguer la renonciation au droit d'invoquer immédiatement la rupture du contrat suite à la nullité du préavis et la renonciation à invoquer la nullité du préavis.

La renonciation doit être certaine⁶.

5.3.2 Dans son arrêt du 25.04.2005, la Cour de Cassation⁷ a rappelé ces principes :

« Attendu qu'aux termes de l'article 37, § 1er, alinéa 1er, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties peut le résilier moyennant un préavis ;

Que l'article 37, § 1er, alinéa 2, de cette loi dispose qu'à peine de nullité, la notification du congé doit mentionner le début et la durée du préavis ;

Que la nullité dans ce cas étant relative, seule la partie à laquelle le préavis est notifié peut s'en prévaloir ;

Attendu que la nullité du préavis n'affecte pas la validité du congé ; qu'aucune disposition légale ne subordonne la validité du congé à des règles de forme déterminées ;

Que, lorsque le préavis est nul, le congé n'est assorti d'aucun délai de sorte que le contrat de travail prend fin en principe immédiatement, même si la lettre de congé mentionne une date ultérieure ;

Que, toutefois, le comportement adopté par l'employeur et le travailleur postérieurement à la notification d'un préavis irrégulier par lequel ils ont donné à penser que le congé n'était pas immédiat, permet au juge de considérer qu'après un délai raisonnable, ils ont renoncé à leur droit de se prévaloir du congé immédiat ;

³ V. Vannes, *Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques*, 4^{ème} édition, 2013, Bruxelles, Bruylant, p.1029.

⁴ C.T. Bruxelles, 20 novembre 1978, *Bull. F.E.B.*, 1980, 346.

⁵ C. T. Liège, 5 décembre 1991, *J.T.T.*, 1992, 77; C.T. Bruxelles, 24 avril 1987, *R.D.S.*, 1988, 117; C.T. Liège (sect. Namur), 24 septembre 1991, *Chron. D.S.*, 1994, 255

⁶ V. Vannes, *op.cit.*, p.1031

⁷ Cass. 25 avril 2005, voy. également en ce sens dans le cadre de nullités relatives du préavis : Cass. 30 mai 2005 et Cass. 11 avril 2005, tous trois publiés sur www.juridat.be.

Que la renonciation au droit d'invoquer la nullité du préavis ne peut être déduite de cette seule circonstance et le contrat de travail subsiste jusqu'à ce qu'il y soit mis fin d'une manière différente ;

Attendu que, comme l'arrêt le constate, le défendeur ne s'est pas borné à poursuivre ses prestations de travail postérieurement à la notification du préavis entaché de nullité jusqu'au 31 mars 1998, soit jusqu'à la date de résiliation fixée par l'employeur, mais s'est encore présenté au travail le 1er avril 1998, date à laquelle la demanderesse ne l'a plus admis ;

Que l'arrêt décide que la demanderesse a rompu le contrat de travail le 1er avril 1998 ;

Attendu qu'en tant qu'il fait valoir que le défendeur n'a travaillé que jusqu'au 31 mars 1998 pour mettre ensuite fin à ses prestations sans émettre la moindre réserve, le moyen, en cette branche, manque en fait ;

Attendu que la renonciation à un droit est d'interprétation stricte et ne peut se déduire que d'éléments qui ne sont susceptibles d'aucune autre interprétation ;

Attendu que l'arrêt constate qu'en l'espèce, il n'apparaît pas que le défendeur a couvert la nullité du préavis qui lui a été notifié, ce qui impliquerait qu'il a marqué son accord pour que son contrat de travail prenne fin à l'expiration du délai de sept jours-calendrier à compter du 25 mars 1998 ;

Que l'arrêt considère qu'en poursuivant ses prestations de travail postérieurement au préavis et en se présentant au travail le 1er avril 1998, le défendeur a indiqué au contraire qu'il n'admettait pas la résiliation du contrat de travail à la date du 31 mars 1998 ;

Que l'arrêt décide ensuite qu'il ne peut être déduit de ces faits et actes, ni de la circonstance que le défendeur a renoncé à invoquer la résiliation immédiate du contrat de travail, qu'il a renoncé au droit d'invoquer la nullité du préavis notifié ;

Qu'ainsi, l'arrêt ne méconnaît pas la notion de la renonciation à un droit et ne viole pas les dispositions légales visées au moyen, en cette branche ».

Ainsi si la poursuite de l'exécution du contrat de travail permet de conclure que le travailleur a renoncé à son droit d'invoquer la rupture immédiate du contrat, on ne peut en déduire une volonté de renoncer également à invoquer la nullité du préavis.

iv) En l'espèce, quant à la validité du préavis

5.4.1 Force est de constater que la lettre de rupture n'indique pas la prise de cours du préavis même si elle fait référence au fait que le contrat prend fin à la date du lundi 16 janvier 2017.

En l'espèce, s'il est vrai que le premier paragraphe de la notification de licenciement pouvait laisser croire que le contrat est rompu sans préavis, le troisième paragraphe ne laisse planer aucun doute : « nous vous signalons que pendant cette période, vous êtes tenue de respecter le règlement de travail et de mettre en pratique les règles et procédures internes de MA. Toute infraction peut être considérée comme motif grave, justifiant une rupture immédiate du contrat sans préavis ni indemnité » d'autant que le concerne indiquait « recommandé et remis en main propre-licenciement avec période de préavis presté ».

Madame T. ne s'y est pas trompée puisqu'elle a adressé ses certificats médicaux à son employeur.

5.4.2 En tout état de cause, il ne ressort pas à suffisance des éléments de fait que Madame T. a renoncé à invoquer la nullité du préavis. Comme l'a précisé la Cour de cassation, on ne

peut déduire de la simple poursuite de l'exécution du contrat de travail pendant plus de huit mois que Madame T. aurait renoncé à invoquer la nullité du préavis.

5.4.3 En l'espèce, Madame T. a-t-elle couvert la nullité du préavis ?

La poursuite de l'exécution du contrat de travail durant toute cette période, associée au fait que Madame T. a pris ses demi-jours de congé pour rechercher du travail⁸ et le fait qu'elle n'a, à aucun moment, émis de réserves par rapport à la validité du préavis permettent de conclure que Madame T. a couvert la nullité du préavis.

Le préavis est donc valable. Reste à déterminer le montant de l'indemnité de rupture.

v) Quant à l'ancienneté

5.5.1 Le montant de l'indemnité de rupture varie en fonction de l'ancienneté du travailleur au sein de l'entreprise.

5.5.2 Contrairement à ce qu'invoque la défenderesse, le contrat de travail signé entre les parties le 10 novembre 2015 ne donne pas lieu à interprétation. Le libellé de l'article 1 est clair.

L'article 1 qui vise la prise d'effet mentionne en effet : « *Votre ancienneté dans la société est maintenue. Votre date d'entrée est le 29 juin 2010* ». Cette date correspond à l'ancienneté dans le groupe Hema, Madame T. ayant été engagée préalablement par Hema Luxembourg.

Si les parties avaient voulu viser uniquement une ancienneté barémique, celle-ci aurait été mentionnée dans le cadre de l'article 2 qui vise la rémunération, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

5.5.3 Il y a donc lieu de reprendre une ancienneté au 29 juin 2010.

La durée du préavis s'élève à trois mois à augmenter de 13 semaines, soit 26 semaines.

vi) Quant à l'assiette de la rémunération

5.6.1 La défenderesse prétend qu'il convient de calculer l'indemnité de rupture sur base d'un mi-temps.

5.6.2 A dater de juillet, madame T. a travaillé à temps partiel dans le cadre d'une reprise de travail avec autorisation du médecin la mutuelle. La défenderesse prétend que ce n'est pas établi. Non seulement Madame T. dépose les courriers de la mutuelle datant de fin juin mais la défenderesse n'établit pas l'existence d'un avenant au contrat justifiant une réduction du temps de travail. On voit d'ailleurs difficilement la raison pour laquelle Madame T. aurait accepté cette modification définitive alors qu'elle avait l'autorisation de la mutuelle de reprendre à mi-temps.

La défenderesse ne s'y est d'ailleurs pas trompée puisque le formulaire C4 fait état d'une occupation à temps plein.

⁸ Voir compte individuel pour les mois de juillet, août, et septembre 2017

5.6.3 L'article 39 § 2 de la loi sur le contrat de travail dispose que :

Lorsqu'il est mis fin au contrat de travail durant une période d'exécution d'un travail adapté ou d'un autre travail visée à l'article 31/1, on entend par "rémunération en cours" au sens du paragraphe 1er, la rémunération à laquelle le travailleur aurait eu droit en vertu de son contrat de travail s'il n'avait pas, en accord avec l'employeur, adapté ses prestations.]⁹

§ 3. Sans préjudice des dispositions du § 1er, l'employeur qui ne respecte pas les dispositions de l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, est tenu au paiement de l'indemnité prévue à l'alinéa 3 dudit article 40.

L'article 31/1 précise que « §1. L'exécution du contrat de travail n'est pas suspendue lorsque le travailleur, reconnu comme étant incapable de travailler en vertu de l'article 100, § 2, de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994, et autorisé à reprendre le travail en vertu de ces dispositions, reprend temporairement, en accord avec l'employeur, un travail adapté ou un autre travail.

(...)

§ 3. Pour la période de l'exécution du travail adapté ou de l'autre travail, le travailleur et l'employeur peuvent conclure un avenant contenant, s'il y a lieu, les modalités dont ils ont convenu, notamment sur les points qui suivent :

- le volume du travail adapté ou de l'autre travail;*
- les horaires du travail adapté ou de l'autre travail;*
- la nature du travail adapté ou de l'autre travail;*
- la rémunération pour le travail adapté ou l'autre travail;*
- la durée de validité de l'avenant.*

L'avenant prend immédiatement fin lorsque le travailleur cesse de satisfaire aux conditions prévues à l'article 100, § 2, de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994. Dès que le travailleur ne satisfait plus à ces conditions, il informe son employeur de cette situation. »

Dans leur commentaire dans le Compendium Social⁹, Messieurs Van Eechoutte et Neuprez indiquent que le paragraphe 2 de l'article 39 de la loi relative aux contrats de travail a été rétabli par la loi du 20 décembre 2016 portant dispositions diverses en droit du travail liées à l'incapacité de travail et correspond à ce que la Cour constitutionnelle avait déjà jugé dans son arrêt du 28 mai 2009¹⁰. Quant à l'arrêt de la Cour constitutionnelle mentionné par la défenderesse dans ses conclusions¹¹, il est différent puisqu'il est relatif à une reprise de travail à mi-temps sans l'autorisation du médecin conseil de la mutuelle.

5.6.4 La défenderesse indique que selon les propres déclarations de Madame T. dans ses conclusions, elle était en mi-temps médical jusqu'au 9 septembre, ce qui laisserait supposer qu'elle était à temps partiel volontaire après cette date. Or, madame T. précise qu'elle était en vacances annuelles du 11.09. au 23.09.2017.

En tout état de cause, la défenderesse n'établit pas que Madame T. aurait repris le travail dans le cadre d'un contrat à temps partiel en dehors de l'autorisation de la mutuelle. Le

⁹ W. Van Eechoutte et v. Neuprez, *Compendium Social, 2017-2018, droit du travail*, tome 3, Waterloo, Kluwer, p. 2542

¹⁰ C.C., n° 89/2009, 28 mai 2009, *J.T.T.*, 2009, 252

¹¹ C.C., n° 152/2014, 16 octobre 2014

compte individuel fait état de 6 jours de vacances annuelles dans le cadre d'un régime à temps partiel, ce qui accrédite les déclarations de Madame T.

Il y a donc lieu de prendre en compte la rémunération à temps plein.

5.6.5 Par conséquent, la demande reconventionnelle doit être déclarée non fondée.

vii) Quant au montant de l'indemnité

5.7.1 Il n'est pas contesté que la rémunération annuelle à temps plein s'élève à 28.103,92 euros (2.018,96 euros X 13, 92) soit une rémunération mensuelle de 2.341,99 euros, soit une somme hebdomadaire de 540, 87 € (2.341, 99/4,33).

5.7.2 A priori, la demanderesse travaillait 6 jours semaines, selon le compte individuel.

Il est impossible pour le tribunal d'effectuer des calculs exacts dès lors qu'il ignore si les jours de vacances annuelles et les jours de maladie renseignés sur le compte individuel en juillet, août et septembre équivalent à des journées pleines ou à des journées à temps partiel. En outre l'horaire était variable, il faudrait par conséquent connaître les dates exactes de suspension du contrat.

Les parties s'accordent sur le fait que Madame T. a travaillé à tout le moins du 3 juillet au 9 septembre soit 10 semaines. La période restante du préavis est soit suspendue par les journées de vacances annuelles, soit correspond aux journées non travaillées.

La seule incertitude qui subsiste est la période exacte de vacances annuelles de septembre.

5.7.3 Dans l'hypothèse où Madame T. a pris 2 semaines de vacances en septembre, la défenderesse est redevable de 26 semaines - 10 semaines, soit 16 semaines (16 x 540, 87 = 8.653,92€), sous déduction de l'indemnité de rupture déjà versée (5.578,23€) = 3.075,69€ bruts.

Si l'on prend en considération une seule semaine de vacances en septembre (voir 6 jours déclarés sur le compte individuel), le montant de l'indemnité s'élève à 26 semaines -11 semaines, soit 15 semaines (15 x 540, 87 = 8113, 05 €), sous déduction de l'indemnité de rupture déjà versée (5578, 23€) : 2534, 82 € bruts.

Le tribunal condamnera la défenderesse à une somme provisoire de 2.534,82 € bruts.

5.7.4 Il appartient à la défenderesse de déposer une copie des horaires variables qu'elle a dû conserver et réclamer à son secrétariat social, les déclarations des jours prestés par Madame T. qu'elle a rentrés pour les mois de juillet à septembre.

Par ces motifs,

Le tribunal, statuant contradictoirement,

Dit les demandes recevables ;

Dit les demandes principales partiellement fondées ;

Dit la demande reconventionnelle non fondée.

Condamne la défenderesse à payer à Madame T. la **somme provisionnelle de 2.534,82.-€ bruts** à titre de complément d'indemnité de rupture, à augmenter des intérêts moratoires et judiciaires.

Réserve le montant définitif de l'indemnité de rupture, les documents sociaux et les dépens.

Invite les parties à se concilier pour le surplus.

Eu égard à l'article 775 du code judiciaire :

- Dit que la défenderesse dispose jusqu'au 20.05.2019 pour déposer ses documents (horaires et fiches de prestations adressées au secrétariat social) et conclusions après jugement.

-Dit que la demanderesse dispose jusqu'au 30.06.2019 pour déposer ses conclusions après jugement.

-Dit que la défenderesse dispose jusqu'au 10.08.2019 pour déposer ses conclusions additionnelles et de synthèse après jugement.

Fixe la cause à l'audience publique **du 11 octobre 2019 à 14 heures.**

Ainsi Jugé et signé avant la prononciation par la **troisième chambre** du Tribunal du travail de Liège, division Arlon, composée de :

A. GODIN, juge président la chambre

A. STEVENART, juge social employeur

J.-M. MARCHAL, juge social employé

qui ont assisté aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature, de P. Sion, greffier

Le greffier
P. SION

Les juges sociaux
A.STEVENART – J.-M.MARCHAL

Le juge président la chambre
A. GODIN

Et prononcé en langue française, à l'audience publique de la troisième chambre du Tribunal du travail de Liège, Division Arlon, du **09 avril 2019** au Palais de justice – Bâtiment A, Place Schalbert 1 à 6700 Arlon par A.GODIN, Juge, assistée de P. Sion, greffier, qui signent ci-dessous.

Le Greffier
P. SION

Le Juge
A. GODIN