

numéro de répertoire
2023/
date du jugement
<u>13/03/2023</u>
numéro de rôle
R.G. : 20/ 2697/ A

ne pas présenter à l'inspecteur

expédition		
délivrée à	délivrée à	délivrée à
le €	le €	le €

**Tribunal du travail de
LIEGE, Division LIEGE**

Jugement

Quatrième chambre

présenté le
ne pas enregistrer

En cause :**D**

Domicilié

Partie demanderesse, comparaisant personnellement et assistée par son conseil, Me

Contre :**PROTECTION UNIT SA, (BCE: 0881.569.949),**

Dont le siège social est situé Route du Condroz 119 à 4031 ANGLEUR

Partie défenderesse,

Comparaisant par Me

PROCEDURE

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats, et notamment :

- la requête introductive d'instance reçue au greffe le 29/9/2020 ;
- le jugement du 15/12/2020 ordonnant une médiation et désignant Me
- l'ordonnance 747§2 du Code judiciaire du 1/4/2021 ;
- les conclusions des parties ;
- les dossiers des parties ;
- l'état des dépens.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du 13/2/2023.

Vu l'impossibilité de concilier les parties.

1. Les faits et la demande

Monsieur D. et la société Protection Unit, ci-après la société, ont signé un contrat de travail qui prévoit l'engagement de Monsieur D. à partir du 12 février 2019.

L'article 1^{er} du contrat, intitulé « engagement », mentionne :

« Les attributions du travailleur consisteront en ordre principal en employé opérationnel

niveau 4. »

Le contrat indique que la société relève de la commission paritaire 317.

Il s'agit d'une société active dans le secteur du gardiennage.

L'article 4 du contrat, intitulé « rémunération », mentionne :

« Les salaires seront indexés en fonction des indexes applicables dans la commission paritaire mentionnée en article 1 du présent contrat. »

L'article 5 du contrat, intitulé « avantages », mentionne :

« Il est convenu l'octroi des avantages suivants :

- *Titres-repas : (...)*
- *Autres : (...)*
- *ancienneté sectorielle depuis 2000 ».*

La mention « *ancienneté sectorielle depuis 2000* » a été ajoutée manuscritement et est suivie d'un paragraphe.

Par courrier recommandé du 19 décembre 2019, Monsieur D a été licencié moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 7 semaines de rémunération.

Cette indemnité de rupture a été calculée en raison de l'ancienneté de Monsieur D au sein de la société, à partir du 12 février 2019.

Par courrier recommandé du 14 janvier 2020, adressé à la société, Monsieur D a contesté le montant de l'indemnité et l'a mise en demeure de lui verser une indemnité de rupture conforme à son ancienneté conventionnelle. Il estime en effet, qu'en application de la mention manuscrite ajoutée à l'article 5 du contrat de travail, son indemnité de rupture devait être calculée selon une ancienneté à partir du 12 février 2000.

La société a refusé de faire droit à cette demande.

Monsieur D a introduit la présente procédure par requête reçue au greffe du tribunal du travail de Liège, division Liège, le 29 septembre 2020. Il demande :

- de condamner la société à lui verser les montants bruts provisionnels suivants :
 - 63.464,6 €, à titre d'indemnité de rupture,
 - 138.791,88€ + 1 € provisionnel (partie variable) à titre d'indemnité de protection pour licenciement irrégulier d'un conseiller en prévention,
 - 165,81€, à titre de remboursement du solde de la carte chèque repas,
- de condamner la société à lui verser une indemnité liée au licenciement manifestement déraisonnable, d'un montant équivalent à minimum 3 semaines et maximum 17 semaines de rémunération ;
- de condamner la société aux intérêts moratoires au taux légal depuis la date d'exigibilité de ces différents montants ;
- de condamner la société à délivrer un formulaire C4 ainsi qu'un décompte annuel conforme et de la condamner aux dépens.

Par ses dernières conclusions, il adapte légèrement ses demandes en ce :

- qu'il chiffre l'indemnité de protection pour licenciement irrégulier d'un conseiller en prévention au montant provisionnel de 92.527,92 €, correspondant à 2 ans de rémunération,
- qu'il formule sa demande de condamnation de la société à lui verser une indemnité liée au licenciement manifestement déraisonnable à titre subsidiaire dans l'hypothèse où il ne serait pas fait droit à sa demande d'indemnité de protection pour licenciement irrégulier d'un conseiller en prévention.

Une tentative de médiation a eu lieu, après l'introduction du recours, mais a échoué.

2. Position des parties

Monsieur D considère que l'ancienneté lui reconnue en vertu de la mention manuscrite ajoutée à l'article 5 du contrat de travail doit être prise en compte pour calculer l'indemnité compensatoire de préavis.

C'est pour tenir compte du fait qu'il travaille dans le secteur du gardiennage depuis 2000, au service de 4 employeurs successifs différents, qu'il a insisté pour que son ancienneté soit prise en compte de manière globale.

Il relève que les avantages qui lui sont octroyés ne sont pas différents, en raison de la mention manuscrite insérée, de ceux d'un autre employé engagé à la même période et à un poste équivalent.

Il soutient qu'il avait la qualité de conseiller en prévention et que la procédure de licenciement prévue par les articles 5 et suivants de la loi du 20 décembre 2002 portant sur la protection des conseillers en prévention, n'a pas été respectée par la société.

Il demande donc, en application de l'article 10 de la loi du 20 décembre 2002, de condamner la société à lui payer une indemnité égale à deux ans de rémunération, ce qu'il chiffre au montant provisionnel de 92.527,92 €.

Il dépose plusieurs pièces, dont des attestations, pour démontrer sa qualité de conseiller en prévention.

A titre subsidiaire, si le tribunal devait ne pas lui octroyer cette indemnité liée à la qualité de conseiller en prévention, il demande la condamnation de la société à lui payer une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Il relève qu'alors que le motif du C4 est « réorganisation », la société a engagé une autre personne pour le remplacer et exercer les fonctions qu'il exerçait.

Il laisse à l'appréciation du tribunal la détermination du quantum de l'indemnité rappelant qu'elle peut varier de 3 à 17 semaines de rémunération.

Enfin, **Monsieur D** demande la condamnation de l'employeur à la somme de 165,81 € à titre de remboursement du solde de la carte chèque-repas.

Il liquide son indemnité de procédure à la somme de 306,10 €.

La société considère que la mention manuscrite ajoutée à l'article 5 du contrat de travail n'a trait qu'aux avantages visés par cette disposition et ne s'applique donc pas au calcul du délai de préavis. Elle relève qu'elle ne s'applique pas non plus à la rémunération et que **Monsieur D** n'a jamais demandé, ni en cours d'exécution du contrat, ni après sa rupture une telle application. Il s'agit uniquement d'une ancienneté sectorielle

et non d'une ancienneté au sein de la société ; ce n'est donc pas une ancienneté contractuelle ou barémique, qui aurait permis à Monsieur D d'être rémunéré davantage.

Elle souligne que les fiches de paie reçues par Monsieur D tout au long de son occupation mentionnent toutes une ancienneté barémique au 12 février 2019.

Elle explique que la notion d'ancienneté sectorielle est une notion reprise dans plusieurs conventions collectives de travail et permet l'octroi de certains avantages. C'est donc cette forme d'ancienneté spécifique au secteur qui a fait l'objet de la mention manuscrite reprise à l'article 5 et qui donne droit à certains avantages précis relevant du secteur.

Elle affirme que Monsieur D n'avait pas la qualité de conseiller en prévention. Ca n'est pas prévu dans son contrat de travail et rien n'était organisé dans la relation de travail en ce sens.

Elle relève que les rapports qu'il dépose pour prouver sa qualité de conseiller de prévention sont des documents qu'il a établis unilatéralement et ne sont pas probants. Elle rappelle qu'elle avait un conseiller en prévention en la personne de Monsieur K qui était spécifiquement engagé à ce titre.

En ce qui concerne la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, la société rappelle que Monsieur D n'a jamais demandé la communication des motifs concrets de son licenciement si bien que c'est à lui de prouver que le licenciement était manifestement déraisonnable. Elle considère qu'il ne rapporte pas cette preuve.

Concernant la réclamation relative aux chèques-repas, elle dépose une pièce attestant qu'elle les a payés.

Enfin, elle liquide son indemnité de procédure à la somme de 7.500 €.

3. Analyse du Tribunal

3.1. Quant à la recevabilité

La demande, introduite dans les formes et délais légaux, est recevable.

3.2. Quant au fondement

3.2.1. Quant au montant de l'indemnité compensatoire dé préavis

A. Rappel des principes applicables

Les délais de préavis sont calculés en fonction de l'ancienneté acquise au moment où le délai de préavis prend cours (art. 37/4, al. 1^{er} de la loi du 3 juillet 1978, relative aux contrats de travail).

On entend par ancienneté, les périodes pendant lesquelles le travailleur est demeuré sans interruption au service de la même entreprise (art. 37/4, al. 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

L'ancienneté conventionnelle, qui consiste dans le fait que les parties conviennent de prendre en compte les années de service auprès du précédent employeur dans la détermination de l'ancienneté acquise dans le nouveau contrat, ou d'octroyer une ancienneté fictive au travailleur, entre en principe en considération pour fixer le délai et l'indemnité de préavis.¹

En revanche, l'ancienneté convenue pour la fixation de la rémunération ne vaut pas comme ancienneté conventionnelle pour le calcul du délai de préavis.²

Une clause qui établit une ancienneté conventionnelle est de stricte interprétation.³

B. Application au cas d'espèce

Monsieur D estime que, pour calculer son indemnité compensatoire de préavis, la société devait tenir compte d'une ancienneté à partir du 12 février 2000 en application de la mention manuscrite ajoutée à l'article 5 du contrat de travail.

La société a calculé et payé une indemnité compensatoire de préavis déterminée selon une ancienneté à partir de l'engagement au sein de la société, soit le 12 février 2019.

La lecture de l'article 5 du contrat de travail établit que la mention manuscrite ajoutée vise uniquement une ancienneté sectorielle.

Cette mention a été ajoutée uniquement à l'article 5 qui a trait aux avantages.

L'article 4, relatif à la rémunération, ne reprend aucune ancienneté conventionnelle.

Il n'y a d'ailleurs aucune demande d'application d'ancienneté conventionnelle en ce qui concerne la rémunération.

En effet, pendant toute la durée de l'occupation, les fiches de paie reçues par Monsieur D reprennent une ancienneté barémique à partir de sa date d'engagement, soit le 12 février 2019 et il a été rémunéré sur cette base.

En vertu des principes rappelés ci-dessus, l'ancienneté conventionnelle entre en considération pour fixer le délai et l'indemnité de préavis et une clause qui établit une ancienneté conventionnelle est de stricte interprétation.

Insistant sur ce dernier principe, la société soutient que l'ancienneté visée est « sectorielle » et ne vaut donc que pour les avantages liés au secteur.

Elle épingle les spécificités de la notion d'ancienneté sectorielle en prenant à titre d'exemples des avantages liés au nombre de jours de congés ou à l'octroi d'un jour de fin de carrière.

Cependant, il ressort de l'analyse de ces exemples que les conventions collectives de travail applicables⁴ énoncent elles-mêmes que c'est l'ancienneté calculée au niveau du secteur et non au niveau de l'entreprise qui donne droit à ces avantages.

Dès lors, la reprise en termes de contrat d'une ancienneté sectorielle n'apporte aucune

¹ Cass., 8 février 1988, *R.W.*, 1987-1988, 1362; C. trav. Liège, 3 novembre 2008, *J.T.T.*, 2009, 61.

² Cass., 1er juin 1992, *J.T.T.*, 1992, 312; C. trav. Bruxelles, 25 octobre 1995, *Orientations*, 1996, 4, note G. HELIN; C. trav. Liège (sect. Namur), 23 novembre 2000, *J.T.T.*, 2001, 308; C. trav. Bruxelles, 12 avril 2000, *Chron. D.S.*, 2003, 467; C. trav. Liège, 11 octobre 2007, *J.T.T.*, 2008, 49.

³ C. trav. Liège, 20 décembre 2013, *J.T.T.*, 2014, 134; C. trav. Liège, 16 juin 2020, *J.T.T.*, 2021, 176.

⁴ CCT du 5 décembre 2019, commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance, jour de fin de carrière et CCT du 5 décembre 2019, commission paritaire pour les services de gardiennage et/ou de surveillance, salaires, primes, indemnités et Indexation. Voir pièces 12 et 13 du dossier de la société.

plus-value à Monsieur D à ce niveau puisque les avantages liés à son ancienneté sectorielle peuvent lui être accordés sur la base des textes de conventions collectives et donc sans qu'une clause spécifique du contrat de travail ne soit prévue à cette fin. Il apparaît donc bien que la volonté poursuivie en insérant cet ajout manuscrit visant l'ancienneté de travail de Monsieur D dans le secteur du gardiennage chez ses employeurs précédents était d'en tirer profit pour tout autre avantage en général. Il y a donc lieu de tenir compte de l'ancienneté depuis 2000 telle que mentionnée dans le contrat pour calculer l'indemnité compensatoire de préavis.

Toutefois, une mise en état complémentaire est nécessaire.

En effet, Monsieur D réclame un montant de 63.464,64 € à titre d'indemnité de rupture sans détailler comment il obtient ce montant.

Il tient compte de la date du 12 février 2000, comme point de départ de l'ancienneté sans établir pourquoi cette date est pertinente. S'agit-il bien de la date de début de sa toute première occupation dans le secteur du gardiennage ?

Il y a donc lieu de rouvrir les débats afin que Monsieur D justifie les éléments et le calcul lui permettant de réclamer une indemnité compensatoire de préavis chiffrée à 63.464,64 € et que les parties déposent les preuves de ce qui a déjà été versé par la société à Monsieur D à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

3.2.2. Quant à l'indemnité de protection pour conseiller en prévention

A. Rappel des principes applicables

Le conseiller en prévention est défini comme étant celui qui au sein du service interne de protection et de prévention au travail (SIPP), assiste l'employeur, les membres de la ligne hiérarchique et les travailleurs dans l'application des mesures visées par la loi sur le bien-être.

Il a également une fonction de conseil à l'égard de l'employeur et des travailleurs.

Les tâches du conseiller en prévention sont diversifiées et subdivisées en plusieurs disciplines :

- Sécurité et hygiène du travail : il conseille l'employeur et les travailleurs sur la sécurité des postes de travail et sur l'hygiène des lieux de travail ;
- Aspects psychosociaux : il élabore avec l'employeur une politique de prévention relative au bien-être psychosocial des travailleurs et joue un rôle actif si cette politique de prévention échoue. Il dispense conseils, accueil et assistance aux travailleurs qui estiment être victimes de violence, harcèlement moral et/ou sexuel, discrimination ;
- Ergonomie : il donne des avis sur l'adaptation de la technique et des conditions de travail à la physiologie humaine ;
- Médecine du travail : le conseiller prévention-médecin du travail assure la surveillance de la santé des travailleurs et veille à ce que les travailleurs victimes d'un accident reçoivent les premiers secours et les soins d'urgence.

La procédure de licenciement d'un conseiller en prévention est détaillée aux articles 5 et suivants de la loi du 20 décembre 2002 portant sur la protection des conseillers en prévention.

En cas de licenciement sans respecter cette procédure, selon l'article 10 de la loi du 20 décembre 2002, l'employeur est tenu de payer au conseiller une indemnité égale à la rémunération normale en cours correspondant à une période de deux ans dans le cas où le conseiller en prévention comptait moins de 15 années de prestations en cette qualité.

B. Application au cas d'espèce

Monsieur D[] soutient qu'il avait la qualité de conseiller en prévention, ce que la société conteste.

Il n'est pas contesté que le contrat de travail ne comporte aucune mention relative à l'engagement de Monsieur D[] en qualité de conseiller en prévention, ni même à l'attribution de tâches relevant de cette fonction.

Afin de démontrer qu'il avait cette qualité, Monsieur D[] dépose plusieurs pièces :

- le modèle de règlement d'ordre intérieur pour le CPPT dans lequel il est repris en tant que conseiller en prévention ;
- une attestation de participation, le 10 septembre 2019, à un recyclage d'un jour pour conseiller en prévention : plan annuel et plan global ;
- un rapport d'analyse d'accident de travail rédigé par lui qui le signe en qualité de conseiller en prévention et deux formulaires qu'il a rédigés, l'un concernant les mesures à prendre en cas d'alerte incendie et l'autre étant une check list safety par site et par poste de travail ;
- des attestations de travailleurs de la société qui déclarent que Monsieur D[] était conseiller en prévention.

Ces pièces ne permettent pas de démontrer que Monsieur D[] avait la qualité de conseiller en prévention.

En effet :

- le modèle de règlement d'ordre intérieur n'est qu'un modèle dont on ignore la suite qui y a été donnée. Il n'est signé par personne et n'est pas daté. Il n'est d'ailleurs pas finalisé puisque il manque en pages 5 et 6 l'identité des représentants de l'employeur et des travailleurs ;
- la participation à un recyclage ne prouve pas que la formation de base requise de conseiller en prévention a été suivie. D'ailleurs, si Monsieur D[] était conseiller en prévention, il aurait dû déposer la preuve qu'il avait suivi la formation complète lui permettant de revendiquer ce titre et non un recyclage d'une journée sur un thème précis ;
- le rapport d'accident du travail et les deux formulaires sont des documents entièrement dactylographiés qui ne comportent aucune signature. Le seul fait que Monsieur D[] soit le rédacteur de ces documents non signés et s'identifie lui-même comme conseiller en prévention dans le rapport d'accident du travail n'est pas suffisamment objectif et déterminant pour prouver qu'il avait cette qualité. Il s'agit en effet de documents unilatéraux qu'il a établis lui-même et ne comportent aucune signature ou mention externe pour les accréditer ;
- quant aux attestations, quatre travailleurs affirment que Monsieur D[] était conseiller en prévention mais ne détaillent pas concrètement les tâches

qu'il aurait accomplies officiellement en cette qualité. Ainsi, Monsieur G explique avoir eu recours à Monsieur D en tant que conseiller en prévention suite à un problème de harcèlement mais il ne mentionne aucun rapport établi ou aucune plainte ou autre forme de suivi documenté dans le chef de Monsieur D. Deux de ces quatre travailleurs étaient subordonnés à Monsieur D. et il convient de prendre leurs déclarations avec circonspection.

De plus, la société apporte des éléments qui mettent à mal la thèse de Monsieur D selon laquelle il était conseiller en prévention.

Elle rappelle qu'il occupait un poste de manager statique sur la région bruxelloise et était repris comme tel dans les organigrammes et n'est jamais présenté comme le conseiller en prévention.

Ce poste occupait l'entièreté de son temps, il avait sous sa responsabilité une cinquantaine de sites à surveiller. Il ne lui était donc pas possible d'assumer un autre rôle ou un autre poste.

Dès lors, Monsieur D. ne démontre pas sa qualité de conseiller en prévention et doit être débouté de sa demande d'indemnité de protection pour licenciement irrégulier d'un conseiller en prévention.

3.2.3. Quant à la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Dans l'hypothèse où le tribunal n'accorderait pas d'indemnité de de protection pour licenciement irrégulier d'un conseiller en prévention, comme c'est le cas en l'espèce, Monsieur D formule une demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

A. Rappel des principes applicables

La convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 définit en son article 8 le licenciement manifestement déraisonnable comme étant le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur allant de 3 à 17 semaines de rémunération.

Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une

compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot " manifestement " à la notion de " déraisonnable " vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge⁵.

L'article 10 de la même CCT règle la charge de la preuve en cas de contestation de la manière suivante:

- Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.
- Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.
- Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4.

B. Application au cas d'espèce

Il n'est pas contesté que Monsieur D a pas demandé la communication des motifs concrets de son licenciement.

Il a donc la charge de prouver que son licenciement est manifestement déraisonnable. Le motif mentionné sur le formulaire C4 est « réorganisation ».

Monsieur D, soutient qu'une autre personne a été engagée par la société en tant que « quality manager » pour exercer sa fonction, à savoir Monsieur C. Il ne dépose aucun élément objectif probant pour établir la réalité de son affirmation.

Dès lors, le licenciement ne peut pas être qualifié de manifestement déraisonnable et Monsieur D doit être débouté de sa demande d'indemnité à ce titre.

3.2.4. Quant à la demande relative aux chèques-repas.

Monsieur D demande de condamner la société à lui verser la somme de 165,81€ à titre de remboursement du solde de la carte chèque-repas.

La société dépose une pièce attestant du paiement de cette somme le 27 janvier 2020. A l'audience, Monsieur D précise qu'il a égaré la carte électronique chargée avec ce montant et en a sollicité un duplicata auprès de la société qui ne lui a jamais délivré.

Dans la mesure où la société s'est acquittée de son obligation, la demande de Monsieur D doit être déclarée non fondée.

⁵ Commentaire de l'article 8 de la CCT n° 109.

4. La décision du Tribunal

**PAR CES MOTIFS
LE TRIBUNAL,**

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

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement,

Reçoit l'action,

Dit non fondées les demandes suivantes de Monsieur D

- demande d'indemnité de protection pour licenciement irrégulier d'un conseiller en prévention ;
- demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable,
- demande de condamnation de la société à lui verser la somme de 165,81€ à titre de remboursement du solde de la carte chèque-repas ;

dit que l'indemnité compensatoire de préavis doit être calculée sur la base d'une ancienneté conventionnelle à partir de 2000,

ordonne, en application des articles 774 et 775 du Code judiciaire, la réouverture des débats afin que Monsieur D justifie les éléments et le calcul lui permettant de réclamer une indemnité compensatoire de préavis chiffrée à 63.464,64 € et que les parties détaillent, preuves à l'appui, ce qui a déjà été versé par la société à Monsieur D à titre d'indemnité compensatoire de préavis,

Dit que Monsieur D déposera au greffe ses pièces et conclusions après réouverture des débats le 24 avril 2023 au plus tard,

Dit que la société déposera au greffe ses conclusions après réouverture des débats au plus tard le 5 juin 2023 ;

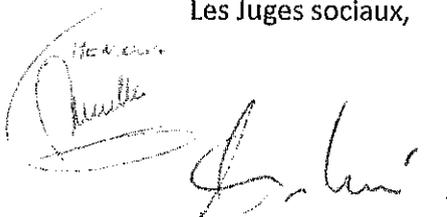
Dit que les débats, évalués à une durée de 15 minutes, se tiendront le 26 juin 2023 à 14h, à l'audience de la 4^{ème} chambre du Tribunal du travail de Liège, siégeant au rez-de-chaussée de l'aile sud de l'annexe du palais de Justice, place Saint Lambert, 30 à 4000 LIEGE, salle C.O.D.

Réserve à statuer pour le surplus.

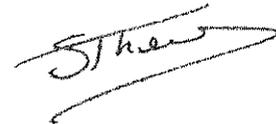
AINSI jugé par la Quatrième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division Liège
composée de:

T,	Juge, président la chambre,
M,	Juge social employeur,
T,	Juge social employé,

Les Juges sociaux,

Handwritten signatures of the social judges, including a circular stamp with the text 'M. de...'. The signatures are in black ink and appear to be 'M. de...' and 'J. de...'. There is also a faint signature 'M. de...' above the main ones.

Le Juge,

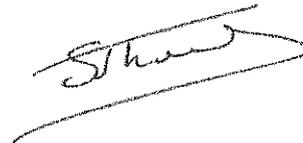
Handwritten signature of the judge in black ink, appearing to be 'S. de...'.

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le
13/03/2023 par T. Juge, président la chambre, assistée de M.
, Greffier,

Le Greffier,

Handwritten signature of the greffier in black ink, appearing to be 'M. de...'.

Le Juge.

Handwritten signature of the judge in black ink, appearing to be 'S. de...'.