# Tribunal du Travail: Jugement du 19 mars 2008 (Liège). RG 360.454

* Date : 19-03-2008
* Langue : Français
* Section : Jurisprudence
* Source : Justel F-20080319-8
* Numéro de rôle : 360.454

N° 3ème CHAMBRE JUGEMENT DU 19 MARS 2008
TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE
R.G. N°: 360.454
Répertoire N°
EN CAUSE :
DLK M...;
Partie demanderesse comparaissant par Me COLLIN et Me DELTOMBE, loco Me Vincent THIRY, avocats;
CONTRE :
S.P.R.L. P;
Partie défenderesse comparaissant par Me Philippe HANSOUL, avocat;
\*\*\*\*\*\*\*\*
Vu la législation sur l'emploi des langues en matière judiciaire ;
Vu l'absence de conciliation entre les parties , telle que visée par l'article 734 du Code judiciaire;
Vu la citation introductive d'instance signifiée le 1/8/2006 ;
Vu les pièces de la procédure à la clôture des débats le 5/3/2008, notamment :
- les conclusions de la partie demanderesse déposées au greffe le 7/5/2007 ;
- le calendrier amiable de la procédure tel que fixé et annexé à la feuille d'audience du 30/10/2007 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse déposées au greffe le 31/1/2008;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse déposées au greffe le 15/2/2008;
- les dossiers inventoriés déposés par les parties à l'audience du 5/3/2008;
Entendu les conseils des parties à la même audience.
NB : la partie demanderesse marque son accord sur le dépôt des conclusions de la partie défenderesse (hors du délai fixé par l'ordonnance du 5/11/2007) : ces conclusions ne seront donc pas écartées des débats.
A) LES FAITS DE LA CAUSE :
Madame D a été occupée par la partie défenderesse (maison de repos « Résidence M ») à partir du 2/1/1997 , en qualité d'infirmière.
Ce contrat a pris fin le 30/6/1997 moyennant préavis de 7 jours.
Elle a été réengagée à partir du 5/8/1997, en qualité de « réceptionniste-secrétaire ».
Plusieurs avenants ont été conclu par la suite (relatifs notamment au régime de travail).
Par jugement du 19/4/2004, le tribunal de commerce de Liège a prononcé la faillite de la SA Résidence M.
L'activité a été poursuivie sous curatelle, la demanderesse ayant alors été occupée dans le cadre de 2 contrats à durée déterminée de 12 semaines chacun.
Dans le cadre de la faillite, le fonds de commerce a été cédé à la SPRL P, qui a engagé la demanderesse à partir du 1/1/2006 en qualité d'infirmière A2, pour une occupation de 30 heures par semaine.
Par courrier recommandé du 10/2/2006, la défenderesse a rompu le contrat pour motif grave dans les termes suivants :
« Faisant suite à notre entretien de ce matin et à l'ensemble des faits graves tant constatés par Monsieur l'Huissier de Justice L, que reconnus par vous-même, ceux-ci faisant par ailleurs l'objet d'une lettre complémentaire qui vous sera envoyée dans les 3 jours, nous vous confirmons par la présente notre décision de licenciement immédiat pour faute grave.
.....
Sachez que nous sommes extrêmement déçus de vos agissements qui, vu leurs gravités, rendent impossible toute collaboration. »
Les motifs graves ont été dénoncés par un second courrier du recommandé du 14/2/2006, libelle notamment comme suit :
« ... Le jeudi 9 février 2006 en soirée, il a été constaté que l'ordinateur du secrétariat était resté ouvert sur un message échangé avec l'ancienne directrice à savoir, mademoiselle Virginie G.
Celui-ci était assez interpellant et en conséquence, le vendredi 10 février matin, nous avons entendu vous en entretenir.
Lors de la discussion en présence de l'huissier L, vous avez reconnu que vous fournissiez, notamment par mails, à l'ancienne directrice, mlle G, sur demande de sa part, différentes informations concernant l'activité au sein de la maison de repos (notamment des renseignements sur les fichiers du personnel, sur des mouvements au sein de l'entreprise,...).
Sur demande expresse, vous avez autorisé sans réserve, en présence de l'huissier L, l'ouverture de votre boite à messages et l'impression d'une partie de ceux qui s'y trouvaient ; ont été ainsi constatées non seulement l'exactitude de ce qui était repris ci -dessus mais encore et par exemple, la demande de la dame G d'une intervention de votre part pour « réclamer innocemment » les fiches de paie, pour la renseigner sur le plan de savoir s'il y avait eu facturation aux résidents et mutuelles, ...ou l'envoi à la même date à la même dame G de documents suivi d'une manœuvre d'effacement définitif.
Ainsi, il est apparu que vous fournissiez à l'insu total de la direction , des renseignements d'ordre confidentiel à une personne étrangère à l'entreprise qui en plus se situe comme étant l'ancienne directrice de la maison de repos.
Il resté évident que de pareils faits ne pouvaient dès lors que détruire immédiatement la confiance que nous avions en vous -même et dès lors , entraîner la rupture immédiate des relations contractuelles pour motif grave... ».
Dans un premier temps, la demanderesse ne s'est pas manifestée afin de contester ce licenciement.
Ce n'est que par citation du 1/8/2006 qu'elle a réagi, au motif que « la preuve de faits invoqués comme motif grave a été recueillie de façon illégale », contestant à titre subsidiaire le caractère de motif grave des faits reprochés..
Le procès-verbal de constat de l'Huissier L, établi le 10/2/2006, est libellé notamment comme suit :
« ... Attendu qu'il m'a été exposé qu'une employée dénommée M K détournait , au profit d'une dénommée « G » , des informations et /ou des documents confidentiels et ce, au moyen de la messagerie internet.
Que c'est de manière fortuite que les dirigeants de la résidence se sont aperçus de ses manœuvres délictueuses.
Que dès lors il m'a été demandé d'assister à la confrontation de l'employée avec ses faits mais aussi de les constater sur « son » ordinateur.
...
Me sui rendu ce jour à 10h30, à la Résidence Prince de Liège et y ai rencontré Madame R, gérante, ainsi que monsieur C, adjoint de direction et monsieur Z, directeur de l'établissement et j'ai constaté ce qui suit :
Madame R a convoqué madame M K dans on bureau et lui a expliqué les faits qui lui étaient reprochés, exhibant uns série de documents imprimés émanant de sa messagerie YAHOO.
Madame R a demandé à son employée si elle reconnaissait les documents et si elle confirmait les avoir rédigés et envoyés au profit de madame G via sa messagerie.
Madame K l'a effectivement confirmé tentant d'expliquer les faits, prétextant qu'il s'agissait de documents appartenant à l'ancienne direction et qu'elle voulait simplement les restituer...
Madame R a rappelé à son employée que la direction avait changé le 1er janvier dernier et que tous les fichiers appartenaient désormais à la nouvelle direction. Elle a acquiescé , la tête basse, se mordillant les lèvres.
A ce moment , nous avons demandé l'autorisation à Madame K de consulter sa messagerie et ce, en sa présence. Elle nous y a autorisé et ensemble nous nous sommes rendus à son bureau.
Monsieur le Directeur a ouvert la session Internet, s'est connecté sur le site YAHOO, a cliqué sur l'icône messagerie, laquelle s'est ouverte sans aucun code d'accès.
A cet instant est apparue la mention « Bienvenue M ».
Dans la boite de réception, la boite d'envoi, ainsi que dans la corbeille, j'ai constaté la présence de divers « mail's » reçus et/ou envoyés à divers contacts et plus particulièrement à « G »
Monsieur le Directeur n'a ouvert que les messages destinés à cette dame ou reçus d'elle.
Le contenu des messages ainsi que les « attachés » ont été imprimés à ma demande. Ils seront annexés en copie conforme au présent constat, faisant partie de celui-ci et considérés comme intégralement reproduits (17 feuilles).
...
Madame R lui a déclaré que dans ces conditions, elle ne pouvait plus lui accorder aucune confiance et qu'elle devait mettre un terme à leur collaboration.
...
Madame K a confirmé avoir bien compris et s'est immédiatement exécutée sans dire un mot. Elle a quitté le bureau et j'ai clôturé mes opérations de constat à 11h25... ».
Les 17 feuilles d'impression des e-mails (imprimées le 10/2/2006) sont jointes à ce constat.
B) OBJET DE LA DEMANDE ET THESES DES PARTIES:
Par ses conclusions de synthèse , la partie demanderesse sollicite que sa demande soit dite recevable et fondée , qu'il soit dit pour droit que le licenciement pour motif grave notifié le 10/2/2006 est irrégulier, et que la partie défenderesse soit condamnée au paiement de la somme de 25.157,64 euro à titre d'indemnité de préavis équivalant à 11 mois de rémunération brute, à majorer des intérêts légaux puis des intérêts judiciaires.
Elle demande que la défenderesse soit condamnée à rectifier les documents sociaux ad hoc.
Elle demande que la défenderesse soit condamnée aux dépens liquidés à la somme de 112,44 euro (citation)+ 2.000 euro (indemnité de procédure).
A titre subsidiaire, elle demande que soit constatée l'absence de motif grave invoqué par la défenderesse à l'appui de son licenciement, et que la défenderesse soit condamnée en conséquence aux mêmes montants que dits ci-dessus.
Par ses conclusions, la partie défenderesse demande que :
- la demande soit déclarée recevable mais non fondée ;
- la demanderesse soit condamnée aux dépens, liquidés dans on chef au montant de base de l'indemnité de procédure, soit 2.500 euro .
A titre infiniment subsidiaire , elle demande qu'il soit dit pour droit que le préavis convenable est de 9 mois, soit une indemnité de rupture brute de 20.788,03 euro .
Les moyens et arguments des parties sont longuement développés dans leurs conclusions.
C) RECEVABILITE :
La partie demanderesse a introduit la présente action par citation signifiée le 1/8/2006
Les relations contractuelles ont pris fin le 10/2/2006.
L'article 15 de la loi du 3/7/1978 relative aux contrats de travail énonce que « Les actions naissant du contrat sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou cinq ans après le fait qui a donné naissance à l'action, sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat ».
Le fondement de l'action est contractuel.
L'action est introduite dans les formes et délais requis et elle est recevable.
D) FONDEMENT :
D1. Quant au licenciement pour motif grave :
D.1.1. Quant au respect des délais :
L'article 35 de la loi du 3/7/1978 relative aux contrats de travail (LCT)contient deux règles en matière de computation des délais :
- « le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé depuis trois jours ouvrables au moins » (alinéa 3) ;
- « peut seul être invoqué pour justifié le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé » (alinéa 4).
La Cour de cassation a jugé que : « au sens de l'article 35,alinéa 3, de la loi du 3/7/1978, le fait qui constitue le motif grave de rupture du contrat de travail est connu de la partie donnant congé lorsque celle-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice... » (Cass.,11/1/1993, Pas., 1993,I,31).
L'article 35 de la loi relative aux contrats de travail fait peser sur l'auteur de la rupture pour motif grave la charge de la preuve du respect des délais prévus aux alinéa 3 et 4 du même article.
En l'espèce, l'employeur a notifié le congé par lettre datée du vendredi 10/2/2006.
Cette lettre indique que les premiers faits constitutifs de motif grave lui son connus depuis le jeudi 9/2/2006.
La notification des motifs du licenciement pour motif grave a été réalisée par lettre recommandée du mardi 14/2/206.
La partie défenderesse établit avoir respecté les délais prévus par les alinéas 3 et 4 de l'article 35 de la LCT, le congé et la notification des motifs graves ayant été notifiés dans les 3 jours de la connaissance des faits invoqués à titre de motif grave.
D.1.2. Quant aux motifs graves :
A. Généralités :
L'article 35 de la loi du 3/7/1978 relative aux contrats de travail définit le motif grave de licenciement comme « toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ».
La Cour de Cassation a jugé que l'article 35 n'impose point que la faute alléguée par un employeur pour justifier le licenciement d'un travailleur , pour motif grave, soit de nature contractuelle (Cass. 9/3/1987, pas. P . 815).
La Cour de cassation a encore jugé que « le fait qui justifie le congé sans préavis est le fait accompagné de toutes les circonstances de nature à lui conférer le caractère de motif grave. La gravité des faits allégués comme motif grave peut résulter de ou être fondée sur des faits survenus antérieurement ; aucune disposition légale n'impose un délai dans lequel les faits invoqués pour éclairer le motif grave doivent s'être produits» (Cass, 3/6/1996, Bull, n°205).
La Cour du travail de Liège a, par un arrêt du 25/7/2006, rappelé que le motif grave « exige la réunion de trois éléments constitutifs distincts :
1) il faut une faute,
2) celle-ci doit être intrinsèquement grave,
3) elle doit être d'une gravité telle qu'elle rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur, cette impossibilité étant déterminée par la perte de la nécessaire confiance qui doit exister entre les parties au contrat de travail ( V. VANNES, « La rupture du contrat de travail pour motif grave », Contrat de travail : 20ème anniversaire de la loi du 3 juillet 1978, Ed. J.B.B., 1988, p.212)...
...
...qu'un vol constitue en principe une faute intrinsèquement grave. La chambre de céans a déjà rappelé que , « dans la relation de travail, le vol commis par une partie au préjudice de l'autre constitue une faute généralement considérée comme grave, quelles que soient la valeur de l'objet volé et l'ampleur du dommage matériel causé à la victime , car il ne peut être question de banaliser le vol ni de transiger sur l'honnêteté » (CT Liège, 24 nov. 1999, JTT, 2000, p. 212) »
(CT Liège , chambre de vacations , 25/7/2006, RG n°34.181/06, inédit).
L'article 35 de la loi relative aux contrats de travail fait peser sur l'auteur de la rupture pour motif grave la charge de la preuve de ce motif.
B. Précision des motifs :
La Cour de cassation a précisé que « les motifs doivent être indiqués avec une précision qui permet au juge d'apprécier leur gravité et de vérifier si les motifs invoqués devant lui s'identifient avec ceux qui ont été notifiés » (Cass., 24/3/1980, pas., 1980, I, 900) et que « l'écrit de notification peut être complété par référence à d'autres éléments pourvu que l'ensemble permette d'apprécier avec certitude et précision les motifs justifiant le congé » (Cass, 2/4/1965, pas., 1965,I,827).
Les faits décrits dans la lettre de notification des motifs graves sont particulièrement précis et circonstanciés.
C. Légalité d'un moyen de preuve invoqué (e-mails) et régularité du licenciement pour motifs graves:
La partie demanderesse conteste la licéité des preuves produites.
Elle invoque :
- la CCT n°81 du 26/4/2002 relative à la protection de la vie privée à l'égard du contrôle des données de communications électroniques en réseau ;
- la violation du secret des correspondances et du respect de sa vie privée;
- subsidiairement, elle considère que le contenu des correspondances relève « plus de la météo et des commérages entre amies que de secrets professionnels » , et que c'est à tort que la défenderesse l'a licenciée pour motif grave.
C1. Dispositions légales :
L'article 8, alinéa 1er, de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales garantit le droit au respect de la vie privée.
L'article 22 de la Constitution dispose que : « Chacun a droit au respect de sa vie privée et familiale, sauf dans les cas et conditions fixés par la loi.
La loi, le décret ou la règle visée à l'article 134 garantissent la protection de ce droit ».
L'article 29 de la Constitution énonce que :
« Le secret des lettres est inviolable.
La loi détermine quels sont les agents responsables de la violation du secret des lettres confiées à la poste ».
Les articles 16 et 17 de la LCT disposent respectivement que :
« article 16 :L'employeur et le travailleur se doivent le respect et des égards mutuels.
Ils sont tenus d'assurer et d'observer le respect des convenances et des bonnes moeurs pendant l'exécution du contrat.
article 17 : Le travailleur a l'obligation :
1° d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenus;
2° d'agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont données par l'employeur, ses mandataires ou ses préposés, en vue de l'exécution du contrat;
3° de s'abstenir, tant au cours du contrat qu'après la cessation de celui-ci :
a) de divulguer les secrets de fabrication, ou d'affaires, ainsi que le secret de toute affaire à caractère personnel ou confidentiel dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de son activité professionnelle;
b) de se livrer ou de coopérer à tout acte de concurrence déloyale;
4° de s'abstenir de tout ce qui pourrait nuire, soit à sa propre sécurité, soit à celle de ses compagnons, de l'employeur ou de tiers;
5° de restituer en bon état à l'employeur les instruments de travail et les matières premières restées sans emploi qui lui ont été confié . » .
L'employeur a un droit de surveillance sur l'exécution du travail par ses travailleurs salariés.
Le travailleur salarié a droit au respect de vie privée et au secret de sa correspondance.
L'apparition des nouvelles technologies de communication augmente le nombre d'hypothèses où l'exercice de ces deux droits peut entrer en collision.
La doctrine s'est penchée sur ces questions (voir notamment « La preuve en droit du travail : protection de la vie privée et nouvelles technologies : du contremaître à la cybersurveillance », G. DEMEZ, dans l'ouvrage CUP, Septembre 2002, Vol. 56, p. 289 à 334)(en particulier, p 323 à 327 : « Vidéo-surveillance »).
Diverses CCT ont été conclues dans ce contexte par le CNT :
- vidéosurveillance : Convention collective de travail n° 68, conclue le 16 juin 1998 au sein du Conseil national du Travail, relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard de la surveillance par caméras sur le lieu du travail (AR du 20/9/1998);
- communication de données électroniques : Convention collective de travail n° 81 du 26 avril 2002 relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard du contrôle des données de communication électroniques en réseau (ratifiée par l'AR du 21 juin 2002, paru au MB du 29 juin 2002) ;
- fouilles : Convention collective de travail n° 89 du 30 janvier 2007 concernant la prévention des vols et les contrôles de sortie des travailleurs quittant l'entreprise ou le lieu de travail (ratifiée par l'AR du 25 avril 2007, paru au MB du 11 mai 2007) ;
La CCT n°81 s'inscrit dans le cadre de l'article 109ter D de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques et de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel.
L'article 1er de la CCT n°81 conclue le 26/4/2002 au sein du Conseil national du Travail, a « a pour but de garantir le respect du droit fondamental des travailleurs au respect de leur vie privée dans la relation de travail, en définissant, compte tenu des nécessités d'un bon fonctionnement de l'entreprise, pour quelles finalités et à quelles conditions de proportionnalité et de transparence un contrôle des données de communication électroniques en réseau peut être installé et les modalités dans lesquelles l'individualisation de ces données est autorisée.
Elle ne porte pas préjudice aux dispositions plus favorables prévues au niveau de la commission paritaire ou de l'entreprise ».
L'article 2 de même CCT énonce que « Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par données de communication électroniques en réseau les données relatives aux communications électroniques transitant par réseau, entendues au sens large et indépendamment du support par lequel elles sont transmises ou reçues par un travailleur dans le cadre de la relation de travail ».
Le commentaire sous cette article précise que : « La présente convention collective de travail entend ici définir un cadre suffisamment large pour englober l'ensemble des technologies en réseau tout en ne perdant pas de vue l'imbrication croissante et l'évolution rapide de ces technologies et du support auquel elles recourent. Elle s'applique en conséquence indépendamment de ce support.
Elle vise par ailleurs les communications électroniques en réseau tant interne qu'externe ».
L'article 3 de la CCT81 dispose que :
« Les organisations signataires affirment les principes suivants :
- les travailleurs reconnaissent le principe selon lequel l'employeur dispose d'un droit de contrôle sur l'outil de travail et sur l'utilisation de cet outil par le travailleur dans le cadre de l'exécution de ses obligations contractuelles, y compris lorsque cette utilisation relève de la sphère privée, compte tenu des modalités d'application prévues par la présente convention;
- les employeurs respectent le droit des travailleurs à la protection de leur vie privée dans le cadre de la relation de travail et des droits et obligations que celle-ci implique pour chacune des parties ».
Des modalités d'application très strictes sont ensuite prévues quant au contrôle de l'employeur sur les communications électroniques (conditions de procédure , information des travailleurs , principe de finalité, modalités d'individualisation des données de communication électroniques en réseau,...).
C2. Jurisprudence :
En matière de vidéosurveillance, la Cour de cassation a jugé par un arrêt du 2/3/2005 (rendu en matière pénale) que :
«Sur le troisième moyen :
Quant à la première branche :
Attendu que le moyen fait grief aux juges d'appel d'avoir violé l'article 9, ,§ 1er, de la convention collective de travail n° 68, du 16 juin 1998, rendue obligatoire par arrêté royal du 20 septembre 1998 ; que la demanderesse reproche à l'arrêt de restreindre le champ d'application de cette disposition en décidant, en substance, que l'employeur peut, par caméra, surveiller un travailleur à son insu lorsque cette vidéosurveillance ne porte pas atteinte à sa vie privée ;
Mais attendu qu'il ne résulte ni des articles 6 et 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ni d'aucune disposition constitutionnelle ou légale, et notamment pas de la convention collective dont la demanderesse se prévaut, que la violation par l'employeur de son obligation d'information préalable, à supposer cette obligation applicable en la cause, interdirait nécessairement toute poursuite pénale à charge du travailleur dont l'outil a été surveillé à son insu ;
Attendu que, l'omission dénoncée n'étant pas sanctionnée de nullité par la loi, c'est au juge qu'il appartient d'apprécier les conséquences, sur la recevabilité des moyens de preuve produits aux débats, de l'irrégularité ayant entaché leur obtention ;
Que lorsque l'irrégularité commise ne compromet pas le droit à un procès équitable, n'entache pas la fiabilité de la preuve et ne méconnaît pas une formalité prescrite à peine de nullité, le juge peut, pour décider qu'il y a lieu d'admettre des éléments irrégulièrement produits, prendre en considération, notamment, la circonstance que l'illicéité commise est sans commune mesure avec la gravité de l'infraction dont l'acte irrégulier a permis la constatation, ou que cette irrégularité est sans incidence sur le droit ou la liberté protégés par la norme transgressée ;
Attendu que l'arrêt relève qu'à la suite d'une présomption légitime de l'implication de la
demanderesse dans des infractions qu'elle pourrait avoir commises au préjudice de son employeur, ce dernier a installé, dans le magasin accessible au public où elle travaillait, un dispositif de vidéosurveillance visant uniquement la caisse sur laquelle il lui appartenait d'enregistrer les achats des clients ;
Que l'arrêt considère que la mesure, limitée quant à son objet et destinée à permettre la constatation d'infractions dont la demanderesse était soupçonnée depuis plusieurs années, est adéquate et utile, ne porte pas atteinte à sa vie privée et n'entrave pas son droit de contredire librement devant les juridictions de jugement les éléments produits à sa charge ;
Attendu que, sur le fondement de ces énonciations, les juges d'appel ont pu légalement décider que l'absence d'information préalable à la surveillance de l'outil utilisé par la demanderesse ne saurait entraîner l'obligation pour le juge répressif d'écarter des débats les constatations opérées grâce à cette surveillance ;
Attendu que, dès lors, quoique fondé, le moyen qui, en cette branche, critique la considération suivant laquelle " le devoir d'information du travailleur, lors de la mise en oeuvre d'une surveillance par caméra, ne doit avoir lieu que s'il apparaît que ladite surveillance peut avoir des implications sur la vie privée du travailleur ", ne saurait entraîner la cassation et est, partant, irrecevable à défaut d'intérêt ;
...
Sur le quatrième moyen :
Attendu qu'une " notion " ou une " conception " n'étant pas des lois, au sens de l'article 608 du Code judiciaire, leur violation ne donne pas ouverture à cassation ;
Qu'en tant qu'il allègue que les juges d'appel ont violé la " notion d'ordre public " ou la " conception de l'ordre public ", le moyen est irrecevable ;
Attendu que, pour le surplus, en vertu des articles 408, alinéa 2, et 413 du Code d'instruction criminelle, l'omission de prononcer sur une demande de la partie intéressée ne donne ouverture à cassation qu'autant que la demande tend à user d'une faculté ou d'un droit accordés par la loi ;
Attendu que l'arrêt ne prive pas la demanderesse du droit de contester la régularité d'un acte d'instruction, n'est pas entaché d'une omission de statuer quant à ce, et ne viole pas ses droits de défense, du seul fait qu'il rejette des moyens de nullité en les disant non fondés ;
Qu'à cet égard, le moyen ne peut être accueilli ;
Attendu que, par ailleurs, en énonçant qu'aucun texte ne prévoit la nullité alléguée par la demanderesse, l'arrêt n'exclut pas qu'en matière pénale il puisse exister des nullités sans texte ;
Qu'à cet égard, reposant sur une interprétation inexacte de l'arrêt, le moyen, en sa première branche, manque en fait ;
Attendu que l'article 1er de la loi précitée du 8 décembre 1992 définit les traitements et fichiers qu'il entend régir comme étant ceux qui contiennent des informations concernant soit une personne physique identifiée, soit une personne qui peut l'être, directement ou indirectement, notamment par référence à un numéro d'identification ou à un ou plusieurs éléments spécifiques propres à son identité physique, physiologique, psychique, économique, culturelle ou sociale ;
Que la vidéosurveillance d'une caisse enregistreuse ne comporte, lorsqu'elle se limite à celle-ci, aucun élément d'identification directe ou indirecte, au sens défini ci-dessus, de la personne qui l'emploie ; qu'il n'apparaît pas des pièces auxquelles la Cour peut avoir égard qu'il en ait été autrement en l'espèce ;
Qu'en tant qu'il soutient qu'une telle mesure est régie par la loi susdite, le moyen, en sa deuxième branche, ne peut être accueilli ;
Attendu que, pour le surplus, en tant qu'il soutient que l'employeur commet un délit en omettant d'avertir son personnel qu'un outil fera l'objet d'une surveillance par caméra, fût-elle exclusive de toute captation de l'image totale ou partielle d'une personne physique, le moyen, même s'il était fondé, est irrecevable à défaut d'intérêt, dès lors que, comme indiqué dans la réponse à la première branche du troisième moyen ci-dessus, les juges d'appel ont pu légalement décider de ne pas écarter les éléments recueillis ensuite de ladite surveillance ;
(Cass., section française, 2e. ch., 2/3/2005, NR P041644F, publié sur le site internet du SPF Justice) .
Par un arrêt du 27/2/2001, la Cour de cassation (cet arrêt avait également été rendu en matière pénale et statuait sur des faits antérieurs à l'entrée en vigueur de la CCT n°68 du 18/6/1998 et de la CCT n°81 du 26/4/2002) avait aussi jugé que :
« Attendu que le droit au respect de la vie privée, prévu à l'article 8, alinéa 1er, de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, n'est pas un droit absolu;
Que cette disposition conventionnelle n'empêche pas que, sur la base d'une présomption légitime de l'implication de son employé dans des infractions commises à son détriment, un employeur prenne des mesures afin de prévenir ou de constater de nouveaux faits punissables au moyen de vidéosurveillance dans un espace accessible au public du magasin qu'il exploite;
Que, pour autant qu'elle a pour objectif la dénonciation des faits aux autorités et, partant de cet objectif, qu'elle est adéquate, utile et non excessive, une telle mesure n'implique pas d'ingérence dans l'exercice de ce droit au sens de l'article 8, alinéa 2, de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales;
Que l'article 8, alinéa 2, de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, n'implique pas que la mesure ainsi prise doit être préalablement annoncée;
Qu'en cette branche et dans cette mesure, le moyen manque en droit »
(Cass., section néerlandaise, 2e. ch., 27/2/2001, NR P990706Nt, publié sur le site internet du SPF Justice).
Ces arrêts ont cependant été rendus en matière pénale, et non pas en matière civile.
Les règles de preuve en matière civile (admissibilité et administration en justice) sont différentes.
La Cour du travail de Bruxelles a prononcé un arrêt postérieurement à l'arrêt de Cassation du 2/3/2005, par lequel elle considère que :
« Attendu que la Cour de céans partage le point de vue du premier juge qui précise que si cette communication au conseil d'entreprise contient certains éléments quant à la finalité des caméras utilisées par IMS et quant au contrôle réservé au conseil d'entreprise, force est cependant de constater qu'elle est insuffisante à démontrer que le conseil d'entreprise a été informé, de manière préalable, du principe du placement de caméras de surveillance;
Qu'au contraire, la communication faite le 9 novembre 2005 laisse entendre que les caméras dont question sont déjà en place depuis un certain temps;
Que cette communication est également insuffisante à prouver que le conseil d'entreprise a reçu une information préalable au sujet de la conservation des images, au sujet de l'emplacement des caméras et des périodes de leur utilisation§;
Qu'il en résulte par conséquent que les constatations faits par IMS par le biais de caméras de surveillance l'ont été en violation des exigences de la convention collective de travail n° 68 ;
Que dès lors, la preuve obtenue par IMS en violation de la convention collective de travail n° 68 est irrégulière et, partant, ne peut être admise pour prouver le motif grave reproché à Madame G. R. (C.T. Anvers 6 janvier 2003, C.D.S. 2003, p.191; P. De Hert, O. De Schutter et B. Smeesters, "§Emploi, vie privée et technologies de surveillance§", J.T.T. 2001, p. 1 et 13; Voy. pour d'autres cas d'irrégularités emportant le rejet de la preuve : C.T. liège 17 décembre 1981, J.T.T.1982, p.118; C.T. Liège 21 mai 2001, J.T.T. 2002, p.180; T.T. Nivelles 8 février 2002, J.T.T.2002,181; T.T. Verviers 20 mars 2002, J.T.T.
2002,p. 183; C.T. Anvers 1er octobre 2003, J.T.T. 2004, p. 510; C.T. Gand 22 octobre 2001, J.T.T. 2002, 41; C.T. Liège 25 avril 2002, J.L.M.B. 2003, 107; T.T. Bruxelles 22 juin 2000, R.G. n\_ 1.471/1999; H. Barth, "Contrôle de l'employeur de l'utilisation "privée" que font ses travailleurs des nouvelles technologies de l'information et de communication au lieu de travail" J.T.T. 2002, p. 174);
Attendu que l'appelante invoque l'arrêt prononcé le 2 mai 2005 par la Cour de Cassation (J.L.M.B. 2005, p. 1086);
Qu'ainsi que le font valoir à juste titre les intimées, l'arrêt précité mentionne uniquement que:
"lorsque l'irrégularité commise ne compromet pas le droit à un procès équitable, n'entache pas la fiabilité de la preuve et ne méconnaît pas une formalité prescrite à peine de nullité, le juge peut, pour décider qu'il y a lieu d'admettre les éléments irrégulièrement produits, prendre en considération , notamment, la circonstance que l'illicéité commise est sans commune mesure avec la gravité de l'infraction dont l'acte irrégulier a permis la constatation ou que cette irrégularité est sans incidence sur le droit ou la liberté protégés par la norme transgressée";
Attendu que l'arrêt du 2 mai 2005 a été prononcé en matière pénale;
Que la comparaison qu'il effectue entre la gravité de l'infraction commise lors du recueillement de la preuve et/ou de l'information litigieuse et la gravité de l'infraction illicitement constatée n'est aucunement pertinente en droit civil (où le débat ne porte nullement sur la constatation ou non d'une infraction);
Qu'à ce propos, il y a lieu de s'en référer aux écrits de:
- J.-F. Leclercq et D. De Roy, "La jurisprudence de la Cour de Cassation en matière de protection de la vie privée dans le cadre des relations de travail§" in Vie privée du travailleur et prérogatives patronales, Ed. du Jeune Barreau de Bruxelles, 2005, p.12-13,
- J.-F. Neven, §Les principes généraux: les dispositions internationales et constitutionnelles§" in idem, p. 49 e.s.;
Qu'en l'espèce, les "aveux" de Madame G. R. furent indubitablement obtenus à raison de la constatation initiale des faits au moyen des caméras illicitement mises en oeuvre;
Attendu que pour le surplus, la Cour de céans croit utile de préciser que Madame G. R. savait qu'il y avait des caméras et qu'elles fonctionnaient et qu'il est dès lors manifeste que l'intéressée ne se serait dès lors pas ravitaillée dans les stocks et la cuisine d'entreprise d'IMS si au moins elle n'avait pas obtenu l'accord tacite de son employeur ».
(CT Bruxelles ,2e ch., 15/6/2006, NR 48484, publié sur le site internet du SPF Justice)
C3. Application à l'espèce :
En l'espèce, le tribunal considère qu'il faut avant tout appréhender le déroulement exact des faits avant de les confronter aux dispositions légales précitées.
Les e-mails en cause constituent le support des faits dénoncés comme motif grave (à savoir la divulgation d'informations professionnelles confidentielles).
Il apparaît clairement du constat d'huissier que :
- dans un premier temps, la partie défenderesse a pris connaissance des faits reprochés (qualifiés de manœuvres délictueuses consistant dans le détournement , « au profit d'une dénommée « G » , des informations et /ou des documents confidentiels et ce, au moyen de la messagerie internet ) , en consultant et en imprimant des messages émanant de la messagerie YAHOO de la partie demanderesse, et ce sans son autorisation préalable et sans même l'en informer ;
- la défenderesse affirme que c'est de façon fortuite qu'elle s'est aperçue de ces faits : le tribunal ne peut suivre cette thèse. Si il n'est pas inimaginable (mais tout de même peu probable) que l'écran de la demanderesse était resté ouvert fortuitement et a pu attirer la curiosité de la défenderesse, celle-ci a ensuite effectué des démarches actives afin de consulter le ou les messages qu'elle s'est empressée d'imprimer , prenant ensuite contact avec un huissier de justice ;
- dans un second temps , l'huissier de justice s'est présenté et a procédé aux constatations.
Le tribunal considère qu'il convient de bien distinguer :
- la connaissance des faits invoqués à titre de motifs graves ;
- la preuve de ces motifs.
La mission confiée à l'huissier de justice consistait certes à confronter la demanderesse avec les faits lui reprochés, mais surtout à constater ces faits sur son ordinateur (en d'autres termes, à en constater légalement la preuve).
Sur le plan purement formel, la preuve des faits reprochés, telle que déposée par la partie demanderesse (à savoir le constat d'huissier du 10/2/2006 et les e-mails imprimés en sa présence le 10/2/2006) n'a pas été recueillie illicitement : informée par son employeur de l'objet de ses découvertes, la partie demanderesse a autorisé la défenderesse à consulter ses messages.
Sur le plan de la régularité de l'obtention de cette preuve, il apparaît cependant que cette preuve (et l'autorisation donnée par la demanderesse) est postérieure à la prise de connaissance illégale et à la preuve (obtenue aussi illégalement : impression antérieure des documents par la défenderesse) des faits reprochés.
En effet, la lecture de e-mails échangés entre la demanderesse et madame G montre que cette correspondance a un caractère privé évident (leur relation professionnelle antérieure s'était manifestement développée en une relation privée d'amitié), même s'il révèle aussi dans le chef de la demanderesse (et encore plus dans le chef de madame G, ancienne directrice ) la divulgation consciente et consciemment non autorisée d'éléments confidentiels professionnels (ce qui constitue manifestement une indélicatesse).
Ce caractère mixte de l'échange de correspondance , lui enlève son caractère strictement professionnel, de sorte que les principes constitutionnels du secret des lettres et de respect de la vie privée doivent s'appliquer dans toute leur rigueur.
Il n'y pas de rupture du lien de causalité entre la prise de connaissance illégale de la correspondance privée de la demanderesse, et l'autorisation qu'elle a ensuite donnée (sous la pression et l'évidence) de consulter et d'imprimer sa correspondance.
L'«autorisation » de la demanderesse sur la consultation puis l'impression des documents a été indubitablement obtenue à raison de la constatation initiale des faits au moyen d'une consultation illicitement mise en œuvre de sa messagerie électronique et du contenu de ses e-mails (dont le caractère privé est bien présent).
Cette consultation a été obtenue de manière illicite et au mépris total du principe de loyauté dans l'exécution du contrat de travail et de loyauté dans les moyens de preuves recherchés par l'employeur (voir à ce sujet G. DEMEZ, « La preuve en droit du travail : protection de la vie privée et nouvelles technologies : du contremaître à la cybersurveillance », CUP Septembre 2002, Vol. 56, p. 325 et 326 : observations relatives à un important arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation française du 20/11/1991 ).
Enfin, quant à l'application de la CCT n° 81, le tribunal considère que son objet vise aussi le cas d'espèce : le contrôle a porté sur des communications électroniques via internet à partir d'un ordinateur professionnel connecté au web.
La notion de réseau tel que défini par l'article 2 de la CCT doit être entendue dans un sens large.
La CCT n° 81 permet à un employeur de procéder à certains contrôle des données de communication électronique de ses travailleurs, sous certaines conditions.
Il s'agit d'une norme inférieure aux articles 22 et 29 de la Constitution.
La défenderesse ne conteste pas qu'aucune information n'a été donnée aux travailleurs, et ne soutient pas avoir respecté les règles de procédure (et ne prouve pas avoir observé strictement les règles de finalité et de proportionnalité) prévues par la dite CTT n°81, préalablement au contrôle individuel réalisé.
A aucune moment la défenderesse n'invoque cette CCT pour justifier son ingérence dans la correspondance électronique de la demanderesse.
C'est même la demanderesse qui invoque le non respect de cette CCT, qui ne prévoit cependant pas de sanction spécifique en cas de non respect.
En toute hypothèse, le tribunal estime que le contrôle individuel des données de communications électroniques auquel la défenderesse a procédé entre dans le champs d'application fixé par la CCT n°81, et que celle-ci n'a pas respecté les dispositions spécifiques de cette convention collective.
Le contrôle réalisé est donc aussi contraire aux dispositions de la CCT n°81.
Sur le plan architectural, on peut dire que l'édifice construit par la défenderesse, même si ses éléments supérieurs ne manquent pas d'allure, de solidité et de pertinence, s'écroule car il repose sur du sable (à savoir la violation du secret des lettres et le respect de la vie privée, et la violation de la CCT n°81) .
En conséquence, le tribunal considère que le licenciement pour motif grave est irrégulier.
La demanderesse a droit à une indemnité compensatoire de préavis en application de l'article 39 de la LCT.
D2. Quant à l'indemnité de préavis :
D2.1. Quant à la durée du préavis :
L'article 82,§ 3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que dans le cas des employés dont le salaire dépasse un certain montant (en l'espèce, 27.597 euro pour l'année 2006) , ce qui est le cas en l'espèce, « les délais de préavis à observer par l'employeur sont fixés soit par convention conclue au plus tôt au moment où le congé est donné, soit par le juge ».
Au moment du licenciement, la rémunération de la demanderesse, occupée 30 heures pas semaine) était de 27.717,37 euro (voir page 16 des conclusions de la partie défenderesse) .
L'article 82,§3 s'applique donc.
D2.2. Application de l'article 82,§3 de la loi du 3/7/1978 :
La Cour de cassation a jugé que :
- dans la fixation souveraine da la durée du préavis, le juge doit prendre en considération les intérêts des deux parties et apprécier au moment de la notification du préavis, la chance de l'employé de trouver rapidement un emploi convenable et équivalent (Cass. 9/5/1994, JTT 1995, p. 8).
- le délai de préavis doit être déterminé eu égard à la possibilité existante pour l'employé au moment de la notification du préavis de trouver un emploi adéquat et équivalent compte tenu de l'ancienneté de l'intéressé, de son âge, de l'importance des es fonctions et du montant de sa rémunération, selon les éléments propres à la cause tel, notamment, le fait d'exercer sa fonction de travailleur salarié à titre accessoire (Cass. 3/2/1986, JTT 1987, p. 58)(voir également Cass. 4/2/1991, Pas. p. 536).
La partie demanderesse avait au moment du licenciement du 10/2/2006:
- une ancienneté de 8 ans et demi (occupation ininterrompue depuis le 5/8/1997) ;
- l'âge de 46 ans et 10 mois ;
- une rémunération annuelle de 27.717,37 euro .
Elle estime avoir droit à un préavis de 11 mois.
A titre principal, la défenderesse estime que la demanderesse n'a pas droit du tout à une indemnité de préavis.
A titre subsidiaire, la défenderesse considère qu'un préavis de 9 mois est suffisant.
D 2.3. Application de la grille Claeys:
Cette grille, qui n'a pas de fondement légal, ne s'impose bien entendu pas aux juridictions du travail.
A titre purement indicatif, si l'on applique la Grille Claeys (actualisée, qui ne tient plus compte du critère relatif à la fonction) en fonction de la situation de la partie demanderesse, on obtient le résultat suivant:
Ancienneté 0,88 X 8,5 7,48
Age 0,06 X 46,83 2,80
Rémunération brute annuelle 0,033 X 27 0,89
Facteur de correction - 1 -1
Total 10,17 mois
D2.4. Détermination de la durée du préavis de madame K:
La fonction de la demanderesse étai celle d'infirmière A2 lors de son licenciement.
Elle a un âge professionnel moyen lors de son licenciement .
Premièrement et surtout, le tribunal note que la possibilité pour la demanderesse de trouver un emploi adéquat et équivalent à celui qu'elle a perdu était très réelle au moment du licenciement (eu égard notamment à son âge, à ses qualifications et son expérience d'infirmière (offres d'emploi nombreuses pour cette fonction) et de secrétaire , et au marché de l'emploi dans le secteur des soins de santé).
Deuxièmement, le tribunal note aussi que s'il a estimé le licenciement pour motif grave irrégulier, c'est pour des motifs de forme et de procédure plutôt que pour des motifs de fond, notant au passage que les éléments supérieurs de l'édifice construit par la défenderesse (licenciement pour motifs grave, consistant dans la divulgation d'informations professionnelles confidentielles vers des tiers ) ne manquaient pas de solidité et de pertinence.
Le tribunal estime que cette circonstance très particulière (à savoir que l'irrégularité du licenciement pour motif grave a été retenue uniquement pour des motifs de procédure) est un élément propre à la cause qui doit intervenir dans l'appréciation de la durée du préavis, et justifie une évaluation à la baisse de la durée du préavis .
Pour ces motifs, le tribunal estime que la durée du préavis doit être fixée au minimum légal.
Au vu de l'âge de la partie demanderesse, de sa rémunération , de sa fonction , de son ancienneté, de ses services pour le compte de la partie défenderesse, et des possibilités réelles de trouver un emploi adéquat et équivalent qui existaient au moment de la rupture, et en tenant compte des circonstances propres à la cause relevées ci-dessus , le tribunal estime que la durée du préavis doit être fixé à 6 mois.
La défenderesse est donc redevable du paiement , à titre de complément d'indemnité de préavis , de la somme suivante: soit 6 mois x 27.717,37 euro : 12 = 13.858,68 euro brut.
D3. Quant aux dépens.
Quant à l'indemnité de procédure fixée conformément à la loi du 21/4/2007 relative à la répétibilité des honoraires et des frais d'avocat et à l'arrête royal du 26/10/2007 fixant le tarif des indemnités de procédure fixées à l'article 1022 du Code judiciaire et fixant la date d'entrée en vigueur des articles 1er à 13 de la loi du 21/4/2007 relative à la répétibilité des honoraires et des frais d'avocat:
La partie défenderesse succombe et doit être condamnée au dépens en application de l'article 1017 alinéa 1er du Code judiciaire.
La partie demanderesse liquide ses dépens au montant de 2.000 euro , soit le montant de base de l'indemnité de procédure prévue par l'article 2 de l'AR du 26/10/2007, lorsque le litige porte sur un montant situé entre 20.000,01 euro et 40.000 euro .
L'alinéa 2 de l'article 2 de l'AR précité énonce que « le montant de la demande est fixée conformément aux article 557 à 562 et 618 du Code judiciaire relatifs à la détermination de la compétence et du ressort. Par dérogation à l'article 561 du même Code, lorsque le litige porte sur le titre d'une pension alimentaire, le montant de la demande est calculé, pour la détermination de l'indemnité de procédure, en fonction de l'annuité ou de douze échéances mensuelles ».
En l'espèce, la demande porte sur un montant de 25.157,64 euro .
L'article 1022, alinéa 3 du Code judiciaire, tel que modifié par la loi du 21/4/2007 relative à la répétibilité des honoraires et des frais d'avocat , dispose que :
« A la demande d'une des parties , et sur décision spécialement motivée, le juge peut soit réduire l'indemnité soit l'augmenter, sans pour autant dépasser les montants maxima et minima prévus par le Roi. Dans son appréciation, le juge tient compte :
- de la capacité financière de la partie succombante, pour diminuer le montant de l'indemnité;
- de la complexité de l'affaire;
- des indemnités contractuelles convenues pour la partie qui obtient gain de cause;
- du caractère manifestement déraisonnable de la situation »..
Le texte français contient une virgule avant le « et » de la première ligne, tandis que le texte néerlandais n'en contient pas .
Le tribunal considère que par la présence de cette virgule (qui située avant la conjonction de coordination , marque la séparation entre deux groupes de mots et permet d'insister sur l'alternative entre ces deux groupes de mots ), la loi autorise le juge à diminuer le montant de l'indemnité de procédure, même si aucune des partie ne le demande.
Premièrement, le tribunal précise que la partie demanderesse a diligenté la présente procédure sous l'empire de l'ancienne législation (elle s'exposait à l'époque à devoir éventuellement payer, en cas d'échec dans sa demande, une indemnité de procédure d'environ 220 euro )(et elle exposait la partie défenderesse au même risque).
Deuxièmement, le tribunal note aussi que s'il a estimé le licenciement pour motif grave irrégulier, c'est pour des motifs de forme et de procédure plutôt que pour des motifs de fond, notant au passage que les éléments supérieurs de l'édifice construit par la défenderesse (licenciement pour motifs grave, consistant dans la divulgation d'informations professionnelles confidentielles vers des tiers ) ne manquaient pas de solidité et de pertinence.
Dans ces circonstances, il serait manifestement déraisonnable de condamner la partie défenderesse au paiement d'une indemnité de procédure de 2.000 euro , ce qui serait manifestement contraire à l'objectif général d'accès à la justice, souci constant du législateur et au principe d'équité.
Pour ces 2 motifs, le tribunal considère qu'il se justifie de s'écarter du montant de base fixé par l'article 2 de l'AR du 26/10/2007, soit 2.000 euro .
Le tribunal considère que le montant de l'indemnité de procédure doit être diminué et fixé au minimum légal, soit 1.000 euro .
PAR CES MOTIFS,
Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,
Le Tribunal,
Statuant contradictoirement,
Reçoit l'action ;
Dit l'action en partie fondée ;
Dit pour droit que le licenciement pour motif grave notifié le 10/2/2006 est irrégulier ;
Condamne la partie défenderesse à payer à la partie demanderesse la somme de 13.858,68 euro brut à titre d'indemnité de rupture correspondant à 6 mois de rémunération;
Condamne la partie défenderesse à rectifier en conséquence les documents sociaux ad hoc.
Condamne la partie défenderesse au paiement des intérêts moratoires au taux légal, en application de l'article 10 de la loi du 12/4/1965 sur la protection de la rémunération, sur le montant brut de cette somme, depuis le 10/2/2006, date de la rupture des relations contractuelles, et ce jusqu'au complet paiement ;
Quant aux dépens :
Condamne la partie défenderesse aux dépens, en application des articles 1017 alinéa 1er , 1021 et 1022 du code judiciaire, liquidés dans le chef de la partie demanderesse :
- au montant de base de l'indemnité de procédure fixé par l'article 2 de l'AR du 26/10/2007 (soit 2.000 euro ) mais diminués au montant minimal , soit 1.000 euro ;
- aux frais de citation : 112,44 euro .
Délaisse à la partie défenderesse ses propres dépens.
Ainsi jugé par la 3e chambre du tribunal du travail de Liège composée de MMs :
D. MARECHAL, Juge présidant la chambre
R. APRUZZESE, Juge social employeur
M. GROMMEN, Juge social travailleur employé
assistés de M. MASSART, Greffier.
et prononcé en langue française à l'audience publique de la 3ème chambre du Tribunal du travail de Liège le dix-neuf mars deux mille huit,
par Monsieur le Président de la chambre;
Le greffier, Les juges sociaux, Le juge,