# Cour du Travail: Arrêt du 19 mai 2009 (Liège (Namur)). RG 8612/08

* Date : 19-05-2009
* Langue : Français
* Section : Jurisprudence
* Source : Justel F-20090519-7
* Numéro de rôle : 8612/08

Contrat de travail - personnel scientifique universitaire - application des règles statutaires élaborées par l'institution - comportement fautif de l'employeur résultant

1) du fait du non respect de la procédure de renouvellement de mandat

2) d'une attitude contraire à l'art. 16 de la loi du 3 juillet 1978

- octroi de dommages et intérêts évalués ex æquo et bono à 2.500 euros en raison de la perte d'une chance et du choc émotionnel provoqué par le reproche de désorganisation du service à cause d'un comportement de désinvolture alors que les absences étaient annoncées et justifiées par un état de grossesse difficile.

COUR DU TRAVAIL DE LIEGE

SECTION DE NAMUR

ARRET

Audience publique du 19 mai 2009

R.G. 8612/08 13ème Chambre

EN CAUSE DE :

ASBL Facultés Universitaires Notre Dame de la Paix.

Appelant au principal, comparaissant par Me Yves PRINTZ, Avocat.

CONTRE :

L. Karine.

Intimée au principal, comparaissant personnellement assistée de Me Sophie TOUSSAINT, qui remplace Me Elie RAISIERE, Avocats.

—

— —

I. INDICATIONS DE PROCEDURE

 Vu les pièces du dossier de la procédure et notamment le jugement contradictoirement rendu le 10 mars 2008 par la 2ème chambre du tribunal du travail de Namur (R.G. n° 129.692),

 Vu l'appel formé par requête reçue au greffe de la Cour du travail le 1er juillet 2008 et régulièrement notifiée à la partie adverse le 2 juillet 2008, requête portant assignation de l'intimée à comparaître à l'audience du 16 septembre 2008 de la 13ème chambre de la Cour du travail (audience d'introduction), date à laquelle la cause a fait l'objet d'une mise en état conjointe par notre ordonnance rendue sur les bancs,

 Vu les conclusions principales de la partie intimée reçues au greffe le 16 octobre 2008 et ses conclusions de synthèse reçues en date du 28 novembre 2008,

 Vu les conclusions de la partie appelante reçue au greffe le 17 novembre 2008,

 Vu le dossier de la partie intimée déposé au greffe en date du 20 janvier 2009,

 Vu le dossier de la partie appelante déposé à l'audience du 17 2009 à laquelle les parties ont été entendues en l'exposé de leurs moyens.

II. MOTIVATION

L'arrêt est fondé sur les motifs suivants :

1. La recevabilité

Il ne résulte d'aucune pièce ni élément du dossier de procédure que le jugement dont appel aurait été signifié.

L'appel introduit dans les formes et délai est recevable.

2. Les faits

Madame Karine L., ci-après l'intimée, a été occupée par l'A.S.B.L. Facultés Universitaires Notre Dame de la Paix, ci-après les Facultés, dans le cadre de plusieurs contrats à durée déterminée ayant pour objet deux fonctions distinctes, à savoir celle de chercheur et celle d'assistante dans le département de psychologie, dirigé par le Professeur M.

— Elle a été occupée par les Facultés en qualité de chercheur à mi-temps dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée pour la période du 1er novembre 2003 au 31 août 2004.

Elle a ensuite été occupée dans les mêmes fonctions à mi-temps, dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée du 1er septembre 2004 au 31 août 2005.

Ce contrat de travail a été prolongé du 1er septembre 2005 au 14 décembre 2005, en vertu du décret de la Communauté française du 17 décembre 2003 portant sur le prolongement automatique des mandats de chercheurs prenant un repos pré et postnatal.

— Elle a également été occupée par les Facultés en qualité d'assistante à mi-temps dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée du 1er novembre 2003 au 31 octobre 2005.

Dans le cadre de ce contrat de travail d'assistante à mi-temps, l'intimée avait pour tâches de collaborer aux travaux pratiques dispensés aux étudiants ainsi qu'à la recherche (article 1 du contrat de travail).

Ces prestations comportaient notamment les tâches suivantes : organisation et animation de stages, de séminaires et de travaux, faire passer et corriger les examens.

Dans le cadre de ces prestations, elle travaillait en collaboration et sous la responsabilité de Madame D., chef de département et de travaux, et non directement sous les ordres du chef du département de psychologie, le Professeur M. Ses contacts directs avec ce dernier étaient fort limités.

Ce contrat de travail n'a pas été renouvelé.

— L'intimée prétend avoir subi un dommage :

d'une part du fait que la procédure de renouvellement applicable aux assistants et prévue aux Statuts des Facultés n'a pas été respectée et

d'autre part du fait qu'elle a fait l'objet d'un harcèlement moral de la part du Professeur M. lequel a été couvert par les Facultés.

3. L'action originaire.

L'intimée a introduit une action devant le Tribunal du travail de Namur afin d'obtenir la condamnation des Facultés à lui payer la somme de 10.000 euros au titre de dommages et intérêts, majorée des intérêts au taux légal depuis le 31 octobre 2005.

4. Le jugement du Tribunal du travail.

Par jugement du 10 mars 2008, le Tribunal a déclaré la demande recevable et partiellement fondée et a condamné les Facultés à payer à l'intimée une somme de 2.500 euros à titre de dommages et intérêts, outre les intérêts sur cette somme, les frais et les dépens.

5. Les appels.

5.1. Les Facultés interjettent appel aux motifs :

- qu'aucun manquement ne peut être déduit de l'absence d'information du Doyen des Facultés début 2005 de l'expiration du contrat de l'intimée à la date du 31 octobre 2005. Elle renvoie à cet égard aux dispositions contractuelles.

- Que les manquements invoqués par l'intimée relativement à l'absence d'échange de rapport portant sur ses prestations pédagogiques sont insuffisamment prouvés et surtout contredits par les faits, lesquels dénotent une absence de critiques dans le chef de l'intimée en rapport avec ses prestations pédagogiques mais vise plutôt la personnalité du Professeur M. A cet égard, les Facultés relèvent la difficulté de respecter la procédure instaurée en raison des congés de maternité et parental dont a bénéficié l'intimée.

- Que le lien de causalité entre de prétendues fautes et dommages subis fait défaut. Elle relève également l'absence de dommage moral dû au non-respect d'une procédure statutaire.

5.2. L'intimée forme un appel incident aux fins d'obtenir la condamnation des Facultés au paiement du montant postulé originairement, soit 10.000 euros au titre de dommages et intérêts.

6. Fondement.

Préalablement l'intimée précise qu':

- elle fonde prioritairement sa demande sur le fait, du non-respect de la procédure de renouvellement applicable aux assistants et prévue aux Statuts des Facultés.

- elle ne poursuit pas en soi la reconnaissance d'un harcèlement moral pour lequel elle a indiqué ne pas avoir déposé de plainte formelle, précisément compte tenu de la précarité de son emploi.

- elle aborde la question du harcèlement moral eu égard à l'argumentation des Facultés fondée essentiellement sur le fait selon lequel le contrat n'a pas été renouvelé à cause de son attitude et de son travail, lesquels n'auraient pas été exempts de tout reproche - quod non et cela en raison des griefs formulés par le Professeur M. datant de février 2005, par ailleurs formellement contestés et faisant suite à une correspondance adressée à ce dernier le 20 janvier 2005.

- elle considère que le comportement du Professeur M. relève du harcèlement moral, lequel a été couvert par les Facultés de manière inacceptable et que partant, il leur appartient d'en assumer aussi les conséquences dommageables.

6.1. La procédure de renouvellement de contrat de travail.

A. Principes.

Cette procédure est décrite in extenso dans le « statut du personnel scientifique rétribué à charge de l'allocation de fonctionnement » approuvé par son Assemblée Générale, son Conseil d'Administration et par le Conseil d'Entreprise (pièce 7 - dossier de l'intimée).

Il édicte les règles et principes de fonctionnement applicables dans sa relation avec le personnel dit scientifique regroupant les assistants, les premiers assistants, les bibliothécaires,... (article 1,2,5 du statut).

Le poste d'assistant est un poste scientifique dit « temporaire » (article 8 statut) celui-ci ayant une durée de 2 ans, renouvelable 5 fois pour les assistants titulaires tant que « par l'exercice de cette charge, ils n'ont pas acquis 6 ans d'ancienneté scientifique ».

« ... En cas de non-renouvellement, l'intéressé(e) est averti(e) de la décision dûment motivée au moins trois mois avant l'expiration du mandat... » (article 53 du statut).

L'article 54 dispose que :

« Au début de chaque année civile, le directeur du personnel fait parvenir à chaque faculté ou service, la liste des mandats venant à expiration à la fin de l'année académique... Le scientifique rédige un rapport succinct portant sur les prestations pédagogiques, de recherche (y compris d'assistance scientifique) et de service à la communauté, le temps et l'infrastructure matérielle dont il a pu disposer pour leur accomplissement respectif, l'idée reçue dans son travail scientifique et sur toutes les autres activités qu'il a dû effectuer. Il soulignera éventuellement les difficultés rencontrées dans l'exercice de sa fonction et dont la responsabilité ne lui incombe pas. De leur côté, le promoteur de la recherche ou son représentant, ainsi que le directeur du département ou du service de l'intéressé(e) rédigent chacun un rapport sur les prestations du scientifique. Ces rapports, tenant lieu de rapport de notation, seront signés par l'intéressé(e), qui peut éventuellement y ajouter ses remarques. Au plus tard cinq mois avant l'échéance du mandat, ces rapports sont transmis au doyen par le directeur du département ... »

L'article 55 dispose que :

« La commission de renouvellement des mandats prend connaissance des rapports relatifs aux renouvellements de mandats. Sur les dossiers concluant au renouvellement des mandats, elle vérifie l'absence de vice de forme : par contre, pour toute proposition de non-renouvellement, elle exerce sa compétence sur le fond et adresse une proposition motivée à l'attention du Conseil de faculté, ce dernier ayan mis en possession de l'ensemble du dossier ».

L'interprétation de ces dispositions peut se faire ainsi :

- la première nomination accordée pour un terme de 2 ans est renouvelable deux fois (article 53).

- la décision de non-renouvellement doit être motivée et être portée à la connaissance de l'intéressé au moins 3 mois avant l'expiration de son mandat (article 53), cette obligation étant renforcée par l'article 65 du statut (cfr infra).

- au début de chaque année civile, le directeur du personnel fait parvenir à chaque service la liste des mandats venant à expiration à la fin de l'année académique (article 54 statut).

- le Doyen avertit notamment le scientifique concerné.

- le scientifique concerné rédige un rapport succinct ainsi que le directeur du département ou du service de l'intéressé sur les prestations du scientifique (article 54 du statut).

- l'ensemble des rapports est transmis au Doyen au plus tard 5 mois avant l'échéance du mandat (article 54 su statut).

- la Commission de renouvellement des mandats prend connaissance des rapports, vérifie l'absence de vice de forme et en cas de proposition de non-renouvellement, exerce sa compétence sur le fond et adresse une proposition motivée à l'attention du Conseil des Facultés (article 55 du statut).

- dans tous les cas, la Commission remet un avis circonstancié (article 57 statut).

- toute décision du Conseil d'Administration relative à un membre du personnel scientifique doit lui être adressée selon une information motivée (article 65 statut)

B. En l'espèce

Il résulte de l'examen des pièces du dossier produites par l'intimée que :

- L'intimée n'a pris connaissance de l'avis négatif émis par le Professeur M. relatif à ses activités que par courrier du 1er juin 2005, reçu le 3 juin 2005 (pièce 10) et a formulé ses observations par courrier du 3 juin 2005 sous la forme d'une « lettre ouverte » dès lors qu'elle avait été informée de façon officieuse de la tenue d'un Conseil de Faculté ayant pour objet l'examen des renouvellements des mandats dès le 7 juin 2005 (pièce 11). Ce document a été rédigé dans la précipitation alors qu'elle se trouve en congé parental et a déposé sa lettre aux Facultés le 6 juin 2005 avec accusé de réception (pièce 12). Elle y dénonce les « méthodes » du Professeur M., conteste le rapport de notation remis par celui-ci tout en précisant que celui-ci était prévisible compte tenu de la teneur de son propre courrier du 21 janvier 2005 au professeur M. (pièce 11).

Les agissements de ce dernier ont également été dénoncés auprès du directeur du personnel, Monsieur L. (pièces 2-4-5 dossier des Facultés)

- La lettre du 6 juin 2005 n'a pas été jointe au dossier en vue du Conseil de Faculté du 7 juin 2005, et n'a donc pas été prise en compte ; en effet, le Doyen précise en sa lettre du 20 juin 2005 : « Le 7 juin ..., la demande de renouvellement du mandat de l'intimée proposée par son directeur... a été acceptée sans que la faculté ne connaisse l'avis de l'intéressée... » (pièce 14)

- Par courrier du 10 juin 2005, l'intimée s'est inquiétée quant à l'absence de communication de sa lettre précitée à l'ensemble des membres du Conseil de Faculté lors de la réunion du 7 juin 2005 et s'est étonnée du non-respect de la procédure prévue au statut (pièce 13).

- Son sort ayant été décidé en la séance du 7 juin 2005, le Doyen a été néanmoins contraint d'y revenir eu égard à l'absence d'installation de la Commission de renouvellement des mandats (pièce 14). Ce dernier a insisté pour connaître le vote relatif au membre du personnel scientifique devant siéger dans ladite commission avant le 1er juillet 2005. Le Conseil de Faculté a désigné le sieur J. pour y siéger comme « académique » et ce, lors de sa réunion du 12 juillet 2005, au cours de laquelle il a précisé en outre que la Commission de renouvellement des mandats « se réunira dès que possible après le 15 août pour émettre un avis à propos d'un poste d'assistant du département de psychologie » (pièce 15).

- La Commission s'est réunie début septembre et a communiqué son avis au Conseil de Faculté du 7 septembre 2005 qui se contente d'acter l'avis (pièce 16).

L'intimée n'a pas été informée de l'avis de non-renouvellement pris par ladite commission et actée par le Conseil de Faculté et le Conseil d'Administration de l'appelante. Elle a pris connaissance de son non-renouvellement à la réception du formulaire C4 lequel indique comme motif du chômage « fin de mandat ».

Ni la décision, ni sa motivation ne lui ont été communiquées ni en cours de contrat ni ultérieurement et à fortiori pas dans le délai requis de 3 mois avant l'expiration du terme de son contrat de travail.

Le P.V. du Conseil d'Administration du 30 septembre 2005 reproduit in extenso par l'appelante ne lui a été communiqué qu'en cours de procédure.

La Cour considère que ces circonstances démontrent à suffisance que ni le droit à l'information ni celui de défense n'ont été respectés par les Facultés.

Pour tenter de se justifier les Facultés produisent un extrait du P.V. du Conseil d'Administration du 30 septembre 2005 relatif au non renouvellement du mandat de l'intimée qui fait référence à l'article 54 du statut pour constater que l'intimée ne contestait pas directement la véracité des commentaires critiques de son directeur et qui constate que « la procédure a été scrupuleusement respectée » alors que les pièces du dossier démontrent très clairement que :

- D'abord, l'intimée n'a ni été avertie par le Doyen de l'expiration de son mandat au 31 octobre 2005 dès le début de l'année civile.

- Ensuite, l'intimée n'a pas eu l'occasion de rédiger un rapport relatif à ses prestations et de recevoir celui de son directeur.

- Enfin, l'intimée n'a pas pu prendre connaissance de la décision de non-renouvellement et de sa motivation au plus tard le 31 juillet 2005 alors que les rapports devaient être adressés au Doyen pour le 31 mai 2005.

Il convient encore de relever que ce P.V. ne lui a jamais été communiqué in tempore non suspecto et qu'elle a pris connaissance du non-renouvellement de son mandat qu'à la réception du formulaire C4 lequel indique comme motif précis du chômage : « fin de mandat ».

C'est également en vain que les Facultés s'appuient sur les dispositions contractuelles pour tenter de prouver qu'elle n'a commis aucun manquement.

S'il est vrai que les articles 1 et 4 du contrat de travail prévoient que :

Article 1er :

« L'employée est engagée par les Facultés en qualité d'assistante mi-temps - cadre pour une période allant du 1er novembre 2003 au 31 octobre 2005, et en ce compris les vacances, avec l'affectation particulière au département de psychologie de la Faculté de médecine, impliquant sa collaboration aux travaux pratiques et à la recherche ».

Article 4 :

« Il n'a était fait aucune promesse, ni pris aucun engagement verbal ou écrit, contre ou outre les dispositions figurant au présent contrat ».

Force est de constater que l'article 6 dispose que :

« Pour tout ce qui n'est pas prévu au présent contrat, les parties s'en rapportent aux dispositions de la législation belge relative aux contrats de travail, ainsi qu'aux dispositions applicables au personnel scientifique des Facultés ».

Conclusion :

Il ressort de ce qui précède que les Facultés n'ont pas respecté les formalités et procédure qu'elles se sont elles-mêmes imposées dans la relation de travail avec le personnel scientifique dont faisait partie l'intimée et auxquelles elles se réfèrent expressément dans le contrat de travail qu'elles ont conclu avec celle-ci.

Le comportement fautif des Facultés est clairement établi :

Le fait de l'absence de l'intimée en raison de ses congés de maternité et parental ne constitue aucunement une excuse, ni même une circonstance atténuante dans le cadre de l'appréciation de la faute résultant au non respect de la procédure statutaire mais bien au contraire une circonstance qui aurait dû inciter les Facultés à faire preuve de plus de respect et de vigilance à l'égard de l'intimée dans le cadre de l'application de cette procédure.

6.2. Qualité des prestations de l'intimée et harcèlement

L'intimée fait grand cas des difficultés relationnelles, avec le chef du département de psychologie, le Professeur M. ainsi que de la qualité de ses prestations de travail injustement critiquées par ce dernier.

D'abord, il n'appartient ni au Tribunal, ni à la Cour d'apprécier la qualité du travail de l'intimée. Cette appréciation reste de la compétence de son employeur.

Ensuite, dans la mesure où l'intimée n'a pas initié la procédure applicable en cas de harcèlement moral, il n'appartient ni au Tribunal ni à la Cour d'examiner si le Professeur M. s'est rendu coupable à son égard d'actes de harcèlement moral.

Dès lors, la seule chose qu'il convient de vérifier est celle de savoir si les règles de respect mutuel employeur-employé découlant de l'application de l'article 16 de la loi du 3 juillet 1978 ont été respectées.

L'ensemble des pièces versées aux dossiers permet de constater que le congé de maternité suivi du congé parental ont eu un impact très négatif sur la manière dont l'intimée a été traitée et considérée par le chef du service de psychologie à savoir le Professeur M.

En effet, l'intimée a donné naissance à un enfant mi-février 2005. Elle avait informé le Professeur M. de son état dès août 2004, ce qui lui permettait avec toute l'équipe de Handicap et Santé de prévoir son remplacement durant son congé de maternité, pré et postnatal, celui-ci étant légalement organisé (pièce 8 du dossier de l'intimée).

Qu'à son retour d'une incapacité de travail pour maladie courant décembre 2004, ses collègues de travail l'informaient que lors d'une réunion du 6 décembre 2004, le Professeur M. a sollicité une intervention aux fins d'une part, de lui cacher l'existence d'un décret du 17 décembre 2003 portant sur le prolongement automatique des mandats de chercheur prenant un repos pré et postnatal et d'autre part, d'effacer le mail adressé pour information par le service du personnel à l'intimée, comme à d'autres, à ce sujet pour information. L'intimée s'est insurgée contre cette pratique tant du fait de la rétention d'information ainsi pratiquée que du fait de la violation du contenu de son adresse e-mail par courrier du 21 janvier 2005 (pièce 11 - annexe I dossier de l'intimée).

Dans ce même courrier, elle précisait :

« qu'une éviction passive et active systématique de votre part de tout me concernant de près ou de loin, depuis l'annonce de ma maternité est contrariant et non indispensable » (pièce 11 - annexe I).

Le Professeur M. a laissé ce courrier sans suite apparente ou objection.

La lecture du courrier du 1er février 2005 démontre que le seul point qui dérangeait le Professeur M. était la grossesse de l'intimée.

Les prétendues absences répétées dont il fait état étaient toujours justifiées. Il était dès lors bien malvenu de faire grief à l'intimée d'avoir connu une grossesse « difficile ».

Ce comportement en soi est constitutif de faute dans le chef des Facultés qui en leur qualité d'employeur ont couvert des agissements aussi peu corrects et irrespectueux dans le chef d'un directeur de département à l'égard d'une employée enceinte qui méritait respect et attention.

En l'absence de toute procédure légale de harcèlement et de toute considération relative à la qualité du travail de l'intimée, la Cour considère que cette attitude contraire à l'article 16 de la loi du 3 juillet 1978 est constitutive de faute au sens de l'article 1142 du Code civil.

6.3. Dommage et lien de causalité

La Cour a retenu deux fautes distinctes dans le chef des Facultés :

1) le non-respect de la procédure statutaire de renouvellement de mandat.

2) le manque de respect de l'état de grossesse de l'intimée et surtout le manque d'égard dont l'intimée a fait l'objet alors que son état aurait dû susciter respect et correction dans le chef de l'employeur en application de l'article 16 de la loi précitée.

L'intimée allègue essentiellement un dommage moral en raison de l'absence d'information quant à la décision de ne pas renouveler son contrat et quant à sa motivation, de l'ignorance totale des Facultés quant aux doléances formulées à l'encontre du Professeur M. et du comportement dénigrant adopté par celui-ci.

Les deux fautes retenues par la Cour ont eu pour effet :

1° que l'intimée a perdu, en outre, un temps précieux dans la recherche d'un nouvel emploi correspondant aux trois mois précédant la fin de son contrat de travail, délai dans lequel les Facultés avaient l'obligation de l'informer de sa décision - quod non.

Durant cette période, l'intimée n'a reçu aucune information relative à son sort alors qu'elle ne se trouvait pas sur les lieux de son travail en raison de ses congés de maternité et parental. Elle n'a pris connaissance du non-renouvellement de son contrat qu'à la réception du formulaire C.4.

Cette perte de temps lui a incontestablement infligé un préjudice dans le cadre de la recherche d'un emploi.

2° le manque de considération et d'égard dont elle a fait l'objet à l'occasion de sa maternité, notamment en raison du fait que son employeur lui a fait grief qu'elle désorganisait par sa désinvolture le service alors qu'il ne fait aucun doute que le véritable reproche était dû à ses absences justifiées en raison de sa maternité, a provoqué un choc émotionnel qui mérite réparation.

Evaluation du dommage.

La réparation du dommage causé par le double comportement fautif de l'employeur consiste en une indemnité qui coïncide avec le dommage réellement subi.

L'estimation de ce dommage réel étant le plus souvent impossible, elle est souvent réalisée ex aequo et bono.

Ce mode d'évaluation est autorisé par la jurisprudence de la Cour de Cassation lorsqu'il est impossible de déterminer le montant exact du dommage .

En l'espèce, la Cour considère que le dommage allégué est à la fois matériel en raison de la perte d'une chance et moral en raison du choc émotionnel suite à l'accusation injuste de désinvolture.

Le Tribunal a correctement évalué la réparation de ce dommage, ex æquo et bono à 2.500 euros.

L'intimée n'apporte aucun élément concret permettant de justifier l'octroi d'un montant supérieur.

Tous les éléments avancés par l'intimée ont pour but de prouver la gravité des manquements de son employeur. Cependant, l'importance ou la gravité de la faute sont sans incidence sans l'appréciation du dommage et, dès lors, de sa réparation.

Il convient de confirmer le jugement dont appel.

L'appel incident doit être déclaré non fondé.

DISPOSITIF

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré,

Statuant publiquement et contradictoirement,

Vu les dispositions de la loi sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

Reçoit les appels principal et incident, les déclare non fondés,

Confirme le jugement entrepris en toutes ses dispositions,

Condamne l'appelant aux dépens d'instance et d'appel, liquidés par l'intimée à la somme de mille neuf cent sept euros et septante deux centimes (1907,72 euro ).

 Ainsi arrêté par

Nicole COLLAER, Conseiller faisant fonction de Président,

Claude HIERNAUX, Conseiller social employeur,

Jacques WILLOT, Conseiller social employé,

qui ont assisté aux débats de la cause,

assistés lors de la signature de Frédéric ALEXIS, Greffier, qui signent ci-dessous

 et prononcé en langue française, à l'audience publique de la TREIZIEME CHAMBRE de la COUR DU TRAVAIL DE LIEGE, section de Namur, au palais de justice de NAMUR, Place du Palais de Justice, 5, le DIX-NEUF MAI DEUX MILLE NEUF, par le Président et le Greffier.

Le Greffier Le Président

M. Frédéric ALEXIS Nicole COLLAER