N° D'ORDRE
Rép. N°1963

Contrat de travail - Ouvrier ou Employé - Arts 2 et 3 de la loi du 3 juillet 1978.

Contrat de travail - Licenciement - Abus du droit de rompre - Art. 1382 du Code civil.

D.K./C.V.

COUR DU TRAVAIL DE LIEGE

ARRET

Audience publique du 1er décembre 2009

R.G. n° 33.444/05 2e CHAMBRE

EN CAUSE :

La S.A. CLEANING MASTERS

APPELANTE AU PRINCIPAL ET INTIMEE SUR INCIDENT,
comparaissant par Maître Ch. STOOP, avocat,

CONTRE :

Madame Viviane P

INTIMEE AU PRINCIPAL ET APPELANTE SUR INCIDENT,
représentée par Madame S. RADOUX, déléguée syndicale, porteuse de la procuration écrite visée par l'article 728, al. 3, du code judiciaire.

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

- le jugement rendu contradictoirement le 20 mai 2005 par le tribunal du travail de Liège, 9ème chambre (R.G. n° 295.173);

- l'appel formé par requête reçue au greffe de la cour du travail de Liège, section de Liège, le 29 juillet 2005 et régulièrement notifiée à la partie adverse conformément à l'article 1056 du Code judiciaire le même jour;

Vu l'ordonnance prise sur base de l'article 747 du Code judiciaire rendue le 16 juin 2009 fixant les délais pour conclure et la date des plaidoiries au 3 novembre 2009;

Vu les conclusions principales et les conclusions additionnelles et de synthèse pour la partie appelante au principal reçues au greffe de la cour respectivement le 1er février 2007 et le 15 septembre 2009 ainsi que les conclusions, les conclusions additionnelles de synthèse et les conclusions de synthèse pour la partie intimée au principal reçues au même greffe le 13 avril 2006, le 6 mars 2009 et le 26 octobre 2009;

Vu le dossier de pièces de la partie appelante au principal déposé à l'audience du 3 novembre 2009 ainsi que le dossier de pièces de la partie intimée au principal reçu au greffe de la cour le 26 octobre 2009;

Entendu les parties dans l'exposé de leurs moyens à l'audience du 3 novembre 2009.

I. Quant à la recevabilité des appels

Attendu qu'il n'apparaît pas des éléments du dossier que le jugement dont appel a été signifié; que l'appel principal, régulier en la forme et introduit dans le délai légal, est recevable. L'appel incident est également recevable.

II. Les faits et la procédure

1. Madame P., la travailleuse, a été engagée le 1er mars 1993 par la société C., l'employeur, entreprise de nettoyage, pour effectuer un travail de technicienne de surface pour le compte de sa succursale de la région liégeoise. La travailleuse affirme que sa fonction a été

modifiée à partir du mois de février 1995 et qu'elle a exercé la fonction d'inspectrice, fonction principalement intellectuelle, tout en gardant sa qualification et sa rémunération d'ouvrière.

A partir du mois de janvier 1998, la travailleuse fut occupée trois après-midi par semaine en qualité de secrétaire ou d'employée de bureau.

A la suite d'une réunion qui s'est tenue le 6 mars 1998, la directrice régionale du siège de Flémalle de la société adressa le 10 mars 1998 à la travailleuse un courrier rapportant la teneur de cette réunion au cours de laquelle différents reproches furent formulés à son encontre. Il semble aussi que la directrice et la travailleuse ont eu une conversation téléphonique le 10 mars 1998 concernant les absences de la travailleuse. La travailleuse, qui était en incapacité de travail depuis le 9 mars 1998, adressa deux courriers à la directrice en réponse au courrier du 10 mars 1998 ainsi qu'à la conversation téléphonique du 10 mars 1998 par lesquels, notamment, elle contestait les reproches formulés à son égard.

Le 23 mars 1998, toujours en incapacité de travail, la travailleuse écrivait à la directrice qu'afin d'expliquer son mal être et de pouvoir recommencer son travail dans de bonnes conditions, il était nécessaire qu'elle sache que Monsieur L. (le concubin de la directrice) la harcelait sexuellement et sans relâche depuis le mois de mai 1997.

Le 30 mars 1998, la travailleuse reprenait son travail et le 1er avril elle était licenciée moyennant le paiement d'une indemnité de rupture.

Par citation du 29 mars 1999, la travailleuse réclamait à son employeur, vu son statut d'employée, une régularisation salariale et une indemnité de rupture complémentaire. Elle réclamait également une indemnité du fait que l'employeur avait abusé de son droit de rompre le contrat.

Par son jugement dont appel, le tribunal, après avoir considéré que la travailleuse exerçait bien une fonction d'employée, estimait que la travailleuse pouvait prétendre à une indemnité compensatoire de préavis de 6 mois au vu d'un salaire annuel à régulariser de 21.585 €.

Le tribunal a réservé à statuer quant au licenciement abusif et n'a pas fait droit à l'action reconventionnelle de l'employeur qui estimait que la travailleuse, après son licenciement, avait tenu des propos dénigrants envers son entreprise.

2. Par voie de conclusions du 15 septembre 2009, l'employeur fait valoir que les conclusions de la travailleuse ne comportent toujours pas d'inventaire de pièces. Il demande dès lors l'écartement des pièces non reprises dans l'inventaire déposé en première instance.

La cour relève que les conclusions de la travailleuse reçues au greffe de la cour le 13 avril 2006 comportent un inventaire de pièces et que les pièces furent déposées au greffe en même temps que les dernières conclusions avec un nouvel inventaire. La cour relève aussi que le dossier de pièces de la travailleuse est identique à celui déposé devant les premiers juges, si ce n'est deux décisions de justice. Conformément à l'article 740 du Code judiciaire, le dossier de pièces de la travailleuse sera reçu.

III. Positions des parties en appel

En appel, la travailleuse fait valoir :

- que depuis qu'elle est inspectrice, ses fonctions étaient principalement intellectuelles,

- que son salaire doit être régularisé comme appartenant à la catégorie 3 de la commission paritaire 218,

- qu'elle est en droit de percevoir une indemnité compensatoire de préavis de 7 mois,

- qu'elle a été victime d'un harcèlement sexuel de la part du concubin de la directrice,

- que son licenciement n'est motivé que par la révélation du harcèlement sexuel subi, ce qui constitue un abus du droit de rompre,

- que la demande reconventionnelle de l'employeur est prescrite et/ou non fondée,

- que le montant des dépens doit être réduit.

L'employeur fait valoir :

- que la travailleuse reste en défaut de prouver que son activité était principalement intellectuelle,

- que les conventions collectives applicables ne définissent pas la nature du travail d'une "inspectrice",

- que la travailleuse pourrait réclamer tout au plus le salaire de la catégorie 1 ou 2 en qualité d'employée,

- que le harcèlement sexuel n'est pas établi,

- que la demande reconventionnelle est fondée vu les dommages subis.

IV. Discussion

Qualification

1. Les parties ne produisent pas le contrat d'engagement. Il n'est pas contesté par les parties que la travailleuse fut engagée en qualité d'ouvrière-nettoyeuse et qu'elle travailla en tant que telle au début de son engagement.

Il appartient à la travailleuse d'établir que ses fonctions, à partir du mois de février 1995, étaient principalement intellectuelles en qualité d'inspectrice.

Le fait que la travailleuse n'ait pas contesté durant son occupation la qualification d'ouvrière lui donnée ainsi que le fait que les conventions applicables au secteur d'activité du nettoyage ne prévoient pas la fonction d'inspectrice ne prive nullement la travailleuse de son droit de faire valoir sa qualité d'employée durant son occupation et de réclamer les avantages qui en découlent.

Toutefois, la qualification donnée par les parties à leur convention prime, sauf erreur, fraude ou analyse des fonctions exercées qui contredirait la qualification donnée.

Il n'est pas contesté que la travailleuse a reçu le titre d'inspectrice à partir d'un certain moment. Cela résulte clairement de l'annexe au

contrat de travail établie le 2 janvier 2008 dans laquelle la travailleuse est désignée en qualité d'inspectrice et des attestations des travailleuses reprises dans les dossiers des parties.

2. Quels que soient la qualification donnée à la travailleuse et le titre de sa fonction, au vu des articles 2 et 3 de la loi du 3 juillet 1978, il importe de déterminer si la travailleuse effectuait un travail principalement d'ordre intellectuel ou manuel afin de déterminer si la travailleuse était employée ou ouvrière.

Pour ce faire, il convient de rechercher l'essentiel de la fonction ou ce qui constitue l'essence même de son travail (Cf. Cass., arrêt du 7 novembre 1988, *J.T.T.* 1989, p. 91).

3. La travailleuse affirme qu'elle avait le pouvoir d'engager et de licencier du personnel, notamment d'engager des remplaçants pour le personnel malade, qu'elle prenait mensuellement les commandes de produit et matériel d'entretien, qu'elle gérait le stock, qu'elle faisait des remises de prix pour des travaux spéciaux, qu'elle s'occupait de la facturation et s'occupait de la remise de fiches de salaire au personnel. Ces faits sont contestés par l'employeur et la travailleuse ne produit aucun document ou témoignage pour confirmer ses dires. A défaut d'éléments établissant ces faits, ceux-ci ne sont pas établis.

4. La travailleuse précise aussi que trois demi-journées par semaine, elle effectuait un travail de bureau tenant notamment une permanence téléphonique. Cette activité, principalement d'ordre intellectuel, n'est pas contestée.

5. La travailleuse affirme aussi qu'elle avait des rencontres avec des clients et qu'elle tenait les fiches de pointage et les fiches de prestations destinées au secrétariat social, qu'elle contrôlait la sécurité sur les lieux de travail et qu'elle gérait et inspectait des chantiers et du personnel avec rédaction de rapports destinés à la direction. Ces affirmations ne sont pas contestées en bloc par l'employeur mais celui-ci explique que la fonction principale de la travailleuse était son travail de chef d'équipe, ce qui impliquait une activité principalement d'ordre manuel de nettoyage et de récurage.

La cour relève que le fait de gérer un chantier et du personnel, de rédiger des rapports, de rencontrer des clients, de tenir les feuilles de pointage et de prestations et de contrôler la sécurité sur les lieux de

travail sont des activités qui peuvent être remplies par un chef d'équipe ou un contremaître participant au travail de nettoyage ou de récurage. Il s'agit dans ce cas d'un travail principalement d'ordre manuel, l'essence même du travail étant de participer au nettoyage et au récurage en les dirigeant.

Par contre, si la travailleuse avait pour fonction principale et essentielle d'inspecter les chantiers, de gérer le personnel, de rédiger des rapports, de rencontrer les clients, de tenir les feuilles de prestations et de contrôler la sécurité des chantiers, en ne participant qu'occasionnellement au travail de nettoyage ou de récurage, il s'agit alors d'un travail principalement d'ordre intellectuel. En effet, en ce cas, la fonction prépondérante et essentielle de la travailleuse ne serait pas de participer aux travaux de nettoyage ou de récurage mais bien de gérer ceux-ci en fonction des desiderata des clients, dans le respect des normes de sécurité et de vérifier la qualité du travail accompli.

Lors de son audition par la police le 30 novembre 1998, la directrice précise que la travailleuse : *"travaillait dans la société en qualité de responsable de chantiers, s'occupant de surveiller plusieurs chantiers"*. Madame D., responsable de chantier, atteste que la travailleuse lui a reproché sans arrêt ses efforts sur son chantier. Madame G., autre responsable de chantier, explique aussi que la travailleuse passait en inspection sur son chantier. Madame G. explique aussi que la travailleuse lui expliquait ce qui se passait sur les autres chantiers, ce qui pourrait impliquer que la travailleuse visitait ces autres chantiers. Madame CA., chef d'équipe, explique que différentes personnes, apparemment des chefs d'équipes ou responsables de chantier, avaient demandé à la direction une réunion afin de faire part des difficultés rencontrées avec la travailleuse lors de ses inspections. Madame CA. précise, à titre d'exemple, que la travailleuse leur demandait de faire un travail et que lorsque cela ne donnait pas satisfaction, elle prétendait avoir demandé autre chose.

Ces auditions et ces attestations émanent du dossier de l'employeur. L'employeur qui affirme que la travailleuse participait principalement à des travaux de nettoyage et de récurage n'apporte aucune attestation certifiant que la travailleuse effectuait principalement des travaux de nettoyage ou de récurage.

Dans le dossier de la travailleuse figure une lettre de Madame R., chef d'équipe, adressée à la directrice qui reproche à la travailleuse de

ne pas faire correctement son travail d'inspectrice, affirmant que celle-ci ne venait que pour chercher les pointages. Madame R. affirme qu'elle a dû prendre toutes les initiatives sans son aide.

Les attestations des clients de l'employeur, soit 9 attestations, font état de ce que la travailleuse contrôlait le travail effectué et surveillait le personnel de la société de nettoyage. Les attestations ne font pas état de ce que la travailleuse participait aux travaux de nettoyage ou de récurage, même si une attestation ne fait pas état de sa qualité d'inspectrice mais de chef d'équipe.

La travailleuse a déposé dans son dossier des attestations de personnes ayant travaillé ou travaillant en qualité de nettoyeuses pour l'employeur. Elles décrivent la travailleuse comme "inspectrice". Quatre travailleuses expliquent que la travailleuse passait régulièrement sur les chantiers et trois d'entre elles expliquent que la travailleuse leur montrait le travail à faire et comment le faire. Une des travailleuses explique que la travailleuse travaillait parfois avec les ouvrières alors qu'elle aurait pu se contenter de commander.

Dans les dossiers des parties, il existe deux attestations d'ouvrières faisant état de ce que la travailleuse participait aux travaux de nettoyage et de récurage.

La cour retient aussi particulièrement le courrier de l'employeur adressé le 19 mai 1998 à l'Office National de l'Emploi. Dans ce courrier, l'employeur précise: *"Cette personne (la travailleuse) ne sera pas remplacée. Le service d'inspection a été réorganisé de façon à ce que les chefs d'équipe déjà sur place s'occupent de l'inspection directement. Cette organisation a été également mise sur pied car les résultats financiers obtenus n'étaient pas bons. En outre, de cette façon (chef d'équipe en place) la qualité est supérieure."* Il résulte clairement de cette déclaration que la travailleuse faisait principalement un travail d'inspection, que la travailleuse n'avait pas la fonction de chef d'équipe et que la travailleuse n'était pas chef d'équipe.

Il résulte de ces éléments que la travailleuse avait pour fonction principale de visiter les chantiers et de contrôler le travail des ouvrières et la qualité des travaux effectués. Son travail principal n'était pas de participer aux travaux de nettoyage et de récurage, même s'il lui arrivait d'aider les ouvrières dans ces travaux.

Les fonctions de surveillance et de contrôle sont des activités d'ordre intellectuel. La travailleuse doit donc être reconnue comme employée depuis le mois de février 1995, mois où il n'est pas contesté que d'autres fonctions que celle de nettoyeuse furent données à la travailleuse.

Rémunération

Les parties conviennent que pour déterminer le salaire d'une employée exerçant ses activités dans une entreprise de nettoyage, il convient de se référer aux conventions conclues au sein de la commission paritaire n° 218, Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés.

La travailleuse estime devoir être rangée dans la catégorie 3. L'employeur considère que la travailleuse doit appartenir à la catégorie 1, ou 2 à la rigueur.

La troisième catégorie se caractérise par un travail d'exécution autonome, diversifié, exigeant habituellement de l'initiative, du raisonnement de la part de celui qui l'exécute et comportant la responsabilité de son exécution. A titre d'exemple, la convention reprend pour cette catégorie : dactylographe chargé également d'une tâche de secrétariat, employé chargé du calcul de la rémunération et de l'application courante des lois sociales qui s'y rattachent, responsable du magasin et des stocks, facturiste chargé de l'établissement des factures hors série, employé au planning chargé de l'établissement et du contrôle de l'exécution du plan de travail, dessinateur. La travailleuse ne peut être rangée dans cette catégorie. En effet, en tant qu'inspectrice, elle n'effectuait pas un travail diversifié exigeant habituellement de l'initiative, sa principale activité consistant à vérifier la bonne exécution des chantiers.

La deuxième catégorie se caractérise par l'exécution de travaux simples, peu diversifiés dont la responsabilité est limitée par un contrôle direct. A titre d'exemple, la convention reprend : employé chargé de travaux simples de rédaction, de calcul, d'enregistrement de relevés, téléphoniste, employé chargé du contrôle des présences, employé chargé du contrôle du poids et du nombre de pièces de marchandises reçues ou expédiées... La travailleuse effectuait son activité sous le contrôle direct de la direction. La travailleuse avait une fonction de contrôle et devait rendre compte de ses contrôles et de ses

inspections à la direction. Il résulte en effet de la note de service du 19 janvier 1998 que la travailleuse vérifiait les pointages avec la directrice. La cour considère que cette catégorie correspond aux activités de la travailleuse.

La cour considère que la travailleuse ne peut être rangée dans la catégorie un qui se caractérise par l'exécution d'un travail simple d'ordre secondaire. Il s'agit d'une fonction ne faisant pas appel à l'initiative personnelle mais qui doit être exercée conformément à des règles fixées préalablement. A titre d'exemple, la convention reprend les activités d'employé chargé du classement des documents, employé effectuant des mesures simples, sans interprétation des résultats. En effet, en sa qualité d'inspectrice, la travailleuse devait pouvoir porter une appréciation sur un travail effectué et ne se contentait pas de simples tâches de réalisation.

Il appartiendra aux parties de calculer la rémunération encore éventuellement due sur cette base.

L'indemnité de rupture

En sa qualité d'employée, la travailleuse, n'ayant pas été licenciée pour motif grave, peut revendiquer une indemnité compensatoire de préavis dont le montant doit être fixé eu égard à la possibilité pour l'employée de trouver rapidement un emploi adéquat et équivalent compte tenu de son ancienneté, de son âge, de ses fonctions et de sa rémunération et en fonction des éléments propres à la cause (Cass., arrêt du 4 février 1991, *Pas.* p. 91). Les parties devant établir la rémunération à laquelle la travailleuse pouvait prétendre, il convient de réserver à statuer quant à l'indemnité de rupture

Indemnité pour abus du droit de rompre

1. L'employé qui considère que son employeur a commis un abus de droit dans le cadre de son licenciement doit établir que son employeur a commis une faute qui a provoqué un dommage et qu'il existe un lien causal entre le dommage et la faute. En outre, le dommage subi ne doit pas être couvert par l'indemnité de préavis qui indemnise les conséquences matérielles et morales de la perte de l'emploi.

Dans le cas d'espèce, la travailleuse reste en défaut d'établir un dommage ou des dommages autres que ceux engendrés par la perte de son emploi. Elle ne peut donc obtenir une indemnité du chef d'abus du droit de rompre.

2. En outre, la cour relève aussi que les harcèlements sexuels invoqués par la travailleuse ne sont nullement établis à suffisance. En effet, les témoignages produits à cet effet ne font que reproduire les allégations confiées à des témoins par la travailleuse. Aucun des témoins cités et aucun des témoins entendus au cours de l'enquête pénale n'ont constaté des faits de harcèlement.

Le concubin de la directrice, qui participe aux activités de la société, explique avoir entretenu une relation extra conjugale occasionnelle, de courte durée et à tout le moins consentie avec la travailleuse, ce que celle-ci n'admet pas.

Un employeur a le droit de décider, en fonction de ce qu'il estime être profitable pour son entreprise, quel travailleur engager, garder ou licencier. Le juge n'est pas compétent pour apprécier l'opportunité du licenciement au vu du fonctionnement de l'entreprise.

La cour considère, qu'au cas même où la lettre du 23 mars 1998 par laquelle la travailleuse affirmait être harcelée sexuellement par le concubin de la directrice pouvait être la cause, en tout ou en partie du licenciement, que la directrice n'a pas abusé de son droit. En effet, il était difficile de continuer à faire travailler ensemble de manière harmonieuse et efficace deux personnes, à savoir le concubin de la directrice et la travailleuse, ayant des versions diamétralement opposées concernant des faits pouvant affecter profondément les relations de travail. Du reste, la travailleuse à cet égard est explicite en ce qu'elle déclare vouloir ne plus se trouver seule en présence du concubin de la directrice et obtenir dès lors une affectation répondant à ce souhait. La directrice, dans ces circonstances, pouvait décider de se séparer de la travailleuse dans l'intérêt du fonctionnement de son entreprise.

3. Enfin la restructuration est établie. En effet, il apparaît des déclarations de l'employeur à l'ONEm qu'une restructuration est bien intervenue en suite du départ de la travailleuse. En effet, l'employeur explique que la charge de l'inspection a été réduite, celle-ci étant dévolue en grande partie aux responsables d'équipe.

A son dossier l'employeur produit le contrat de Madame CC. ayant remplacé la travailleuse dans sa fonction d'inspectrice. De ce contrat, il apparaît que Madame CC. est engagée en qualité d'inspectrice à raison de 15 heures par semaine et non à temps plein comme l'était la travailleuse.

Il n'est donc pas établi que l'employeur en licenciant sa travailleuse a commis une faute. En effet, aucune publicité ne fut donnée aux causes du licenciement, il n'apparaît pas que le licenciement fut intervenu afin de nuire à la travailleuse et il n'est pas établi que le licenciement soit intervenu pour des raisons étrangères à la bonne marche de l'entreprise.

L'action reconventionnelle de l'employeur

L'employeur considère en premier lieu que l'action de la travailleuse est téméraire et vexatoire. A partir du moment où la cour, avec le tribunal, considère que la travailleuse avait bien le statut d'employée, l'action ne peut être considérée comme téméraire et vexatoire.

L'employeur fait aussi valoir que sa société a fait l'objet d'un dénigrement auprès de sa clientèle de la part de la travailleuse. Il produit à cet effet copie d'un courrier adressé par la travailleuse à un client de la société. La cour constate cependant que l'employeur reste en défaut d'établir le dommage qui aurait été subi par ce dénigrement.

Cette demande ne sera pas rencontrée.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR, après en avoir délibéré et statuant contradictoirement :

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

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

Reçoit les appels, les déclare en partie non fondés,

Confirme le jugement entrepris en ce qu'il considère que la partie intimée au principal avait le statut d'employée et en ce qu'il ne fait pas droit à l'action reconventionnelle de la partie appelante au principal,

Dit pour droit que la partie intimée au principal n'a pas été victime d'un abus du droit de rompre dans le cadre de son licenciement et qu'elle ne peut prétendre à une indemnité de ce chef,

Dit pour droit que la travailleuse était en droit de percevoir à titre de rémunération celle attribuée à la catégorie 2 des employés telle que définie par les conventions collectives applicables pour la commission paritaire n° 218,

Invite les parties à s'expliquer sur le montant de l'indemnité compensatoire due à la travailleuse au vu, notamment, de la rémunération qu'elle était en droit de percevoir,

Invite les parties à établir le montant de la rémunération éventuellement restant due à la partie intimée au principal,

A ces fins, ordonne la réouverture des débats,

Fixe la date limite pour les échanges des observations entre parties et leur dépôt au greffe de la Cour conformément à l'article 775 du code judiciaire :

- des observations de la partie intimée **au 15 janvier 2010**,
- des observations de la partie appelante **au 15 février 2010**,,
- des observations de synthèse éventuelles de la partie intimée **au 15 mars 2010**,

Fixe date pour les plaidoiries à l'audience publique du **MARDI 20 AVRIL 2010 à 16.00 heures pour vingt minutes de débats** devant la **2ème** chambre de la Cour du travail de Liège, section de Liège, siégeant **en l'annexe du Palais de Justice de Liège, rue Saint-Gilles, 90 C, à 4000 LIEGE, 2ème étage, local F,**

Réserve les dépens.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

M. D. KREIT, Conseiller faisant fonction de Président,
M. A. RAYMOND, Conseiller social au titre d'employeur,
M. E. ZANDONA, Conseiller social au titre d'employé,
M. J.M. DESSY, Conseiller social au titre d'employeur,
M. J.M. MUSETTE, Conseiller social au titre d'ouvrier,
qui ont assisté aux débats de la cause et délibéré conformément au prescrit légal,

assistés de Madame Christiana VALKENERS, Greffier.

Le Greffier, Les Conseillers sociaux, Le Président,

et prononcé en langue française à l'audience publique de la **2e CHAMBRE** de la cour du travail de Liège, section de Liège, en l'annexe du Palais de Justice de Liège, sise rue Saint-Gilles, 90 C, à 4000 LIEGE, le **PREMIER DECEMBRE DEUX MILLE NEUF**, par le Président de la Chambre,

assisté de Madame Christiana VALKENERS, Greffier.

Le Greffier, Le Président,