CONTRAT DE TRAVAIL – rémunération – prestations complémentaires – personnel de direction ou de confiance – secrétaire de direction.

Par secrétaire particulier ou sténo-dactylo à la direction, il faut entendre la personne qui non seulement est chargée d'assister la direction dans les travaux de secrétariat mais encore qui, en sus, apporte une aide en ligne pour la seconder efficacement, fonctions qui relèvent actuellement d'un(e) secrétaire de direction.
Le caractère modeste de la rémunération est considéré comme permettant d'ouvrir le droit au paiement des heures complémentaires en dehors des sursalaire. Il en va de même d'une convention individuelle.
Le salaire mensuel de près de 90.0000 F inclut les désagrément que comporte la prestation occasionnelle d'heures supplémentaires.

CONTRAT DE TRAVAIL –rupture – abus – débauchage.

Le débauchage consiste au fait pour un employeur d'inciter un employé à quitter l'emploi qu'il occupe, l'initiative du premier contact étant le fait soit de l'employeur, soit d'un tiers mandaté par lui à cette fin pour attirer l'employé.
Le licenciement d'un employé débauché n'est pas nécessairement abusif.

COUR DU TRAVAIL DE LIEGE

Section de Liège

Audience publique du 19 novembre 2001

R.G. n° 29.582/2000 **3ème CHAMBRE**

EN CAUSE DE :

Katty D

appelante, comparaissant par Me Michel Strongylos, avocat.

CONTRE :

La s.a. CLAEYS CINEMA EXPLOITATION LIEGE dont le siège est sis à 3500 HASSELT, Universiteitslaan, 11

intimée, comparaissant par Me Corinne Merla loco Me Luc Vanaverbeke, avocats.

*

* *

Vu les pièces du dossier de la procédure et notamment le jugement

contradictoirement rendu le 27 octobre 2000 par la 9ème chambre du tribunal du travail de Liège (R.G. n°298.891),

Vu l'appel formé par requête déposée au greffe de la Cour du travail le 21 décembre 2000 et régulièrement notifiée à la partie adverse le 22 décembre 2000,

Vu l'ordonnance prononcée le 23 avril 2001 sur base de l'article 747 du code judiciaire aménageant les délais pour conclure et fixant la date de plaidoiries au 15 octobre 2001,

Vu les conclusions principales et additionnelles déposées par l'appelante au greffe respectivement les 25 juin et 6 septembre 2001,

Vu les conclusions principales, additionnelles et secondes additionnelles déposées par l'intimée au greffe respectivement les 25 mai, 31 juillet et 20 septembre 2001,

Vu les dossiers déposés par les parties à l'audience du 15 octobre 2001 à laquelle elles ont été entendues en l'exposé de leurs moyens.

*

* *

1. Quant à la recevabilité de l'appel.

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

L'appel, régulier en la forme, est recevable.

2. Les faits.

- Mme D , ci-après l'appelante, était occupée dans le cadre de deux contrats de travail à temps partiel.
- Elle signe le 11 février 1998 un contrat de travail avec un sieur G., contrat contenant une clause d'essai de 6 mois prenant cours le 16 mars 1998.
- A l'issue des préavis qu'elle a donnés, elle entame ses nouvelles fonctions.
- Le 2 septembre 1998, elle est absente pour cause de maladie.
- Le même jour, elle est licenciée moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 7 jours, indemnité augmentée d'un mois supplémentaire.

3. La demande.

Par citation du 30 août 1999, l'actuelle appelante réclame à son ancien

employeur :
- une indemnité pour licenciement abusif de 250.000 F ;
- la rémunération relative à des heures supplémentaires (137.043 F) ;
- une régularisation des pécules de départ (20.336 F) en fonction des heures supplémentaires dues ;
- une indemnité compensatoire de préavis de 7.999 F (majoration correspondant à l'inclusion des heures supplémentaires) ;
- une indemnité pour « annulation de la clause de stabilité d'emploi » (338.729 F).

4. Le jugement.

Le tribunal estime que le licenciement de l'actuelle appelante ne revêt pas un caractère abusif, le débauchage n'étant pas établi, le licenciement étant survenu en période d'essai et l'employeur étant seul maître de l'organisation de son entreprise. Il considère que l'appelante ne bénéficie pas d'une clause de stabilité d'emploi.

Le tribunal constate que l'actuelle appelante exerçait des fonctions rentrant dans le cadre de l'article 2, I, 2 de l'arrêté royal du 10 février 1965 et que la prestation d'heures supplémentaires n'a pas été demandée par l'employeur. Il déboute également l'appelante des chefs de demande portant directement ou indirectement sur les heures supplémentaires.

5. L'appel.

L'appelante réitère ses demandes considérant que le licenciement est abusif, qu'une garantie d'emploi lui a été donnée sans être respectée et qu'elle a presté des heures supplémentaires qui doivent lui être rémunérées.

6. Fondement.

6.1. Quant à l'abus de droit de licenciement.

En droit.

Attendu pour rappel que si l'ouvrier peut en cas de licenciement se prévaloir d'une présomption du caractère abusif de celui-ci et voit en outre la hauteur de son dommage être fixée forfaitairement, l'employé, par contre, doit non seulement établir l'existence d'une faute dans le chef de son employeur mais également un dommage spécifique (cf. Cass., 19 février 1975, Pas., I, 622) et un lien de causalité entre la faute et le dommage;

que "l'employé licencié qui se prétend victime d'un licenciement abusif ne saurait se contenter d'invoquer que celui-ci s'appuie sur des motifs non avérés, voire des motifs inexistants, mais doit apporter la preuve certaine que l'acte juridique qu'est la rupture est concrètement constitutif d'abus de droit, soit qu'il est totalement disproportionné par rapport à l'intérêt servi, soit qu'il est

révélateur d'une intention de nuire, soit qu'il détourne le droit de sa fonction sociale, soit encore qu'il révèle un comportement anormal, et qu'il est par ailleurs générateur dans son chef d'un préjudice distinct de celui que répare forfaitairement l'indemnité compensatoire" (Cour trav. Mons, 3ème ch., 10 septembre 1992, R.G. 8317 et 21 avril 1994, J.L.M.B. 1994, 1409);

que "le caractère abusif du licenciement d'un employé ne se déduit ni de l'absence de motivation de celui-ci, ni, le cas échéant, de l'inexactitude du motif invoqué" (Cour trav. Bruxelles, 21 avril 1993, J.T.T. 1994, 82) mais "des circonstances dans lesquelles il intervient" (Cour trav. Liège, 4ème ch., 3 novembre 1994, R.G. 21.484);

que les critères permettant de considérer comme abusif le licenciement pour motif grave (ce qui n'est pas le cas en l'espèce mais l'étude donne des pistes utiles) d'un employé ont été sériés comme suit: l'intention de nuire, l'absence de motif légitime (un licenciement pour un motif futile), un détournement de la finalité économique et sociale du droit (mesures de représailles à l'égard d'une revendication légitime), les circonstances qui entourent le licenciement (doute sur l'honnêteté et la moralité du travailleur), l'exercice déraisonnable du droit, le critère de proportionnalité et enfin le non-respect d'une procédure de licenciement (cf. V. Vannes, "La sanction du motif grave irrégulier au regard de la théorie de l'abus de droit", Journée d'études 'Le contrat de travail 1978-1998', 31 mars 1998, Sémin. Propel, pp. 16 à 20 ; Cour trav. Liège, 3ème ch., 18 décembre 1998, R.G. 26.894);

Attendu qu'il est de jurisprudence constante que l'employeur est seul juge des nécessités de l'entreprise, les tribunaux n'ayant pas à s'immiscer dans la gestion de celle-ci (Cour trav. Liège, 19 novembre 1996, Chr.D.S. 1998, 67 ; 19 avril 1999, Cour trav. Liège, sect. Namur, 12ème ch., R.G. 5498 ; Cour trav. Mons, 23 décembre 1994, J.L.M.B. 1996, 1422 et J.T.T. 1995, 141) ;

Attendu qu'il a été cependant jugé que « si le licenciement était justifié par des raisons économiques, il s'imposait à tout le moins d'avertir l'employée de la mesure qui allait être prise. Le licenciement revêt un caractère abusif par les circonstances dans lesquelles il est intervenu, une employée de 22 ans de service méritant un minimum d'égards. L'employeur est libre d'opter pour la prestation d'un préavis ou le paiement d'une indemnité mais doit respecter son personnel, spécialement s'il jouit d'une longue ancienneté sans tache, en lui annonçant la mesure qu'il va prendre surtout lorsque comme en l'espèce, il n'y a aucune urgence particulière qui justifie la précipitation avec laquelle la décision sera notifiée » (Cour trav. Liège, 3ème ch., 20 déc. 1999, R.G. n° 25.548/97) ;

Que par contre, un licenciement décidé au titre de représailles à une juste revendication est en soi abusif ; qu'il en est ainsi lorsqu'un travailleur « s'oppose au refus de l'employeur de se conformer à la législation applicable en matière de prestations supplémentaires » (Cour trav. Liège, sect. Namur, 14ème ch., 7 janvier 1997, inéd., R.G. 5.342/95) ; qu'il appartient cependant au juge

d'apprécier si le licenciement est ou non une conséquence de la revendication légitime ;

En l'espèce.

Attendu que l'appelante invoque à l'appui du fondement de sa demande trois arguments pour qualifier d'abusif le licenciement dont elle a fait l'objet : elle aurait été débauchée auprès de ses employeurs précédents pour venir travailler chez l'intimée, elle a été licenciée alors qu'elle était en incapacité de travail de courte durée et, enfin, le licenciement n'a pas été annoncé et est survenu alors que l'intimée n'avait qu'à se louer de ses services ;

Que l'intimée soutient de son côté que le licenciement survenu en fin de période d'essai est une conséquence de la réorganisation du groupe et du siège liégeois en particulier ;

a) Le débauchage.

Attendu que l'appelante donne du débauchage une définition toute personnelle et inexacte selon laquelle il existerait dès lors qu'un travailleur démissionne de son (ou comme en l'espèce de plusieurs) emploi(s) pour se mettre au service d'un nouvel employeur ;

Attendu que le débauchage consiste en réalité au fait pour un employeur d'inciter un travailleur à quitter l'emploi (ou les emplois) qu'il occupe, l'initiative du premier contact étant le fait soit de l'employeur, soit d'un tiers mandaté par lui à cette fin pour attirer l'employé ;

Attendu que fut jugé abusif le licenciement d'un employé débauché auprès de son ancien employeur alors que l'employé n'est resté au service de son nouvel employeur que durant une courte période permettant à ce dernier d'acquérir le savoir-faire et la clientèle apportée (cf. Cour trav. Bruxelles, 22 nov. 1994, Chr.D.S. 1996, 24) ;

Que de même est abusif le licenciement d'un employé débauché lorsque ce licenciement intervient après quatre mois d'activité alors que pour jauger ses capacités, il aurait fallu le conserver pendant au moins un an (cf. Trib. trav. Bruxelles, 13 mars 1986, J.T.T. 1987, 307) tandis que « le seul fait du débauchage d'un travailleur ne rend pas abusif son licenciement ultérieur. Il n'en serait autrement que si ce débauchage avait été accompagné de promesses de stabilité d'emploi qui n'auraient pas été tenues » (Trib. trav. Bruxelles, 10 avril 1992, J.T.T. 1992, 361) ;

Attendu que l'appelante n'a pas été débauchée et, en outre, n'a pas bénéficié d'une quelconque clause de stabilité d'emploi convenue lors de son engagement ;

Attendu en effet que l'initiative des contacts préalables à l'embauche n'émane pas de l'intimée ;

Que celle-ci a seulement informé une connaissance commune de ce qu'elle était à la recherche d'une secrétaire de direction parfaitement bilingue et que c'est cette tierce personne qui a répercuté l'information auprès de l'appelante sans que l'intimée lui ait confié une mission d'approche, que ce soit auprès de l'appelante ou auprès d'autres personnes ;

que c'est alors l'appelante qui, intéressée, a pris l'initiative des contacts ayant abouti à l'engagement réalisé par la signature d'un contrat qui ne prévoit pas de clause de stabilité mais, au contraire, une clause d'essai de six mois dont la présence constitue une menace sur la garantie de l'emploi, ce que ne pouvait manquer d'ignorer l'appelante ;

que si elle entendait ne courir aucun risque, ou les atténuer, elle aurait dû, étant en position de force vu ses qualifications recherchées, négocier l'exclusion de cette clause du contrat et voir inclure une garantie d'emploi, ce qu'elle n'a pas fait étant vraisemblablement peu au fait des possibilités offertes par le droit en une telle circonstance ;

Que le fait que le contrat ait été signé avant même que l'appelante ait démissionné de ses deux emplois précédents n'est pas révélateur d'un débauchage mais d'une garantie d'emploi, c'est-à-dire de l'assurance donnée d'un engagement ferme à la date convenue et aux conditions convenues, ce qui constitue une sage précaution avant de renoncer à un emploi ;

b) Le licenciement en période d'incapacité de travail.

Attendu en son deuxième moyen que l'appelante fait observer que son licenciement est intervenu alors que pour la première fois depuis son engagement, elle se trouvait en incapacité de travail d'une journée (en réalité de deux jours : les 2 et 3 septembre 1998 mais cette précision n'a guère d'incidence en soi) ;

Qu'elle soutient qu'est abusif le licenciement qui constitue une sanction de l'incapacité de travail ;

Attendu que l'intimée fait valoir de son côté que si effectivement, le licenciement est bien survenu au cours de la brève incapacité de travail de l'intimée, c'est en réalité par suite d'un malheureux concours de circonstances parce que la raison du licenciement ne réside pas dans cette incapacité mais dans la nécessaire réorganisation de ses services suite à la fusion survenue en fin d'année 1997 et au recentrage des activités à Bruxelles ;

Attendu que la coïncidence du licenciement et de la brève période d'incapacité est effectivement troublante ;

Qu'avant d'en tirer des conclusions, il conviendra d'examiner les justifications données par l'intimée (cf. d, ci-après) ;

c) Le caractère brutal du licenciement.

Attendu que l'appelante reproche enfin à son ancien employeur la brutalité avec laquelle elle a appris le licenciement sans avertissement préalable et alors que son travail donnait entière satisfaction ;

Attendu que si l'employeur n'est pas légalement tenu d'avoir un entretien avec l'employé qu'il veut licencier ou de lui adresser un avertissement ou une mise en garde avant de procéder à cette mesure, la jurisprudence considère néanmoins comme abusif un congé donné à un employé justifiant d'une ancienneté importante sans mise en garde ou sans préparation quelconque (cf. notamment, Cour trav. Liège, 21 sept. 1994, Chr.D.S. 1995, 45 et Cour trav. Liège, 20 déc. 1999, o.c.) ;

Attendu que l'appelante ne peut cependant pas se prévaloir de s'être trouvée dans une situation comparable à celles rencontrées par ces exemples jurisprudentiels :
- elle ne justifie que d'une très courte ancienneté ;
- elle est encore en période d'essai ;
- elle a reçu une communication téléphonique à son domicile lui annonçant le courrier recommandé qu'elle allait recevoir le lendemain ;

que dans ces conditions, l'appelante ne peut se fonder sur le caractère brutal du licenciement pour qualifier d'abusive la décision prise à son égard, même si elle n'est pas justifiée par la qualité du travail qui n'a jamais été mise en cause ;

d) La réorganisation.

Attendu que l'intimée justifie le licenciement de l'appelante par le fait qu'elle a dû, suite à la fusion survenue en 1997 entre « les familles Berth et Claeys », revoir l'organisation du groupe KINEPOLIS en telle sorte que le maintien de l'emploi occupé par l'appelante à Liège ne se justifiait plus malgré le fait qu'elle était très satisfaite de la qualité des prestations de son employée ;

Que le C4 mentionne du reste que le profil de l'appelante ne correspondait plus, suite à la réorganisation de l'équipe d'exploitation ;

Attendu que l'appelante soutient que l'intimée reste en défaut d'établir la preuve de ce qu'elle avance et qu'il a été procédé à l'engagement d'un nouveau membre du personnel pour reprendre les fonctions qui étaient les siennes ;

Attendu d'une part qu'il ne peut être sérieusement contesté au vu des

pièces déposées que la fonction de l'appelante au sein de l'intimée a été répartie entre Mme Sandrine W., déjà précédemment occupée au siège de Liège, et une autre personne occupée à Bruxelles (où il fut proposé à l'appelante d'aller travailler suite à une réunion de conciliation qui s'est tenue après le licenciement mais a échoué parce que ce poste n'intéressait pas l'appelante qui entendait ne pas déménager ou aller travailler à Bruxelles) ; qu'en outre, le licenciement n'acquiert pas la qualification d'abusif par le seul fait que le travailleur a été remplacé (cf. Cour trav. Mons, 11 déc. 2000, J.T.T. 2001, 77) ;

Que d'autre part, la réorganisation ne peut non plus être mise en cause ;

Qu'en effet, ce n'est pas parce que la fusion est intervenue en fin d'année 1997 que ses effets ne se prolongent pas au cours de l'année ou des années suivantes ;

Que l'offre de preuve émanant de l'intimée – qui souhaite qu'il soit, au besoin, procédé à l'audition du sieur G.D. afin de l'entendre au sujet du lien existant entre le licenciement de l'appelante et la réorganisation de l'entreprise – n'est pas une mesure d'instruction utile dès lors que

- d'une part, il n'appartient pas aux juridictions du travail de décider quel membre du personnel devait de préférence à un autre faire l'objet des frais de la réorganisation ;
- et, d'autre part, la réorganisation elle-même est établie à suffisance de droit notamment par la note interne du 3 juin 1998 bien connue de l'appelante puisqu'elle la produit à son dossier et se fonde sur elle pour revendiquer la stabilité d'emploi dont il sera question ci-après au point 6.3 ;

*
* *

Attendu dès lors que la simultanéité du licenciement de l'appelante justifié par une réorganisation et de l'incapacité de travail dont elle fut victime à ce moment est une pure coïncidence en telle sorte que l'intimée a pu, sans commettre un abus de droit procéder au licenciement de l'appelante ;

Que cette évidence s'impose d'autant plus que l'appelante était en fin de période d'essai et qu'en cas de licenciement, elle se trouvait naturellement en première ligne ;

Qu'il est compréhensible que l'appelante ait durement encaissé la décision alors qu'elle donnait entière satisfaction et qu'elle avait cru obtenir (cf. 6.3) une assurance d'emploi pour plusieurs mois encore ; que cependant, le licenciement n'est pas abusif au motif qu'il est ressenti comme injustifié par celui qui en fait l'objet ;

Attendu que le jugement doit être confirmé en ce qu'il dit ce chef de demande non fondé ;

6.2. Quant aux heures supplémentaires.

En droit.

Attendu que l'article 19 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail précise que « la durée du travail des travailleurs ne peut excéder 8 heures par jour ni 40 heures par semaine » ;

Que cet article 19 n'est cependant pas applicable, selon l'article 3, §3, 1° de la même loi, « aux travailleurs désignés par le Roi comme investis d'un poste de direction ou de confiance » ;

Que l'arrêté royal du 10 février 1965 mentionne parmi ces personnes investies d'un poste de direction ou de confiance les directeurs, les secrétaires particuliers ou sténo-dactylographes attachés au service de l'employeur, du directeur ou du sous-directeur, les gérants, les personnes chargées de mission de contrôle ou d'inspection qui doivent être exercées en tout ou en partie en dehors des heures normales de travail, les contremaîtres en chef, etc. ;

Que cette liste n'a pas été adaptée à l'évolution de la vie de l'entreprise mais il n'est pas contestable que toute personne investie d'un poste de direction rentre dans l'exception visée sans que le titre précis qui est le sien doive être mentionné dans la liste (en ce sens : Cour trav. Bruxelles, 31 mars 1993, J.T.T. 1994, 291 et Cour trav. Liège, sect. Namur, 13ème ch., 27 mars 2001, R.G. n°6.194/98) ;

Qu'une convention collective ne peut déroger à cette exception légale (cf. Cass., 10 janvier 2000, J.T.T. 2000, 373) qui est donc d'interprétation restrictive ;

Attendu que lorsqu'un membre du personnel rentre dans l'exception visée parce qu'il occupe un poste de direction ou de confiance, la jurisprudence en conclut généralement qu'il ne peut prétendre aux sursalaires mais elle est partagée quant aux conséquences à tirer de cette constatation sur le droit à une rémunération complémentaire pour les heures prestées ;

Que pour certains, cette seule constatation suffit à écarter toute prétention à une rétribution dépassant la rémunération convenue tandis que pour d'autres, et cette dernière tendance est majoritaire, le droit aux sursalaires n'est pas ouvert mais le droit à la rémunération au taux ordinaire pour les heures de prestation peut être réclamée si le travailleur se fonde sur une autre source de droit que la loi du 10 mars 1971 et notamment sur le contrat de travail, sur l'usage, voire même sur l'équité (cf. Cour trav. Liège, sect. Namur, 7 avril 1992, Chr.D.S. 1992, 410, obs. J. Cl.. Bodson) ;

Que c'est ainsi que le caractère modeste de la rémunération allouée à la personne investie d'un poste de direction ou de confiance a été considéré comme permettant d'ouvrir le droit au paiement des heures complémentaires en dehors des sursalaires (en ce sens : Cour trav. Bruxelles, 16 novembre 1993, R.D.S. 1993, 436 et Cour trav. Anvers, 4 novembre 1997, cité in « La jurisprudence lue pour vous » Orient. 2/98, p.1) ;

Que de même, une disposition conventionnelle contraire peut ouvrir le même droit (en ce sens : Cour trav. Bruxelles, 31 mars 1993, J.T.T. 1994, 291 ; Cour trav. Gand, 22 décembre 1993, J.T.T. 1994, 287 ; Cour trav. Mons, 22 mars 1999, 2ème ch., R.G. n°12.741 ; Cour trav. Liège, sect. Neufchâteau, 11ème ch., 5 mai 1999, R.G. n°3.101/98 et Cour trav. Liège, 15ème ch., 27 mai 1999, R.G. n°24.085) ;

Que la Cour de céans partage cette analyse qui a le mérite de concilier le respect strict des conditions d'octroi des sursalaires (loi du 16 mars 1971) et celui de la convention des parties (loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dont l'article 20, 3° prévoit l'obligation de payer la rémunération convenue) ;

En l'espèce.

Attendu que les parties sont en désaccord sur la qualification professionnelle de l'appelante ;

Que pour l'intimée, elle est secrétaire de direction tandis que pour l'appelante, elle est assistante de direction ;

Attendu que le contrat écrit ne précise pas la fonction exacte puisque ce contrat type n'a pas mentionné celle-ci ;

Que la société intimée a considéré l'appelante comme une assistante de direction (cf. attestation d'occupation) ayant en charge le secrétariat « exploitation » (cf. organigramme) tandis que l'appelante qualifiait sa fonction de « secrétaire de direction » (cf. sa lettre du 4 octobre 1998, pages 2 et 5) ;

Qu'actuellement, chaque partie renvoie curieusement à l'autre la qualification qu'elles ont elles-mêmes donnée ;

Attendu que ce qui importe en définitive au-delà du titre, c'est l'activité effectivement exercée ;

Attendu que par secrétaire particulier ou sténo-dactylo attaché à la direction (employeur, directeur ou sous-directeur), il faut entendre la personne qui non seulement est chargée d'assister la direction dans les travaux de secrétariat mais encore celle qui, en sus, apporte une aide en ligne pour la seconder

efficacement, fonctions qui actuellement relèvent d'un(e) secrétaire de direction, secrétaire particulier moderne qui ne se contente pas de faire des écritures ;

Attendu que le travail confié à l'appelante rentre indiscutablement dans cette définition puisqu'elle assiste principalement les directeurs « exploitation » du siège de Liège et remplit une mission qui dépasse – et de loin – le travail demandé à une simple secrétaire ainsi qu'elle l'a elle-même relevé puisqu'elle s'est targuée d'avoir pris des contacts avec la Ville de Liège pour arranger un problème relatif à une taxe sur la construction et à négocier avec elle à l'avantage de son employeur pour lui éviter une amende et obtenir une imposition modérée (cf. sa lettre du 4 octobre 1998, p.5) ;

Attendu donc que la fonction de l'appelante rentre bien dans celle visée par les dispositions de l'arrêté royal du 10 février 1965 et dans la classification de poste de direction ou de confiance ;

Attendu dès lors que l'appelante ne peut prétendre au sursalaire pour les prestations complémentaires exercées (cf. jurisprudence mentionnée *supra*) ;

Qu'en ce qui concerne le point de savoir si elle peut prétendre au paiement des heures complémentaires sans sursalaire, la Cour estime que l'appelante ne répond pas aux conditions mises par la jurisprudence pour en bénéficier ;

Qu'en effet, le contrat est muet à ce propos et le renvoi au règlement de travail n'apporte pas plus d'éclaircissements tandis que la hauteur de la rémunération perçue ne permet pas de se fonder sur l'équité pour échapper à l'application stricte des dispositions de la loi du 16 mars 1971 ;

Que le salaire de près de 90.000 F inclut en effet les désagréments que comporte la prestation occasionnelle ou non d'heures supplémentaires ;

Attendu par conséquent que le jugement doit également être confirmé quant à ce deuxième chef de demande ;

6.3. Quant à la stabilité d'emploi.

Attendu que l'appelante fait valoir que lors de la réunion du personnel en date du 5 juin 1998, un sieur B.C. a notamment rassemblé toute l'équipe « exploitation » dont elle-même afin de communiquer au personnel le contenu d'un fax adressé par lui à un sieur J.S. (et non l'inverse comme le soutient à tort l'appelante dans ses conclusions) et considère que ce document dont le contenu a été divulgué par la société garantissait un emploi à l'appelante jusqu'à la fin de l'année au moins ;

Attendu que l'appelante se fonde donc sur une convention intervenue entre parties par le fait que le contenu de cette communication a été accepté par

elle ;

Que cet engagement ne peut être qualifié de convention mais constitue plutôt un engagement unilatéral pris par l'employeur lors d'une réunion du personnel, engagement qui peut, le cas échéant, restreindre les droits de celui qui l'a pris ;

Attendu qu'il s'indique d'en examiner la portée exacte ;

Qu'il s'agit d'un courrier relatif à la restructuration en cours telle qu'elle sera appliquée au siège liégeois de la société ;

Que parmi les propositions émises (et acceptées), le rédacteur de la note précise notamment les tâches qu'il envisage de confier à l'actuelle appelante dont la fonction serait revue ; qu'il ajoute qu'en fin d'année (après six mois), une évaluation sera faite sur l'ensemble de ses propositions ;

Attendu que par ces considérations, il ne peut être déduit que l'intimée aurait pris un engagement de garantie d'emploi à l'appelante jusqu'à la fin de l'année et encore moins qu'elle aurait renoncé à la clause d'essai contenue dans le contrat ;

Que l'appel n'est donc pas plus fondé en ce qui concerne le troisième chef de demande qu'en ce qui concerne les deux premiers ;

*
* *

Attendu que la Cour ne peut qu'observer que l'intimée a rempli ses obligations légales, a en outre versé d'initiative à l'intimée un complément à l'indemnité légalement due et lui a proposé élégamment un nouvel emploi au siège de Bruxelles, proposition refusée pour des raisons familiales respectables mais sans qu'il faille y voir une quelconque manœuvre nécessairement vouée à l'échec ;

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

après en avoir délibéré,

statuant publiquement et contradictoirement,

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

reçoit l'appel,

le déclare non fondé,

confirme le jugement dont appel en toutes ses dispositions, en ce compris quant aux dépens,

liquide l'indemnité de procédure revenant en appel à l'intimée à 10.560 F (ou 261,78 €),

condamne l'appelante aux dépens d'appel liquidés jusqu'ores à 10.560 F (ou 261,78 €) en ce qui concerne l'intimée.

Ainsi jugé par

M. Michel DUMONT, Conseiller faisant fonction de Président,
M. René DENIS, Conseiller social au titre d'employeur,
M. Jean-Marie DEGEY, Conseiller social au titre d'employé,
qui ont assisté aux débats de la cause,

et prononcé en langue française, à l'audience publique de la **TROISIEME CHAMBRE** de la **COUR DU TRAVAIL DE LIEGE**, section de Liège, au Palais de Justice de Liège, le **DIX-NEUF NOVEMBRE DEUX MILLE UN** par les mêmes, à l'exception de M. J.-M. DEGEY, remplacé pour le prononcé uniquement par M. René DELHALLE, conseiller social au titre d'employé, en vertu d'une ordonnance de Monsieur le Premier Président (art. 779 du Code jud.),

assistés de M. Stéfan DELVAUX, Greffier.