Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du onze avril deux mille deux.

Numéro 25622 du rôle

Présents:

Edmond GERARD, président de chambre,
Eliane EICHER, conseiller,
Françoise MANGEOT, conseiller,
Martine SOLOVIEFF, avocat général,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

la société anonyme SOC1.) S.A. établie et ayant son siège social à L-(…), (…), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Frank SCHAAL d'Esch-sur-Alzette du 12 avril 2001,

comparant par Maître René FALTZ, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

A.), ouvrière, demeurant à L-(…), (…),

intimée aux fins du susdit exploit SCHAAL,

comparant par Maître Charles UNSEN, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction rendue le 8 janvier 2002.

Ouï le magistrat commis à ces fins en son rapport oral à l'audience.

A.) a, par requête du 7 avril 2000, saisi le tribunal du travail de Luxembourg d'une demande ayant pour objet la condamnation de son ancien employeur, la société anonyme **SOC1.)** S.A., à lui payer, à la suite de son licenciement prétendument irrégulier et abusif, le montant de 205.400.- francs + p.m. (indemnité compensatoire de préavis : 105.400.- francs ; dommages intérêts pour préjudice matériel : p.m. et pour préjudice moral : 100.000.- francs ; congé : p.m.), avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde.

Elle avait en outre sollicité une indemnité de procédure de 20.000.- francs sur fondement de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Le tribunal du travail de Luxembourg a, par décision contradictoire du 16 février 2001 :

- reçu la demande en la pure forme ;

- donné acte à **A.)** de sa renonciation à la demande du chef d'indemnité compensatoire de congé ;

- déclaré l'offre de preuve par enquêtes de la société anonyme **SOC1.)** S.A. irrecevable ;

- dit que le licenciement avec effet immédiat du 14 février 2000 est abusif ;

- condamné la société anonyme **SOC1.)** S.A. à payer à **A.)** la somme de (105.400.- francs à titre d'indemnité compensatoire de préavis + 60.000.- francs à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral) = 165.400.- francs, cette somme avec les intérêts légaux à partir du 7 avril 2000, jour du dépôt de la demande, jusqu'à solde ;

- condamné la société anonyme **SOC1.)** S.A. à payer à **A.)** la somme de 20.000.- francs à titre d'indemnité de procédure ;
- débouté **A.)** de sa demande du chef de dommages et intérêts pour préjudice matériel ;

- condamné la société anonyme **SOC1.)** S.A. à tous les frais et dépens de l'instance.

La société anonyme **SOC1.)** S.A. a, par exploit de l'huissier de justice Frank SCHAAL d'Esch-sur-Alzette du 12 avril 2001, régulièrement relevé appel de ce jugement, qui lui a été notifié le 14 mars 2001.

Par réformation du jugement entrepris, elle demande à voir déclarer justifié le licenciement avec effet immédiat de **A.)** et à être déchargée de toute condamnation.

L'intimée conclut à la confirmation de la décision de première instance.

A titre préliminaire, il y a lieu d'observer qu'il découle d'une attestation de l'Administration de l'Emploi du 23 novembre 2001 que l'intimée n'a pas reçu d'indemnités de chômage à la suite de son licenciement, de sorte qu'il n'y a pas lieu à mise en intervention de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG.

Travaillant depuis le 14 juin 1999 pour le compte de la société anonyme **SOC1.)** S.A., **A.)** fut licenciée avec effet immédiat par lettre recommandée de son employeur du 14 février 2000 – reproduite en intégralité dans le jugement de première instance, auquel il convient de renvoyer à ce sujet – .

Le tribunal du travail de Luxembourg a, après avoir mentionné que les motifs invoqués à l'appui du licenciement étaient contestés et que l'employeur formulait une offre de preuve par enquêtes, reprenant le libellé de la lettre de licenciement, d'abord écarté « *de ladite lettre les déclarations de la requérante lors de l'entretien préalable au licenciement, étant donné que ces faits se situaient postérieurement à la décision de l'employeur de rompre le contrat de travail.* »

La décision adoptée en première instance est ensuite encore motivée comme suit : *« Le reproche de l'employeur consiste d'une part dans l'insuffisance professionnelle de **A.)** alors qu'elle avait oublié de monter les ressorts lors de l'assemblage des robinets et dans la circonstance que lors d'un entretien avec des représentants de l'employeur le 9 février 2000, elle avait reconnu qu'elle n'avait pas suivi la procédure ordinaire en ce qu'elle avait collaboré avec un ou deux collègues de travail pour effectuer l'assemblage en question dans le but de gagner du temps et en ce qu'elle avait d'abord effectué l'assemblage du robinet et ensuite seulement mis son tampon à côté de tous les composants.*

Suivant la jurisprudence, un employeur qui invoque une insuffisance professionnelle comme cause réelle et sérieuse justifiant le licenciement, doit énoncer dans sa motivation des faits précis observés sur une certaine durée qui font ressortir l'insuffisance professionnelle.

En l'occurrence, le défaut d'assemblage de robinets, à le supposer établi, aurait constitué un manquement unique de la requérante à ses obligations professionnelles. Un tel manquement ne justifierait pas la sanction ultime du licenciement avec effet immédiat même si la requérante avait été consciente du fait qu'elle n'avait pas entièrement suivi la procédure d'assemblage.

Il s'ensuit que le licenciement avec effet immédiat du 14 février 2000 ne repose pas sur des motifs réels et sérieux et qu'il est à déclarer abusif.

L'offre de preuve par enquêtes prédécrite est à déclarer irrecevable en conséquence. »

La société anonyme **SOC1.)** S.A. fait d'abord grief aux juges du premier degré de ne pas avoir tenu compte des déclarations de la partie intimée lors de l'entretien préalable.

Le principe énoncé par les juges de première instance, selon lequel un licenciement est déjà décidé du moment qu'il y a convocation à l'entretien préalable serait faux, l'entretien préalable étant, dans pareille hypothèse, dénué de toute utilité.

Les explications données par **A.)** lors de cet entretien préalable et notamment le fait qu'elle aurait affirmé être parfaitement consciente de ne pas avoir respecté la procédure prévue et de ce que ses manquements risquaient de causer un important préjudice à son employeur, auraient beaucoup contribué à la prise de décision de licencier la partie intimée.

Le tribunal du travail de Luxembourg aurait également, à tort, estimé qu'un licenciement avec effet immédiat pour insuffisance professionnelle ne pouvait pas intervenir pour un manquement unique.

L'employeur fait valoir qu'une faute particulièrement grave, même s'il s'agit d'un fait isolé, peut justifier un licenciement avec effet immédiat.

La société anonyme **SOC1.)** S.A. insiste sur ce que **A.)** aurait, dans le cadre de l'entretien préalable, avoué : 1) ne pas avoir respecté la procédure applicable et en être parfaitement consciente ; 2) être consciente du dommage qu'elle risquait de causer tant d'un point de vue commercial, alors que le client **SOC2.)** était un des clients principaux de la S.A. **SOC1.)** et que le problème constaté pouvait affecter de manière grave les relations commerciales des deux sociétés, que d'un point de vue ″ product liability ″, alors que les robinets pouvaient avoir des fuites de gaz CO2, gaz reconnu hautement nocif et dangereux, et que les personnes exposées à ces fuites de gaz pouvaient suffoquer ; 3) qu'il ne s'agissait pas d'un fait isolé, mais qu'il lui arrivait les trois quarts du temps de ne pas suivre la procédure.

L'employeur n'aurait, dans ces circonstances, pas eu d'autre choix que de licencier la salariée.

Il formule en ordre subsidiaire l'offre de preuve par voie d'enquête de la teneur suivante :

*« que Madame **A.)** a été engagée auprès de la société **SOC1.)** S.A. depuis le 14.06.1999 en qualité d'opératrice,*

que sa tâche était d'effectuer l'assemblage de plusieurs composants d'un robinet. Afin de procéder à cet assemblage, il fallait d'abord qu'elle vérifiait l'existence de tous les composants du robinet en question. Cette vérification s'effectuait de la manière suivante :

*qu'elle prenait le composant n°1, qu'elle le vérifiait et s'il est bon qu'elle apposait un tampon, à savoir le tampon n°868 qui était son tampon personnel, aucune autre personne dans la S.A. **SOC1.)** ne possédait ce tampon,*

qu'ensuite, elle vérifiait le composant n°2 et s'il est présent et bon qu'elle apposait à nouveau son tampon personnel n°868,

qu'elle procédait ainsi avec tous les composants du robinet en question,

qu'une fois qu'elle avait constaté que tous les composants sont existants et prêts à être assemblés alors elle procédait à l'assemblage après avoir tamponné sur la liste matière chacun des composants en question,

que tout ce procédé de contrôle minutieux a été mis sur pied afin d'éviter les erreurs du passé et de rendre ainsi impossible pour l'avenir la livraison de robinets dans lesquels un composant essentiel au fonctionnement manquerait,

*qu'or, le 16.11.1999, elle avait effectué l'assemblage de 200 robinets suivant la commande n° CDE0401316 de la part **SOC2.)** Gas (Allemagne). En vertu de la carte gamme et de la liste matière, il ressort qu'elle avait respecté la procédure habituelle, puisque sur tous les composants du robinet à membranes en laiton chromé, étant au nombre de 17, elle avait apposé son tampon,*

*que suite à une réclamation téléphonique du client susmentionné en date du 04.02.2000 et suite au renvoi d'un robinet, la S.A. **SOC1.)** avait constaté qu'un composant principal, à savoir le ressort manquait dans ce robinet. La S.A. **SOC1.)** avait espéré que cela était un cas isolé, qui aurait pu avoir son origine dans le mauvais maniement du client ou de ses ouvriers,*

*que lors de la visite de Monsieur **B.)**, responsable Qualité, le 07.02.2000 chez le client en Allemagne, suite à une nouvelle réclamation massive, la S.A. **SOC1.)** avait constaté que pratiquement tous les robinets avaient le même défaut, à savoir l'absence d'un composant principal du robinet, c.à.d. du ressort,*

*que lors de la discussion du 09.02.2000 avec Monsieur **C.)**, directeur, Monsieur **D.)**, responsable Production, Monsieur **E.)**, responsable Qualité, ainsi que Monsieur **F.)**, membre du Comité de Direction, Madame **A.)** a expliqué à Monsieur **F.)** que lorsqu'il faut faire vite les choses, elle se mettait avec un ou deux collègues, elle effectuait les travaux, contrairement à la procédure, ensemble et une fois assemblés, elle mettait le tampon à côté de tous les composants comme à la poste lorsqu'on tamponne les lettres. Elle a, dans ce contexte, aussi reconnu avoir apposé son tampon sur les cartes matières, sans être certaine d'avoir réalisé l'opération d'assemblage des composants contrôlés et elle a également dit qu'elle était consciente que cela pourrait poser des problèmes et que cela n'était pas un procédé correct par rapport à la procédure à laquelle Monsieur **D.)** (Responsable de la Production) n'a jamais donné l'autorisation d'y déroger,*

*que lors de l'entretien préalable au licenciement du 11.02.2000, devant Monsieur **D.)**, Monsieur **F.)**, Monsieur **G.)** et Monsieur **H.)**, Membre de la Délégation, Madame **A.)** a confirmé qu'il lui arrive dans les trois quarts du temps de ne pas suivre la procédure mais qu'elle pensait qu'il n'y aura pas de problème en répétant les explications qu'elle avait données lors de l'entretien du 09.02.2000,*

*que lors de cet entretien, la S.A. **SOC1.)** lui a expliqué que pratiquement tous les robinets étaient défectueux, que la S.A. **SOC1.)** a remplacé 50 robinets, que 72 robinets sont partis chez un sous-traitant d'**SOC2.)** et que le reste est parti en clientèle, respectivement en contrôle TÜV,*

*qu'elle a elle-même confirmé qu'elle était consciente que le client **SOC2.)** est un des clients principaux de la S.A. **SOC1.)** et que ce problème va affecter de manière grave leurs relations commerciales,*

qu'étant donné que l'ensemble de la commande représente un montant de 3.594,60 EUROS, c.à.d. 145.000.- LUF., le coût de remplacement des robinets nouveaux ayant cette fois le ressort s'élevait également à 145.000.- LUF. à quoi doivent s'ajouter les frais de déplacement de nos ingénieurs et ses collaborateurs ainsi que d'autres frais de pose auprès des clients finaux,

*que la S.A. **SOC1.)** ignore dans quelle mesure leur client va leur demander des dommages et intérêts, étant donné que le ressort est un des éléments principaux de chaque robinet, il n'est pas exclu que leur client perde confiance en tous leurs produits,*

que de plus, les robinets actuellement en clientèle peuvent avoir des fuites de gaz CO2, gaz reconnu hautement nocif et dangereux. Les personnes exposées à ces fuites de gaz peuvent suffoquer, donc le risque d'asphyxie est grand ».

La salariée conclut à la confirmation de la décision de première instance.

Les motifs de licenciement découlant des déclarations faites par **A.)** lors de l'entretien préalable auraient, à raison, été écartés. Il serait en effet de jurisprudence constante que les motifs réels de licenciement devraient exister au moment de la convocation à l'entretien préalable, qui déclenche la procédure de licenciement.

Les juges de première instance auraient encore, à juste titre, décidé qu'un fait ponctuel isolé serait insuffisant pour impliquer un tel licenciement. La prétendue gravité de ce fait, alléguée par la partie appelante, ne saurait justifier une dérogation à ce principe.

Il appartiendrait enfin - à admettre une solution contraire - , à l'employeur d'établir ledit fait et sa gravité.

La salariée relève que, suite à son intervention, 200 robinets ont été soumis à deux tests internes en vue de révéler d'éventuels défauts ; que sur ces 200 robinets, 199 ont fait l'objet de l'épreuve et 197 ont été remballés ; que trois robinets étaient donc défectueux et n'ont pas pu être commercialisés ; que la défectuosité constatée par le client étranger affecterait des robinets non-assemblés par elle ou aurait pu être causée par un maniement ultérieur à l'épreuve et au contrôle ; qu'il lui a toujours été refusé d'inspecter les robinets en question.
Concernant la gravité des faits à elle reprochés, l'intimée mentionne que dans le cours normal des choses les tests, institués à ces fins, auraient dû dépister le défaut aux robinets et éviter leur commercialisation.

A.) admet avoir occasionnellement travaillé en équipe, il ne serait cependant pas établi que les robinets défectueux auraient été parmi ceux fabriqués par ce procédé. Même à admettre que tel fût le cas, encore ce fait serait-il insuffisant pour justifier un licenciement. Il n'y aurait, en effet, contrairement aux affirmations de l'employeur, pas eu de procédure déterminée à respecter par les salariés. Le responsable de production **D.)** aurait même encouragé les salariés à travailler en groupe alors que ce moyen de production était plus productif que le travail individuel.

La salariée offre pour autant que de besoin d'établir par la voie testimoniale que : *« Monsieur **D.)**, responsable de production et supérieur hiérarchique de Madame **A.)**, était au courant que celle-ci travaillait en groupe pour accélérer la production.*

*C'est d'ailleurs Monsieur **D.)** lui-même qui a, **à de multiples reprises,** encouragé ce travail en groupe et qui a suggéré aux salariés de travailler de cette manière ».*

Elle estime qu'elle a été licenciée non pas à cause de la prétendue faute, mais parce qu'il était plus facile pour la société anonyme **SOC1.)** S.A. d'expliquer à un client important que le problème était imputable à une salariée déterminée qui a été immédiatement licenciée plutôt que d'avouer que les tests d'épreuve et de contrôle finaux ne sont pas adaptés et révèlent des lacunes.

La société anonyme **SOC1.)** S.A. rétorque que les motifs réels et sérieux de licenciement auraient existé au moment de la convocation et de l'entretien préalable.

A.) n'aurait pas respecté la procédure applicable, elle se serait mise en groupe pour assembler les robinets, elle aurait apposé son tampon à côté de certaines pièces sans être certaine qu'elles les eût insérées dans les robinets et finalement elle aurait sur un lot de 200 pièces tout simplement oublié d'insérer un ressort.

La salariée aurait, en l'espèce, admis qu'il ne s'agissait pas d'un fait isolé, mais d'une manière de procéder systématique et qu'elle était consciente que ses agissements pouvaient avoir des conséquences néfastes pour l'employeur (préjudice commercial et mise en danger de vies humaines).
Il serait ensuite évident que les robinets défectueux auraient été assemblés par **A.)** (son tampon figurerait sur les fiches les concernant). Le fait que l'erreur de **A.)** n'ait pas été constatée lors des procédures de vérification serait sans incidence. Il se pourrait que l'erreur ne pouvait pas être matériellement constatée et une faute commise par une autre personne n'excuserait pas la grave erreur initiale commise par **A.)**.

Les allégations concernant le responsable de production **D.)** sont contestées et l'offre de preuve est qualifiée d'imprécise pour manquer de précision.

L'entretien préalable a été instauré afin de prévenir des licenciements précipités et irréfléchis, il institue une tentative de conciliation par voie de dialogue entre l'employeur et le salarié (cf. doc. parl. N° 3222, Exposé des Motifs page 20 sub article 19). Il est le moment de la procédure au cours de laquelle l'employeur est tenu d'indiquer le ou les motifs de congédiement envisagé et de recueillir les explications du salarié (cf. B. TEYSSIE Droit du Travail n° 1153 page 652). L'employeur ne peut donc, sauf à convoquer à un nouvel entretien préalable, invoquer un motif de licenciement postérieur. Le comportement déplacé du salarié lors de l'entretien préalable, ne peut pas non plus, sauf abus, constituer en soi une cause de licenciement.

La lettre de licenciement ne fait pas état de motifs de congédiement nouveaux, irrégulièrement invoqués par l'employeur. L'entretien préalable du 11 février 2000 a concerné des critiques, préalablement connues de la salariée pour avoir déjà été discutées le 9 février 2000. Il n'a même pas révélé des griefs nouveaux, il y a eu uniquement extension des débats quant à des questions connues. Il n'y a donc, dans ces circonstances, pas de raison d'empêcher l'employeur de se prévaloir, à titre de preuve, de la reconnaissance par la salariée lors de l'entretien préalable, des fautes gisant à la base du licenciement.

Les reproches adressés à la salariée sont, pour le suplus à les supposer établis, de nature à justifier son congédiement.

Leur bien-fondé ne découle pas d'ores et déjà des éléments du dossier, les attestations testimoniales versées ne portant que sur l'entretien du 9 février 2000. Il n'est pas davantage a priori exclu. Les indications de la salariée quant à des contrôles ultérieurs ayant dû révéler le défaut, sont, comme il y a lieu de relever dès maintenant, à écarter en tant que cause de justification de ses agissements.

Il convient par conséquent d'accueillir, avant tout autre progrès en cause, l'offre de preuve de la société anonyme **SOC1.)** S.A., dont l'objet est dans le version retenue au dispositif du présent arrêt, pertinent et concluant. La Cour d'appel estime toutefois opportun d'avoir, en l'espèce, recours à l'attestation testimoniale plutôt qu'à l'enquête, proposée par la partie appelante.

P A R C E S M O T I F S :

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport oral du magistrat délégué à ces fins, le représentant du ministère public entendu en ses conclusions,

déclare l'appel de la société anonyme **SOC1.)** S.A. recevable ;

admet, avant tout autre progrès en cause, la société anonyme **SOC1.)** S.A. à établir par l'attestation testimoniale de :

1) Monsieur **B.)**, c/o **SOC1.)** S.A., (…), L-(…);

2) Monsieur **D.)**, c/o **SOC1.)** S.A., (…),
L-(…);

3) Monsieur **C.)**, c/o **SOC1.)** S.A., (…), L-(…);

4) Monsieur **F.)**, c/o **SOC1.)** S.A., (…),
L-(…);

les faits suivants :

*« Madame **A.)** a été engagée auprès de la société **SOC1.)** S.A. depuis le 14.06.1999 en qualité d'opératrice.*

Sa tâche consistait à effectuer l'assemblage de plusieurs composants d'un robinet. Afin de procéder à cet assemblage, il fallait d'abord qu'elle vérifiât l'existence de tous les composants du robinet en question. Cette vérification s'effectuait de la manière suivante :

*Elle prenait le composant n°1, elle le vérifiait et s'il était bon elle apposait un tampon, à savoir le tampon n°868 qui était son tampon personnel, aucune autre personne dans la S.A. **SOC1.)** ne possédait ce tampon.*

Ensuite, elle vérifiait le composant n°2, s'il était présent et bon, elle apposait à nouveau son tampon personnel n°868.

Elle procédait ainsi avec tous les composants du robinet en question.

Une fois qu'elle avait constaté que tous les composants étaient existants et prêts à être assemblés, elle procédait à l'assemblage, ceci après avoir tamponné sur la liste matière chacun des composants en question.

Tout ce procédé de contrôle minutieux avait été mis sur pied afin d'éviter les erreurs du passé et de rendre impossible pour l'avenir la livraison de robinets dans lesquels un composant essentiel au fonctionnement manquerait.

*Or, le 16.11.1999, **A.)** avait effectué l'assemblage de 200 robinets suivant la commande n° CDE0401316 de la part **SOC2.)** Gas (Allemagne). De la carte gamme et de la liste matière, il ressortait qu'elle avait respecté la procédure habituelle, puisque sur tous les composants du robinet à membranes en laiton chromé, étant au nombre de 17, elle avait apposé son tampon.*

Suite à une réclamation téléphonique du client susmentionné en date du 04.02.2000 et suite au renvoi d'un robinet, la S.A. ***SOC1.)*** *avait constaté qu'un composant principal, à savoir le ressort, manquait dans ce robinet. La S.A.* ***SOC1.)*** *avait espéré que cela était un cas isolé, qui aurait pu avoir son origine dans le mauvais maniement du client ou de ses ouvriers.*

Lors de la visite de Monsieur ***B.)****, responsable Qualité, le 07.02.2000 chez le client en Allemagne, suite à une nouvelle réclamation massive, la S.A.* ***SOC1.)*** *avait constaté que pratiquement tous les robinets avaient le même défaut, à savoir l'absence d'un composant principal du robinet, c.à.d. du ressort.*

Lors de la discussion du 09.02.2000 avec Monsieur ***C.)****, directeur, Monsieur* ***D.)****, responsable Production, Monsieur* ***E.)****, responsable Qualité, ainsi que Monsieur* ***F.)****, membre du Comité de Direction, Madame* ***A.)*** *avait expliqué à Monsieur* ***F.)*** *que lorsqu'il fallait faire vite, elle se mettait avec un ou deux collègues pour effectuer les travaux ensemble, contrairement à la procédure. Tous les composants assemblés, elle y mettait le tampon à côté, comme à la poste lorsqu'on tamponne les lettres. Elle avait dans ce contexte, aussi reconnu avoir apposé son tampon sur les cartes matières, sans être certaine d'avoir réalisé l'opération d'assemblage des composants contrôlés et elle avait également dit qu'elle était consciente que cela pouvait poser des problèmes et que cela n'était pas un procédé correct par rapport à la procédure, à laquelle Monsieur* ***D.)*** *(Responsable de la Production) n'avait jamais donné l'autorisation de déroger.*

Lors de l'entretien préalable au licenciement du 11.02.2000, devant Monsieur ***D.)****, Monsieur* ***F.)****, Monsieur* ***G.)*** *et Monsieur* ***H.)****, Membre de la Délégation, Madame* ***A.)*** *a confirmé qu'il lui arrivait, les trois quarts du temps de ne pas suivre la procédure mais qu'elle pensait qu'il n'y aurait pas de problème, ceci en répétant les explications qu'elle avait données lors de l'entretien du 09.02.2000.*

Lors de cet entretien, la S.A. ***SOC1.)*** *lui a expliqué que pratiquement tous les robinets étaient défectueux, que la S.A.* ***SOC1.)*** *a remplacé 50 robinets, que 72 robinets étaient partis chez un sous-traitant d'****SOC2.)*** *et que le reste était parti en clientèle, respectivement en contrôle TÜV.*

La salariée a elle-même confirmé qu'elle était consciente que le client ***SOC2.)*** *était un des clients principaux de la S.A.* ***SOC1.)*** *et que ce problème allait affecter de manière grave leurs relations commerciales.*

Etant donné que l'ensemble de la commande représentait un montant de 3.594,60 EUROS, c.à.d. 145.000.- LUF., le coût de remplacement des robinets défectueux par des robinets avec ressorts, s'élevait également à 145.000.- LUF. Il faut y ajouter les frais de déplacement des ingénieurs et des collaborateurs de la société anonyme ***SOC1.)*** *S.A. ainsi que d'autres frais de pose auprès des clients finaux.».*

dit que cette attestation testimoniale est à produire pour le **31 mai 2002**;

contre-preuve réservée ;

réserve les dépens ;

fixe l'affaire à l'audience du **mardi, 4 juin 2002 à 9.00 heures, salle d'audience n° 2.**