Texte pseudonymisé

Avertissement: Ce document pseudonymisé a une valeur purement informative. Le document original seul fait foi.

Arrêt N° 78/23 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du huit juin deux mille vingt-trois.

Numéro CAL-2021-00247 du rôle

Composition:

Alain THORN, président de chambre,
Anne-Françoise GREMLING, conseiller,
Marc WAGNER, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), représentée par le gérant actuellement en fonctions,

e n t

r e :
appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Guy ENGEL de Luxembourg du 17 février 2021,

comparant par SOCIETE2.) s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite à la liste V du Tableau de l'ordre des avocats du Barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Véronique HOFFELD, avocat à la Cour, demeurant à la même adresse,

et :

PERSONNE1.), demeurant à F-ADRESSE3.),

intimé aux fins du susdit exploit ENGEL,

comparant par Maître Frédéric FRABETTI, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

PERSONNE1.) a été engagé par la société anonyme SOCIETE3.) SA (ci-après SOCIETE3.)) le 15 octobre 2001, en qualité de « *coordinateur des achats* ».

Avec effet au 1er novembre 2015, il a été transféré à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL (ci-après SOCIETE1.)), où il a occupé le poste de « *responsable exploitation* ».

Par courrier du 30 mai 2017, PERSONNE1.) a été licencié avec effet immédiat.

Il a fait contester son licenciement par courrier du 18 juillet 2017.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de et à Luxembourg, en date du 9 mai 2018, PERSONNE1.) a fait convoquer SOCIETE1.) devant le tribunal du travail aux fins de s'y entendre condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'il qualifiait d'abusif, les montants suivants :

- indemnité pour dommage matériel : 10.427,82 euros,

- indemnité pour dommage moral : 20.000,00 euros,

- indemnité compensatoire de préavis : 49.392,90 euros,

- indemnité de départ : 24.697,50 euros,

Sur ces montants, le requérant réclamait les intérêts légaux à partir du 30 mai 2017, sinon à partir du jour de la demande en justice, jusqu'à solde.

Il concluait en outre à l'allocation d'une indemnité de procédure d'un montant de 2.500 euros, sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Selon le requérant, la défenderesse aurait invoqué tardivement les faits à la base du licenciement. D'autre part, les motifs de son licenciement seraient imprécis, ne correspondraient pas à la réalité et ne présenteraient, de toute façon, pas la gravité requise pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

La défenderesse concluait au rejet de la demande, en faisant valoir que les faits litigieux ne lui auraient été révélés que moins d'un mois avant la notification du licenciement, que les motifs indiqués dans la lettre de licenciement, lesquels avaient trait pour l'essentiel à des reproches de harcèlement sexuel envers une collègue dénommée PERSONNE2.), seraient formulés avec la précision requise par la loi, qu'ils correspondraient à la réalité et qu'ils seraient d'une gravité justifiant le licenciement litigieux.

Par jugement rendu le 12 janvier 2021, sous le numéroNUMERO1.)/21, le tribunal du travail a déclaré le licenciement abusif.

Il a déclaré non fondée la demande en réparation du préjudice matériel et fondée la demande en réparation du préjudice moral à hauteur de 5.000 euros.

Il a encore déclaré fondée la demande en payement d'une indemnité compensatoire de préavis, à hauteur du montant principal de 49.392,90 euros, avant de condamner la défenderesse à payer à PERSONNE1.) le montant total de 54.392,90 euros, outre les intérêts légaux, et de fixer une date pour la continuation des débats afin de permettre au requérant de verser les fiches de salaire nécessaires à la détermination du montant de l'indemnité de départ.

Pour statuer ainsi, le tribunal a retenu que le comportement reproché au requérant n'avait pas été invoqué tardivement par la défenderesse au regard de l'article L. 124-10 (6) du Code du travail, que celui-ci était établi dans une certaine mesure, mais qu'il n'était pas de nature à rendre le maintien des relations de travail immédiatement et définitivement impossible.

Le tribunal a estimé que la partie défenderesse aurait pu avoir recours à des « *mesures moins radicales* » et tenter d'amener le requérant à changer de comportement, avant de prendre une mesure plus sévère, d'autant que ce dernier présentait une ancienneté de quinze ans et n'avait « *jamais fait l'objet d'une remarque négative* ».

Par exploit du 17 février 2021, SOCIETE1.) a régulièrement relevé appel de ce jugement qui lui avait été notifié le 13 janvier 2021.

L'appelante demande à la Cour de dire, par réformation du jugement entrepris, que le licenciement de l'intimé est régulier et justifié, que les revendications indemnitaires de l'intimé sont infondées et que l'appelante est partant déchargée des condamnations pécuniaires intervenues à son encontre.

Elle considère que les faits constitutifs de harcèlement sexuel sont établis à suffisance, au vu des éléments du dossier.

Ils auraient d'ailleurs été reconnus en partie par l'intimé.

L'appelante ne les aurait appris que le 5 mai 2017.

Le dernier fait remonterait au 25 avril 2017.

La convocation à l'entretien préalable de l'intimé serait intervenue en date du 12 mai 2017, de sorte que le délai d'un mois pour se prévaloir d'un fait au soutien d'une mesure de licenciement, prévu par l'article L. 124-10 (6) du Code du travail, aurait été respecté.

Les faits de harcèlement sexuel dont il s'agit seraient constitutifs d'une faute grave de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Le comportement inapproprié de l'intimé « *à la fois physique, verbal et non verbal* » se serait étendu sur de nombreuses années.

PERSONNE2.) n'aurait d'ailleurs pas été sa seule victime ; il ressortirait de certaines attestations testimoniales versées en cause que l'intimé aurait été coutumier du fait et qu'il aurait harcelé encore d'autres membres du personnel de sexe féminin.

L'appelante soutient que, contrairement à l'appréciation des juges de première instance, SOCIETE1.) n'aurait pas eu d'autre choix que de licencier l'intimé avec effet immédiat, compte tenu de l'ampleur des agissements en cause et de leur gravité.

Pour autant que de besoin, l'appelante offre de prouver, par l'audition de témoins, les faits décrits dans la lettre de licenciement et les attestations testimoniales.

Pour le cas où la Cour estimerait néanmoins le licenciement abusif, l'appelante conteste les demandes indemnitaires.

Quant à la demande en réparation du dommage matériel, elle considère que l'intimé n'a pas fait tous les efforts nécessaires pour retrouver un emploi, de sorte qu'il n'y aurait pas de lien causal entre le dommage matériel invoqué par l'intimé et le licenciement litigieux.

Quant à la demande en réparation du dommage moral, l'appelante considère que l'intimé ne se serait pas fait de soucis pour son avenir professionnel,

puisqu'il n'aurait pas entrepris des recherches actives et soutenues pour retrouver un emploi.

Par ailleurs, l'intimé n'aurait fait l'objet d'aucune mesure injustifiée et ce seraient « *au contraire les salariées victimes de son comportement qui* (auraient) *subi une atteinte à leur dignité »*.

La partie appelante estime qu'en tout état de cause « *l'indemnité compensatrice de préavis de six mois ainsi que l'indemnité de départ de trois mois suffisent amplement à indemniser Monsieur PERSONNE3.) »* (cf. p. 50 des conclusions récapitulatives).

PERSONNE1.), partie intimée, conclut au rejet de l'appel.

Relevant appel incident, PERSONNE1.) conclut à l'allocation de dommages et intérêts s'élevant respectivement à 32.873,73 euros, outre les intérêts légaux, pour ce qui concerne le dommage matériel et à 20.000 euros, outre les intérêts légaux, pour ce qui concerne le dommage moral.

Il conclut à la confirmation du jugement déféré, en ce qu'il a déclaré le licenciement litigieux abusif.

Cependant, PERSONNE1.) estime que les motifs indiqués dans la lettre de licenciement sont imprécis et affirme qu'ils se rapportent à de prétendus actes de harcèlement antérieurs de plus d'un mois au licenciement litigieux et que la partie adverse n'était dès lors plus en droit de s'en prévaloir.

L'intimé conteste formellement les accusations de harcèlement sexuel formulées à son encontre ainsi que tout comportement inapproprié.

Avant son licenciement, l'intimé aurait tenté d'obtenir de son employeur une résiliation du contrat de travail à l'amiable, mais compte tenu de son ancienneté, l'employeur aurait manifestement tenté de tirer profit des « *accusations mensongères d'une salariée pour se débarrasser »* de l'intimé, sans lui payer aucune indemnité.

En contrepartie, l'auteur de ces accusations aurait reçu une promotion, suite au départ de l'intimé.

Selon ce dernier, PERSONNE2.) aurait mal pris le refus que lui opposait l'intimé à sa demande de changement de poste, laquelle tendait à l'obtention d'un poste administratif lui permettant de s'occuper davantage de ses enfants.

Aucune enquête réelle digne de ce nom n'aurait été menée au sujet des accusations formulées à l'encontre de l'intimé.

PERSONNE1.) n'aurait pas eu la possibilité de se défendre.

L'intimé donne à considérer que toutes les attestations versées aux débats sont datées d'avant le licenciement, ce qui démontrerait que le licenciement litigieux aurait été préparé de longue haleine par l'employeur et qu'il n'y aurait eu « *aucune enquête impartiale* ».

Les motifs indiqués dans la lettre de licenciement seraient imprécis et ne seraient ni réels ni sérieux.

Les attestations testimoniales de la partie adverse seraient irrecevables pour ne contenir aucun témoignage direct et seraient plus généralement dépourvues de pertinence.

En ce qui concerne ses revendications indemnitaires, l'intimé affirme avoir droit à une indemnité de départ de trois mois de salaire, à une indemnité compensatoire de préavis de six mois de salaire, d'un montant de 49.392,90 euros (cf. p. 18 des conclusions récapitulatives), et enfin à des dommages et intérêts s'élevant respectivement à 32.973,73 euros, pour ce qui concerne le dommage matériel, et 20.000 euros, pour ce qui concerne le dommage moral.

Au soutien de sa demande en réparation du dommage matériel, l'intimé soutient qu'il aurait « *fourni des efforts nécessaires pour chercher du travail et minimiser son préjudice matériel* », ainsi que cela résulterait des nombreuses pièces justificatives versées aux débats.

La période de référence de six mois, retenue par les juges de première instance, serait largement insuffisante.

Il conviendrait de prendre en compte une période de référence de 24 mois, eu égard notamment à son âge élevé (54 ans) au moment du licenciement.

Au soutien de sa demande en réparation du dommage moral, l'intimé affirme, une nouvelle fois, ne pas avoir retrouvé d'emploi, malgré ses nombreuses recherches et soutient, d'autre part, que les fausses accusations dirigées contre lui l'auraient profondément affecté et auraient mis en péril sa carrière professionnelle et même sa vie privée.

Chacune des parties au litige réclame une indemnité de procédure de 2.500 euros et conclut au rejet de la demande adverse.

Appréciation de la Cour

Aux termes de l'article L. 124-10 (6), alinéa 1 du Code du travail « *le ou les faits susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à mois que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales* ».

Si l'employeur est, comme en l'espèce, tenu de procéder à un entretien préalable, il suffit que la convocation à l'entretien préalable ait eu lieu avant l'expiration du délai d'un mois (article L. 124-10 (6) alinéa 3 du Code du travail).

L'employeur soutient qu'il n'a eu connaissance des faits invoqués dans la lettre de licenciement qu'à partir du 5 mai 2017.

Dans son attestation testimoniale, PERSONNE2.) affirme avoir révélé les faits reprochés à l'intimé en date du 5 mai 2017.

Aucun élément probant ne vient contredire cette déclaration qui correspond au dire de la partie appelante.

Aucun élément du dossier ne permet la conclusion que l'appelante aurait eu connaissance, avant cette date, des actes de harcèlement litigieux concernant d'autres personnes.

L'intimé a été convoqué à un entretien préalable au licenciement par courrier remis en main propre le 12 mai 2017.

Il suit de là que l'appelante n'a pas méconnu la disposition citée ci-dessus, ainsi que les juges de première instance l'ont décidé à bon droit.

L'article L. 124-10 (3) du Code du travail dispose ce qui suit : « *La notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave* ».

Les motifs communiqués au salarié licencié doivent être énoncés avec une précision suffisante non seulement pour permettre au juge d'exercer son contrôle, mais aussi pour permettre au salarié de savoir exactement ce qui lui est reproché, d'en apprécier le bien-fondé et de rapporter, le cas échéant, la preuve de l'inexactitude des motifs communiqués par l'employeur (cf. not. Cour de cassation, 12.11.1992, arrêt n° 30/92).

En l'espèce, la lettre de licenciement, intégralement reproduite dans la requête introductive d'instance annexée au jugement dont appel, indique clairement la nature des faits reprochés à l'intimé, les personnes qui en auraient été les victimes, ainsi que les circonstances de temps et de lieu dans lesquelles ils auraient été commis, outre qu'elle relève ce qui leur confère une gravité particulière.

Il y a partant lieu d'approuver le jugement déféré, en ce qu'il retient que la lettre de licenciement en cause répond à l'exigence de précision édictée à l'article L. 124-10 (3) du Code du travail.

Il est rappelé qu'il appartient à l'employeur de prouver la réalité des motifs invoqués pour justifier le licenciement lorsque le salarié les conteste (article 124-11 (3) du Code du travail).

Il convient de constater qu'à l'exception de PERSONNE2.), aucun auteur d'attestation testimoniale ne relate des propos, gestes ou attitudes de PERSONNE1.) auxquels il aurait lui-même assisté et qui, à les supposer établis, seraient constitutifs d'un harcèlement sexuel.

Par ailleurs, aucun auteur d'attestation testimoniale ne déclare avoir entendu des propos de PERSONNE2.) à l'adresse de l'intimé, signifiant à ce dernier de mettre fin à un certain comportement ou, plus généralement, quelque désapprobation que ce soit.

A l'exception de celles établies par PERSONNE4.) et PERSONNE5.) (cf. pièces 13 et 14 de la farde I de l'appelante), ces attestations testimoniales ne contiennent que des relations de propos tenus par PERSONNE2.) au sujet de l'intimé ainsi que des ouï-dire concernant des actes de harcèlement - dont les natures et circonstances ne sont cependant pas précisées dans les attestations - prétendument commis par PERSONNE1.) envers d'autres personnes.

Quant à PERSONNE4.) et PERSONNE5.), elles font certes état de gestes déplacés de l'intimé à leur endroit, lesquels ont été mentionnés par l'employeur dans la lettre de licenciement après qu'il en ait obtenu

connaissance dans le cadre de l'enquête interne consécutive aux accusations de PERSONNE2.), mais il ressort également de leurs attestations que de tels gestes ne se sont produits qu'une seule fois.

PERSONNE4.) précise à ce sujet qu'après avoir recadré et admonesté PERSONNE1.), celui-ci ne l'a plus jamais molestée (« *Je lui ai dit de façon très sèche de ne jamais recommencer cela et que je n'hésiterai pas une seconde, si cela se reproduisait, d'aller en parler à la direction (…) Après cela, il n'y a plus eu aucun geste ou parole déplacée de la part de M. PERSONNE1.) envers moi* »).

Concernant le reproche de la partie appelante, selon lequel PERSONNE1.) aurait été « *coutumier de tels agissements envers ses collègues de sexe féminin* », la Cour relève que l'attestation testimoniale établie le 28 mars 2019 par PERSONNE6.) va dans le sens contraire (cf. pièce n° 10 de la farde I de l'intimé).

PERSONNE6.) qui était membre du comité de direction de SOCIETE3.) et qui déclare que l'intimé travaillait sous son autorité entre 2006 et 2015, que son bureau était situé « *à côté du sien* » et que leurs contacts professionnels étaient quotidiens, assure qu'il n'a « *jamais entendu, de la part de M. PERSONNE1.), des propos tendancieux, indécents, blessants ou discriminatoires vis-à-vis de ses collègues* », qu'il n'a « *jamais observé de gestes ou d'attitudes inappropriés de sa part* » et qu'il n'a pas jamais eu connaissance d'une « *quelconque plainte ou accusation à l'égard de M. PERSONNE1.)* ».

Compte tenu de la nature des reproches adressés à l'intimé, il n'est pas sans intérêt de relever que PERSONNE6.) précise, dans son attestation testimoniale, que son assistante partageait son bureau avec PERSONNE1.).

Il est constant en cause qu'avant le 5 mai 2017, PERSONNE2.) ne s'est jamais adressée à une autorité hiérarchique afin de se plaindre du comportement actuellement reproché à l'intimé et qu'elle ne s'en est pas non plus ouvert à l'occasion d'un entretien annuel d'évaluation.

A supposer que PERSONNE2.) ait réellement subi les actes de harcèlement sexuel réitérés reprochés à l'intimé et qu'elle ait enduré les souffrances dont elle se prévaut dans son attestation, il paraît peu vraisemblable qu'elle se soit abstenue d'entreprendre quelque démarche que ce soit auprès de sa hiérarchie, de son organisation syndicale ou des autorités étatiques compétentes, alors que ni son attestation ni les écritures de l'appelante ne mettent en évidence une

quelconque menace tant soit peu réelle et sérieuse à laquelle elle aurait été exposée en agissant de la sorte.

Il est relevé par ailleurs qu'il n'est pas contesté que les parties au litige avaient engagé, au début de l'année 2017, des pourparlers en vue d'un « *départ négocié* » de l'intimé, lequel aurait engendré le payement d'indemnités considérables eu égard à l'ancienneté de l'intimé ; que toutes les attestations testimoniales ont été établies avant la date de l'entretien préalable, à la demande de l'appelante, et que l'intimé avait auparavant refusé plusieurs fois à PERSONNE2.), pour des raisons indépendantes de sa personne, l'obtention d'un poste administratif lui permettant de s'occuper davantage de ses enfants (cf. conclusions récapitulatives de l'intimé, page 6).

La Cour constate d'autre part que, si les déclarations de PERSONNE2.) ne recèlent aucune contradiction et qu'elles ne sont contredites par aucun fait avéré, elles ne sont étayées par aucun témoignage direct ni aucun autre élément probant, sauf en ce qui concerne le baiser que l'intimé lui a donné dans un ascenseur dans des circonstances non précisées, lequel a été avoué par l'intimé.

Dans ces conditions, face aux contestations de l'intimé, il laisse d'être prouvé avec certitude, à l'exclusion d'un doute raisonnable, que l'intimé aurait commis envers PERSONNE2.) les actes de harcèlement décrits dans la lettre de licenciement, hormis le fait reconnu par ce dernier de lui avoir donné un baiser dans un ascenseur.

Il n'est pas précisé dans quelles circonstances ce baiser a été donné par l'intimé à PERSONNE2.), de sorte qu'il y a lieu de retenir qu'aucune circonstance particulière (anniversaire, promotion, noël, nouvel an, ...), ne pouvait tant soit peu le justifier.

Cet acte déplacé et blâmable était certes de nature à justifier une réaction forte de la part de PERSONNE2.), mais aussi de la part de l'employeur, afin que de tels actes ne se reproduisent plus.

Pour autant, cet acte n'était de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail (article L. 124-10 (2) du Code du travail), et partant à justifier un licenciement avec effet immédiat, d'autant que l'intimé présentait une ancienneté de plus de quinze ans et qu'il n'avait jamais fait l'objet d'une quelconque mesure disciplinaire, ainsi que la juridiction du premier degré l'a retenu à bon droit.

Quant aux gestes déplacés commis envers PERSONNE4.) et PERSONNE5.), il convient de relever que ces dernières ont jugé approprié de remettre elles-mêmes l'intimé à sa place, sans y réserver aucune autre suite, d'une part, et qu'il n'est pas précisé à quelles dates remontent les faits en question, d'autre part, de sorte qu'ils ne sauraient pas davantage être considérés comme suffisamment graves pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

Eu égard à la teneur des attestations testimoniales, il n'est pas utile d'ordonner l'audition de leurs auteurs dans le cadre d'une enquête.

En conséquence, il y a lieu de confirmer le jugement entrepris, en ce qu'il a déclaré abusif le licenciement litigieux.

La juridiction du premier degré n'a pas encore statué sur l'indemnité de départ.

Elle a en revanche alloué à l'intimé une indemnité compensatoire de préavis de 49.392,90 euros, correspondant à un délai de préavis de six mois.

Ce volet de la décision n'est pas entrepris en ce qui concerne le montant alloué.

Eu égard au caractère abusif du licenciement et à l'ancienneté de l'intimé, cette décision est à confirmer.

Le salarié, dont le contrat de travail à durée indéterminée a été résilié abusivement, a droit à des dommages et intérêts pour réparation du préjudice en résultant (article L. 124-12 (1) du Code du travail).

Si le salarié, victime d'un licenciement abusif, a droit à une réparation intégrale du dommage qui en résulte, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec son licenciement doit être réparé et il appartient au salarié licencié d'en rapporter la preuve.

La perte de revenus dont le salarié licencié abusivement se prévaut à ce titre n'est prise en considération que pour autant qu'elle se rapporte à une période dite de référence qui aurait raisonnablement dû suffire au salarié pour trouver un nouvel emploi.

Il y a lieu de rappeler qu'en application des principes généraux de la responsabilité civile, il incombe au salarié victime d'un licenciement abusif de limiter l'étendue de son dommage.

C'est ainsi que le salarié licencié qui réclame l'indemnisation de son préjudice matériel, consistant dans une perte de revenus subie à la suite du licenciement, doit établir qu'il a fait son possible pour trouver un emploi de remplacement,

faute de quoi le préjudice invoqué ne serait pas en relation causale directe avec le licenciement.

Eu égard à la situation sur le marché de l'emploi en 2017, à la qualification de l'intimé et surtout à son âge au moment de son licenciement, la période de référence en question est à fixer à douze mois, contrairement à l'appréciation des juges du premier degré.

Sur cette période, l'intimée ne justifie, en moyenne, que de trois à quatre envois de candidatures par mois.

Il apparaît, d'autre part, à la lecture de l'intégralité des demandes d'emploi versées par l'intimé, que celui-ci n'a recherché un emploi de remplacement que dans un secteur d'activités et une zone géographique très limités.

Contrairement à ses affirmations, il ne prouve pas avoir suivi une formation en langues luxembourgeoise et anglaise, les pièces versées aux débats ne faisant état que d'une inscription dans des cours de langues.

Dans ces conditions, il convient d'approuver la juridiction du premier degré en ce qu'elle a décidé que la partie SOCIETE4.) n'a pas justifié d'efforts suffisants pour trouver un nouvel emploi et que son préjudice matériel n'est dès lors pas en relation causale directe avec le licenciement litigieux.

C'est à bon droit que les juges de première instance ont évalué le préjudice moral subi par PERSONNE1.) au montant de 5.000 euros, pour atteinte à sa dignité professionnelle.

Comme l'appelante succombe à l'instance et devra supporter les dépens, sa demande en obtention d'une indemnité de procédure est à rejeter.

Faute pour l'intimé de justifier de l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, il convient de le débouter de sa demande formée sur cette base légale.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement,

reçoit l'appel,

le dit non fondé,

confirme le jugement entrepris,

déboute la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL et PERSONNE1.) de leurs demandes respectives obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL aux frais et dépens de l'instance d'appel.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Monsieur le président de chambre Alain THORN, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.