

Arrêt N° 91/16 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du trente juin deux mille seize.

Numéro 41614 du rôle

Composition:

Carlo HEYARD, président de chambre,
Ria LUTZ, premier conseiller,
Théa HARLES-WALCH, premier conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

A, demeurant à L-(...),

appellant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Guy ENGEL de Luxembourg du 26 août 2014,

intimé sur appel incident,

comparant par Maître Marc PETIT, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

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

intimée aux fins du susdit exploit ENGEL,

appelante par incident,

comparant par Maître Léon GLODEN, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 12 avril 2016.

Où le magistrat de la mise en état en son rapport oral à l'audience.

Par requête du 19 juillet 2012, A réclama à son ancien employeur, la société anonyme B (B) S.A. les montants suivants :

- frais de déménagement :	10.498,30 €
- heures supplémentaires :	28.520,51 €
- frais de représentation :	4.886,34 €
- frais d'eau et d'électricité :	600,00 €
- cadeaux Saint Nicolas :	180,00 €
- chèques de Noël :	180,00 €.

A fit exposer avoir été au service de B depuis le 21 septembre 1992, qu'il a été transféré au Luxembourg sur base d'un contrat d'expatriation signé le 13 août 1999, contrat qui lui garantissait un logement et d'autres avantages, qu'il a démissionné en date du 12 septembre 2007 avec effet au 18 décembre 2007, date à laquelle les parties ont conclu une convention par laquelle l'employeur le dispensa d'effectuer le préavis.

Le salarié soutint que B lui reste redevable des frais de déménagement, la prise en charge de tels frais étant prévue au contrat d'expatriation du 13 août 1999. Elle ne lui aurait, par ailleurs, pas réglé ses salaires relatifs à des heures supplémentaires prestées au cours de trois weekends de déplacement en Polynésie et Nouvelle Calédonie en 2007, au cours de deux weekends de déplacement aux Antilles en 2006 et au cours de trois weekends de déplacement en Polynésie et Nouvelle Calédonie en 2003.

B aurait, par ailleurs, injustement prélevé un montant de 4.886,34 € sur le salaire du salarié en relation avec un prétendu dépassement du budget annuel des frais de représentation.

B n'aurait, en outre, pas pris en charge les frais d'eau et d'électricité du requérant relatifs à la période d'octobre à décembre 2007.

B ne lui aurait finalement pas accordé les cadeaux de Saint-Nicolas et les chèques de Noël.

Par un jugement contradictoire du 17 juillet 2014, le tribunal du travail a déclaré les demandes du salarié non-fondées.

Par exploit d'huissier du 26 août 2014 A a régulièrement relevé appel du susdit jugement.

L'appelant demande de déclarer son appel fondé et de lui allouer par réformation les mêmes montants qu'en première instance.

A) Les frais de déménagement

En vertu du contrat d'expatriation, B avait l'obligation de mettre un logement à disposition de A. Entre le 13 août 1999 et le 23 juillet 2004, A était logé dans une maison louée par B. Sur demande de A, B a loué une maison plus grande en concluant un bail portant sur la maison sise à (...).

Après la démission de A, B l'a informé par courrier du 8 novembre 2007 de sa décision de résilier le bail du logement.

Par courrier du 17 novembre 2007, A a informé B qu'il ne pourrait pas libérer le logement dans de brefs délais et qu'il s'engageait à procéder au remboursement des loyers dus du 18 décembre 2007 jusqu'au jour de son départ.

Par courriers des 29 novembre 2007 et 20 décembre 2007, B a fait savoir à A qu'elle l'autorisait à occuper le logement jusqu'au 31 août 2008 sous certaines conditions.

L'appelant fait grief au tribunal du travail d'avoir décidé que les textes invoqués par lui pour prospérer dans sa demande ne concernent que la prise en charge des frais de déménagement international, ce qui ne serait pas le cas en l'espèce.

Concernant les frais en relation avec son déménagement de Y vers Z en 2008, dont il réclame le remboursement par l'employeur, le salarié se prévaut du point 9 du contrat d'expatriation du 13 août 1999 et de son annexe I) de la teneur suivante :
« Dans la mesure où le logement que vous occuperez est non meublé, vous pourrez prétendre au remboursement de frais de déménagement international de votre mobilier.

Les frais de déménagement seront pris en charge par la B dans les limites et selon la procédure à l'annexe I. »

Il soutient que l'annexe I page 2 du contrat d'expatriation précise les conditions du déménagement, sans cependant faire de restriction quant à la destination du déménagement, national ou international.

Il expose encore que le seul cas où la prise en charge des frais de déménagement n'est pas effectuée par l'employeur, est l'hypothèse où le salarié démissionne avant

un délai de 3 ans après la signature du contrat d'expatriation, ce qui n'était pas le cas en l'espèce.

Il soutient finalement que l'employeur a payé en février 2004 les frais du déménagement de la famille A de X à Y, dès lors d'un déménagement national, ce qui démontrerait que la règle est la prise en charge du déménagement du salarié, qu'il soit international ou national.

L'employeur maintient ses contestations de première instance pour conclure à la confirmation du jugement déféré par adoption de ses motifs, à savoir que seuls les frais pour un déménagement international sont remboursables, de même et en vertu de l'annexe I) précitée, que seuls les frais de déménagement du mobilier vers le lieu d'affectation et non le retour le sont et enfin seulement les frais de déménagement dans les limites d'un volume bien précis.

En annexe du contrat d'expatriation conclu en date du 13 août 1999 avec effet au 1^{er} octobre 1999 figure un document « *Lettre Annexe* » dont l'article 9 est libellé comme suit « *dans la mesure ou le logement que vous occuperez est non meublé, vous pourrez prétendre au remboursement des frais de déménagement international de votre mobilier.*

Les frais de déménagement seront pris en charge par B dans les limites et selon la procédure prévue par l'annexe I.

Toutefois, si vous démissionnez avant l'échéance prévue au chapitre II du contrat, vous ne pourrez prétendre au remboursement de déménagement du mobilier et/ou les effets personnels (bagages différés) concernant vous-même, votre conjoint et vos enfants à charge. »

L'annexe I auquel l'article 9 renvoie est libellé comme suit :

« Le déménagement du mobilier vers le lieu d'affectation n'est envisagé que dans le cas où l'implantation d'accueil ne fournit pas un logement équipé et meublé.

Ce cas concerne principalement les pays d'Europe limitrophes de la France et l'Amérique du Nord. Les frais de déménagement sont alors pris en charge dans la limite des volumes suivants :

- pour un célibataire : 20 m³
- pour un couple sans enfant : 40 m³
- majoration par enfant : 5 m³

Le remboursement est effectué sur base d'une facture justificative et sur les bases du devis qui a été accepté par RSRH/EMP/ Int à partir des deux propositions que l'agent a fait établir. C'est le devis le moins disant qui est retenu. »

En présence non seulement du prédit article 9, dont le libellé est clair et non équivoque, mais encore de la nature du contrat dans lequel est inséré l'article 9 relatif au déménagement, à savoir un contrat d'expatriation, lequel est par définition

censé régler les conditions d'une expatriation, dès lors au niveau international et non national, c'est à tort que le salarié tente de se faire rembourser son déménagement national effectué de Y à Z.

C'est encore à tort qu'il invoque l'annexe I) pour prospérer dans sa demande au motif qu'il n'y serait pas fait une référence expresse au caractère international du déménagement mais seulement à un déménagement, dès lors que l'annexe I) est la suite logique et directe du contrat d'expatriation qui fixe le principe et les conditions d'un déménagement international vers le lieu d'affectation et non national.

Le seul fait que l'employeur ait exceptionnellement pris en charge un déménagement national de la famille A en février 2004 ne signifie pas, en l'absence de dispositions contractuelles modificatives, que les dispositions contractuelles initiales ou originaires ne sont plus applicables, B ayant formellement contesté avoir renoncé par ce geste aux dispositions du contrat d'expatriation tel qu'il a été signé par les parties en date du 13 août 1999.

C'est partant à bon droit que le tribunal du travail a décidé que « *le déménagement litigieux n'a partant pas constitué un déménagement international et les frais s'y rapportant ne sauraient être mis à charge de la société défenderesse* ».

Le jugement est partant à confirmer sur ce point.

B) Les heures supplémentaires

L'appelant fait ensuite grief au tribunal du travail d'avoir rejeté sa demande relative aux heures supplémentaires prestées par lui, au motif qu'il n'aurait pas produit de décompte clair et précis relatif à ses revendications et qu'il n'a ni prouvé, ni offert en preuve la prestation d'heures supplémentaires dans son chef ; il reproche encore à la juridiction du travail d'avoir considéré que, dans ce cas, il serait redondant d'analyser la réalité du statut de cadre supérieur du salarié.

L'appelant maintient sa demande telle que présentée en première instance ; il prétend que l'employeur lui redoit les salaires relatifs aux heures de travail supplémentaires pour trois week-ends de déplacement en 2007 et pour deux week-ends de déplacement en 2006.

- du 09/03/2007 au 17/03/2007 en Polynésie et Nouvelle Calédonie
- du 24/03/2007 au 25/03/2007 en Polynésie et Nouvelle Calédonie,
- du 31/03/2007 au 01/04/2007 en Polynésie et Nouvelle Calédonie
- deux weekends en mars 2006 aux Antilles.

Il verse les cartes d'accès de bord des compagnies aériennes pour prouver ses déplacements professionnels. En ordre subsidiaire, il formule l'offre de preuve par témoins de la teneur suivante « *qu'il est vrai que M. A a presté des heures supplémentaires lors de ses déplacements professionnels en Polynésie et en Nouvelle Calédonie (2007) et aux Antilles (2006)* ».

D'après le salarié, ces déplacements professionnels doivent donc être considérés comme un temps de mission, tout comme le temps de vol pour se rendre de Luxembourg dans les Antilles via Paris qui était de 18 heures, de sorte qu'il aurait droit au paiement des heures passées dans l'avion pour se rendre aux Antilles et ce, à la demande de son employeur.

Il soutient qu'au cours de ce séjour, il a travaillé durant deux week-ends (samedi et dimanche compris), soit 4 x 8 heures = 32 heures supplémentaires correspondant, pour la seule mission professionnelle aux Antilles en 2006, en prenant en compte un salaire horaire de 44,65 €, et pour chaque heure supplémentaire la majoration de 50 %, au montant de 3.348,75 €.

Le salarié fait ensuite le même calcul pour son déplacement en Polynésie et en Nouvelle Calédonie au mois d'avril 2007, en précisant que le temps de vol pour se rendre de Luxembourg aux Antilles via Paris est de 62 heures, qu'au cours de ce séjour, il a travaillé durant trois week-ends (samedi et dimanche compris), soit 6 x 8 heures = 48 heures pour un salaire horaire de 49,00 €, de sorte que pour sa mission professionnelle en Polynésie et Nouvelle Calédonie, il aurait droit au paiement pour des heures supplémentaires prestées au montant de 8.084,18 €, soit un total pour les deux séjours de 11.432,93 € pour les heures supplémentaires prestées pour le compte de son employeur.

Dans le décompte versé, le salarié fait encore valoir 100 heures supplémentaires prestées au cours de déplacements divers d'un ou de deux jours.

Il formule une offre de preuve par témoins de la teneur suivante :

« *qu'il est vrai que A a presté des heures supplémentaires lors de ces déplacements professionnels en Polynésie et en Nouvelle Calédonie (2007) et aux Antilles (2006)* ».

L'employeur conteste cette demande tant en son principe que dans son montant ; il demande le rejet de l'offre de preuve pour n'être ni précise ni pertinente ; il maintient également que le salarié avait le statut de cadre supérieur et ne pouvait partant pas prétendre au paiement de ses heures supplémentaires, conformément aux articles L.211-3 (6), et L.211-27 5 du code du travail.

C'est à bon droit que le tribunal du travail a rappelé « *qu'il incombe au salarié, qui réclame le paiement d'heures supplémentaires prestées d'établir, face aux*

contestations de l'employeur, non seulement la prestation effective des dites heures supplémentaires, mais encore que celles-ci ont été prestées à la demande ou de l'accord de l'employeur ».

Dans la mesure où le décompte présenté par le salarié en instance d'appel tient compte de l'ensemble des heures passées à l'étranger au cours de ses déplacements sans différencier entre les heures de travail effectif, respectivement les heures normales de travail et les heures supplémentaires, ce décompte ne permet pas de vérifier le bien-fondé des revendications afférentes du salarié.

Les nouveaux tableaux versés en instance d'appel par le salarié, tableaux qui reprennent des dates, des horaires de vols et de temps de vol pour différentes destinations, ne permettent toujours pas à la Cour d'identifier le mode de calcul utilisé par le salarié pour calculer ses prétendues heures supplémentaires

L'offre de preuve telle que formulée par A pour prouver la prestation dans son chef d'heures supplémentaires lors de ses déplacements litigieux doit de même de par sa généralité et faute d'être précise et donc pertinente, être rejetée.

Le jugement est partant également à confirmer sur ce point, en ce qu'il a retenu que la demande en paiement d'heures supplémentaires est mal-fondée et qu'il devient partant superfétatoire d'analyser si le salarié remplit les conditions pour être considéré comme cadre supérieur au sein de B.

C) Les frais de représentation prélevés sur le salaire du salarié.

L'appelant fait encore grief au tribunal du travail d'avoir retenu, sur base de plusieurs courriers, que le remboursement des frais de représentation constituaient en réalité des avances sur le bonus de l'exercice en cours, payable au cours de l'exercice suivant et qu'il n'avait pas établi avoir eu droit à un bonus pour l'année 2007, en dépit de sa démission intervenue le 12 septembre 2007.

Il soutient que ces frais de représentation étaient versés chaque année, qu'il s'agissait d'un droit acquis, que ces frais de représentation n'avaient rien à voir avec le bonus, qu'en 2001 l'employeur lui a accordé une enveloppe de frais de représentation d'un montant de 2.478,94 euros augmentée depuis le 2 janvier à 4.462 euros, il conteste avoir dépassé le budget annuel des frais de représentation, de sorte que le prélèvement sur son compte effectué par l'employeur d'un montant de 4.886,34 euros serait abusif et devrait lui être restitué.

L'employeur conteste cette demande dans son principe et dans son montant.

Il soutient en premier lieu que le montant de 4.886,34 euros qu'il lui a remboursé constituait une avance sur le bonus pour l'année 2007, lequel n'était payable qu'en 2008.

Il expose ensuite, que du fait de la démission du salarié, ce dernier a abandonné tout droit à un bonus pour l'année 2007, de sorte que le montant lui avancé ne lui revenait plus.

Il prétend finalement que le salarié a dépassé la limite de 4.462 euros qui avait été prévue entre les parties.

Il y a lieu de relever dans un premier temps que le contrat d'expatriation signé entre les parties le 1^{er} octobre 1999 prévoit sous son point IV) relatif à la fin du détachement et à la retenue sur les sommes dues ce qui suit : « *si à la fin de votre détachement, vous devez une somme à la B au titre des clauses de ce contrat ou pour autre motif, vous autorisez cette dernière et la B a effectuer une ou plusieurs retenues sur les paiements qui vous sont dus au titre de ce contrat jusqu'à remboursement total de votre dette* ».

Ensuite, et contrairement au soutènement du salarié, il résulte des pièces 12 à 17 versées par B, à savoir de plusieurs courriers envoyés par cette dernière à son salarié entre 2000 et 2004, que le remboursement des frais de représentation au salarié constituaient en réalité des avances sur le bonus de l'exercice en cours payable au cours de l'exercice suivant.

En effet, d'après les pièces dont la Cour a eu égard :

- par courrier du 26 mai 2000, B a informé A qu'elle lui octroyait une avance sur le bonus de l'année 2000, payable en 2001, sous forme de remboursement de frais de représentation. La limite de cette avance était fixée à 100.000 LUF,
- par courrier du 21 mars 2001, B a accordé cette même faveur à A concernant une avance sur le bonus pour l'année 2001, payable en 2002. La limite était fixée à 2.478,93 €,
- par courrier du 3 juillet 2002, cette même faveur a été accordée concernant une avance sur le bonus pour l'année 2002, payable en 2003. Par ailleurs, il a été précisé que cette mesure serait reconduite « *chaque année tant que durera votre détachement à B Luxembourg sauf instruction contraire de notre part.* »,
- par avenant au contrat de travail de A du 2 janvier 2004, la limite a été augmentée à 4.462 €,

- le 18 décembre 2007, le montant de 4.886,34 € a été débité du compte de A. Ce montant correspond aux frais de représentation remboursés par B au cours de l'année 2007.

Ainsi, le montant de 4.886,34 € que B a remboursé à A constituait une avance sur le bonus pour l'année 2007, qui n'était payable qu'en 2008.

Par ailleurs, le salarié restant en défaut d'établir qu'il avait droit à un bonus pour l'année 2007 en dépit de sa démission intervenue le 12 septembre 2007, c'est à bon droit que le tribunal du travail a retenu que la demande en restitution du montant de 4.886,34 euros n'était dès lors pas fondée, ce d'autant plus qu'il résulte des pièces versées, que la limite des frais de représentation fixée à 4.462,00 euros a été dépassée en 2007 par le salarié pour atteindre la somme de 4.886,34 euros.

Le jugement est à confirmer à cet égard.

D) Les frais d'eau et d'électricité

L'appelant fait également grief au tribunal du travail, d'avoir rejeté sa demande tendant au paiement de ses frais d'eau et d'électricité pour les mois d'octobre à décembre 2007 de 600 euros, au motif qu'il n'aurait versé que des factures d'acompte à payer provenant de la CEGEDEL et de l'Administration communale de X et non un décompte final permettant d'établir le montant exact des frais litigieux.

Il se base pour prospérer dans sa demande sur l'article 2 de la convention signée entre parties le 8 octobre 2007, suivant laquelle B s'est engagée à verser « *la rémunération due à l'employé et tous les avantages prévus au contrat jusqu'à l'expiration du préavis* ».

B quant à elle invoque ses courriers des 29 novembre 2007 et 20 décembre 2007, d'après lesquels elle autorisait son ex-salarié à occuper son logement de service jusqu'au 31 août 2008, à condition entre autres « *que tous les frais afférent au logement seront à votre charge (eau, électricité, charges communales ...) et à rembourser à B à première demande* ».

Elle conclut à la confirmation du jugement déféré par adoption de ses motifs.

Il est constant en cause que le salarié a démissionné le 12 septembre 2007 avec effet au 18 décembre 2007, que le contrat d'expatriation signé entre parties prévoyait la prise en charge du loyer et des charges par B, qu'aux termes de la convention du 8

octobre 2007 signée entre les parties, suite à la démission du salarié, B s'était engagée à maintenir les avantages du salarié jusqu'à l'expiration du préavis.

Il suit des considérations qui précèdent que B est en principe tenue de rembourser au salarié les frais afférents pour la période s'étendant jusqu'à la fin de son préavis, dès lors que les courriers dont B se prévaut pour se soustraire au paiement des frais litigieux concernent la période postérieure à la fin du préavis, période pendant laquelle elle avait autorisé son ex-salarié à rester dans le logement de fonction, sauf pour lui à prendre à sa charge les frais concernés.

Or, force est de constater que le salarié reste, comme en première instance, en défaut de produire un décompte final relatif aux frais exposés par lui, plus précisément un décompte retraçant le montant de 600 euros réclamé et se contente de verser des factures relatives à des acomptes à payer à CEGEDEL et à l'Administration communale de X, de sorte qu'il y a lieu de confirmer le jugement déféré en ce qu'il a débouté le salarié de sa demande.

E) Les cadeaux de Saint-Nicolas et les chèques de Noël.

A reproche finalement à la juridiction du premier degré, concernant les cadeaux de St. Nicolas et les chèques de Noël, d'avoir décidé qu'il n'avait pas établi que les gratifications de fin d'année étaient prévues par son contrat d'expatriation, une autre convention signée ou une convention collective, qu'il n'avait pas non plus prouvé le caractère de généralité, de fixité et de constance de ces gratifications.

Il soutient que tous les salariés avaient droit à ces gratifications, qu'il les a toujours reçues, que le paiement de tous les avantages prévus au contrat jusqu'à l'expiration du préavis devraient selon l'article 2 de la convention signée entre les parties le 8 octobre 2007 être versés au salarié par B.

Il offre encore de prouver par témoins que tous les salariés même démissionnaires avaient droit à ces cadeaux d'un montant de 360 euros.

L'employeur conteste cette demande en son principe et son montant et demande le rejet de l'offre de preuve en raison de son imprécision et sa non-pertinence.

La Cour adopte la motivation du jugement attaqué, qui répond de manière correcte tant aux moyens de première instance, qu'aux conclusions prises en instance d'appel, pour arriver à la conclusion que les gratifications litigieuses sollicitées par le salarié n'étaient pas prévues par le contrat d'expatriation.

Il appartenait au salarié, pour pouvoir en bénéficier, d'en prouver les caractères de fixité, de constance et de généralité, ce qu'il est cependant resté en défaut de faire,

son offre de preuve afférente étant trop générale et imprécise pour pouvoir être déclarée recevable.

Le jugement est partant encore à confirmer en ce qu'il a déclaré la prédite demande non fondée.

Chacune des parties formule une demande en paiement d'une indemnité pour procédure vexatoire et abusive sur base de l'article 6-1 du code civil.

Le salarié formule la susdite demande pour un montant de 50.000 euros, soutenant que « *les agissements de son ex-employeur consistant à confisquer sans justificatifs un portefeuille-titres lui appartenant devraient être sanctionnés* ».

L'employeur formule une demande à concurrence du même montant, soutenant à l'appui de sa demande que le salarié a intenté plusieurs actions en justice dénuées de tout fondement et vouées à l'échec en son encontre, de sorte qu'il aurait agi avec une légèreté blâmable et dans le seul but de s'acharner contre lui.

Aux termes de l'article 6-1 du code civil « *tout acte ou tout fait qui excède manifestement, par l'intention de son auteur, par son objet ou par les circonstances dans lesquelles il est intervenu, l'exercice normal d'un droit, n'est pas protégé par la loi, engage la responsabilité de son auteur et peut donner lieu à une action en cessation pour empêcher la persistance dans l'abus.* »

Ce n'est dès lors pas le fait d'avoir exercé à tort une action en justice qui est sanctionné, puisque l'exercice d'une action en justice est libre, c'est uniquement le fait d'avoir abusé de son droit en commettant une faute indépendante du seul exercice des voies de recours, à savoir une faute intentionnelle, grossière, équipollente au dol, des actes de malice et de mauvaise foi ou une légèreté blâmable.

Le salarié a agi en justice pour obtenir paiement de plusieurs montants qu'il estimait lui être dus en vertu de son contrat de travail et son employeur a résisté à ces demandes, les déclarant non justifiées.

Si le salarié n'a pas réussi à obtenir gain de cause pour l'intégralité de ses demandes, il n'est cependant pas établi que par l'introduction de son action et de son recours il ait manifestement excédé l'exercice normal d'un droit.

Le fait que l'employeur ait, comme le prétend le salarié, confisqué un portefeuille-titres du salarié, échappe à la connaissance de la Cour, dès lors que ce problème n'a pas fait l'objet du recours devant la Cour, et ne porte dès lors pas à conséquence dans la présente action, de sorte que les demandes respectives des parties sont à rejeter.

Les deux parties réclament une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

Or, faute d'établir en quoi il serait inéquitable de laisser à leur charge l'intégralité des frais non compris dans les dépens, ces demandes basées sur l'article 240 du NCPC sont à rejeter

B relève encore appel incident de la décision ayant rejeté sa demande basée sur l'article 240 du NCPC pour la première instance et réitère cette dernière pour un montant de 1.500 euros.

Or, par adoption des motifs du tribunal du travail la demande de B est à rejeter et le jugement est à confirmer sur ce point.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport oral du magistrat de la mise en état,

déclare les appels principal et incident recevables,

les déclare non fondés,

partant,

confirme le jugement déféré,

rejette les demandes des parties basées sur l'article 240 du NCPC pour l'instance d'appel,

condamne A aux frais et dépens de l'instance avec distraction au profit de Maître Léon GLODEN qui la demande affirmant en avoir fait l'avance.

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