

**Arrêt N° 78/21 - III – TRAV**

Exempt - appel en matière de droit du travail.

**Audience publique du vingt-et-un octobre deux mille vingt-et-un.**

Numéro CAL-2020-00772 du rôle

Composition:

Alain THORN, président de chambre,  
Paul VOUEL, conseiller,  
Anne-Françoise GREMLING, conseiller,  
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

A, demeurant à L-(...),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Laura GEIGER, en remplacement de l'huissier de justice Carlos CALVO de Luxembourg, du 10 août 2020,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Jean-Marie BAULER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

**1) l'ASSOC 1) a.s.b.l.**, établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions ou par toutes autres personnes déléguées par le prédit conseil d'administration à cette fin,

intimée aux fins du susdit exploit GEIGER,

intimée sur appel incident,

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO s.e.c.s., inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du Barreau de Luxembourg, établie

et ayant son siège social à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

**2) l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par son Ministre d'État, établi à L-1341 Luxembourg, 2, place de Clairefontaine,

intimé aux fins du susdit exploit GEIGER,

appelant par incident,

comparant par Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

#### **LA COUR D'APPEL:**

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 15 juin 2021.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg en date du 24 décembre 2018, A fit convoquer son ancien employeur, l'ASSOC 1) a.s.b.l., (ci-après l'ASSOC 1)), devant le tribunal du travail aux fins de s'y entendre condamner, à lui payer suite à son licenciement avec préavis qu'elle qualifia d'abusif, les montants suivants :

- dommage matériel :	50.000,00 euros + p.m.,
- dommage moral :	50.000,00 euros + p.m.,
- arriérés de salaire :	6.692,95 euros,
- solde indemnité de départ :	652,44 euros,

avec les intérêts légaux sur le montant total de 100.000 euros relatif aux préjudices matériel et moral, à partir de la demande en justice, jusqu'à solde, et sur les montants de 6.692,95 euros et de 652,44 euros, à partir de leur exigibilité, jusqu'à solde.

Elle demanda également la condamnation de son employeur au paiement d'une indemnité de procédure de 2.700 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, ainsi que l'exécution provisoire du jugement.

A l'audience des plaidoiries devant le tribunal du travail, A réduisit la demande au titre de réparation du préjudice matériel au montant de 20.931,12 euros, augmenté finalement au montant de 96.569,87, suivant note communiquée en cours de délibéré.

Elle exposa que suivant contrat de travail à durée indéterminée du 21 mai 2003, elle était entrée au service de son employeur en date du 1<sup>er</sup> avril 2003 en qualité de comptable et ce à raison de 20 heures par semaine. Par avenant du 2 janvier 2013 au contrat de travail, la durée hebdomadaire de travail avait été portée à 40 heures par semaine.

Par courrier recommandé du 30 janvier 2018, elle fut licenciée avec un préavis de six mois, courant du 1<sup>er</sup> février 2018 au 31 juillet 2018.

L' ASSOC 1) communiqua les motifs du licenciement en date du 16 mars 2018, suite à la demande y relative de A du 21 février 2018, qui contesta le licenciement et sollicita une dispense de travail, qui lui fut accordée à partir du 16 avril 2018.

A l'appui de ses prétentions, A soutint que les motifs invoqués par l'employeur n'étaient ni précis, ni réels, ni sérieux, estimant que l'imprécision résulterait du défaut pour l'employeur de détailler les mesures de restructuration du service de comptabilité ayant abouti à la suppression de son poste par l'appel à un tiers, suite à son incapacité de travail.

Plus particulièrement, elle argumenta que l'employeur ne démontrerait pas les raisons économiques qui justifieraient la suppression de son poste de travail. De plus, il manquerait de préciser le lien entre la suppression ainsi décidée et le besoin de restructuration de l'ASSOC 1) qui aurait abouti au licenciement.

Par ailleurs, elle exposa que les motifs du licenciement ne seraient ni réels, ni sérieux, pour résulter de l'arbitraire de l'employeur qui se baserait sur la suppression du poste de travail et sur ses congés de maladie prolongés. Ces derniers constitueraient d'après-elle, la véritable raison du licenciement.

A précisa qu'elle était notamment en congé de maladie du 6 au 22 janvier 2017 et qu'à son retour au travail, elle aurait constaté que son poste était occupé par un tiers, salarié de la fiduciaire SGF, mettant en exergue le « mobbing » exercé à son encontre par la nouvelle directrice.

Elle formule une offre de preuve entièrement reprise dans le jugement a quo.

L'ASSOC 1) demanda à voir débouter A de l'ensemble de ses demandes et sollicita l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Elle précisa les tâches à accomplir respectivement par A et la fiduciaire SGF, alors que cette dernière était en charge de l'établissement des comptes annuels et notamment de l'audit, depuis des années.

Ce ne serait ainsi que pour pallier les absences pour cause de maladie de A entre le 29 décembre 2016 et le 20 janvier 2017, ainsi que les absences ponctuelles dans le cadre de visites médicales, que l'ASSOC 1) aurait commandé une mission exceptionnelle auprès de cette fiduciaire, consistant dans la mise à disposition d'un comptable.

L'ASSOC 1) précisa que ce dernier aurait utilisé l'ordinateur de A qui aurait cependant retrouvé son poste de travail et ses tâches dès son retour au travail en date du 23 janvier 2017, sauf en ce qui concerne l'établissement des comptes de l'année 2016, déjà finalisés.

En date du 20 juillet 2017, A aurait par ailleurs fait l'objet d'un avertissement en relation avec des propos irrespectueux tenus en date du 14 juillet 2017 envers la nouvelle directrice-adjointe.

Suite à cet avertissement, A aurait été en incapacité de travail de manière continue pendant la période du 31 juillet 2017 au 13 avril 2018.

Lors de cette absence, l'ASSOC 1) aurait constaté que la mise à disposition par une fiduciaire, d'un comptable à concurrence d'un jour par semaine, permettait de garder à jour la comptabilité, sans encourir de frais supplémentaires. En conséquence, l'offre communiquée à cette fin par la fiduciaire SOC 1) s.a. aurait été retenue pour avoir été la plus avantageuse.

Un contrat de mission aurait ainsi été conclu en date du 28 septembre 2017 et l'ensemble des tâches incombant à A, ainsi qu'à la fiduciaire SGF, aurait été dévolu à la fiduciaire SOC 1).

Compte tenu de l'incapacité de travail prolongée de A, l'externalisation définitive de l'établissement de la comptabilité aurait ainsi été décidée en date du 19 décembre 2017 lors d'une réunion du conseil d'administration de l'ASSOC 1).

Etant donné que le chef d'entreprise serait en principe maître de l'organisation et de la réorganisation de son entreprise, cette suppression de poste aurait été justifiée par une mesure de restructuration, permettant de réaliser une réelle économie financière.

En définitive, l'ASSOC 1) conclut à la régularité du licenciement, au rejet de l'attestation testimoniale de l'époux de la requérante et des pièces produites par A pour ne présenter aucun lien avec les motifs du licenciement.

Subsidiairement, l'ASSOC 1) offre de prouver par tous moyens la réalité des motifs tels qu'énoncés dans la lettre de motivation.

L'ETAT, en sa qualité de représentant du Fonds pour l'emploi, demanda à voir condamner l'employeur, pour autant qu'il s'agisse de la partie mal fondée au litige, à lui payer la somme de 65.891,65 euros correspondant au montant des indemnités de chômage versées pour la période du 1<sup>er</sup> août 2018 au 29 janvier 2020.

Par jugement contradictoire du 19 juin 2020, le tribunal du travail a déclaré justifié le licenciement avec préavis du 30 janvier 2018 et non fondé, l'ensemble des demandes de A et de l'ETAT et a condamné A au paiement d'une indemnité de procédure de 1.000 euros, ainsi que des frais et dépens de l'instance.

Pour décider ainsi, le tribunal du travail a retenu que les motifs du licenciement repris dans le courrier du 16 mars 2018, étaient détaillés avec suffisamment de précision pour permettre à la salariée de comprendre les raisons du licenciement, et d'en apprécier la légitimité.

En se basant sur les développements jurisprudentiels en relation avec les termes des « nécessités du fonctionnement de l'entreprise » figurant à l'article L.124-5 (2), le tribunal du travail a décidé, après une analyse approfondie des pièces versées en cause, que, hormis le cas de l'abus de droit, le chef d'entreprise était admis à opérer une restructuration de son entreprise et à procéder aux licenciements avec préavis fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise qui en étaient la suite.

Par acte d'huissier du 10 août 2020, A a régulièrement interjeté appel de ce jugement lui notifié le 3 juillet 2020 et demande à la Cour, par réformation du jugement entrepris, de dire le licenciement du 30 janvier 2018, abusif pour avoir été notifié en période de maladie dûment constatée et déclarée, sinon, de dire ce licenciement abusif, les motifs invoqués n'étant ni précis, ni réels, ni sérieux.

L'appelante demande encore la condamnation de l'ASSOC 1) au paiement des montants respectifs de 96.569,87 euros et de 50.000 euros au titre de réparation des préjudices matériel et moral, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Elle conclut finalement à l'incapacité de témoigner dans le chef de B, ce dernier occupant une fonction dirigeante auprès de l'ASSOC 1) et, ayant signé tant la lettre de licenciement du 30 janvier 2018, que celle indiquant les motifs. Son attestation testimoniale serait à rejeter de ce fait.

Subsidiairement, l'appelante formule une offre de preuve plus amplement détaillée dans l'acte d'appel.

En conséquence, elle demande la condamnation de l'ASSOC 1) à produire le grand livre et la lettre de contrôle interne pour les années 2018 et 2019 dans les huit jours de l'arrêt, sinon de sa signification, le tout sous peine d'une astreinte de 100 euros par exercice et jour de retard, de la décharger de la condamnation en paiement d'une indemnité de procédure, la condamnation de l'ASSOC 1) au paiement d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, de 1.000 euros pour la première instance et de 1.500 euros pour l'instance d'appel, ainsi que la condamnation de l'ASSOC 1) à tous les frais et dépens des deux instances.

L'appelante expose plus particulièrement avoir retrouvé son poste de travail à son retour en janvier 2017 et fait valoir une modification d'écritures comptables et le non-respect de règles comptables par son remplaçant, susceptibles d'engager la responsabilité du conseil d'administration de l'ASSOC 1). Ces faits seraient repris dans une note à l'attention du conseil d'administration qui ferait également état d'un harcèlement moral dont elle aurait été la victime (pièce 8 farde 1 de Maître BAULER).

Dans ses conclusions subséquentes, elle maintient qu'elle aurait été victime d'un harcèlement moral, décrit les faits qui établiraient l'absence de fondement économique du licenciement, demande à accueillir les attestations testimoniales de son mari et de T1 qui aurait également été licenciée et joint une liste de six personnes à entendre en tant que témoins.

L'intimée demande à la Cour de déclarer irrecevable la demande de l'appelante concernant le prétendu caractère abusif du licenciement du 30 juin 2018 sur base de l'article L.121-6 du Code du travail pour être une demande nouvelle.

Subsidiairement, elle soutient que le licenciement ne serait pas intervenu pendant la période de protection spéciale de vingt-six semaines prévue par l'article L.121-6 du Code du travail.

Elle demande la confirmation du jugement a quo en ce qu'il a retenu la précision des motifs de licenciement.

Quant au sérieux des motifs, l'intimée détaille les faits et les décisions subséquentes relatives au processus de réorganisation interne suite à l'absence de longue durée de A, aboutissant à la suppression de son poste de comptable et permettant de réaliser une économie financière pour l'ASSOC 1) par l'externalisation de cette mission.

Elle conclut encore à la réalité des motifs de licenciement qui ne seraient pas la conséquence de motifs personnels, mais la conséquence des mesures de restructuration économique telles que plus amplement repris dans les conclusions versées en cause. Les certificats médicaux versés au dossier par l'appelante seraient à rejeter, au motif qu'ils n'établiraient pas l'existence d'un harcèlement moral et n'auraient aucun lien avec le licenciement pour motifs économiques.

L'attestation testimoniale de B, directeur, serait admissible, étant donné que le pouvoir de signature de ce dernier serait limité au montant de 20.000 euros, contrairement aux autres membres du conseil d'administration (pièces 69 et 70 de Maître BAULER). Le jugement serait dès lors à confirmer sur ce point.

Subsidiairement, l'intimée offre de prouver par toutes voies de droit la réalité des motifs, tels que repris à la lettre de motivation du 16 mars 2018.

En conséquence, elle demande à la Cour de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a déclaré justifié le licenciement intervenu en date du 30 janvier 2018 et a débouté A de ses demandes en indemnisation des préjudices matériel et moral dont les montants réclamés sont contestés à titre subsidiaire.

Finalement, elle demande la confirmation du jugement a quo en ce qu'il a déclaré non fondée la demande de A en allocation d'une indemnité de procédure et sollicite la condamnation de cette dernière au paiement d'une telle indemnité d'un montant de 2.500 euros pour l'instance d'appel ainsi que le rejet des demandes adverses quant à l'obtention d'une telle indemnité, tant pour la première instance que pour l'instance d'appel.

L'ETAT demande la condamnation de l'ASSOC 1), pour autant qu'il s'agisse de la partie mal fondée au litige, au paiement du montant brut de 65.891,65 euros avancé au titre d'indemnités de chômage, avec les intérêts légaux tels que de droit et suivant les termes précisés dans les conclusions notifiées le 8 octobre 2020.

### **Appréciation de la Cour**

La demande de l'appelante basée sur l'article L.121-6 du Code du travail

A la lecture de la requête introductive du 24 décembre 2018 il ressort que A n'a pas basé ses demandes sur une prétendue violation des dispositions de cet article du Code du travail par son employeur, mais lui a reproché d'avoir invoqué de manière imprécise, des motifs de licenciement qui ne seraient ni réels, ni sérieux.

Aux termes de l'article 592 du Nouveau Code de procédure civile aucune nouvelle demande ne sera formée en cause d'appel, à moins qu'il ne s'agisse de compensation, ou que la demande nouvelle ne soit la défense à l'action principale.

Or, en l'espèce, la demande de l'appelante basée sur la violation de l'article L.121-6 du Code du travail, en ce que son employeur aurait notifié le licenciement pendant la période de protection prévue à cet article, est nouvelle pour procéder d'une autre cause que les demandes basées sur la violation de l'article L.124-5 du Code du travail.

Cette demande de l'appelante est partant à déclarer irrecevable pour constituer une demande nouvelle en instance d'appel.

#### Les motifs de licenciement

Aux termes de l'article L.124-5 (2) du Code du travail, les motifs de licenciement doivent être énoncés avec précision.

« L'énoncé des motifs de licenciement doit...être suffisamment précis, non seulement pour permettre le contrôle des juges mais aussi pour permettre **au salarié** de vérifier le bien-fondé des motifs invoqués et de rapporter, le cas échéant, la preuve de leur fausseté », (Cass., 12 novembre 1992, arrêt n°30/92).

Tel que précisé par le tribunal du travail, « en cas de licenciement basé sur des considérations économiques, l'employeur est tenu, afin de suffire aux exigences de cet article du Code du travail, d'indiquer les raisons de la réorganisation et de la suppression d'emplois et de révéler clairement les mesures de restructuration et leur incidence sur le poste occupé par le salarié ».

A la lecture de la lettre du 16 mars 2018 contenant les motifs de licenciement telle que reprise dans le jugement a quo, la Cour retient que c'est à bon droit et sur base d'une motivation que la Cour fait sienne, que le tribunal du travail a décidé que ce courrier répondait « indéniablement » aux exigences de précision telles que requises par la loi et la jurisprudence.

Aux termes des articles L.124-5 (2) et L.124-11 (1) du Code du travail, l'employeur est en droit de licencier pour des motifs « fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service »

Par ailleurs, l'employeur étant investi d'une large marge de manœuvre et d'appréciation dans l'organisation de son entreprise peut « dans le but d'une réduction des coûts d'exploitation, licencier un salarié qui n'est plus indispensable au bon fonctionnement de l'entreprise (Cour d'appel, 22 juin 2000, n°xxxxx du rôle, X c/ Y).

En l'espèce, il convient de mettre en exergue que les raisons structurelles et financières de la restructuration mise en place, ont été clairement exposées par l'employeur, qui confronté à une longue absence de sa salariée, a dû engager les services d'un comptable externe. En définitive, cette façon de procéder se révéla plus efficiente et moins coûteuse que le maintien du poste occupé par l'appelante.

Le caractère précis, réel et sérieux des motifs de licenciement est encore confirmé par les pièces versées en cause (pièces 1 à 10 de Maître JUNGERS), ainsi que par les attestations testimoniales de B, directeur de l'ASSOC 1), (pièces 11 à 14 de Maître JUNGERS), prises en considération à bon droit par le tribunal du travail.

Au regard du principe jurisprudentiel, d'après lequel « nul ne peut être entendu en sa propre cause », résultant implicitement de l'article 399 du Nouveau Code de procédure civile, qui énonce que le juge peut recueillir des déclarations « de tiers », (c.f. Thierry HOSCHEIT, Le droit judiciaire privé, 2<sup>ème</sup> édition, numéro 764), B ne fait pas partie des personnes dont l'attestation testimoniale ne saurait être accueillie par un juge.

En effet, il ressort du chapitre 3, article 5 des statuts de l'ASSOC 1) intitulé « Fonctionnement », (pièce 71 de Maître BAULER), que « cette association est gérée par un conseil d'administration, appelé ci-après comité-directeur, composé de sept administrateurs proposés par le Gouvernement. Le directeur du bureau exécutif fait d'office partie du comité-directeur... ».

L'article 7 stipule notamment que « le comité-directeur est investi des pouvoirs les plus étendus pour agir au nom de l'association et faire ou autoriser tous les actes et opérations entrant dans ses attributions...Le comité directeur peut déléguer une partie de ses pouvoirs au bureau exécutif dont le directeur est tenu de soumettre pour information et approbation tous les actes passés en vertu de cette délégation à la prochaine réunion du comité-directeur ».

A la lecture de ces statuts, il ressort que B, en sa qualité de directeur, ne représente pas l'ASSOC 1).

Le demande de l'appelante tendant au rejet de ces attestations est partant à déclarer non fondée.

Tel que retenu à bon droit par le jugement entrepris, la suppression du poste de travail de A a permis à l'ASSOC 1) « de réaliser une importante réduction de ses frais en matière de comptabilité, de sorte que cette suppression est conforme aux intérêts de l'association ». Le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse et ne procède partant pas d'un abus de droit.

Les développements de A en relation avec un prétendu harcèlement moral qu'elle aurait subi sont dénués de pertinence et de fondement.

En effet, les multiples certificats médicaux versés en cause (pièces 12, 13, 14, 26, 39, 45, 46, 47 et 72 de Maître BAULER) ne permettent pas d'établir l'existence d'un comportement volontaire et abusif dans le chef de la hiérarchie de l'ASSOC 1) tendant ou visant à porter atteinte à sa santé ou à sa dignité ou à altérer ses conditions de travail.

Il est relevé que dans un certificat médical établi en date du 18 mars 2018 par le docteur C, médecin spécialiste en psychiatrie, ce dernier note ce qui suit « Je soussigné atteste assurer le suivi de A depuis le 23 septembre 2017, en raison d'un état dépressif et anxieux réactionnel à un vécu de harcèlement moral professionnel...Diagnostic/ICD-xx...Z60.5 : Situation de victime de la perception d'un comportement adverse de type persécutoire au travail ». Mme A estime que ces pratiques auraient pour but de fabriquer des fautes afin de l'évincer de son poste... » (pièce 13 de Maître BAULER).

La seule perception d'un tort par l'appelante relève de l'impression subjective et ne permet pas d'établir la réalité d'un comportement fautif, constitutif d'un abus de droit, dans le chef de son employeur.

Par ailleurs, il ressort du libellé du contrat de travail du 21 mai 2003 de l'appelante, (pièce 1 de Maître BAULER), que sa mission auprès de l'ASSOC 1) différerait nettement de celle, plus étendue, de T2 telle que cela résulte de l'attestation testimoniale jointe au dossier (pièce 18 de Maître JUNGERS). Il ne saurait dès lors être retenu que le poste de l'appelante aurait été repris par T2 après le licenciement de l'appelante.

La décision du tribunal du travail concernant la régularité du licenciement du 30 janvier 2018, est à partant à confirmer.

L'offre de preuve formulée par l'appelante doit être rejetée pour n'être ni pertinente, ni concluante et contredite par les pièces jointes au dossier et reprises ci-avant.

La demande de l'appelante tendant à voir condamner l'intimée à la production du grand livre et de la lettre de contrôle interne pour les années 2018 et 2019, sous peine d'astreinte de 100 euros par jour de retard, doit également être rejetée sur base des mêmes motifs.

### **Les revendications financières**

#### Les demandes en indemnisation des préjudices matériel et moral

Le licenciement avec préavis du 30 janvier 2018 étant régulier, les demandes en indemnisation du chef des préjudices matériel et moral sont à déclarer non fondées et le jugement entrepris est à confirmer sur ce point.

#### Les demandes en paiement d'arriérés de salaire et d'une indemnité de départ

Les décisions du tribunal du travail relatif à la demande en paiement d'arriérés de salaire et d'une indemnité départ n'ayant pas fait l'objet de l'appel, la Cour n'est pas saisie d'une contestation par rapport à ces points.

#### L'indemnité de procédure

Eu égard à l'issue du litige, le jugement entrepris est à confirmer en ce qu'il a débouté A de la demande en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile et l'a condamnée au paiement de cette indemnité d'un montant de 1.000 euros à l'ASSOC 1).

#### Les frais et dépens

Comme A succombe dans ses prétentions, le jugement entrepris est à confirmer en ce qu'il a condamné cette partie au paiement des frais et dépens de l'instance.

#### L'appel incident de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi

L'ETAT conclut, par réformation du jugement du tribunal du travail, à la condamnation de l'ASSOC 1) au paiement des indemnités de chômage avancées pendant la période d'août 2018 à janvier 2019, ainsi que des frais et dépens de l'instance.

Le licenciement avec préavis prononcé à l'encontre de A étant régulier, l'employeur n'est pas la partie mal fondée au litige de sorte que l'appel incident de l'ETAT n'est pas fondé.

L'appel de A et l'appel incident de l'ETAT, n'étant pas fondés, le jugement entrepris est à confirmer.

Comme l'appelante succombe en appel, il y a lieu de rejeter sa demande en obtention d'une indemnité de procédure.

Faute pour l'intimée de justifier de l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, il convient de la débouter de la 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 les appels principal et incident,

les dit non fondés,

confirme le jugement entrepris,

dit non fondée la demande de A sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, pour l'instance d'appel,

dit non fondée la demande de l'ASSOC 1)a.s.b.l., sur cette même base, pour l'instance d'appel,

condamne A aux frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction au profit de Maître Christian JUNGERS, sur ses affirmations de droit.

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.