

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 99/23 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du six juillet deux mille vingt-trois.

Numéro CAL-2022-00914 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 son gérant actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Luana COGONI, en remplacement de l'huissier de justice Véronique REYTER d'Esch-sur-Alzette, du 10 août 2022,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Daniel NOEL, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette,

et :

PERSONNE1.), demeurant à B-ADRESSE2.),

intimé aux fins du susdit exploit COGONI,

appelant par incident,

comparant par Maître Aline GODART, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL :

PERSONNE1.), au service de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), a été licencié avec préavis en date du 20 juillet 2021.

Le 28 juillet 2021, il a été renvoyé avec effet immédiat pour motif grave pour absence injustifiée de six jours.

Saisi le 27 septembre 2021 d'une requête déposée par PERSONNE1.) tendant à voir déclarer les licenciements intervenus abusifs, à voir condamner son ancien employeur au paiement de diverses indemnités de ces chefs, ainsi qu'au remboursement de ses frais d'avocat et d'une indemnité de procédure, le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette a, par jugement contradictoire du 27 juin 2022, notamment :

- reçu la requête en la forme,
- déclaré les licenciements des 20 et 28 juillet 2021 abusifs,
- dit la demande de PERSONNE1.) relative à l'indemnité compensatoire de préavis fondée pour la somme de 23.040 euros,
- dit sa demande relative à l'indemnité de départ fondée pour le montant de 7.680 euros,
- dit sa demande relative au préjudice moral fondée à concurrence du montant de 1.800 euros,

- condamné la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de (23.040 + 7.680 + 1.800 =) 32.520 euros, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 27 septembre 2021, jusqu'à solde,
- dit la demande de PERSONNE1.) relative au préjudice matériel et au remboursement des frais d'avocat non fondée,
- condamné la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 700 euros,
- condamné la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

A titre liminaire, la juridiction du premier degré, rappelant les dispositions légales régissant sa compétence matérielle et estimant que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) n'avait pas justifié dans quelle mesure elle serait compétente pour analyser la question de la responsabilité de l'établissement public SOCIETE2.), préalable à une condamnation « à tenir quitte et indemne », n'a pas fait droit à la demande en surséance.

Pour déclarer le licenciement pour faute grave du 28 juillet 2021 abusif, la juridiction du travail de première instance a considéré que « *le salarié – loin de rester inactif – a informé son employeur par la voie d'un message SMS dès le premier jour de l'incapacité de travail et qu'il a posté son certificat médical dès le deuxième jour de son absence, de sorte que même [si on] devait admettre que ledit courrier ne pouvait pas être remis à l'employeur endéans le délai légal, son comportement n'est pas constitutif d'une faute grave susceptible de justifier son licenciement avec effet immédiat* ».

Le tribunal du travail a ensuite analysé la régularité du congédiement avec préavis. Après avoir constaté que « *le courrier de demande des motifs ayant été déposé dans la boîte postale du gérant de la société défenderesse dès le 26 juillet 2021, cette dernière reste en défaut de prouver qu'elle se trouvait dans l'impossibilité matérielle de répondre aux motifs réclamés par le requérant* », a conclu que « *l'employeur n'ayant pas fourni les motifs du licenciement endéans le délai légal, le licenciement avec préavis du 20 juillet 2021 est à son tour à déclarer abusif* ».

Au vu du transfert d'entreprise intervenu au courant de l'année 2019, l'ancienneté de service du salarié a été appréciée par rapport à la date d'engagement initiale du salarié par le cédant PERSONNE2.). PERSONNE1.) pouvant ainsi se prévaloir d'une ancienneté remontant au 2 juillet 2007, soit supérieure à dix ans, une indemnité compensatoire de préavis de six mois lui a été allouée, ainsi qu'une indemnité de départ correspondant à deux mois de salaire.

Le salarié a été débouté de sa demande en indemnisation de son dommage matériel au motif que la période pendant laquelle le préjudice subi se trouve en relation causale avec le licenciement abusif ne saurait dépasser quatre mois à partir du licenciement avec effet immédiat et que cette période est couverte par l'indemnité compensatoire de préavis allouée au requérant.

Eu égard aux circonstances dans lesquelles sont intervenus les licenciements, à l'ancienneté et à l'âge du salarié et aux démarches accomplies par le requérant en vue de retrouver un nouvel emploi, le préjudice moral a été évalué au montant de 1.800 euros.

La demande en remboursement des frais d'avocat exposés a été rejetée en considération du fait que la représentation par voie d'avocat n'est pas obligatoire dans le cadre de la procédure de première instance et que le choix du salarié de faire gérer son litige par une tierce personne ne saurait être opposable à la partie adverse, que dès lors il ne s'agit pas d'un préjudice imputable à une faute de l'employeur, mais d'un choix délibéré dont le salarié doit seul supporter les éventuelles conséquences.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a interjeté appel du susdit jugement, lui notifié le 1^{er} juillet 2022, par exploit d'huissier du 10 août 2022.

L'appelante fait valoir que les deux courriers recommandés envoyés par le salarié le 22 juillet 2021 contenant un certificat médical de maladie respectivement une demande de motifs du licenciement avec préavis, ne lui ont pas été adressés. Ils auraient été adressés à l'ancien employeur de PERSONNE1.), PERSONNE2.), ayant exploité un commerce sous l'enseigne « SOCIETE1.) ». Elle reproche à l'intimé de ne pas avoir inscrit sa propre forme sociale sur lesdits courriers, ce qui aurait empêché, selon elle, une erreur dans l'acheminement de ceux-ci.

En procédant ainsi, l'intimé l'aurait mise dans l'impossibilité de lui fournir les motifs de son licenciement avec préavis et à défaut d'être en possession d'un

certificat médical d'incapacité de travail, de sorte qu'elle aurait été en droit de procéder au licenciement de l'intimé.

Elle fait grief au jugement déféré de n'avoir accueilli ni sa demande en surséance, motivée par une mise en intervention de l'établissement public SOCIETE2.), qu'elle estime responsable d'une éventuelle mauvaise distribution voire d'un mauvais acheminement des deux courriers recommandés en cause, ni son offre de preuve tendant à « *acter* » par voie d'enquête « *la reconnaissance de faute de l'établissement public SOCIETE2.)* ».

Elle estime qu'elle n'a pas à pâtir du mauvais acheminement du courrier postal.

Elle demande à la Cour, à titre principal, de déclarer les licenciements intervenus réguliers et fondés et de la décharger de toute condamnation prononcée en première instance.

A titre subsidiaire, elle sollicite l'annulation du jugement entrepris pour ne pas avoir accueilli sa demande en surséance.

Elle réclame encore une indemnité de procédure de 2.000 euros pour les deux instances.

PERSONNE1.) expose que l'employeur, bien qu'avisé de retirer les courriers recommandés, ne l'a cependant pas fait. Il conteste les avoir envoyés à son ancien employeur.

Il estime que c'est à bon droit que le tribunal du travail a décidé de ne pas faire droit ni à la demande en surséance, ni à l'offre de preuve formulée.

Il affirme avoir bien informé son employeur le premier jour de son absence pour cause de maladie et soutient qu'il ne saurait être admis qu'un employeur, en refusant de réceptionner un courrier recommandé en provenance de son salarié en état d'incapacité de travail ou en négligeant de retirer un tel courrier dont il a été dûment avisé, puisse faire dépendre la régularité du licenciement de son propre bon vouloir. Il est d'avis qu'il faut en conséquence retenir que l'employeur était parfaitement au courant de l'état de santé du salarié et aurait pu être au courant de la durée prévisible de la maladie, s'il avait pris les dispositions nécessaires pour réceptionner la lettre recommandée en question.

Il conclut à la confirmation du jugement déféré en ce qu'il a déclaré abusif les licenciements intervenus.

L'intimé déclare relever appel incident en ce que le tribunal a rejeté son moyen relatif à l'imprécision des motifs relatés dans la lettre du licenciement avec effet immédiat et demande à la Cour de retenir que le licenciement est à considérer comme abusif en vertu de l'article L.124-10, paragraphe (3), du Code du travail.

Il interjette encore appel incident en ce que sa demande en indemnisation de son préjudice matériel a été rejetée et en ce que seulement le montant de 1.800 euros lui a été alloué à titre de dommage moral. Il sollicite l'allocation des montants de 20.644,66 euros et 10.000 euros de ces chefs.

Finalement, PERSONNE1.) relève appel incident du jugement déféré en ce que sa demande en remboursement des frais d'avocat exposés a été rejetée. Il réclame à ce titre le montant de 1.755 euros pour la première instance et le montant de 2.340 euros pour l'instance d'appel.

Il requiert encore une indemnité de procédure de 2.000 euros pour chaque instance.

Appréciation de la Cour

La recevabilité des appels

L'appel interjeté par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) le 10 août 2022 contre le jugement du 27 juin 2022, lui notifié le 1^{er} juillet 2022, est recevable pour avoir été introduit dans les délais et forme de la loi.

L'appel, qu'il soit principal ou incident, doit toujours être dirigé contre un point tranché au dispositif du jugement entrepris. Une partie n'est pas admise à former appel contre les motifs du jugement en vue d'assurer une substitution de motifs en instance d'appel, faute de lésion de ses droits par la décision attaquée.

Il s'ensuit que l'appel incident de PERSONNE1.) dirigé contre la décision du tribunal, exprimée dans la motivation de sa décision, de rejeter le moyen tiré de l'imprécision des motifs de la lettre de licenciement avec effet immédiat, est à déclarer irrecevable.

Néanmoins, comme un intimé dont un moyen a été rejeté en première instance peut reproduire ce même moyen en instance d'appel à l'appui de sa demande initiale ou de sa défense, les arguments développés par le salarié à cet égard seront analysés ci-dessous.

L'appel incident, relevé dans les formes légales, est recevable pour le surplus.

La demande de surséance

C'est à bon droit que la juridiction de première instance a rejeté la demande de surséance formulée par l'employeur.

En effet, les juridictions du travail ne sont pas compétentes pour connaître de la responsabilité délictuelle éventuelle d'un tiers, étranger à la relation de travail ayant existé entre les parties au litige.

La réception des courriers litigieux

Il résulte des pièces versées au dossier que PERSONNE1.) a envoyé deux lettres recommandées en date du 22 juillet 2021 à son employeur, contenant un certificat médical de maladie respectivement une demande de motifs du licenciement avec préavis.

Il est constant en cause que ces courriers n'ont pas été acheminés à l'adresse indiquée sur l'enveloppe, correspondant au siège social de l'appelante, mais que des avis demandant le retrait de ces envois ont été déposés le 26 juillet 2021 à 04.06 heures dans la boîte postale de PERSONNE2.), ancien exploitant en nom personnel de l'enseigne « SOCIETE1.) », ainsi que gérant et associé de la société appelante à ce moment et encore actuellement.

Les certificats médicaux ou courriers demandant les motifs d'un licenciement doivent parvenir à l'employeur ou à son représentant.

Aux termes de l'article 710-15, paragraphe (1), alinéa 2, de la loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales, « *chaque gérant représente la société à l'égard des tiers et en justice, soit en demandant ou, soit (sic) en défendant* ».

Dans la mesure où les courriers litigieux ont été notifiés à l'un des deux gérants, il faut considérer que l'appelante les a bien reçus en date du 26 juillet 2021, date de l'avis de l'avertissement que les recommandés n'ont pas pu être délivrés.

Le bien-fondé des licenciements intervenus

Le second licenciement avec effet immédiat ne remplace, ni n'absorbe le premier licenciement avec préavis.

En effet, les deux actes de résiliation coexistent, ils suivent chacun ses propres règles et peuvent causer des préjudices distincts.

Il est à cet égard indifférent que le licenciement avec effet immédiat soit intervenu avant que la période de préavis en rapport avec le premier renvoi ait commencé.

C'est à juste titre que les juges de première instance, en présence de deux licenciements, l'un avec préavis et le deuxième avec effet immédiat, ont examiné d'abord le bien-fondé du licenciement avec effet immédiat qui a mis définitivement fin aux relations de travail.

Le licenciement avec effet immédiat du 28 juillet 2021

Le tribunal du travail a encore considéré à bon droit que l'énoncé, dans la lettre du 28 juillet 2021, des motifs du renvoi avec effet immédiat revêt le caractère de précision légalement requis.

En effet, reprochant à son salarié une absence injustifiée de six jours, l'employeur n'était pas au surplus tenu de préciser les conséquences de cette absence sur l'activité de l'entreprise ou de détailler autrement le caractère de motif grave, dès lors qu'en principe une absence injustifiée constitue en soi une faute grave justifiant une résiliation immédiate du contrat de travail indépendamment de tout préjudice causé à l'employeur.

La Cour constate que la demande à voir déclarer abusif le renvoi avec effet immédiat du 28 juillet 2021 n'est pas basée sur l'article L.121-6 du Code du travail.

Le licenciement avec effet immédiat exige un fait ou une faute d'une particulière gravité dans le chef du salarié. L'article 124-10, paragraphe (2), alinéa 2, précise que « *dans l'appréciation des faits ou fautes procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges tiennent compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement* ».

PERSONNE1.) a informé son employeur le 21 juillet 2021 par la voie d'un message SMS de son incapacité de travail, soit le premier jour de son absence, et il a posté son certificat médical le jour suivant. Il pouvait légitimement s'attendre à ce que l'employeur en soit en possession au plus tard le lundi 26 juillet 2021.

Eu égard à ces faits, le tribunal est à confirmer en ce qu'il a jugé que le licenciement avec effet immédiat du 28 juillet 2021 a été opéré de manière intempestive et abusive, ce d'autant plus que l'employeur ne fait pas état du moindre avertissement antérieur dans une carrière de quatorze ans.

Le bien-fondé du licenciement avec préavis du 20 juillet 2021

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) n'a pas répondu à la demande de son salarié, formulée par lettre recommandée, de lui communiquer les motifs de son licenciement.

Il a été retenu ci-dessus que l'appelante est censée avoir reçu en date du 26 juillet 2021 le courrier demandant les motifs du renvoi avec préavis.

Par ailleurs, comme l'a constaté à juste titre la juridiction de première instance, il découle de la propre offre de preuve de l'appelante, formulée en première instance, et dont les termes ont été rappelés dans ses conclusions du 19 janvier 2023, qu'en date du 17 août 2021 - soit à un moment où le délai pour fournir les motifs du licenciement avec préavis n'était pas encore expiré – l'employeur s'est présenté en la personne de son gérant administratif PERSONNE3.), avec son avocat, au bureau des postes de Kayl où il s'est vu présenter les envois dont les avis avaient été erronément déposés dans la boîte postale personnelle de son gérant technique et qu'au lieu de récupérer les lettres lui adressées contre accusé de réception, il a préféré les prendre en photo tout en les faisant renvoyer à l'expéditeur.

L'article L.124-5, paragraphe (2), du Code du travail dispose que *« l'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux »* et qu'*« à défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif »*.

Il s'ensuit que c'est à juste titre que le tribunal de travail a déclaré abusif le congédiement avec préavis de PERSONNE1.) du 20 juillet 2021 sur base de la disposition précitée.

L'indemnisation

Indemnité compensatoire de préavis

Le jugement déféré a alloué à bon droit à PERSONNE1.), abusivement licencié, une indemnité compensatoire de préavis correspondant à six mois de salaire, soit le montant non autrement contesté de (6 x 3.840 =) 23.040 euros, eu égard à son ancienneté de service supérieure à dix ans, en application des articles L.124-6 et L.124-3, paragraphe (2), du Code du travail.

Indemnité de départ

Le jugement entrepris est encore à confirmer en ce qu'il a alloué à PERSONNE1.), en application des dispositions de l'article L.124-7 du Code du travail, une indemnité compensatoire de départ correspondant à deux mois de salaire, soit le montant non autrement contesté de (2 x 3.840 =) 7.680 euros.

Préjudice matériel

PERSONNE1.), appelant sur incident, demande à la Cour d'apprécier le préjudice matériel sur une période de référence prenant fin en avril 2022 et réclame à ce titre la somme de 20.644,66 euros.

En application des principes généraux de la responsabilité civile, le salarié victime d'un licenciement abusif n'en peut obtenir réparation que s'il établit l'existence d'un préjudice en relation causale directe avec la faute commise par son ancien employeur.

Comme l'a rappelé à juste titre la juridiction du premier degré, si l'indemnisation du préjudice matériel du salarié doit être aussi complète que possible, seules les pertes subies se rapportant à une période qui aurait raisonnablement dû suffire pour lui permettre de trouver un nouvel emploi à peu près équivalent sont indemnisées.

En effet, le salarié licencié est obligé de faire tous les efforts pour trouver, dès que possible, un emploi de remplacement et partant minimiser son préjudice matériel, faute de quoi la perte de revenus dont il se plaint ne peut être

considérée comme se trouvant en relation causale directe avec le licenciement abusif.

La simple inscription comme demandeur d'emploi ne dispense pas le salarié licencié de prendre des initiatives personnelles pour rechercher un emploi, une simple attitude passive étant insuffisante à cet égard.

Eu égard à l'âge du salarié au moment du licenciement (33 ans), à la nature de l'emploi, à la situation sur le marché du travail et au fait que le travailleur ne se prévaut que de quatre demandes d'emploi, la Cour approuve le tribunal du travail d'avoir fixé à quatre mois à partir du licenciement avec effet immédiat, la période pendant laquelle son dommage matériel peut légitimement être mis en relation causale avec le licenciement.

Cette période est entièrement couverte par l'indemnité compensatoire de préavis, de sorte que la demande en réparation d'un dommage matériel proprement dit est à rejeter.

Il suit des considérations qui précèdent que l'appel incident interjeté sur ce point n'est pas fondé et que le jugement déféré est à confirmer sous ce rapport.

Préjudice moral

L'indemnisation du préjudice moral subi par le salarié licencié abusivement vise à réparer, d'une part, les soucis, voire le désarroi, éprouvés par celui-ci confronté à une situation matérielle et à un avenir professionnel incertains et, d'autre part, l'atteinte portée à sa dignité de salarié en raison de ce congédiement infondé.

Compte tenu des éléments du dossier, la Cour fixe le préjudice moral au montant de 4.000 euros, augmenté des intérêts légaux à compter de la demande en justice.

L'appel incident sur ce point est dès lors fondé et le jugement entrepris est à réformer en ce sens.

Les frais et honoraires d'avocat

PERSONNE1.) sollicite le remboursement des frais et honoraires d'avocat engagés dans le cadre de la première instance et de l'instance d'appel sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil.

Les frais et honoraires d'avocat peuvent donner lieu à indemnisation sur base de la responsabilité civile de droit commun en dehors de l'indemnité de procédure.

Ainsi, la circonstance que l'article 240 du Nouveau code de procédure civile permet au juge d'allouer à une partie un certain montant au titre des sommes non comprises dans les dépens, dont les honoraires d'avocat, n'empêche pas une partie de réclamer ces honoraires à titre de réparation de son préjudice sur base de la responsabilité contractuelle ou délictuelle, à condition d'établir les éléments conditionnant une telle indemnisation, à savoir une faute, un préjudice et une relation causale entre la faute et le préjudice.

Il y a dès lors lieu d'analyser en premier lieu si la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a commis une faute.

L'exercice de l'action en justice est libre. Ceci signifie qu'en principe l'exercice de cette liberté ne constitue pas une faute en soi, même de la part de celui qui perd le procès. En effet, chacun doit pouvoir défendre ses droits en justice sans craindre de se voir reprocher le simple fait d'avoir voulu soumettre ses prétentions à un tribunal en prenant l'initiative d'agir ou en résistant à la demande adverse. Le seul exercice d'une action en justice ou l'opposition à une demande adverse, n'est dès lors pas, d'une manière générale, générateur de responsabilité civile.

L'exercice d'une action en justice ne dégénère en faute que si elle constitue un acte de malice ou de mauvaise foi ou au moins une erreur grossière équipollente au dol, ou encore si elle résulte d'une légèreté blâmable.

Il convient de sanctionner, non pas le fait d'avoir exercé à tort une action en justice ou d'y avoir résisté injustement, mais uniquement le fait d'avoir abusé de son droit en commettant une faute indépendante du seul exercice des voies en justice et de recours.

En l'espèce, PERSONNE1.) ne justifie pas d'une faute dans le chef de la partie adverse dans le sens prédécrit.

Il y a dès lors lieu de rejeter l'appel incident sur ce point respectivement la demande de PERSONNE1.), relative à l'instance d'appel, en indemnisation du préjudice matériel subi au titre des frais et honoraires d'avocat engagés dans le cadre du présent litige.

Les indemnités de procédure

Au vu de l'issue du litige, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) est à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

Comme il serait inéquitable de laisser à charge de PERSONNE1.) l'entière des sommes exposées non comprises dans les dépens, il convient de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a condamné la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 700 euros pour la première instance et de faire droit à sa demande en allocation d'une telle indemnité pour l'instance d'appel jusqu'à concurrence du montant de 1.000 euros.

PAR CES MOTIFS :

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

déclare l'appel principal de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) recevable,

déclare l'appel incident de PERSONNE1.) par rapport au rejet de son moyen tiré de l'imprécision des motifs de la lettre de licenciement avec effet immédiat irrecevable,

déclare l'appel incident formulé par PERSONNE1.) recevable pour le surplus,

dit l'appel principal non fondé,

dit l'appel incident fondé en ce qui concerne le montant alloué à titre de dommage moral,

par réformation :

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral jusqu'à concurrence du montant de 4.000 euros,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 34.720 euros, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice – 27 septembre 2021 – jusqu'à solde,

confirme le jugement entrepris pour le surplus,

dit non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en obtention d'une indemnité de procédure et en déboute,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel jusqu'à concurrence du montant de 1.000 euros,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.000 euros pour l'instance d'appel,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) 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.