

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 108/23 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du treize juillet deux mille vingt-trois.

Numéro CAL-2022-01042 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 conseil de gérance, sinon par son gérant, actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Marine HAAGEN, en remplacement de l'huissier de justice Tom NILLES d'Esch-sur-Alzette, du 28 octobre 2022,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Nadine CAMBONIE, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

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

intimé aux fins du susdit exploit HAAGEN,

appelant par incident,

comparant par l'étude DF LAWYERS s.à r.l., inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2668 Luxembourg, 14, rue Julies Vesque, représentée par son gérant actuellement en fonctions et représentée aux fins de la présente procédure par Maître Esbelta DE FREITAS, avocat à la Cour.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture du 20 avril 2023.

PERSONNE1.) est entré au service de la société anonyme SOCIETE2.) en qualité de « délégué commercial » avec effet au 1^{er} mai 2017.

Suivant courrier recommandé du 29 octobre 2019, réceptionné le 30 octobre 2019, il a été licencié avec préavis courant du 1^{er} novembre 2019 au 31 décembre 2019.

Par lettre recommandée, datée du 6 novembre 2019, déposée à la poste le 7 novembre 2019, il a été licencié une deuxième fois, avec un préavis courant du 15 novembre 2019 au 15 janvier 2020.

Finalement suivant courrier remis en main propre en date du 11 novembre 2019, l'employeur l'a informé de la résiliation de son contrat de travail moyennant préavis du 15 novembre 2019 au 15 janvier 2020, tout en précisant que cette lettre « *annule et remplace d'un commun accord la précédente lettre de licenciement en date du 29 octobre 2019* ».

Par la suite, la société anonyme SOCIETE2.) et la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), en tant que société absorbante, ont fusionné, ladite fusion ayant pris effet à l'égard des tiers à partir du 13 janvier 2020.

Saisi le 2 février 2021 d'une requête déposée par PERSONNE1.) tendant à voir déclarer son licenciement avec préavis abusif et à voir condamner la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à lui payer diverses indemnités et

commissions, le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette a, par jugement contradictoire du 19 septembre 2022, après avoir reçu la demande en la forme et s'être déclaré territorialement compétent pour en connaître :

- dit que le contrat de travail a été résilié à l'initiative de l'employeur en date du 7 novembre 2019,
- déclaré ce licenciement abusif,
- dit la demande de PERSONNE1.) relative au préjudice matériel fondée pour le montant de 4.253,85 euros,
- dit sa demande relative au préjudice moral fondée à concurrence du montant de 1.300 euros,
- condamné la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 5.553,85 euros, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 2 février 2021, jusqu'à solde,
- enjoint à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) de produire en cause l'ensemble des données comptables nécessaires au calcul des commissions dues à partir de la fin du mois de mars 2019, tels que le chiffre d'affaires, le prix de vente des services, le coût de la ressource, les frais administratifs, le prix de vente des produits de négoce, le prix d'achat des produits de négoce, les frais administratifs et les ristournes afin de permettre à PERSONNE1.) de calculer les commissions dues sur base de l'annexe à son contrat de travail,

tout en refixant l'affaire à une audience ultérieure pour continuation des débats et en réservant tous les autres chefs de la demande de même que les frais.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a interjeté appel du susdit jugement par exploit d'huissier du 28 octobre 2022.

Elle estime que le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette était territorialement incompétent pour connaître du litige, alors que l'intimé, en qualité de délégué commercial, était en prospection sur tout le territoire national et n'était présent à son siège social que ponctuellement.

L'appelante considère que le licenciement intervenu le 29 octobre 2019 a mis fin au contrat et que par conséquent, la partie intimée était forclosée à agir sur

base de sa demande de communication des motifs du licenciement du 5 décembre 2019 et de sa contestation du licenciement du 3 février 2020. A supposer que la lettre du 11 novembre 2019 ait annulé les licenciements précédents, il y aurait lieu de prendre en compte que l'intimé n'a pas demandé les motifs du licenciement du 11 novembre 2019 dans son courrier du 5 décembre 2019 qui se réfère uniquement au renvoi du 6 novembre 2019.

A supposer que la lettre du 11 novembre 2019 remplace la lettre de licenciement du 29 octobre 2019 d'un commun accord, il ne s'agirait plus d'un licenciement mais d'une rupture d'un commun accord.

Elle conteste avoir réceptionné la lettre de demande de motifs en faisant valoir que celle-ci a été adressée à son siège social, alors pourtant qu'elle n'avait pas encore fusionné à ce moment avec la société SOCIETE2.).

L'appelante conteste encore les montants alloués à titre d'indemnisation et demande que la demande en paiement de commissions soit déclarée non fondée.

Elle sollicite encore une indemnité de procédure de 5.000 euros pour l'instance d'appel.

PERSONNE1.) demande, en premier lieu, de déclarer l'appel irrecevable seule une partie du principal ayant été tranchée par le jugement entrepris.

A titre subsidiaire, l'appel serait à déclarer irrecevable quant à la demande relative aux commissions.

L'intimé conclut à la compétence territoriale du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en se référant aux stipulations contractuelles et en faisant valoir qu'il travaillait essentiellement au siège social de son employeur.

L'intimé considère que le licenciement du 6 novembre 2019 est définitif et irrévocable, aucun accord n'étant intervenu entre parties quant à son annulation, et qu'à défaut de réponse à son courrier demandant les motifs du licenciement, celui-ci serait abusif. Il estime avoir légitimement adressé son courrier de demande de motifs à l'adresse indiquée par l'employeur dans la lettre de congédiement.

Il fait valoir que son contrat de travail prévoyait expressément que sa rémunération mensuelle est constituée d'un montant fixe et d'un montant variable.

Dans l'hypothèse où la Cour estimerait que le présent appel est « *recevable dans son intégralité, sinon, recevable uniquement quant aux commissions redues* », il interjette appel incident et demande, par réformation du jugement déferé, de lui allouer la somme de 36.000 euros à titre de commissions redues pour l'année 2019, sinon d'enjoindre à l'appelant de fournir les données comptables nécessaires au calcul des commissions redues pour tout l'exercice 2019 à compter du 1^{er} janvier 2019.

Il demande l'allocation d'une indemnité de procédure de 4.500 euros pour l'instance d'appel.

Il réclame encore le montant de 5.000 euros à titre de remboursement des frais d'avocat engagés sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil.

Dans ses conclusions en réplique, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) conclut notamment à la recevabilité de son appel en son intégralité en faisant valoir que le tribunal du travail « *a statué au fond sur la question du principe d'un droit à des commissions après le 31 décembre 2019 avant d'ordonner une mesure d'instruction.* »

Elle se rapporte à prudence de justice quant à la recevabilité de l'appel incident.

Elle porte le montant réclamé à titre d'indemnité de procédure à 7.000 euros.

Pour le surplus, elle maintient les développements de son acte d'appel, tout en contestant, dans ses principe et quanta, l'indemnité de procédure et la demande en remboursement des frais d'avocat réclamées à son encontre.

L'intimé, dans sa réponse aux écritures adverses, souligne que le jugement entrepris n'a pas statué sur le fond quant aux commissions réclamées et qu'il n'y a pas lieu de tenir compte, à cet égard, des motifs de la décision.

Il reprend également ses développements antérieurs en rajoutant des précisions quant aux commissions réclamées.

Appréciation de la Cour

Quant à la recevabilité des appels principal et incident

Aux termes des articles 579 et 580 du Nouveau code de procédure civile, auquel renvoie l'article 150 du même code concernant l'appel des décisions

rendues par le tribunal du travail, les jugements qui tranchent dans leur dispositif une partie du principal et ordonnent une mesure d'instruction ou une mesure provisoire peuvent être immédiatement frappés d'appel comme les jugements qui tranchent tout le principal. Il en est de même lorsque le jugement statue sur une exception de procédure, une fin de non-recevoir ou tout autre incident qui met fin à l'instance. Les autres jugements, notamment ceux qui ordonnent ou refusent d'ordonner une mesure d'instruction, ne peuvent être frappés d'appel indépendamment des jugements sur le fond que dans les cas spécifiés par la loi et sous réserve des dispositions de l'article 580-1 du Nouveau code de procédure civile, à savoir une autorisation de faire appel.

Un jugement est mixte et, en conséquence, susceptible d'être entrepris par la voie de l'appel, à la double condition qu'il tranche une partie du principal et ordonne une mesure d'instruction ou une mesure provisoire.

Pour pouvoir être rangé dans la catégorie des jugements qui tranchent dans leur dispositif une partie du principal, il faut que l'on soit en présence d'un jugement sur le fond statuant à titre définitif sur un ou plusieurs chefs de la demande.

En disant, dans le dispositif de son jugement, que le contrat de travail a été résilié à l'initiative de l'employeur en date du 7 novembre 2019, en déclarant le licenciement abusif et en condamnant l'employeur à verser certains montants à titre de réparation des préjudices matériel et moral subis par le salarié en relation avec son congédiement, la juridiction du travail de première instance a, de manière définitive, constaté le caractère abusif du licenciement et statué sur son indemnisation. De ce fait, elle a statué définitivement sur un des objets du litige.

Il s'ensuit que le jugement entrepris du 19 septembre 2022 constitue un jugement mixte au sens de l'article 579 du Nouveau code de procédure civile.

Cependant, l'effet dévolutif de l'appel ne s'attache qu'aux points qui ont effectivement été tranchés par la juridiction du premier degré. Si les juges de première instance ont décidé sur certains points seulement et non pas sur les autres, la juridiction d'appel n'est en conséquence pas saisie des demandes non définitivement vidées en première instance.

Pour apprécier si une demande litigieuse entre parties a été toisée par le jugement déféré et en conséquence si elle est appellable ou non, il convient de se reporter au seul dispositif du jugement, à l'exclusion de ses motifs, même si ceux-ci contiennent des développements laissant apparaître la solution

susceptible d'être adoptée dans la suite et/ou si la mission d'expertise contient un élément sur le fond (cf. Th. Hoscheit, *Le droit judiciaire privé au Grand-Duché de Luxembourg*, Bauler, éd. 2012, n° 1276 et 1311 et s.).

En effet, l'appel, qu'il soit principal ou incident, doit toujours être dirigé contre un point tranché au dispositif du jugement entrepris.

En l'occurrence, quant aux commissions sollicitées par PERSONNE1.) pour l'année 2019, si le jugement entrepris a, dans sa motivation, retenu que la demande en obtention de commissions est à déclarer fondée en son principe, il n'a cependant, dans son dispositif, pris aucune décision à cet égard.

Il suit des développements qui précèdent que l'appel principal de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) quant au bien-fondé de la demande en obtention de commissions est irrecevable.

La juridiction du premier degré ayant réservé les demandes des parties en obtention d'une indemnité de procédure, l'appel principal est encore à déclarer irrecevable en ce qu'il vise ce volet.

L'appel principal interjeté le 28 octobre 2022 par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) contre le jugement du 19 septembre 2022, lui notifié le 21 septembre 2022, introduit dans les délai et forme de la loi, est recevable pour le surplus.

PERSONNE1.) n'ayant interjeté appel incident que « *dans l'hypothèse où la Cour estimerait que le présent appel est recevable dans son intégralité, sinon, recevable uniquement quant aux commissions rédues* », celui-ci est devenu sans objet eu égard à la décision prise quant à la recevabilité de l'appel principal.

Quant à la compétence territoriale du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette

A l'instar du tribunal du travail, la Cour renvoie aux alinéas 1 à 3 de l'article 47 du Nouveau Code de procédure civile qui disposent :

« En matière de contestations relatives aux contrats de travail, aux contrats d'apprentissage, aux régimes complémentaires de pension et à l'assurance insolvabilité, la juridiction compétente est celle du lieu du travail.

Lorsque celui-ci s'étend sur le ressort de plusieurs juridictions, est compétente la juridiction du lieu du travail principal.

Lorsque le lieu de travail s'étend sur tout le territoire du Grand-Duché, est compétente la juridiction siégeant à Luxembourg. »

C'est à bon droit que le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette a conclu à sa compétence territoriale, en se référant à l'article 2 du contrat de travail du 28 avril 2017 qui stipule que « *le lieu de travail prédominant est l'adresse d'exploitation de l'entreprise* », aux fiches de salaires mentionnant que le siège social est établi à Esch-sur-Alzette et en retenant que l'affectation du salarié par l'employeur à des lieux différents pour de courtes durées, situés en-dehors du ressort judiciaire abritant le siège social de la société, ne fait pas perdre au siège social de la société la qualité de lieu de travail, alors que c'est audit siège qu'est organisée l'exécution du travail de la société et que s'y rassemblent les salariés pour se rendre et revenir des différents chantiers.

En effet, même si le salarié a pu avoir quelques rendez-vous, dans l'exercice de ses fonctions, sur tout le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, ce fait ne permet toutefois nullement de conclure que le lieu de travail s'étendait sur tout le territoire du Grand-Duché, ce d'autant moins que l'activité de l'entreprise est organisée depuis son siège.

Le jugement entrepris est partant à confirmer sur ce point.

Quant au licenciement

Le licenciement, une fois notifié, échappe à la volonté de son auteur qui ne peut plus y revenir, sauf accord des parties.

Si, en l'occurrence, le licenciement du 29 octobre 2019, que l'employeur pensait avoir notifié pendant l'incapacité de travail de son salarié, a, d'un commun accord des parties, été annulé, cette annulation ne s'étend pas, faute de précision dans la lettre du 11 novembre 2019, au renvoi du 7 novembre 2019.

Le courrier du 11 novembre 2019 ne peut être considéré, au vu de ses termes clairs et non équivoques, comme une « *rupture d'un commun accord* ». Celui-ci ne fait en effet pas état d'une résiliation d'un commun accord conformément aux dispositions de l'article L.124-13 du Code du travail, mais d'un accord concernant l'annulation d'un précédent licenciement.

Faute d'un accord entre parties sur ce point, il y a dès lors lieu de confirmer le jugement déféré en ce qu'il a décidé que c'est le courrier de licenciement daté

du 6 novembre 2019, notifié par son dépôt à la poste en date du 7 novembre 2019, qui a mis fin à la relation de travail.

La Cour constate avec la juridiction de première instance que, dans la mesure où le salarié a demandé les motifs de ce licenciement dès le 5 décembre 2019 (soit endéans le délai légal d'un mois), qu'il a protesté contre ledit licenciement dès le 3 février 2020 (soit endéans le délai de trois mois à partir de l'expiration du délai d'un mois accordé à l'employeur pour fournir les motifs) et a introduit son action en réparation du licenciement abusif en date du 2 février 2021 (soit avant l'écoulement du nouveau délai d'un an à partir du 3 février 2020), PERSONNE1.) n'est pas forclos à demander que son licenciement soit déclaré abusif.

L'appelante affirme n'avoir pas réceptionné la lettre de demande de motifs, le siège de la société anonyme SOCIETE2.) se trouvant au n°(...) de la ADRESSE3.).

Les trois lettres de licenciement successives indiquent toutes comme adresse de la société anonyme SOCIETE2.) le n°ADRESSE4.) de la ADRESSE3.) à Esch-sur-Alzette, adresse qui correspond d'ailleurs au siège social de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.). Il est rappelé que les deux sociétés ont fusionné au début de l'année 2020.

L'appelante est malvenue à reprocher à l'intimé d'avoir envoyé sa demande de motifs à l'adresse indiquée dans les lettres de licenciement.

Mais, il résulte surtout du document « Track and Trace » de l'entreprise SOCIETE3.), versé aux débats par le salarié, que l'employeur a été avisé le 6 décembre 2019 de retirer la lettre recommandée contenant la demande de motifs du licenciement et que ce dernier n'a toutefois jamais réclamé cette missive.

Au vu de ces éléments, il y a lieu de retenir que l'employeur était régulièrement avisé dès le 6 décembre 2019 dudit courrier recommandé et qu'il aurait dû prendre les mesures nécessaires afin d'avoir connaissance des termes de celui-ci. Il ne peut donc pas se prévaloir de n'avoir pas été au courant de la demande de motifs de son salarié.

Il est constant en cause que l'employeur n'a pas répondu à la demande de communication des motifs de son licenciement.

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.), lui notifié le 7 novembre 2019.

Quant à l'indemnisation

Préjudice matériel

Abusivement licencié, PERSONNE1.) a droit, en application de l'article L.124-12, paragraphe (1), du Code du travail, à la réparation des préjudices matériel et moral subis suite au licenciement, à la double condition, que les préjudices allégués soient avérés et en relation causale directe avec le licenciement.

C'est par de justes motifs adoptés par la Cour que le tribunal du travail a, en se basant sur le listing versé en cause, non contesté par la partie appelante, ainsi que sur la circonstance que le salarié a rapidement retrouvé un nouvel emploi, considéré que celui-ci a fait des efforts suffisants pour retrouver un nouvel emploi.

Au vu de l'âge du requérant (56 ans au moment du congédiement) et de la situation sur le marché de l'emploi, le tribunal a encore, à bon droit, fixé la période pendant laquelle son préjudice se trouve en relation causale avec le licenciement abusif à un mois à compter de la fin du préavis.

Il a également retenu à bon escient qu'il n'y a pas lieu de tenir compte d'une éventuelle rémunération touchée par le salarié auprès de la société SOCIETE4.), cette relation de travail ayant préexisté au licenciement et n'ayant dès lors aucune incidence ni sur le principe, ni sur le quantum de la perte de revenus invoquée.

Il ne résulte d'aucun élément du dossier que l'intimé ait touché des indemnités de chômage pendant la période de référence.

Toutefois c'est à raison que l'appelante conteste, en instance d'appel, le montant du salaire mensuel brut retenu par la juridiction du premier degré.

En effet, l'intimé, qui n'a travaillé que 20 heures par semaine, n'a touché, suivant ses dernières fiches de salaire, qu'une rémunération fixe brute mensuelle de 1.319,82 euros. Les commissions touchées, réclamées séparément par le salarié, ne sont pas à prendre en considération en l'occurrence.

Par réformation du jugement entrepris, son préjudice matériel en rapport avec le licenciement abusif subi est à fixer au montant de 1.319,82 euros.

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 eu égard 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 circonstances de l'espèce, le préjudice moral a été fixé à juste titre au montant de 1.300 euros.

Le jugement entrepris est dès lors à confirmer sur ce point.

Quant aux frais et honoraires d'avocat

PERSONNE1.) sollicite le remboursement des frais et honoraires d'avocat engagés dans le cadre 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 civile, 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 l'appelante a commis une faute.

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.

Ainsi, le seul exercice d'une voie de recours, 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 de droit.

En l'espèce, l'intimé ne justifie pas d'une faute dans le chef de l'appelante, dans le sens prédécrit.

Il y a dès lors lieu de rejeter la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel subi au titre des frais et honoraires d'avocat engagés dans le cadre de l'instance d'appel.

Quant aux indemnités de procédure

Au vu de l'issue du litige en instance d'appel, il ne paraît pas inéquitable de laisser à charge de chacune des parties les sommes exposées par elles et non comprises dans les dépens, de sorte que les demandes en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel sont à rejeter.

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.) irrecevable en ce qui concerne les demandes en obtention de commissions et d'une indemnité de procédure pour la première instance,

déclare l'appel principal recevable pour le surplus,

déclare l'appel incident sans objet,

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

par réformation :

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel jusqu'à concurrence du montant de 1.319,82 euros,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 2.619,82 euros, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice – 2 février 2021 – jusqu'à solde,

confirme le jugement entrepris pour le surplus,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en remboursement des frais et honoraires d'avocat engagés dans le cadre de l'instance d'appel et en déboute,

dit non fondées les demandes respectives des parties en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel et en déboute,

fait masse des frais et dépens de l'instance d'appel et les impose, pour moitié, à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) et, pour moitié, à PERSONNE1.), avec distraction au profit de M^e Esbelta DE FREITAS et de M^e Nadine CAMBONIE, sur leurs affirmations de droit.

renvoie l'affaire en prosécution de cause devant le tribunal du travail d'Esch/Alzette.

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.