

Texte pseudonymisé

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

**Arrêt N° 37/24 - III – TRAV**

**Exempt - appel en matière de droit du travail.**

**Audience publique du sept mars deux mille vingt-quatre.**

**Numéro CAL-2023-00554 du rôle**

Composition:

Alain THORN, président de chambre,  
Anne-Françoise GREMLING, premier 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 Max GLODÉ, en remplacement de l'huissier de justice Pierre BIEL de Luxembourg, du 8 mai 2023,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Cynthia FAVARI, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

**PERSONNE1.)**, demeurant à F-ADRESSE2.),

intimé aux fins du susdit exploit GLODÉ,

appelant par incident,

comparant par la société à responsabilité limitée JURISLUX 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-2320 Luxembourg, 94A, boulevard de la Pétrusse, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Pascal PEUVREL, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

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

Saisi le 23 décembre 2021 d'une requête déposée par PERSONNE1.) tendant à voir déclarer abusif son licenciement avec préavis du 29 juillet 2021 et à la condamnation de son ancien employeur à lui payer diverses indemnités, ainsi que de demandes reconventionnelles de la part de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), le tribunal du travail de Luxembourg, par jugement contradictoire du 20 mars 2023, après avoir déclaré irrecevable la demande d'PERSONNE1.) tendant au paiement de dommages et intérêts à titre de remboursement de frais d'avocat et recevables ses autres demandes, a déclaré fondées les demandes du salarié en paiement :

- du salaire du mois d'août 2021 pour le montant brut réclamé de 4.305 euros,
- d'une indemnité de congé non pris pour le montant brut de 1.790,93 euros,
- d'un montant de 100,80 à titre d'indemnisation de la non-distribution de chèques-repas pour le mois de septembre 2021,
- d'un prorata de treizième mois pour le montant de 3.007,02 euros,
- de dommages et intérêts du chef de préjudice résultant du non-paiement du salaire du mois d'août et de l'indemnité de congé non pris à concurrence du montant de 500 euros.

Il a en conséquence condamné la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 9.703,75 euros avec les intérêts légaux à compter du 23 décembre 2021, date de la demande en justice, jusqu'à solde.

La demande d'PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef de préjudice moral consécutif au licenciement, de même que les demandes reconventionnelles de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en paiement, respectivement en remboursement :

- de dommages et intérêts pour préjudice résultant d'une prétendue mauvaise exécution par le requérant de ses obligations professionnelles,
- de frais de carburant,
- de frais d'avocat,
- d'une indemnité de procédure,

ont été déclarées non fondées.

Le salarié s'est encore vu accorder une indemnité de procédure de 750 euros.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a interjeté appel de ce jugement par exploit d'huissier du 8 mai 2023.

Elle affirme avoir reçu, de la part de ses clients entrepreneurs, de très nombreux retours négatifs en lien avec PERSONNE1.). Ce dernier l'aurait trompée sur son temps de travail et sa présence effective sur les chantiers.

La perte financière subie s'élèverait à 10.552,98 euros ; elle aurait dû rembourser à l'entreprise SOCIETE2.) deux factures établies pour des travaux censés exécutés, mais qui en réalité n'auraient jamais été réalisés.

Le salarié aurait reconnu avoir causé un préjudice important et se serait engagé à dédommager l'employeur de ses actes volontaires et négligences graves.

L'appelante critique les juges de première instance d'avoir déduit de l'article 6 du contrat de travail, le droit du salarié, même en période d'inactivité, à la remise de chèques-repas.

Elle estime qu'en raison des fautes commises, PERSONNE1.) n'aurait pas droit au prorata du 13<sup>ième</sup> mois.

Elle affirme avoir procédé, avec le plein accord du salarié, à la retenue sur le salaire.

Elle est d'avis que les frais d'essence des 15 mai, 26 juin et 1<sup>er</sup> septembre 2021 ne sont pas liés à l'activité professionnelle du salarié, car ces prises de carburant auraient été faites pendant un week-end ou la veille d'une période d'incapacité de travail.

L'appelante demande à la Cour de la décharger de toute condamnation et de condamner PERSONNE1.) au paiement du montant de 10.552,98 euros à titre de dédommagement sur base de la convention du 29 juillet 2021, sinon sur base de l'article 121-9 du Code du travail et du montant de 240,33 euros à titre de remboursement des frais d'essence, par réformation du jugement entrepris.

Elle sollicite encore le remboursement des frais d'avocat évalués au montant de 9.146,97 euros et l'allocation d'indemnités de procédure de 2.000 euros pour la première instance et de 2.500 euros pour l'instance d'appel.

PERSONNE1.) considère que l'appel est irrecevable pour ne pas lui avoir été signifié dans le délai légal.

Il affirme que la signature du document intitulé « *Résiliation commun accord* » interprétée à tort par l'intimée comme reconnaissance de faute et de dette lui aurait été « *arrachée* ».

Il estime que l'appelant n'apporterait toujours aucun élément de nature à prouver un quelconque acte volontaire ou une quelconque négligence grave de sa part.

Le préjudice allégué de 10.552,98 euros ne résulterait d'aucune pièce versée.

Il souligne que les heures indiquées correspondraient au temps passé pour réaliser les tâches effectuées sur les chantiers en question. La partie adverse resterait en défaut de prouver qu'il ne se serait pas déplacé sur les chantiers, de sorte que la demande reconventionnelle en remboursement des frais d'essence aurait été rejetée à juste titre.

Il fait valoir que les chèques-repas sont des éléments de rémunération et que la proratisation du 13<sup>ième</sup> mois est prévue par le contrat de travail.

Il reproche au tribunal du travail d'avoir estimé qu'il n'aurait pas établi le caractère abusif de son licenciement.

Les motifs du licenciement ressortiraient du document litigieux intitulé « *Résiliation commun accord* », de la lettre du mandataire adverse du 4 octobre 2021 et de l'acte d'appel. L'appelante lui reprocherait de l'avoir trompée sur sa présence sur les chantiers et une utilisation à des fins privées de la carte d'essence et du véhicule mis à la disposition.

L'intimé conteste la réalité de ces motifs et affirme avoir toujours très bien exécuté son travail.

Il fait encore grief au jugement entrepris d'avoir déclaré irrecevable, pour être nouvelle, sa demande en remboursement des frais d'avocat. S'agissant d'une demande accessoire, elle aurait dû être reçue.

Il demande, en interjetant appel incident sur ces points, de déclarer le licenciement intervenu abusif, de condamner l'appelante au paiement de la somme de 15.000 euros à titre de dommages et intérêts du chef de préjudice moral subi en lien avec le congédiement intervenu, de porter le montant des dommages et intérêts pour réparation des retenues effectuées au montant de 4.000 euros et de lui accorder la somme de 1.404 euros à titre de remboursement des frais et honoraires d'avocat déboursés en première instance.

PERSONNE1.) sollicite encore le remboursement des frais d'avocat engagés en instance d'appel, évalués à 4.000 euros et le paiement d'indemnités de procédure de 2.500 euros pour la première instance et de 5.000 euros pour l'instance d'appel.

Dans ses conclusions en réplique, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) fait valoir que, conformément au règlement 1393/2007 du Parlement européen et du Conseil du 13 novembre 2007 relatif à la signification et à la notification dans les États membres des actes judiciaires et extrajudiciaires en matière civile ou commerciale, la signification de l'acte d'appel est réputée faite à la date de l'accomplissement des formalités prévues à ces fins par l'huissier luxembourgeois, pour conclure que l'appel a été interjeté endéans le délai légal.

Elle conteste que la signature de l'intimé sur le document litigieux aurait été obtenue de manière frauduleuse et souligne que ce document est clair.

Elle offre de prouver par l'audition d'un témoin que l'intimé n'était pas présent sur les chantiers et que les métrés sur chantier n'ont donc pas été effectués.

Elle relève que le salarié n'a pas demandé les motifs de son licenciement, de sorte que la charge de la preuve du caractère abusif du congédiement lui incomberait. Dans ce contexte, elle conteste avoir décrit les faits à l'origine du licenciement et explique n'avoir eu d'autre choix, face aux revendications adverses, que de revenir sur les raisons ayant justifié les retenues sur salaire. A titre subsidiaire, la demande du chef de préjudice moral est contestée tant en son principe qu'en son quantum.

Dans ses conclusions en duplique, PERSONNE1.) conteste notamment que des métrés auraient dû être refaits et avance qu'aucune contestation de la société SOCIETE2.) n'est établie.

L'offre de preuve par audition de témoins serait à écarter pour défaut de précision et de pertinence et en raison de la carence probatoire de l'appelante, une mesure d'instruction ne pouvant être ordonnée pour suppléer la carence des parties dans l'administration de la preuve.

## **Appréciation de la Cour**

### La recevabilité des appels

Aux termes de l'article 13, point 2, du règlement (UE) 2020/1784 du Parlement européen et du Conseil du 25 novembre 2020 relatif à la signification et à la notification dans les États membres des actes judiciaires et extrajudiciaires en matière civile ou commerciale (abrogeant et remplaçant le règlement (CE) 1393/2007), applicable au jour de l'acte d'appel, « *lorsque le droit d'un État membre exige qu'un acte soit signifié ou notifié dans un délai déterminé, la date à prendre en considération à l'égard du requérant est celle fixée par la législation de cet État membre* ».

En application de cette disposition, la date de signification d'un acte d'appel est à apprécier suivant la législation luxembourgeoise.

Conformément à l'article 156, paragraphe (2), du Nouveau Code de procédure civile, à l'égard des personnes domiciliées ou résidant à l'étranger, la signification de l'acte d'appel est réputée faite le jour de la remise de la copie de l'acte à l'autorité compétente pour l'expédier ou le jour de la remise à la poste, ou, en général, le jour où toute autre procédure autorisée de signification à l'étranger a été engagée.

La date à prendre en considération en l'occurrence est donc celle de la transmission de la copie de l'acte d'appel à l'huissier de justice français territorialement compétent, soit le 8 mai 2023.

L'appel principal interjeté le lundi 8 mai 2023 par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) contre le jugement du 20 mars 2023, lui notifié le 27 mars 2023, introduit dans la forme de la loi, est dès lors recevable, l'article 1260 du Nouveau Code de procédure civile prévoyant la prorogation du délai d'appel jusqu'au premier jour ouvrable, lorsque celui-ci expire, comme en l'occurrence, un samedi.

Il en est de même de l'appel incident interjeté par PERSONNE1.).

### Le bien-fondé du licenciement

Il est constant en cause que le salarié n'a pas demandé à l'employeur les motifs à la base de son licenciement avec préavis.

Ce dernier n'a pas fourni spontanément les motifs du renvoi, la lettre de licenciement du 29 juillet 2021 se limitant à informer le salarié de la résiliation de son contrat du travail et de la durée et de la fin du préavis.

En application de l'article L.124-5, paragraphe (3), du Code du travail, il appartient dès lors au salarié de prouver par tous moyens le caractère abusif de son licenciement.

Celui-ci doit en premier lieu établir quels étaient les motifs qui ont réellement déterminé l'employeur à le licencier, puis démontrer que ceux-ci ne sont ni réels, ni sérieux.

PERSONNE1.) se réfère au document intitulé « *Résiliation commun accord* », à la lettre du mandataire adverse du 4 octobre 2021 et à l'acte d'appel et considère qu'il a rapporté la preuve des motifs du renvoi par « *la méthode du faisceau d'indices* ».

Le document litigieux daté du 29 juillet 2021, intitulé « *Résiliation commun accord* », indique que « *suite aux différents manquements exposés oralement, M. PERSONNE1.) s'engage à nous rembourser la facture de notre client (...)* ». Il ne mentionne aucun reproche afin de justifier le licenciement en cause.

Contrairement aux allégations de l'intimé, l'employeur n'a pas non plus « *une nouvelle fois confirmé les motifs du licenciement* » dans le courrier de son

mandataire du 4 octobre 2021, étant donné qu'il y fait état, sans autres précisions, d' « *agissements lesquels ont entraîné une perte financière conséquente* » pour justifier la retenue sur salaire effectuée.

Le fait par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) de décrire, dans son acte d'appel, le comportement du salarié afin d'établir des actes volontaires et négligences graves de l'intimé de nature à justifier la demande en indemnisation, ainsi que les retenues sur salaire opérées, ne constitue pas une motivation spontanée du licenciement l'obligeant de rapporter la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs du licenciement litigieux.

En effet, l'indication spontanée des motifs du licenciement doit résulter par essence d'un acte volontaire de l'employeur et ne peut être déduite d'échanges entre parties sur un autre sujet dans le cadre d'une procédure judiciaire.

A défaut pour PERSONNE1.) d'établir quels étaient les motifs exacts ayant motivé l'employeur à mettre un terme à son contrat de travail et de rapporter la preuve de leur mal fondé, le tribunal est à confirmer en ce qu'il a débouté celui-ci de sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice moral consécutif à son licenciement.

L'appel incident sur ce point est dès lors à rejeter.

#### La retenue sur salaire et la demande en indemnisation

L'appelante soutient que, par le document daté du 29 juillet 2021, signé en toute liberté par PERSONNE1.), celui-ci aurait reconnu avoir commis des actes volontaires sinon des négligences graves ayant entraîné sa responsabilité.

L'article L.121-9 du Code du travail dispose ce qui suit : « *L'employeur supporte les risques engendrés par l'activité de l'entreprise. Le salarié supporte les dégâts causés par ses actes volontaires ou par sa négligence grave.* »

Il incombe à l'employeur d'établir non seulement la réalité des dégâts qu'il entend faire supporter par son salarié, mais encore de rapporter la preuve que ceux-ci sont imputables à un acte volontaire ou à la négligence grave de ce dernier.

La juridiction du premier degré a retenu à juste titre que la responsabilité du salarié visée à l'article précité ne constitue pas un simple fait susceptible d'aveu, mais une question de droit relevant de l'appréciation exclusive et souveraine des juridictions du travail.

Ce contrôle juridictionnel constitue pour le salarié une garantie contre des retenues de salaire injustifiées.

Il ne peut être dérogé aux dispositions de cet article ayant un caractère d'ordre public.

L'admission en justice d'une reconnaissance de dette signée par le salarié, qui se trouve dans un lien de subordination par rapport à son employeur lequel estime à tort ou à raison que la responsabilité de son salarié est engagée sur la base précitée, aurait précisément pour effet de priver ce dernier de la protection instituée par la loi. Elle procurerait à l'employeur un titre le dispensant de la preuve lui incombant en vertu de l'article L.121-9 du Code du travail et obligerait le salarié qui, s'étant ravisé, entend contester sa responsabilité, à rapporter la preuve de l'absence de cause ou de la fausse cause du titre qui lui est opposé.

Il s'ensuit que l'employeur ne saurait être admis à prouver par la production d'une telle reconnaissance de dette une créance ayant sa cause originaire dans ce qu'il affirme être un acte volontaire ou une négligence grave du salarié.

Le tribunal du travail a dès lors à bon droit considéré que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) ne saurait valablement se prévaloir du document intitulé « *Résiliation commun accord* » pour justifier le non-paiement du salaire du mois d'août et de l'indemnité de congé non pris.

La preuve d'actes volontaires ou d'une négligence grave du travailleur ne résulte pas des pièces versées en cause.

En effet, comme l'ont relevé pertinemment les juges de première instance, les factures et la note de crédit adressées à l'entreprise SOCIETE2.), relatives à la mise à disposition, pour les périodes du 1<sup>er</sup> au 31 mai et du 1<sup>er</sup> au 30 juin 2021, d'un technicien/métreur sur divers chantiers, ne permettent pas de retenir que le technicien/métreur en question aurait été PERSONNE1.) et, a fortiori de conclure à une faute de ce dernier.

Par ailleurs, ces factures ne s'élèvent qu'à un montant de 6.963,42 euros.

L'appelante reste d'autre part en défaut de verser une pièce attestant qu'un client se soit plaint des prestations du technicien mis à sa disposition.

Dans ce contexte, le tribunal du travail a relevé à juste titre que dans le document litigieux, la dénomination du client insatisfait n'a pas été inscrite, alors même qu'un champ (pointillés) était prévu à cet effet.

Il n'est pas non plus établi que les factures téléphoniques versées en cause seraient relatives au portable de fonction mis à disposition du travailleur. Celles-ci, de même que les relevés de temps de travail, ne sont de toute façon pas de nature à prouver une inexécution par l'intimé de son travail, voire un acte volontaire ou une négligence grave du salarié.

L'offre de preuve par audition d'un témoin est à rejeter pour défaut de pertinence et pour se heurter au prescrit de l'article 351, alinéa 2, du Nouveau Code de procédure civile, disposant qu'*« en aucun cas une mesure d'instruction ne peut être ordonnée en vue de suppléer la carence de la partie dans l'administration de la preuve »*.

En effet, il aurait appartenu à l'appelante, qui fait état d'un refus de paiement de l'entreprise SOCIETE2.) en raison du mauvais travail réalisé par l'intimé, de produire aux débats les lettres de contestations du client. Par ailleurs, une enquête n'a pas pour vocation d'établir la qualification juridique des faits alléguées par la partie qui la demande, une mesure d'instruction ayant pour objet de prouver leur existence et d'établir le quantum du préjudice allégué.

Il suit des considérations qui précèdent que le jugement déféré est à confirmer, en ce qu'il a retenu qu'il n'est pas établi qu'PERSONNE1.) aurait commis un acte volontaire ou une négligence grave et débouté la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) de sa demande d'indemnisation basée sur L.121-9 du Code du travail, tout en faisant droit, aux demandes du salarié en paiement du salaire du mois d'août 2021 et de l'indemnité compensatoire de congé non pris, dont les montants, retenus à tort sur le salaire, n'ont été contestés ni en première instance, ni en instance d'appel.

#### Les chèques-repas et le prorata du 13<sup>ème</sup> mois

L'article 6 du contrat de travail conclu entre parties stipule : *« le salarié aura droit mensuellement à 18 chèques-repas d'une valeur unitaire de 9 euros »*, moyennant une participation personnelle de 3,40 euros et *« à la fin de chaque*

*année civile, à l'allocation dite « treizième mois » au prorata des mois effectivement occupés chez l'employeur ».*

C'est par des motifs corrects adoptés par la Cour, que le tribunal du travail a fait droit aux demandes en paiement y relatives en application de la clause citée ci-dessus.

L'appel est dès lors encore à rejeter sur ces points.

#### Les dommages et intérêts du chef des retenues effectuées

Eu égard aux circonstances de l'espèce et en particulier au caractère injustifié et illégal de la retenue sur salaire opérée, le jugement déféré est encore à confirmer en ce qu'il a alloué au salarié des dommages et intérêts pour préjudice moral à hauteur de 500 euros.

Les appels principal et incident sur ce point sont partant à rejeter comme non fondés.

#### Les frais d'essence

La Cour rejoint le tribunal en ce qu'il a considéré que la simple circonstance que les achats de carburant ont eu lieu un week-end n'est pas de nature à prouver que le carburant a été utilisé pour effectuer des trajets privés. L'affirmation du salarié qu'il aurait fait le plein de la voiture en prévision de la semaine de travail à venir ne peut d'emblée être écartée.

Il n'est pas établi que le salarié aurait utilisé la voiture mis à sa disposition à des fins privées.

La demande de l'appelante tendant au remboursement des frais de carburant a dès lors été rejetée à bon droit.

#### Les demandes en remboursement des frais d'avocat

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 le remboursement de ces honoraires à titre de réparation de son préjudice sur base des règles de la responsabilité civile.

En effet, l'indemnité accordée sur base de cet article, qui trouve son origine dans une responsabilité sans faute et a comme fondement l'équité, procède d'une cause juridique différente de celle réclamée à titre de réparation d'un dommage sur base de la responsabilité civile pour faute.

Or, une demande en réparation pour faute n'est pas une demande accessoire, mais une demande différente, tant par sa cause que par son objet, des demandes en paiement et en indemnisation basées sur les relations de travail entre parties. Elle ne saurait être considérée comme incidente à une des prétentions originaires et doit dès lors être déclarée irrecevable lorsqu'elle a été formulée pour la première fois au cours de la première instance.

Il s'ensuit que la demande en remboursement des frais et honoraires d'avocat formulée par PERSONNE1.) a à juste titre été déclarée irrecevable comme étant une demande nouvelle par la juridiction de première instance.

En revanche, la demande de celui-ci en remboursement de ces frais est recevable pour autant qu'elle a trait aux frais et honoraires exposés en instance d'appel, s'agissant d'une demande d'indemnisation d'un préjudice souffert depuis le jugement dont appel.

Le droit d'agir en justice est un droit fondamental dont l'exercice est libre et ne saurait donner lieu à réparation qu'en présence d'un abus du droit d'agir, lequel suppose que son auteur ait agi dans une intention malveillante ou avec une légèreté blâmable ou que l'exercice de son action en justice procède d'une faute lourde équipollente au dol.

Comme PERSONNE1.) n'établit pas une telle faute dans le chef de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), il y a lieu de rejeter comme infondée sa demande en indemnisation des frais et honoraires d'avocat exposés en instance d'appel.

Pour ces mêmes motifs, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) est également à débouter de ses demandes en remboursement des frais d'avocat.

Les appels principal et incident formulés à cet égard sont partant à rejeter comme non fondés.

#### Les indemnités de procédure

Au vu de l'issue du litige, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) est à débouter de ses demandes en allocation d'une indemnité de procédure, tant

pour la première instance - par confirmation du jugement entrepris - que pour l'instance d'appel.

Comme il serait inéquitable de laisser à charge de PERSONNE1.) l'entièreté des sommes exposées non comprises dans les dépens, il convient de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a condamné l'employeur à lui payer une indemnité de procédure de 750 euros pour la première instance.

Sur base du même motif et au vu des circonstances de l'affaire et des soins qu'elle a requis, la demande du salarié en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est à déclarer fondée pour le montant de 1.000 euros.

### **PAR CES MOTIFS :**

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

déclare les appels principal et incident recevables,

les dit non fondés et en déboute,

confirme le jugement entrepris,

dit non fondées les demandes des parties en remboursement des frais d'avocat exposés dans le cadre de l'instance d'appel et en déboute,

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

dit fondée la demande d'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 avec distraction au profit de la société à responsabilité limitée JURISLUX, 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.