

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 30/20 - VIII - Travail

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du cinq mars deux mille vingt

Numéro CAL-2018-00702 du rôle.

Composition:

MAGISTRAT1.), président de chambre;
MAGISTRAT2.), premier conseiller;
MAGISTRAT3.), premier conseiller;
GREFFIER1.), greffier.

Entre:

PERSONNE1.), demeurant à L-(...),

appelant aux termes d'un acte de l'huissier de justice HUISSIER DE JUSTICE1.) dite HUISSIER DE JUSTICE1.) d'(...) du 19 avril 2018,

comparant par Maître AVOCAT1.), avocat à la Cour, demeurant à (...),
et:

1) Maître MANDATAIRE DE JUSTICE1.), avocat à la Cour, demeurant à L-(...), agissant en sa qualité de curateur de **la société à responsabilité limitée SOCIETE1.),** ayant été établie et ayant eu son siège social à L-(...), déclarée en état de faillite par jugement du 28 janvier 2011 du tribunal d'arrondissement de Luxembourg,

intimé aux fins du prédit acte HUISSIER DE JUSTICE1.),

comparant par Maître MANDATAIRE DE JUSTICE1.), avocat à la Cour, demeurant à (...),

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, dont les bureaux sont établis à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation, sinon par son ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'Emploi, dont les bureaux sont établis à L-2763 Luxembourg, 26, rue Zithe,

intimé aux fins du prédit acte HUISSIER DE JUSTICE1.),

comparant par Maître AVOCAT2.), avocat à la Cour, demeurant à (...).

LA COUR D'APPEL:

PERSONNE1.) (ci-après « le salarié ») a été engagé par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) (ci-après « la société SOCIETE1. ») en qualité de maçon-façadier par contrat de travail à durée indéterminée conclu le 2 juin 2008 et prévoyant un salaire brut horaire de 16 euros. Il a été licencié avec effet immédiat pour faute grave par courrier recommandé avec accusé de réception du 27 novembre 2008, ce courrier faisant état de ce que le salarié ne s'est plus présenté à son poste de travail depuis le 25 novembre 2008, de ce qu'un de ses supérieurs s'est présenté à son domicile les 25, 26 et 27 novembre 2008 pour le récupérer mais qu'il n'est pas sorti et de ce qu'il n'a pas averti son supérieur de son absence, respectivement porté à la connaissance de l'employeur un certificat d'incapacité de travail jusqu'à la date du 27 novembre 2008. Ce licenciement a été contesté par courrier de l'(...) en date du 9 décembre 2008.

Par requête déposée le 22 décembre 2008 au greffe de la justice de paix d'Esch/Alzette, le salarié a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le tribunal du travail d'Esch/Alzette afin de voir déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat du 27 novembre 2008 et afin de la voir condamner à lui payer le montant total de 33.093,44 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis, de salaire du mois de novembre 2008, d'indemnité compensatoire pour congé non pris pour l'année 2008 et de préjudices matériel et moral pour cause de licenciement abusif, avec les intérêts au taux légal à partir du dépôt de la demande en justice jusqu'à solde. Le salarié a également demandé la condamnation de la société SOCIETE1.) sous peine d'astreinte à lui remettre le certificat de travail, le formulaire E301, la fiche de salaire du mois de novembre 2008 ainsi qu'un reçu pour solde de tout compte, demande à laquelle il a renoncé en cours d'instance. Il a par ailleurs sollicité l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Par la même requête, le salarié a également fait convoquer devant le tribunal du travail précité l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG (ci-après

« l'ETAT »), pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi en vue d'un recours prévu à l'article L.521-4 du Code du travail.

Il est à préciser qu'en date du 28 janvier 2011, la société SOCIETE1.) a été déclarée en état de faillite.

Par jugement contradictoire du 12 mars 2018, le tribunal du travail d'Esch/Alzette a :

- donné acte au salarié de la réduction de ses prétentions indemnitaires initiales et de la présentation d'une demande de rectification de la fiche de salaire du mois de novembre 2008 quant au nombre d'heures travaillées, quant au montant de l'indemnité pour congé non pris et quant à l'existence d'une retenue non justifiée,
- déclaré le licenciement justifié,
- dit la demande en paiement d'arriérés de salaire, réduite en cours d'instance au montant de 2.560 euros, fondée à concurrence de 2.432 euros,
- dit la demande relative à l'indemnité compensatoire pour congé non pris, réduite en cours d'instance au montant de 1.152 euros, fondée,
- dit les demandes relatives à l'indemnité compensatoire de préavis et en indemnisation du dommage subi du fait du licenciement non fondées,
- fixé la créance du salarié à l'égard de la masse de la faillite de la société SOCIETE1.) au montant de 3.712 euros, avec les intérêts au taux légal à partir du 22 décembre 2008, date du dépôt de la demande en justice, jusqu'au 28 janvier 2011, jour du jugement déclaratif de faillite,
- dit la demande de rectification de la fiche de salaire du mois de novembre 2008 fondée et ordonné au curateur de remettre au salarié la fiche de salaire en question endéans le mois de la notification du jugement,
- donné acte à l'ETAT de son recours introduit sur base de l'article L.521-4 du Code du travail et dit cette demande fondée à l'encontre du salarié, condamnant ainsi ce dernier à payer à l'ETAT le montant de 12.661,16 euros au titre d'indemnités de chômage versées pour la période de décembre 2008 à juin 2009, avec les intérêts au taux légal à partir du 5 février 2018, date de la demande en justice, jusqu'à solde,
- ordonné l'exécution provisoire du jugement en ce qui concerne le montant de 3.584 euros,
- mis les frais de l'instance à charge de la masse de la faillite de la société SOCIETE1.).

Pour statuer ainsi, le tribunal a considéré qu'il n'est établi ni que le salarié a tenté de joindre son employeur le premier jour de son incapacité de travail pour l'informer des raisons de son absence, ni à quelle date le certificat médical déposé dans la boîte aux lettres de l'employeur la veille du licenciement est parvenu à la connaissance de ce dernier, et que par conséquent, le salarié ne peut prétendre être protégé par les dispositions de l'article L.121-6 paragraphe 3 du Code du travail.

Le tribunal a également considéré que la lettre recommandée de licenciement a indiqué de manière suffisamment précise les faits étant à la base du licenciement

incriminé et que ces motifs revêtent un caractère réel et sérieux justifiant ce licenciement.

Par exploit d'huissier de justice du 19 avril 2018, le salarié a interjeté appel limité contre le jugement du 12 mars 2018. Il conclut à la réformation du jugement quant aux points suivants :

- Faisant valoir qu'il a été licencié pour faute grave nonobstant avertissement de l'employeur dès le premier jour de maladie de son incapacité de travail et nonobstant la remise du certificat d'incapacité de travail à l'employeur dès le 2ème jour de maladie, l'appelant conclut à ce que le licenciement du 27 novembre 2008 soit déclaré abusif, sinon irrégulier.

Il reproche au tribunal d'avoir considéré que la remise du certificat d'incapacité de travail dans la boîte aux lettres de l'employeur ne permettrait pas d'établir la date à laquelle ce certificat est parvenu à la connaissance de l'employeur. Selon la jurisprudence, l'employeur, en refusant de réceptionner un courrier recommandé ou en négligeant de retirer un courrier recommandé de son salarié en état d'arrêt de travail, ne saurait faire dépendre de son propre bon vouloir, c'est-à-dire des diligences qu'il effectue pour vérifier régulièrement sa boîte aux lettres, la régularité d'un licenciement. Un facteur confronté à l'absence du destinataire se limiterait lui aussi à déposer dans la boîte aux lettres un avis de passage invitant le destinataire à venir retirer l'envoi et personne ne saurait quand exactement le destinataire prend connaissance de cet avis. En l'occurrence, il n'y aurait pas de facteur, mais un témoin certifiant la date du dépôt dans la boîte aux lettres du certificat d'incapacité de travail.

Ce serait donc à tort que le tribunal a estimé que le salarié ne bénéficiait pas de la protection contre le licenciement, telle qu'instituée par l'article L.121-6 3) du Code du travail.

- En ordre subsidiaire, l'appelant estime que le licenciement dont il a fait l'objet est abusif dans la mesure où la lettre recommandée de notification de la résiliation de son contrat de travail n'énonce pas avec précision les faits lui étant reprochés ainsi que les circonstances permettant d'apprécier si lesdits faits sont graves et en quoi ils ont rendu impossible le maintien des relations salariales et justifié un licenciement avec effet immédiat. Des motifs de licenciement imprécis équivaldraient à une absence de motifs.
- Plus subsidiairement, l'employeur n'aurait pas rapporté la preuve que les faits invoqués dans la lettre de licenciement, soit une absence injustifiée de deux jours, seraient réels et sérieux. Dans ce contexte, il précise que son état de maladie aurait perduré après le licenciement. L'employeur n'aurait pas non plus démontré avoir subi un préjudice du fait de l'absence du salarié.
- En tout état de cause, l'appelant sollicite l'admission de sa demande d'indemnisation du chef de licenciement abusif, à savoir l'allocation du montant de 5.536 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis, du

montant de 4.446,85 euros à titre de dommage matériel et du montant de 2.768 euros à titre de dommage moral, soit le montant total de 12.750,85 euros, avec les intérêts au taux légal à partir du dépôt de la demande en justice jusqu'à solde, à majorer en cas de non-paiement à l'expiration d'un délai de deux mois suivant la notification du présent arrêt.

La preuve du dommage moral subi du fait du licenciement découlerait du fait qu'il était âgé de cinquante ans au moment de son licenciement et qu'il présentait à ce moment des carences de santé, ceci établissant à suffisance de droit qu'il s'est fait du souci pour son avenir professionnel.

Le dommage matériel découlant du licenciement serait fixé sur base d'une période de référence de deux mois, étant précisé que les infirmités de l'appelant auraient rendu la recherche d'un emploi plus difficile, vu la pénibilité du travail.

En ordre subsidiaire, l'appelant demande à voir fixer sa créance à l'égard de la masse de la faillite de la société SOCIETE1.) aux montants qu'il réclame.

- En tout état de cause, l'appelant demande à être déchargé de la condamnation au paiement du montant de 12.661,16 euros au bénéfice de l'ETAT, ce montant n'étant pas dû.

Sinon, il y aurait lieu de limiter cette condamnation à de plus justes proportions. En effet, tel qu'il est libellé, l'article L.521-4(6) du Code du travail prévoirait des exceptions au principe de remboursement au Fonds pour l'emploi. En l'occurrence, l'appelant aurait limité le préjudice de l'ETAT puisque les nombreuses démarches qu'il a effectuées lui ont permis de retrouver un emploi dès le mois de juin 2009, malgré son âge de cinquante ans, et actuellement, sa situation financière et sa santé seraient précaires. L'appelant expose dans ce contexte toucher une pension d'invalidité nette de 2.124,03 euros par mois et s'acquitter d'un loyer mensuel de 600 euros pour une chambre ainsi que de frais de scolarité et de logement pour son fils en cours d'études supérieures au Portugal.

Du moins y aurait-il lieu d'échelonner le paiement par tranches de cent euros par mois.

L'appelant réclame enfin une indemnité de procédure de 3.000 euros pour les deux instances.

Il est à noter que le volet du jugement relatif à la rectification de la fiche de salaire du mois de novembre 2008 (nombre d'heures prestées (128 heures), indemnité pour congé non pris (955,17 euros) et retenue non justifiée (« Diminution sur Brut ; Rectification / salaire ») n'est pas entrepris.

L'ETAT conclut, en cas de rejet de l'appel quant à la justification du licenciement, à la confirmation de la condamnation du salarié à lui payer le montant de 12.661,16 euros, avec les intérêts au taux légal tels qu'ils lui ont été alloués. Subsidiairement et en cas de réformation du jugement quant à la justification du

licenciement, il requiert la condamnation de l'employeur à lui payer le montant en question.

La société SOCIETE1.) conclut à la confirmation du jugement quant aux points faisant l'objet de l'appel principal.

Le salarié n'établirait ni qu'il l'a avertie de son incapacité de travail dès le premier jour d'absence ni qu'elle était en possession du certificat d'incapacité de travail. Le curateur de la faillite de la société SOCIETE1.) n'aurait trouvé aucune trace de ce certificat. L'attestation testimoniale versée en cause ne serait pas concluante étant donné qu'elle ne permettrait pas d'établir la réception effective dudit certificat par l'employeur.

L'exemple d'un employeur refusant de prendre réception d'un courrier recommandé du salarié, respectivement négligeant d'aller le retirer tandis qu'il en a été dûment avisé, ne serait pas transposable au présent litige, puisque dans de telles hypothèses, l'employeur aurait connaissance de l'existence d'un courrier émanant de son salarié, ce qui ne serait pas le cas en l'espèce.

La lettre de licenciement serait suffisamment précise quant à la raison du licenciement. Quant au caractère réel des motifs à la base du licenciement, l'absence du lieu de travail ne serait pas contestée et serait établie. La faible ancienneté de service du salarié et le fait pour celui-ci de laisser l'employeur pendant trois jours dans l'ignorance des raisons de son absence seraient suffisamment graves pour justifier un licenciement avec effet immédiat, étant précisé qu'une absence injustifiée cause nécessairement une désorganisation du service de l'entreprise, donc un préjudice.

Subsidiairement et au cas où le licenciement serait déclaré abusif, les montants réclamés sont contestés.

Concernant l'indemnité compensatoire de préavis, celle-ci serait à ramener au montant de 5.363,20 euros, le salaire brut du salarié étant de 2.681,60 euros pour 167,60 heures prestées par mois.

Le préjudice matériel est contesté, faute pour le salarié de justifier qu'il a été à la recherche d'un emploi.

Le préjudice moral est également contesté dans la mesure où il ne serait pas établi que le salarié s'est fait du souci pour son avenir professionnel.

La société SOCIETE1.) interjette appel incident en ce que le jugement a fait droit à la demande de paiement du salaire du mois de novembre 2008 et de l'indemnité compensatoire pour congé non pris ainsi qu'à la demande de rectification de la fiche de salaire du mois de novembre 2008. Ces demandes seraient à rejeter.

La société SOCIETE1.) n'étant plus en possession d'extraits de comptes pour établir que le salarié a obtenu le paiement du montant de 2.048 euros au titre de 128 heures prestées pour le mois de novembre 2008 ainsi que le paiement du montant de 995,17 euros au titre de congé non pris, tel que renseigné sur la fiche

de salaire du mois de novembre 2008, elle demande à ce que le salarié communique un historique du compte sur lequel le paiement des salaires est intervenu.

Par ailleurs, elle reproche au tribunal d'avoir considéré que du fait que la période du 1er au 27 novembre 2008 compte 19 jours œuvrés, ces 19 jours ont ipso facto été réellement prestés.

Enfin, elle s'oppose au paiement d'une indemnité de procédure, motif pris de ce que les conditions légales pour l'octroi d'une telle indemnité ne sont pas remplies.

L'appelant conclut au rejet de l'appel incident et à la confirmation du jugement quant aux volets relatifs au salaire du mois de novembre 2008 et à l'indemnité compensatoire pour congé non pris.

Concernant plus particulièrement le salaire du mois de novembre 2008, la preuve de son paiement reposerait sur l'employeur, qui resterait en défaut d'établir ce paiement.

L'ETAT s'oppose à la demande de réduction et d'échelonnement du montant devant être remboursé par le salarié et fait valoir qu'aucune pièce probante ne documente la situation financière actualisée du salarié.

L'appréciation de la Cour

Les appels principal et incident sont recevables pour avoir été interjetés dans les formes et délai prévus par la loi.

La protection contre le licenciement

Le tribunal du travail a correctement rappelé les termes de l'article L.121-6 du Code du travail.

Pour bénéficier de la protection légale découlant de cette disposition, le salarié doit avertir personnellement ou par personne interposée son employeur de son incapacité de travail dès le premier jour de maladie et il doit également transmettre à son employeur le troisième jour d'absence au plus tard un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible. Il faut que ce certificat soit parvenu à l'employeur le troisième jour.

En l'occurrence, c'est à bon droit que le tribunal a considéré qu'il ne résulte d'aucun élément du dossier que le salarié a tenté de joindre son employeur le premier jour de son absence (25 novembre 2008) pour l'informer des raisons de son empêchement. L'attestation testimoniale versée en cause ne fait pas état d'un tel fait en date du 25 novembre 2008.

Quant au moyen consistant à soutenir que le salarié a déposé dès le deuxième jour de maladie, soit le 26 novembre 2008, son certificat médical dans la boîte aux lettres de son employeur vers 8.30 heures, l'attestation testimoniale versée en cause fait état de ce qu'une enveloppe contenant un certificat de maladie du

salarié a été mise « *dans la boîte aux lettres de M. PERSONNE2.) administrateur de la société* », sans plus de précision quant au lieu de situation de cette boîte aux lettres. Il ne résulte pas de cette attestation ou d'un autre élément de preuve que le certificat a été remis dans la boîte aux lettres de l'entreprise employant le salarié et que l'employeur l'a reçu le troisième jour d'absence du salarié.

Le salarié, n'ayant partant ni établi avoir informé l'employeur de son absence dès le premier jour ni établi que ce dernier aurait reçu le certificat médical le troisième jour de son absence, n'est pas protégé par l'article L.121-6 (3) du Code du travail et l'employeur est autorisé à lui notifier la résiliation de son contrat de travail.

La précision des motifs du licenciement

Le tribunal a correctement décrit les obligations qui découlent de l'article L.124-10 (3) du Code du travail quant à l'indication du ou des motifs du congédiement.

En l'occurrence, la lettre recommandée de licenciement avec effet immédiat du 27 novembre 2008 indique clairement et avec précision que l'employeur reproche à l'appelant une absence injustifiée depuis le 25 novembre 2008. Le moyen tiré de l'imprécision des motifs du licenciement n'est dès lors pas fondé.

Le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement.

Aux termes de l'article L.124-11 (3) du Code du travail, la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des faits motivant le licenciement repose sur l'employeur.

Si le salarié a manqué à son obligation d'informer son employeur des raisons de son incapacité de travail, il est à considérer comme étant en absence injustifiée.

En l'espèce, le salarié ne s'est pas présenté à son lieu de travail les 25, 26 et 27 novembre 2008. Pendant cette période, il se trouvait certes en état de maladie dûment constaté par un certificat médical, mais il ne justifie pas avoir entrepris les démarches nécessaires afin d'en informer l'employeur. L'absence inexplicquée du salarié pendant trois jours a nécessairement causé une désorganisation au sein de la société SOCIETE1.), c'est-à-dire un préjudice.

C'est à bon droit que le tribunal a considéré que le fait pour un salarié, qui a une faible ancienneté, de laisser son employeur pendant trois jours dans une complète ignorance des raisons de son absence constitue un fait dont la gravité rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail et justifie un licenciement avec effet immédiat.

Le jugement est donc à confirmer en ce qu'il a déclaré justifié le licenciement du 27 novembre 2008 et en ce qu'il a rejeté les demandes indemnitaires reposant sur le caractère prétendument abusif de ce licenciement.

Le salaire du mois de novembre 2008

Si une absence non expliquée à l'employeur peut être de nature à donner lieu à un licenciement avec effet immédiat, il n'en reste pas moins que le salaire est dû au salarié tant que l'absence de ce dernier est couverte par un certificat médical. En effet, le certificat médical versé au dossier, aux termes duquel le salarié se trouvait en incapacité de travail les 25, 26 et 27 novembre 2008, est de nature à justifier l'absence passée, ce qui a pour conséquence que le salarié sera payé comme s'il avait travaillé.

En l'occurrence, la période du 1^{er} au 27 novembre 2008 a comporté 19 jours ouvrés. Le contrat de travail indique une durée quotidienne de travail de 8 heures ainsi qu'un salaire horaire de 16 euros. Le salaire du mois de novembre 2008 s'élève ainsi à 2.432 euros (19 x 8 x 16 euros).

Il appartient à la société SOCIETE1.) d'établir le fait extinctif de son obligation dont elle se prévaut, à savoir le paiement du salaire incriminé. Le fait d'accéder à la demande de la société SOCIETE1.) d'enjoindre au salarié de communiquer « un historique de compte » sur lequel le paiement des salaires serait intervenu (sans autre précision) revient à opérer un renversement de la charge de la preuve et il n'y a pas lieu d'y faire droit.

Bien que la société SOCIETE1.) verse une fiche de salaire qui met en compte 128 heures de travail ayant été prestées, elle ne justifie pas avoir payé au salarié un quelconque montant au titre du salaire du mois de novembre 2008.

Le jugement est donc à confirmer en ce qu'il a considéré que le salarié est en droit de prétendre au montant de 2.432 euros.

L'indemnité pour congé non pris

Par adoption de ses motifs, le jugement entrepris est à confirmer en ce qu'il a accordé au salarié de ce chef sur base de l'article L.233-12 alinéa 3 du Code du travail le montant de 1.152 euros (72 heures x 16 euros) étant donné que la fiche de salaire du mois de novembre 2008, versée par l'employeur, fait état à cette date d'un quantum de 72 heures de congé non pris, quantum non contesté par l'employeur, et que ce dernier ne justifie pas du paiement d'un quelconque montant à ce titre.

Il découle de ce qui précède que l'appel incident est à rejeter.

En résumé des développements précédents, la créance du salarié à l'égard de la masse de la faillite de la société SOCIETE1.) s'élève au montant total de 2.432 + 1.152 = 3.584 euros, par rectification de l'erreur matérielle contenue au dispositif du jugement entrepris, avec les intérêts au taux légal tels que spécifiés au dispositif dudit jugement.

Le recours de l'ETAT

Le tribunal a correctement fait référence à l'article L.521-4 (6) du Code du travail, eu égard au licenciement justifié dont le salarié a fait l'objet. En application de cette disposition, le salarié est en principe tenu au remboursement à l'ETAT du

montant de 12.661,16 euros, ce montant constituant les indemnités de chômage que l'ETAT lui a avancées pour la période du 9 décembre 2008 au 7 juin 2009.

Concernant le moyen du salarié tendant à voir réduire le prédit montant, sinon à voir échelonner le paiement du montant redû, en raison de sa mauvaise situation financière, force est de constater qu'en l'absence d'un contrat de bail, d'un certificat étayant la composition de son ménage ou de pièces documentant la prise en charge des études supérieures de son fils au Portugal, les pièces versées par le salarié ne suffisent pas à justifier les charges financières auxquelles celui-ci affirme devoir faire face ainsi que la précarité dont il se prévaut. Aussi ce moyen est-il à rejeter.

En conséquence, la condamnation du salarié au paiement à l'ETAT du montant de 12.661,16 euros, avec les intérêts au taux légal à partir du 5 février 2018 jusqu'à solde, est à confirmer.

En raison de l'issue du litige, le salarié n'a pas justifié en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité des frais exposés pour sa représentation en justice et n'étant pas compris dans les dépens. Sa demande tendant à l'octroi d'une indemnité de procédure est dès lors à rejeter.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit les appels principal et incident en la forme,

les dit non fondés,

confirme le jugement entrepris, sauf à dire par rectification de l'erreur de calcul que le montant total en principal de la créance de PERSONNE1.) envers la masse de la faillite de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s'élève à 3.584 euros,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) basée sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel et en ordonne la distraction au profit de Maître MANDATAIRE DE JUSTICE1.) et de Maître AVOCAT2.) sur leurs affirmations de droit.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par MAGISTRAT1.), président de chambre, en présence du greffier GREFFIER1.).