

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°75/21 - VIII - Travail

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du huit juillet deux mille vingt-et-un

Numéro CAL-2020-00526 du rôle.

Composition:

Valérie HOFFMANN, président de chambre;
Monique HENTGEN, président de chambre;
Anne-Françoise GREMLING, conseiller;
Fabio SPEZZACATENA, greffier assumé.

Entre:

la société à responsabilité limitée **SOCIETE1.**), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Gilles HOFFMANN de Luxembourg du 25 mai 2020,

comparant par Maître Jean-Paul RIPPINGER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

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

intimé aux fins du prédit acte HOFFMANN,

comparant par Maître Vic KRECKE, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

LA COUR D'APPEL:

Suivant contrat de travail à durée indéterminée, PERSONNE1.) (ci-après « le salarié ») est entré aux services de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) (ci-après « l'employeur ») en tant que chauffeur routier à partir du 25 septembre 2002. Après avoir été convoqué à un entretien préalable pour le 28 octobre 2011, il a été licencié avec effet immédiat par courrier du 8 novembre 2011. Par courrier de son organisation syndicale du 14 novembre 2011, il a protesté contre le licenciement.

Considérant ce congédiement comme étant abusif, le salarié a, par requête du 9 novembre 2012, fait convoquer son ancien employeur à comparaître devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette aux fins de l'y entendre condamner à lui payer une indemnité compensatoire de préavis ainsi que des dommages et intérêts pour préjudices matériel et moral. Il a en outre sollicité une indemnité de procédure.

Par requête du 31 mai 2013, le salarié a fait convoquer son ancien employeur à comparaître devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette aux fins de l'entendre condamner à lui payer des arriérés de salaire et une indemnité de procédure.

Par un jugement du 23 décembre 2013, le tribunal du travail a joint les deux rôles et nommé un consultant afin de déterminer le nombre d'heures supplémentaires, d'heures de nuit, de dimanches et de jours fériés prestées par le salarié au profit de l'employeur pendant la période de mai 2010 à février 2011 et de calculer les arriérés de salaires dus et non encore payés.

Par un jugement rendu en date du 4 mai 2020, le tribunal a donné acte au salarié de la renonciation à sa demande relative au préjudice matériel, déclaré le licenciement du 8 novembre 2011 abusif, dit la demande du salarié relative à l'indemnité compensatoire de préavis fondée pour le montant de 10.090,95 euros et celle relative au préjudice moral fondée à concurrence du montant de 1.500 euros et il a condamné l'employeur à payer au salarié la somme de 11.590,95 euros avec les intérêts légaux sur le montant de 11.458,95 euros à partir de la demande en justice, le 9 novembre 2012, et sur le montant de 132,26 euros à partir de l'augmentation de la demande, le 25 novembre 2013, chaque fois jusqu'à solde.

La demande du salarié relative aux arriérés de salaire a été déclarée non fondée, tandis que la demande reconventionnelle de l'employeur relative au remboursement du salaire trop-payé a été déclarée fondée, de sorte que le tribunal a condamné le salarié à payer à l'employeur la somme de 2.883,42 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 17 février 2020, jusqu'à solde.

Finalement, il a ordonné la compensation entre les créances réciproques des parties jusqu'à concurrence de la créance la plus faible et dit non fondées les demandes respectives des parties sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Par exploit d'huissier de justice du 25 mai 2020, l'employeur a régulièrement relevé appel limité du prédit jugement. Il demande à la Cour, par réformation, de constater que le licenciement intervenu le 8 novembre 2011 est régulier et fondé et de déclarer non fondées les demandes du salarié en allocation d'une indemnité compensatoire de préavis et d'une indemnité pour préjudice moral. A titre subsidiaire, pour le cas où la Cour estimerait que le licenciement était abusif, il demande à voir débouter le salarié de sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et de sa demande en indemnisation du préjudice moral. Finalement, il sollicite une indemnité de procédure de 1.500 euros pour l'instance d'appel.

Le salarié conclut à la confirmation du jugement et à l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000 euros pour l'instance d'appel.

Il y a lieu de relever d'emblée que le jugement n'est entrepris ni en ce qui concerne le volet des heures supplémentaires et des salaires, ni en ce qui concerne les demandes basées sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Quant au licenciement

La précision des motifs

Le salarié fait valoir que, contrairement à ce qu'a retenu la juridiction de première instance, les motifs n'ont pas été énoncés avec la précision requise dans la lettre de licenciement. En effet, il serait reproché au salarié d'avoir eu un comportement injurieux et non coopératif à l'égard de deux policières lors d'un contrôle de police à LIEU1.) en date du 27 octobre 2011 à l'occasion d'un transport pour l'employeur, sans que l'identité des policières prétendument injuriées, ni celle des personnes auprès desquelles elles se seraient plaintes, ne soit indiquée.

Selon l'employeur, la lettre de licenciement remplirait les critères de précision requis par la loi, tel que retenu par le tribunal du travail.

C'est à juste titre et pour des motifs que la Cour fait siens que le tribunal du travail, après une analyse détaillée de la lettre de licenciement du 8 novembre 2011, a retenu que les motifs ont été indiqués de manière claire et non équivoque et que le salarié n'a pu se méprendre sur leur portée, de sorte que le moyen tiré de l'imprécision des motifs a été rejeté à bon droit. En effet, même si le nom des agents de police que le salarié aurait insultés n'est pas indiqué, les circonstances de temps et de lieu du contrôle sont précisées ainsi que les termes que le salarié aurait employés, de même que la conséquence que son camion immatriculé « NUMERO1.) » a été immobilisé et que l'employeur a dû payer l'amende maximale de 9.750 euros.

La réalité et la gravité des motifs

L'employeur reproche au tribunal de ne pas avoir retenu le caractère de gravité des fautes commises par le salarié et d'avoir rejeté les attestations testimoniales versées en cause par l'employeur au motif qu'elles émanent de témoins indirects. En effet, les paroles prononcées par le salarié au courant des entretiens téléphoniques avec PERSONNE2.) et PERSONNE3.) démontreraient à suffisance que le salarié s'est énervé et a « *engueulé* » les deux agents des douanes, ce qui serait encore confirmé par l'attestation testimoniale de PERSONNE4.) versée par le salarié. Il résulterait en outre d'un courrier du 9 novembre 2011 de Maître AVOCAT1.), avocat français contacté par l'employeur, que le policier a indiqué à celui-ci que l'attitude du salarié sur place était telle qu'il n'avait été enclin à aucune indulgence à son égard. Les propos injurieux et insultants auraient encore été répétés par les agents de police aux auteurs d'attestations testimoniales PERSONNE5.) et PERSONNE6.) lors de leur entrevue le 28 octobre 2011 au bureau de police de LIEU1.). Ces propos démontreraient le mépris, l'agressivité et la violence du salarié vis-à-vis d'une représentante de la force publique et vis-à-vis de l'employeur.

L'employeur estime que les faits du 27 octobre 2011 justifient le licenciement pour faute grave dès lors que le comportement inadmissible du salarié aurait nui gravement à l'employeur entachant sa réputation auprès de la police de LIEU1.) et entraînant pour lui des frais importants (« *salaires de 2 personnes et leurs frais de voyage pour payer une amende très importante pour pouvoir récupérer un camion qui a dû rester à l'arrêt un jour complet* »). Même en faisant abstraction du comportement injurieux et agressif du salarié à l'égard des agents de police, le salarié aurait commis une faute professionnelle grave dès lors qu'en tant que chauffeur professionnel avec une ancienneté de plus de 9 ans dans l'entreprise, il avait oublié 13 attestations qui constituaient des documents essentiels qu'il devait avoir sur lui pour tout transport, qu'il était ainsi à l'origine du séquestre du camion et de l'amende élevée, son comportement engendrant en outre des frais supplémentaires pour l'employeur qui a dû se déplacer à LIEU1.) pour récupérer le véhicule.

Concernant les autres motifs du licenciement, l'employeur met en doute la réalité de la maladie du salarié durant l'été 2011, à la suite d'un refus de l'employeur de lui accorder 3 semaines de congé pendant les vacances d'été. Il lui reproche par ailleurs de s'être « *mis en maladie* » entre le 10 et le 17 octobre 2011 au lieu de prendre congé en attendant le rendez-vous auprès du médecin de contrôle. En outre, après la consultation auprès de ce médecin le 17 octobre 2011 à 9.00 heures, il n'aurait téléphoné qu'à 17.00 heures au dispatcheur qui ne pouvait à cette heure lui donner une nouvelle course. Finalement, le salarié aurait traité son supérieur hiérarchique PERSONNE7.) de menteur lors de l'entretien préalable.

A titre subsidiaire et pour autant que de besoin, l'employeur offre de prouver les faits gisant à la base du licenciement par l'audition de témoins.

Le salarié conteste la réalité des faits qui lui sont reprochés, qui ne seraient pas prouvés par les pièces et attestations testimoniales versées par l'employeur.

Il conteste plus précisément s'être indûment mis en maladie pendant la période du 16 juillet 2011 au 9 octobre 2011 en raison d'un refus de congé, soulignant qu'il s'était trouvé en congé de maladie continu dès le mois de juin 2011 mais qu'il aurait néanmoins été d'accord à imputer son absence du 4 au 15 juillet 2011 sur son congé alors même qu'il était malade.

En ce qui concerne son incapacité de travail du 10 au 16 octobre 2011, qui a précédé son contrôle auprès du médecin du travail le 17 octobre 2011, il explique ne pas avoir pu prendre congé alors qu'il ne disposait plus du moindre jour de congé.

L'employeur n'aurait pas procédé à un contre-examen médical par un médecin de son choix de sorte qu'il ne saurait remettre en doute la réalité des maladies documentées par des certificats médicaux.

Concernant la journée du 17 octobre 2011, le salarié explique s'être rendu auprès du médecin du travail, n'avoir été planifié pour aucune course durant la journée et avoir finalement pris en charge une course à 00.16 heures sur le site de SOCIETE2.).

Concernant finalement le contrôle policier du 27 octobre 2011, le salarié conteste les faits qui lui sont reprochés. L'attestation testimoniale de PERSONNE5.) manquerait de la précision requise et serait contredite par l'attestation testimoniale de PERSONNE4.) versée par le salarié ainsi que par le procès-verbal qui ne ferait aucune mention d'insultes à l'égard des représentants des forces de l'ordre. Il souligne encore ne pas avoir fait l'objet de sanction personnelle par les forces de l'ordre lors de son contrôle, ce qui aurait été le cas s'il avait eu un comportement injurieux ou insultant à leur égard. Il résulterait du procès-verbal que le montant de la consignation est justifié par l'absence de représentativité de l'employeur en France et a été fixé sur les instructions de Madame le Procureur de la République.

L'employeur reprocherait encore à tort au salarié d'avoir omis de prendre les 13 attestations nécessaires lors d'un contrôle alors qu'il n'appartiendrait pas au salarié de préparer les documents de voyage pour les courses qui lui ont été confiées par l'employeur, mais que le dispatcheur devait préparer l'ensemble des documents de transport.

Par ailleurs, même si les faits étaient établis, les motifs ne seraient pas assez graves pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

C'est à juste titre que le tribunal du travail a retenu qu'il appartient à l'employeur de prouver les faits énoncés à l'appui du congédiement du salarié ainsi que leur gravité.

Le tribunal a encore retenu à bon escient et pour des motifs que la Cour fait siens qu'il n'y a pas lieu de tenir compte des prétendues injures que le salarié aurait adressées à PERSONNE7.) à l'occasion de l'entretien préalable du 28 octobre 2011 dès lors que les motifs réels et sérieux justifiant le licenciement doivent

exister au moment de la convocation à l'entretien préalable qui déclenche la procédure de licenciement.

En ce qui concerne le reproche de l'employeur d'avoir, suite au refus de la part de son supérieur hiérarchique de lui accorder une troisième semaine de congé en juillet 2011, fait suivre son congé accordé du 4 au 15 juillet de 11 semaines de maladie et d'avoir, malgré son retour au travail en bonne santé le 10 octobre 2011, envoyé un certificat médical jusqu'au 16 octobre 2011 au lieu de prendre congé en attendant le rendez-vous auprès du médecin de travail le 17 octobre 2011, il y a lieu de constater que l'absence du salarié pour cause de maladie pendant la période du 16 juillet 2011 au 16 octobre 2011 a été valablement couverte par la production de certificats médicaux et que l'employeur, qui n'a pas fait contrôler l'incapacité de travail découlant des divers certificats médicaux versés par le salarié, n'apporte aucun élément de nature à établir qu'il s'agisse de certificats de complaisance. Ce grief n'est dès lors pas établi.

En ce qui concerne le reproche que le salarié aurait, après avoir quitté les bureaux du médecin de travail en date du 17 octobre 2011 vers 11.00 heures, attendu jusqu'à 17.00 heures pour contacter le dispatcheur en sachant que cet appel tardif ne permettrait plus au dispatcheur de le faire partir pour un transport le jour même, le tribunal du travail a retenu à juste titre que cette absence n'est pas de nature à constituer un motif grave, l'employeur n'ayant pas prouvé, ni même offert en preuve que le salarié avait été prévu pour s'occuper d'un transport immédiatement après son rendez-vous auprès du médecin du travail, mais qu'il résulte au contraire de l'attestation de PERSONNE3.) que le salarié n'était pas prévu dans le planning de la journée en question. Il n'est pas contesté que le salarié s'est présenté au site SOCIETE2.) dans la nuit du 17 au 18 octobre 2011, vers 00.16 heures, pour y entamer un voyage.

En ce qui concerne le reproche d'avoir eu un comportement injurieux à l'égard des agents de police lors d'un contrôle à LIEU1.) le 27 octobre 2011, la Cour constate, à l'instar de la juridiction de première instance, que le déroulement exact dudit contrôle n'est ni prouvé, ni offert en preuve par l'audition de personnes y ayant effectivement assisté, dès lors que les attestations testimoniales versées en cause par l'employeur émanent toutes de personnes ayant travaillé au siège de la société au Luxembourg et que les témoins proposés dans le cadre de l'offre de preuve sont les auteurs desdites attestations.

En effet, dans son attestation testimoniale PERSONNE2.) relate uniquement la teneur des entretiens téléphoniques qu'il a eus le 27 octobre 2011 avec le salarié au cours desquels celui-ci lui l'a informé qu'il ne trouvait pas certains documents et devait payer une amende. Il ajoute encore que selon l'avocat français AVOCAT1.), le montant de l'amende était aussi élevé parce que le chauffeur n'avait pas eu un comportement coopératif avec les agents. Le témoin ne fait état d'aucune constatation personnelle concernant le contrôle routier dont question.

Si PERSONNE3.) déclare que le salarié lui a dit au téléphone « *les emmerdeurs m'ont arrêté ; j'ai gueulé, mais ils veulent tout voir* » il ne fournit cependant aucune indication concrète quant au comportement que le salarié a adopté envers les policiers. Les seuls termes employés par le salarié « *j'ai gueulé* » ne

permettent pas de retenir qu'il ait effectivement eu un comportement injurieux envers les agents de contrôle.

PERSONNE8.) et PERSONNE7.) n'ont été en contact ni avec le salarié, ni avec les policiers ayant effectué le contrôle routier de sorte que leurs témoignages manquent de pertinence.

L'attestation testimoniale de PERSONNE5.) est rédigée dans les termes suivants : « *Lors de notre déplacement à l'hôtel de police de LIEU1.) en date du 28 octobre 2011, concernant l'explication de l'amende infligée à Monsieur PERSONNE1.), pour lequel la somme due paraissait suspecte, la conversation à laquelle nous avons assisté et participé. Les deux policiers opérant au moment des faits. Voici les mots qui en sont sortis : Mr PERSONNE1.) s'est montré très injurieux, agressif, violence verbale me rapporte-t-elle. Des exemples par le policier ont été cités : J'en ai rien à foutre, je ne paierai rien car c'est la faute de la société, tu as une gueule qu'à fumer en s'adressant à la policière, que de toute façon ce n'était pas son problème, c'était la faute de « SOCIETE1.) » dit-il. Aucune coopération avec les policiers. Un je m'en foutisme total, conclu le policier. Un collègue masculin les a rejointes et le ton de Mr PERSONNE1.) a subitement changé, s'excusant mais le mal était fait a-t-elle dit, le procès était déjà rédigé. Le policier m'a avoué avoir été sincère, et m'a paru très sincère également, même avec la meilleure volonté du monde et comprenant très bien le coût de la vie actuel, mais c'était de trop a-t-elle dis. Je ne lui ai pas fait de cadeau. Il aurait été correct, courtois et polis au moment de l'intervention, je n'aurais pas été aussi sévère. »*

Non seulement cette attestation manque de cohérence et de précision concernant la conversation à laquelle le témoin aurait assisté en date du 28 octobre 2011, dont les interlocuteurs ne sont pas indiqués, mais encore convient-il de constater que le témoin n'a pas personnellement assisté au contrôle routier, mais relate uniquement des propos qu'il a entendus le lendemain au bureau de la police. Ce témoignage manque dès lors de pertinence.

Il résulte d'une quittance que l'employeur a versé une consignation de 9.750 euros aux agents verbalisateurs et ne leur a pas payé une amende de ce montant.

Dans un courrier du 9 novembre 2011, Maître AVOCAT1.) indique que lorsqu'il a contacté le service verbalisateur le jour des faits à la demande de la société employeuse pour tenter d'obtenir la mainlevée du séquestre du camion, son interlocuteur à la brigade concernée lui a précisé n'avoir été enclin à aucune indulgence, compte tenu de l'attitude du chauffeur sur place. Ce courrier - qui n'indique pas le nom de l'interlocuteur de l'avocat français ni quelle aurait été l'attitude du chauffeur - manque également de la précision nécessaire pour établir le comportement du salarié lors du contrôle routier.

L'offre de preuve formulée par l'employeur est à rejeter alors que les témoins dont l'audition est proposée 10 ans après les faits sont les mêmes que les auteurs des attestations testimoniales qui ne peuvent dès lors apporter qu'un témoignage indirect ne permettant pas d'établir le comportement du salarié sur place.

Le salarié verse une attestation testimoniale rédigée par PERSONNE4.) qui déclare avoir été verbalisé par la brigade de sécurité routière de LIEU1.) en même temps que le salarié et avoir entendu une des policières déclarer à sa collègue « *celui-là je ne vais pas le rater* ». Contrairement à ce que fait plaider l'employeur, cette phrase ne corrobore pas que le salarié ait eu un comportement irrespectueux à l'égard de l'agent de police en question. PERSONNE4.) ajoute qu'à aucun moment il n'a entendu « *un mot de travers* » de la part du salarié qui a quitté les agents en leur serrant la main.

Tel que relevé par la juridiction de première instance, le procès-verbal dressé par la police est muet en ce qui concerne un éventuel comportement injurieux du salarié et, en ce qui concerne le montant de la consignation, il se limite à préciser que « *s'agissant d'une société étrangère n'ayant aucune représentativité en France, la procédure du L. 121-4 du Code de la Route a été appliquée et fixée sur instructions de Madame le Procureur de la République à 9750 Euros* ».

Au vu de tous ces éléments, l'employeur n'a pas réussi à établir que le salarié ait adopté un comportement injurieux lors du contrôle routier du 27 octobre 2011, ayant comme conséquence que les agents retiennent le montant maximum pour la consignation.

La réalité de ce motif n'est dès lors pas établie.

En ce qui concerne finalement le reproche que le salarié soit parti sans vérifier s'il disposait de l'attestation d'activité, la Cour retient, à l'instar du tribunal et pour des motifs que la Cour fait siens, que même si l'omission du chauffeur de vérifier avant son départ la présence de tous ces documents est susceptible de le constituer en faute, celle-ci n'est pas, en l'espèce, d'une gravité suffisante pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

Il convient dès lors de confirmer le jugement en ce qu'il a déclaré le licenciement du 8 novembre 2011 abusif pour n'être basé sur aucun motif réel et sérieux.

Quant aux demandes indemnitaires

L'indemnité compensatoire de préavis

L'employeur demande à voir débouter le salarié de sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis « *alors qu'il a renoncé à tout dommage matériel n'ayant subi de son propre aveu aucune perte financière, qu'il s'était remis en maladie juste après son licenciement et que par la suite il a retrouvé un travail plus rémunérateur que son travail chez l'appelante* ». Ayant gagné plus que ce qu'il aurait obtenu chez l'employeur, son dommage matériel serait nul et le salarié serait lui-même en aveu de n'avoir eu aucune perte financière.

Le salarié fait valoir que l'indemnité compensatoire de préavis a un caractère forfaitaire.

C'est à juste titre et pour des motifs que la Cour adopte que le tribunal du travail a retenu que le salarié, étant entré aux services de l'employeur en date du 25 septembre 2002 et ayant été abusivement licencié en date du 8 novembre 2011, a droit à une indemnité compensatoire de préavis de quatre mois.

L'indemnité compensatoire de préavis ayant un caractère forfaitaire, elle est due indépendamment des dommages et intérêts pour licenciement abusif, même en l'absence de préjudice matériel et au cas où le salarié a rapidement retrouvé un nouvel emploi.

Il convient donc de confirmer le jugement en ce qu'il a déclaré la demande fondée pour la somme non autrement contestée de (4 x 173 x 14,5823=) 10.090,95 euros.

Le dommage moral

L'employeur conteste tout dommage moral dans le chef du salarié au motif que « *c'est la faute professionnelle et le comportement injurieux [du salarié] qui ont entraîné pour son patron un incident grave à savoir séquestre du camion et amende de consignation de 9.750 euros* ».

Le salarié demande la confirmation du jugement quant au montant qui lui a été alloué au titre de son préjudice moral.

Tel qu'énoncé par le tribunal du travail, le salarié abusivement licencié peut, conformément à l'article L. 124-12 paragraphe (1) du Code du travail, prétendre à la réparation du préjudice qu'il a subi du fait du licenciement abusif.

C'est encore pour de justes motifs que la Cour fait siens que le tribunal a, compte tenu des circonstances de la résiliation de son contrat de travail, de l'âge du salarié, de la durée des relations de travail entre parties et des efforts faits dans le cadre de la recherche d'un nouveau travail, fixé l'indemnisation du préjudice moral du salarié à 1.500 euros.

Quant aux indemnités de procédure

Eu égard au sort réservé à son appel, l'employeur est à débouter de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

Il paraît inéquitable de laisser à charge du salarié toutes les sommes non comprises dans les dépens qu'il a dû exposer pour se défendre contre un appel injustifié - et dont la prise en charge par l'ORGANISATION1.), alléguée par l'employeur, n'est pas établie - , de sorte qu'il convient de lui allouer une indemnité de procédure de 1.000 euros pour l'instance d'appel.

Quant aux frais

Compte tenu de ce que les deux parties ont succombé partiellement en première instance, le tribunal a à juste titre procédé à un partage des frais et dépens en les laissant pour moitié à charge de chaque partie.

Eu égard à l'issue de l'appel, les frais de l'instance d'appel sont à imposer à l'employeur.

PAR CES MOTIFS:

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

reçoit l'appel en la forme,

le dit non fondé,

confirme le jugement dans la mesure où il a été entrepris,

dit non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) basée sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile,

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 et en ordonne la distraction au profit de Maître Vic KRECKE, sur ses affirmations de droit.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par Valérie HOFFMANN, président de chambre, en présence du greffier assumé Fabio SPEZZACATENA.