

Arrêt N° 18/19 - VIII - Travail

**Exempt – appel en matière de droit du travail**

**Audience publique du vingt-quatre janvier deux mille dix-neuf**

Numéro 43216 du rôle.

Composition:

Lotty PRUSSEN, président de chambre;  
Monique HENTGEN, premier conseiller;  
Jeanne GUILLAUME, premier conseiller;  
Alain BERNARD, greffier.

**Entre:**

**la société à responsabilité limitée SOC1),** établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son gérant,

**appelante** aux termes d'un acte de l'huissier de justice Tom NILLES d'Esch-sur-Alzette du 19 janvier 2016,

**comparant par Maître James JUNKER,** avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**et:**

**A),** demeurant à L-(...),

**intimé** aux fins du prédit acte NILLES,

**comparant par Maître Paulo FELIX,** avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

-----  
**LA COUR D'APPEL:**

Par requête du 29 janvier 2015, **A)** a fait convoquer la société à responsabilité limitée **SOC1)**, (la société **SOC1)**) devant le tribunal du travail de Luxembourg, pour s'y entendre condamner à lui payer la somme de p.m. au titre d'indemnisation du préjudice matériel, la somme de 20.000,- EUR au titre d'indemnisation du préjudice moral, la somme de 18.148,39 EUR au titre de l'indemnité compensatoire de préavis, la somme de 18.148,39 EUR au titre de l'indemnité de départ et la somme de 1.993,17 EUR au titre d'indemnité pour congés non pris du chef du licenciement avec effet immédiat intervenu à la date du 6 juin 2014 qu'il qualifie d'abusif. **A)** a encore demandé à voir déclarer le jugement à intervenir exécutoire nonobstant appel pour les arriérés de salaire et l'indemnité compensatoire de préavis.

Par la même requête, le requérant a fait mettre en intervention l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (l'ÉTAT), afin que celui-ci puisse faire valoir d'éventuelles prétentions.

À l'audience du 17 novembre 2015, **A)** a demandé acte qu'il renonçait à sa demande en réparation du préjudice matériel, ainsi qu'à sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris et l'ÉTAT a informé le tribunal du travail qu'il n'avait pas de revendications à formuler dans la présente affaire.

À la même audience, la société **SOC1)** a formulé, sur base de l'article L.121-9 du Code du travail, une demande reconventionnelle tendant à voir condamner le requérant à lui payer le montant de 51.446,23 EUR à titre de réparation des dégâts qui ont résulté de l'accident du 11 décembre 2013 et elle a demandé une indemnité de procédure d'un montant de 1.500,- EUR.

Par jugement du 8 décembre 2015, le tribunal du travail a déclaré le licenciement abusif et il a déclaré fondées la demande de **A)** en réparation du préjudice moral à concurrence d'un montant de 10.000,- EUR, ainsi que les demandes en allocation de l'indemnité compensatoire de préavis et de l'indemnité de départ et il a condamné la société employeuse à payer à **A)** le montant total de (10.000,- EUR + 18.148,39 EUR + 18.148,39 EUR =) 46.296,78 EUR avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

La société **SOC1)** a encore été condamnée à payer à **A)** une indemnité de procédure de 1.500,- EUR. La demande de **A)** en exécution provisoire du jugement a été rejetée.

Le même jugement a rejeté la demande reconventionnelle de la société **SOC1)**, ainsi que sa demande en allocation d'une indemnité de procédure et il a déclaré le jugement commun à l'ÉTAT.

Par exploit d'huissier du 19 janvier 2016, la société **SOC1)** a relevé appel du jugement du 8 décembre 2015, notifié le 12 décembre 2015, en intimant uniquement **A)**.

Elle demande, par réformation de la décision entreprise, à voir déclarer le licenciement justifié et à voir débouter **A)** de toutes ses demandes.

L'appelante demande encore à voir déclarer fondée sa demande reconventionnelle basée sur l'article L.121-9 du Code du travail et, au besoin, à se voir autoriser à prouver par l'audition de témoins les fautes reprochées au salarié et les dégâts causés par lui. Elle demande également une indemnité de procédure de 3.000,- EUR pour l'instance d'appel.

**A)** se rapporte à prudence de justice quant à la recevabilité de l'appel et il se réserve le droit d'en soulever l'irrecevabilité, dès qu'il aura eu connaissance de la date de notification du jugement de première instance.

L'intimé demande la confirmation du jugement et s'oppose formellement à l'offre de preuve formulée par l'employeur et en demande le rejet.

Il demande le rejet de la demande de la société **SOC1)** en allocation d'une indemnité de procédure et il demande pour sa part une indemnité de procédure de 3.000,- EUR pour l'instance d'appel.

### ***La recevabilité de l'appel***

*Aux termes de l'article 150 du Nouveau code de procédure civile «L'appel relevé des décisions des tribunaux du travail est porté devant la Cour d'appel. L'appel doit être interjeté sous peine de forclusion dans un délai de quarante jours à partir de la notification du jugement, s'il est contradictoire, et, si le jugement est rendu par défaut, dans un délai de quarante jours à partir du jour où l'opposition n'est plus recevable. Ceux qui demeurent hors du Grand-Duché auront, pour interjeter appel, outre le délai prévu par l'alinéa qui précède, le délai réglé par l'article 167. La procédure prévue par les articles 571 et suivants s'applique à la déclaration de l'appel ainsi qu'à l'instruction et au jugement de l'affaire.»*

Aux termes de l'article 584 du Nouveau code de procédure civile : «L'appel se fait par assignation dans les formes et délai de la loi sous peine de nullité.»

L'appel du 19 janvier 2016 de la société **SOC1)** a été relevé par exploit d'huissier le 38<sup>e</sup> jour après la notification du jugement en date du 12 décembre 2015.

Cet appel est partant recevable pour avoir été interjeté dans les forme et délai de la loi.

### ***Le licenciement***

#### ***La précision des motifs***

La société **SOC1)** fait valoir que la lettre de licenciement avec effet immédiat du 6 juin 2014 remplit les conditions de précision exigées par la loi en ce que les motifs y indiqués relatent de façon précise les accidents du 6 juin 2014 et du 11

décembre 2013, reprochés au salarié et qui sont à la base du licenciement en question.

**A)** demande, par réformation du jugement entrepris, à voir retenir que les motifs du licenciement n'ont pas été indiqués avec une précision suffisante tel que requis par la loi.

C'est à juste titre et par une motivation que la Cour d'appel fait sienne que la juridiction de première instance a retenu que les motifs de la lettre de licenciement ont été indiqués avec la précision requise par l'article L.124-10 (3) du Code du travail.

En effet, l'employeur a décrit en détail le déroulement et les circonstances de temps des deux accidents de la circulation du 11 décembre 2013 et du 6 juin 2014 qu'il impute au salarié, tant dans l'avertissement annexé à la lettre de licenciement en ce qui concerne l'accident du 11 décembre 2013 que dans la lettre de licenciement en ce qui concerne l'accident du 6 juin 2014 et cette description, ensemble l'indication des conséquences des accidents pour la société employeuse, répond aux critères de précision exigés par l'article L.124-10 (3) du Code du travail.

#### Le caractère réel et sérieux du licenciement

Il est constant en cause que **A)** a été au service de la société **SOC1)** en qualité de chauffeur depuis le 27 janvier 1997 avec une ancienneté acquise depuis le 1<sup>er</sup> juin 1992 et qu'il a été licencié avec effet immédiat à la date du 6 juin 2014 à la suite de deux accidents de la circulation lui imputés par la société employeuse.

Aux termes de l'article L. 124-10 (2) du Code du travail, « *est considéré comme constituant un motif grave tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail. Dans l'appréciation des faits ou fautes procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges tiennent compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement* ».

#### *L'accident du 11 décembre 2013*

La société **SOC1)** fait valoir que l'accident du 11 décembre 2013 serait prouvé par la déclaration d'accident de l'employeur concernant **A)**, qui aurait été légèrement blessé. L'avertissement annexé à la lettre de licenciement contiendrait une description précise du déroulement de l'accident et, en l'absence de toute contestation du salarié au sujet de cet avertissement, les faits en question devraient être considérés comme reconnus par lui.

Or, l'accident aurait été causé en raison du fait que le salarié aurait emprunté, sans autorisation ou information préalable, un chemin non usuel, en l'occurrence un petit chemin communal, de forte déclivité, verglacé et non salé et de plus interdit à la circulation des véhicules d'un poids supérieur à 3,9 tonnes. Les salariés de la société **SOC1)** emprunteraient normalement les routes nationales

pour se rendre de **LIEU1)** à **LIEU2)** et le salarié aurait eu connaissance des lieux et conscience que le poids de son véhicule lui interdisait d'emprunter le chemin en question.

**A)** conteste le motif lié l'accident du 11 décembre 2013.

Il ne serait, en tout état de cause, pas établi que l'accident aurait eu pour origine un fait fautif de sa part de nature à constituer une faute professionnelle justifiant un licenciement avec effet immédiat.

L'intimé demande, en conséquence, la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a retenu que la société employeuse est restée en défaut de prouver que le salarié a commis une faute de conduite qui a provoqué l'accident litigieux.

L'intimé relève encore que, contrairement à ce que soutient l'appelante, le fait de ne pas contester un avertissement ne constitue pas la reconnaissance des faits relatés dans l'avertissement. La loi ne prévoirait aucune sanction en cas de non contestation d'un avertissement et le raisonnement de l'appelante serait excessif et défavorable au salarié.

Il ressort des pièces versées en cause, et notamment de la déclaration d'accident du 11 décembre 2013 et des certificats d'incapacité de travail (pièces 24 et 25 de Maître James JUNKER) qu'à la date du 11 décembre 2013, **A)** a conduit le camion de la société **SOC1)** et que, pour se rendre de la zone industrielle **LIEU1)** à **LIEU2)**, il a emprunté la rue de **LIEU3)** où il a eu un accident, son camion ayant heurté un élément en béton et le camion s'étant couché sur le côté.

S'il ressort encore des pièces versées en cause que ce chemin était interdit à la circulation de camion ayant un tonnage dépassant 3,9 tonnes et que le camion conduit par **A)** dépassait ce poids, il faut relever cependant que le chemin en question est ouvert à la circulation et dispose d'un revêtement de macadam.

Or, à l'instar de la juridiction de première instance, la Cour d'appel considère que l'appelante est restée en défaut d'établir que **A)** a commis une faute de conduite qui est à l'origine de l'accident. D'un côté, la société **SOC1)** n'a pas établi qu'elle avait donné des instructions quant aux routes à emprunter et, d'un autre côté, le choix du chemin en question n'est pas la cause unique et directe de l'accident qui aurait également pu se produire, au vu notamment des conditions météorologiques, sur une route nationale telle qu'indiquée par l'employeur.

*L'accident du 6 juin 2014*

La société **SOC1)** fait valoir que **A)** aurait commis une grave faute en ne serrant pas les freins à main et en laissant en marche le moteur lors d'un arrêt.

Le salarié ne contesterait pas qu'il n'a pas serré les freins à main ni l'accident et il aurait ainsi violé les dispositions de l'article L.170-1 du Code de la route, qui imposerait au chauffeur de poids-lourds de stopper son véhicule et de caler la roue de son véhicule lorsque ce dernier est garé en pente.

Il y aurait également violation des prescriptions de l'**ASSOCIATION** (**ASSOCIATION**)), qui s'appliqueraient à **A**), et qui imposeraient au chauffeur de poids-lourd de rester auprès de son véhicule jusqu'à ce qu'il ait pris toutes les mesures de sécurité pour éviter un déplacement accidentel.

Suivant le rapport d'expertise DASTHY, le camion de la société **SOC1**) aurait subi des dommages tellement importants qu'une réparation à envisager, le cas échéant, serait de nature à dépasser la valeur de remplacement du camion avant accident, déduction faite de l'épave.

Le comportement de **A**) aurait également constitué un danger pour les autres salariés de l'entreprise rendant impossible le maintien de la relation de travail.

Il serait de jurisprudence constante que l'employeur est admis à invoquer, en complément au nouveau grief qui a motivé le licenciement, des griefs antérieurs déjà sanctionnés par un avertissement. (Jean-Luc PUTZ, Comprendre et appliquer le droit du travail 2<sup>e</sup> édition, n°549, p. 353).

L'on serait, dans le chef de **A**), en présence d'une réitération de fautes graves sur une courte période, dès lors que **A**) aurait été en congé du 11 décembre 2013 au 12 mai 2014, de sorte qu'après l'accident du 11 décembre 2013, il aurait été à l'origine d'un nouvel accident endéans une période de travail allant du 13 mai au 6 juin 2014.

En outre, le licenciement avec effet immédiat serait encore admis par les dispositions de l'article 6 de la convention collective de travail pour le bâtiment, déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal du 18 février 1997 qui prévoirait la possibilité du licenciement sans préavis notamment :

- *s'il n'observe pas les prescriptions de sécurité ou si, par suite de malveillance ou malgré un avertissement, il met en danger sa sécurité personnelle ou celle de ses collègues, ou s'il leur cause des dommages corporels et matériels;*
- *s'il cause délibérément un dommage matériel à son employeur par imprudence manifeste ou en état d'ivresse;*
- *d'une façon générale, s'il lèse gravement ses devoirs ou s'il manque à la réalisation correcte du contrat collectif.*

Enfin, l'ancienneté du salarié ne l'absoudrait pas des graves fautes commises. (CA, 28.01.2016, rôle n°39809) et, pour autant que de besoin, il y aurait lieu d'admettre l'offre de preuve formulée par la société **SOC1**) qui serait pertinente.

**A**) fait valoir que l'accident du 6 juin 2014 a été causé par une défaillance technique du camion ou un problème d'usure du matériel et le fait que le camion était économiquement irréparable serait dû au fait que le camion endommagé n'avait plus qu'une valeur de 7.740,- EUR au moment de l'accident.

L'intimé se rappellerait avec certitude avoir serré les freins à main et s'il s'était effectivement avéré que les freins à main n'étaient pas suffisamment serrés pour empêcher au camion de reculer sous le chargement des palettes de briques, il ne serait pas établi si l'accident a été causé par cette insuffisance ou s'il est dû à

une défaillance du système de freinage du véhicule. Il s'agirait d'un accident de petite envergure, le camion, qui avait été à l'arrêt, n'ayant reculé que lentement et percuté un autre véhicule quelques mètres plus loin en causant de minimes dégâts.

En outre, le raisonnement de l'appelante consistant à réduire artificiellement la période écoulée entre le premier accident et le second accident en retranchant la période au cours de laquelle le salarié se trouvait en arrêt de travail pour cause de maladie serait erroné. Le salarié resterait salarié en période d'arrêt de travail, qui serait considérée pour le calcul des congés et de l'ancienneté et rien ne permettrait de procéder différemment dans le cas de l'appréciation des fautes commises par un salarié.

Les faits invoqués par l'employeur n'auraient, en tout état de cause, pas la gravité leur imputée et ne justifieraient pas le licenciement avec effet immédiat d'un salarié ayant une ancienneté de 23 ans.

Ce serait partant à juste titre que la juridiction de première instance aurait retenu que *« les faits relatifs à cet accident ne sont cependant pas suffisamment graves pour justifier le licenciement du requérant eu égard à son ancienneté dans l'entreprise qui est de vingt-deux ans »*.

S'il est constant en cause que lors de l'accident du 6 juin 2014, **A)** a chargé son camion de palettes de briques sur le site de la société **SOC1)** et qu'à la fin du chargement le camion a reculé tout seul et s'est encastré dans une voiture d'un salarié de la société **SOC1)**, qui elle s'est encore encastrée dans une voiture d'un autre salarié, toujours est-il que ni le constat amiable de l'accident ni les attestations testimoniales ne suffisent à établir, à l'exclusion de tout doute eu égard aux contestations de **A)**, qu'il a omis de serrer le frein à main lorsqu'il a quitté le camion en vue de faire procéder au déchargement des palettes chargées sur le camion.

Il résulte en effet des éléments du dossier soumis à l'appréciation de la Cour d'appel que c'est **B)**, représentant de la société **SOC1)**, qui a rempli et signé le constat à l'amiable, ce qui est confirmé par l'attestation testimoniale de **T1)** (*« j'ai fait un constat avec Monsieur B) »*). Dans leurs attestations testimoniales les témoins **T2)** et **T3)** n'émettent que des suppositions en déclarant, le premier *« .. donc j'en ai déduit qu'il avait mis son camion en route et que le frein de parc n'était pas activé »* et le second *« j'ai tout de suite compris en le (A)) voyant qu'il avait quitté le véhicule sans prendre soin de verrouiller le frein du camion »*.

En outre, l'employeur n'établit pas et n'offre pas de prouver que **A)** a été spécifiquement rendu attentif aux recommandations de prévention de l'**ASSOCIATION)** ou aux dispositions de la convention collective.

En tout état de cause, même à retenir certaines négligences de la part du chauffeur dans le cadre des accidents précités, la Cour rejoint la juridiction de première instance en ce qu'elle a retenu que les faits en question ne sont pas de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail et, partant, qu'ils ne justifient partant pas un licenciement avec

effet immédiat du salarié eu égard à son ancienneté dans l'entreprise, durant laquelle l'employeur n'a pas eu à se plaindre de ses services.

Il s'ensuit que le jugement entrepris est à confirmer en ce qu'il a déclaré abusif le licenciement avec effet immédiat du 6 juin 2014, sans qu'il y ait lieu de procéder par la voie d'une enquête.

### ***L'indemnité compensatoire de préavis et l'indemnité de départ***

L'appelante demande la réformation du jugement entrepris en ce que le licenciement serait régulier et il y aurait, en conséquence, lieu de rejeter les demandes du salarié.

L'intimé demande la confirmation du jugement entrepris.

Au vu du caractère abusif du licenciement et au vu de son ancienneté au sein de l'entreprise **SOC1**, **A**) a droit à une indemnité compensatoire de préavis de six mois en application des articles L.124-3(2) et L.124-6 du Code du travail.

Le jugement est partant à confirmer en ce qu'il a alloué au salarié une indemnité compensatoire de préavis de 18.148,39 EUR.

De même l'indemnité de départ de six mois pour un montant de 18.148,39 EUR allouée à **A**) en application de l'article L.124-7(1) du Code du travail est à confirmer eu égard à l'ancienneté de plus de vingt ans du salarié.

### ***Le préjudice moral***

L'appelante conteste tout dommage moral dans le chef du salarié dès lors que, par son comportement, il aurait contribué à son licenciement. Elle relève, à cet égard, que sa demande reconventionnelle basée sur l'article L.121-9 du Code du travail ne tiendrait pas compte de tous les dommages subis par l'employeur du fait des accidents causés par **A**), en l'occurrence le remplacement du camion et d'une benne endommagée, qui auraient pu encore servir ainsi que la perturbation du fonctionnement de l'entreprise de taille familiale ne disposant pas d'une grande flotte de camions.

L'intimée fait valoir qu'au regard de son ancienneté et des circonstances du licenciement, ce dernier aurait été très humiliant pour lui et le montant de 10.000,- EUR alloué par le tribunal du travail serait justifié.

À l'instar de la juridiction de première instance, la Cour considère que le montant de 10.000,- EUR constitue une réparation adéquate du préjudice moral subi par **A**) du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié, compte tenu de la durée des relations de travail et des circonstances dans lesquelles le licenciement s'est opéré.

### ***La demande reconventionnelle basée sur l'article L.121-9 du Code du travail***



La société **SOC1**) fait grief à la juridiction de première instance de ne pas avoir fait droit à sa demande tendant à la réparation du préjudice subi en raison de l'accident du 11 décembre 2013, dès lors que la négligence commise par le salarié serait tellement grossière qu'elle serait équipollente au dol. L'article L.121-9 du Code du travail n'exigerait pas la commission d'un acte délibéré, mais viserait un manque de prudence, de précaution ou de vigilance caractérisé ayant eu comme conséquence de causer un préjudice (cf. CA 30.06.2011, rôle n°36662). La négligence grave de l'article L.121-9 du Code du travail se distinguerait de la faute grave gisant à la base d'un licenciement avec effet immédiat et les deux seraient indépendantes l'une de l'autre, les conséquences de l'une n'entraînant pas ipso facto les conséquences de l'autre (cf. idem CA30.06.2011).

La société **SOC1**) aurait droit à la réparation intégrale du préjudice subi se composant des frais de location d'une benne de remplacement de la benne endommagée d'un montant de 14.162,- EUR, de la valeur de remplacement du camion endommagé d'un montant de 34.500,- EUR et du coût des heures salariales nécessaires au remorquage du camion et à la remise en état des lieux de l'accident d'un montant de 2.784,23 EUR.

L'intimé conteste les montants réclamés tant dans leur principe que dans leur quantum. La jurisprudence serait très stricte dans l'application de l'article L.121-9 du Code du travail notamment en ce qui concerne les accidents de circulation en matière de transport routier. Le chauffeur professionnel serait soumis à des risques beaucoup plus importants de causer des accidents de la circulation que le simple particulier et même plusieurs accidents causés par des chauffeurs professionnels ne justifieraient un licenciement avec effet immédiat.

En l'espèce, l'accident du 11 décembre 2013, contesté, ne justifierait pas l'application de l'article L.121-9 du Code du travail, l'employeur n'ayant d'ailleurs pas jugé nécessaire d'en demander la réparation jusqu'à l'affaire de justice, dès lors qu'il se serait contenté d'un avertissement.

L'article L.121-9 du Code du travail dispose : « *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.* »

Dans le contexte des relations entre parties dans le cadre d'un contrat de travail qui met le salarié dans un lien de subordination, la responsabilité de celui-ci se trouve strictement délimitée par l'article L. 121-9 du Code du travail.

Il s'ensuit que la responsabilité du salarié pour les pertes et dommages subis par l'employeur n'est engagée que dans les cas dans lesquels le salarié a commis une faute caractérisée, c'est-à-dire une faute soit intentionnelle, soit non intentionnelle, mais tellement grossière qu'elle est équipollente au dol, en ce sens que si son auteur n'avait peut-être pas voulu le dommage, il s'est cependant comporté comme s'il l'avait voulu.

Il appartient à l'employeur qui invoque une faute engageant la responsabilité de son salarié d'en rapporter la preuve, c'est-à-dire de rapporter l'existence de la faute, du dommage et d'un lien de causalité entre la faute et ce dommage.

En l'espèce, les manquements par négligence dans le cadre d'un accident de la circulation ne constituent pas un acte volontaire ou une négligence grave au sens de l'article L. 121-9 du Code du travail.

La demande en indemnisation de la société **SOC1)** est partant sans fondement et le jugement est à confirmer à cet égard.

### ***Les indemnités de procédure***

Au vu de l'issue du litige la demande de la société **SOC1)** en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est à rejeter.

L'indemnité de procédure allouée à **A)** en première instance est adéquate et partant à confirmer et il serait inéquitable de lui laisser la charge de l'entièreté des frais de l'instance d'appel. Il y a lieu de fixer au montant de 1.500,- EUR l'indemnité de procédure à allouer à l'intimé pour l'instance d'appel.

### **PAR CES MOTIFS:**

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

reçoit l'appel ;

le dit non fondé ;

confirme le jugement entrepris ;

condamne la société à responsabilité limitée **SOC1)** à payer à **A)** une indemnité de procédure de 1.500,- EUR pour l'instance d'appel ;

rejette la demande de la société à responsabilité limitée **SOC1)** basée sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ;

condamne la société à responsabilité limitée **SOC1)** aux frais et dépens de l'instance d'appel et en ordonne la distraction au profit de Maître Paulo FELIX, sur ses affirmations de droit.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par Lotty PRUSSEN, président de chambre, en présence du greffier Alain BERNARD.