

A U D I E N C E P U B L I Q U E D U 2 2 D E C E M B R E 2 0 2 0

Le tribunal du travail de et à Luxembourg a rendu le j u g e m e n t qui suit

dans la cause **e n t r e** :

A.), demeurant à L-(...),

demanderesse principale et défenderesse sur reconvention, comparant par Maître Carmen RIMONDINI, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

e t

la société à responsabilité limitée SOC.1.) S.à r.l., établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B (...),

défenderesse principale et demanderesse par reconvention, comparant par Maître Benoît MARECHAL, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

P R E S E N T S :

- **Françoise SCHANEN**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg ;

- **Véronique WAGENER**, assesseur – employeur ;

- **Fernand GALES**, assesseur – salarié ;

les deux derniers dûment assermentés ;

- **Michèle GIULIANI**, greffière.

F A I T S :

Suite à la requête déposée le 6 août 2019 au greffe du tribunal du travail par **A.**), les parties furent convoquées à l'audience publique du lundi, 2 septembre 2019.

A l'appel de la cause à l'audience publique dont question, Maître Benoît MARECHAL se présenta pour la société défenderesse et l'affaire fut alors contradictoirement remise au vendredi, 20 septembre 2019 pour fixation des plaidoiries.

A l'audience publique du vendredi, 20 septembre 2019, l'affaire fut contradictoirement remise au vendredi, 13 décembre 2019 pour plaidoiries.

Lors de l'audience publique du vendredi, 13 décembre 2019, l'affaire fut contradictoirement remise au vendredi, 20 mars 2020 pour plaidoiries.

Suite à l'annulation de l'audience publique du vendredi, 20 mars 2020 pour des raisons de sécurité sanitaire liées à la propagation du COVID-19, l'affaire indiquée sous rubrique fixée à l'audience publique dont question fut refixée au vendredi, 27 novembre 2020.

A l'audience publique du vendredi, 27 novembre 2020, l'affaire fut utilement retenue. Lors de cette audience, Maître Matthieu BOUDRIGA DE CIANCIO, en remplacement de Maître Carmen RIMONDINI, le mandataire de la partie requérante, et Maître Melissa PENA PIRES, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, le mandataire de la partie défenderesse, furent entendus en leurs moyens et prirent les conclusions reprises dans les considérants du présent jugement.

Sur ce, le tribunal du travail prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour à laquelle le prononcé avait été reporté,

le jugement qui suit :

Par requête régulièrement déposée le 6 août 2019, **A.)** a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée **SOC.1.)**, devant ce tribunal du travail afin de l'entendre condamner à lui payer les montants suivants :

-salaire du mois de juillet 2018 :	640,02 € brut,
-salaire du mois d'août 2018 :	3.711,66 € brut,
-indemnité pour congés non pris :	1.746,66 € brut.

Elle requiert à voir augmenter chacun des montants des intérêts légaux à partir de la demande en justice et ordonner l'exécution du jugement à intervenir.

Elle demande ensuite la remise sous peine d'astreinte de fiches de salaires rectifiées pour les mois de juillet et août 2018.

Elle sollicite enfin la condamnation de la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** à une indemnité de procédure de 1.500 € et l'exécution provisoire de la décision à intervenir.

Faits :

Suivant contrat de travail à durée indéterminée du 25 mai 2018 prenant effet au 11 juin 2018, **A.)** a été engagée en qualité d'« *accountant* » par la société **SOC.1.)**. Le contrat de travail prévoit une période d'essai de 6 mois et un salaire brut mensuel de 4.585 € à l'indice 794,54.

Par courrier recommandé du 30 juillet 2018, **A.)** a notifié sa démission avec effet au 24 août 2018.

Position des parties :

A.) expose que suite à sa démission, son ancien employeur aurait exercé sur elle de nombreuses pressions et que son médecin traitant aurait finalement estimé qu'elle ne serait pas apte au travail durant la durée du préavis à cause du stress.

Suite à l'arrêt de maladie, la société défenderesse aurait, par courrier daté du 6 août 2018, procédé à sa convocation auprès du Dr **DR.1.)** en date du 9 août 2018 à 11h.15 et auprès du Dr **DR.2.)** le 9 août 2018 à 11h.45.

Elle soutient qu'il serait évident que dans cette démarche, l'employeur aurait abusé de son droit de contrôle de l'état de santé de la salariée alors que le fait de fixer deux visites médicales le même jour, à 30 minutes d'intervalle et auprès du même cabinet médical, n'aurait eu pour but que de la mettre sous pression en doutant de la véracité de son certificat médical.

Elle fait ensuite observer que sur la durée d'occupation de trois mois, de juin à août 2018, la société défenderesse aurait modifié le taux horaire de son salaire à la baisse.

Ainsi, la fiche de salaire du mois de juin 2018 renseigne d'un taux horaire de 27,2916 €, celle du mois de juillet de 26,5028 € et finalement celle du mois d'août 2018 de 25,5413 €.

Il s'ensuivrait que pour le mois de juillet 2018, elle aurait perçu le montant brut de 4.081,43 € (= 154 heures X 26,5028) au lieu du montant brut de 4.721,45 € (= 173 X 27,2916).

En conséquence, elle demande paiement de la différence de 640,02 € brut.

Pour le mois d'août 2018, elle aurait obtenu paiement de la seule journée du 1^{er} août 2018.

Dans la mesure où elle était en congé de maladie dûment constaté du 2 août au 24 août 2018, elle est d'avis que ces salaires à hauteur du montant de 3.711,16 € brut sont dus et elle en réclame paiement.

A cet égard, elle conteste formellement que les rapports médicaux des docteurs **DR.1.)** et **DR.2.)** permettent de renverser la présomption de maladie résultant de son certificat médical.

Finalement, la société défenderesse ne lui aurait pas réglé son solde de congés non pris de 64 heures, de sorte qu'elle réclame paiement d'un montant de 1.746,66 € brut de ce chef.

Au vu de ce qui précède, son ancien employeur serait encore à condamner à lui remettre des fiches de salaire rectifiées pour les mois de juillet et août 2018.

Elle demande finalement une indemnité de procédure de 1.500 €.

La société **SOC.1.)** conteste les différents chefs de demandes de la partie demanderesse.

Le taux horaire correcte pour les salaires des mois de juin et juillet 2018 aurait été de 26,5028 euros.

En raison de l'application d'un taux horaire erroné de 27,2916 euros brut au mois de juin 2018, la partie demanderesse aurait perçu la somme de 94,65 euros brut en trop et elle en demande reconventionnellement le remboursement.

En ce qui concerne le nombre d'heures travaillées au mois de juin 2018, elle soutient que le nombre de 154 heures correspond aux heures effectivement travaillées par la requérante.

En effet, elle renvoie à deux attestations testimoniales de collègues de travail desquelles il résulterait que **A.)** n'aurait pas presté la totalité de 173 heures alors qu'elle aurait régulièrement quitté son poste de travail avant la fin de la journée de travail.

Le salaire étant la contrepartie de la prestation de travail, elle aurait pu rémunérer les seules heures effectivement prestées et la demande en paiement d'un arriéré de salaire pour le mois de juin 2018 de **A.)** serait à rejeter.

Quant au salaire du mois d'août 2018, elle est d'avis que les contre-examens médicaux des docteurs **DR.1.)** et **DR.2.)** auraient permis de renverser la présomption d'incapacité de travail résultant du certificat médical de la partie demanderesse, de sorte qu'aucun salaire n'est dû pour la période du 2 au 24 août 2018.

Quant à l'indemnité pour congé non pris, elle renvoie à la fiche de salaire du mois d'août 2018 et aux avis de débit versés en cause pour conclure qu'elle se serait acquittée du montant dû de ce chef pour 5 jours de congés non pris. Dans la mesure où la requérante n'aurait eu droit qu'au paiement d'une indemnité pour 4 jours congés non pris, il y aurait un trop-payé de 217,32 €, dont elle demande remboursement.

Elle conteste l'indemnité de procédure réclamée et demande à son tour une indemnité de procédure de 1.500 €.

Motifs de la décision :

Quant aux demandes principales :

Eu égard aux dispositions de l'article 1315 du Code civil, il appartient au salarié de prouver le montant de son salaire et à l'employeur de prouver sa libération.

Selon, l'article L. 221-1, alinéa 2 du Code du travail, le salaire stipulé en numéraire est payé chaque mois, et ce au plus tard le dernier jour du mois de calendrier afférent.

L'obligation de payer au salarié la rémunération en contrepartie du travail effectué constitue l'obligation principale de tout employeur.

Le salarié est présumé avoir presté son travail, que si l'employeur le conteste, il lui incombe d'en rapporter la preuve.

Le salarié a, en principe droit à la rémunération correspondant à la durée normale de travail telle que prévue au contrat de travail et qu'il est présumé avoir prestée, sauf à l'employeur qui entend payer un salaire moindre à établir les absences du salarié.

Quant au taux horaire :

Conformément à l'article du contrat de travail, la rémunération mensuelle de **A.)** est de 4.585 € à l'indice 794,54.

Le taux horaire applicable était dès lors de 26,5028 €

A partir du 1^{er} août 2018, la cote de l'échelle mobile des salaires est passée de 794,54 à 814,40 points.

Le taux horaire applicable à partir du 1^{er} août 2018 était dès lors de 27,1653 [4.699,62 (= 4.585 +2,5%)/173] €.

Quant au salaire du mois de juillet 2018 :

A.) réclame paiement d'un solde de salaire de 640,02 € brut, correspondant à la différence entre le montant de 4.721,45 € [173X 27,2916] et le montant payé de 4.081,43 € [154X27,2916].

La société **SOC.1.)** conteste cette demande, le taux horaire appliqué étant incorrect.

Elle conteste ensuite que la requérante ait presté 173 heures au courant du mois de juin 2018 et se rapporte à deux attestations testimoniales de collègues de

travail qui déclarent que **A.)** est partie une heure plus tôt chaque jour et qu'elle était peu disponible.

Eu égard aux développements ci-avant quant au taux horaire applicable, **A.)** calcule à tort son solde de salaire avec le montant de 27,2916 € par heure travaillée.

Quant au nombre d'heures travaillées, le contrat de travail retient comme durée hebdomadaire de travail 40 heures par semaine, correspondant à 173 heures de travail par mois.

A.) est dès lors présumée avoir presté 173 heures au courant du mois de juillet 2018.

L'employeur se prévaut de départs anticipés quotidiens de la requérante pour justifier le paiement de 154 heures seulement pour le mois de juin conformément au principe que le salaire est la contrepartie de la prestation de travail. Faute de prestation, le salaire des 19 heures ne serait pas dû.

Afin d'établir l'absence de la requérante, la société défenderesse se rapporte à deux attestations testimoniales.

Le témoin attestateur **T.1.)** ne fait état que de relations peu cordiales et un comportement difficile et peu disponible de la requérante sans autres précisions quant au nombre d'heures travaillées par cette dernière.

T.2.) atteste que « (...) **A.)** ne prestait pas ses 8 heures de travail contractuel par jour. Elle quittait en général le bureau une heure plus tôt, en se précipitant vers la porte et sans dire au revoir. (...) ».

Or, force est de constater que l'attestation testimoniale versée en cause est trop imprécise pour établir que **A.)** n'a pas presté la totalité de heures de travail convenues au mois de juillet 2018.

La déclaration du témoin attestateur n'est qu'une simple évaluation personnelle qui n'est étayée par des circonstances factuelles vérifiables.

En effet, en atténuant par le terme « en général », le tribunal n'est pas en mesure d'apprécier la fréquence exacte des départs anticipés et encore leur importance.

Le tribunal est dès lors d'avis que l'employeur ne justifie pas le non-paiement des 19 heures de travail.

A.) avait dès lors droit au paiement d'un montant de 4.585 € brut pour le mois de juillet 2018.

Sa demande à titre de solde de salaire pour le mois de juillet 2018 est dès lors à déclarer fondée pour la somme de **503,57** [4.585-4.081,43] €.

Quant au salaire du mois d'août 2018 :

A.) demande ensuite paiement de son salaire du 2 août au 24 août 2018 au motif que son absence au travail aurait été justifiée par son incapacité de travail dûment constatée par son médecin traitant et remis à son ancien employeur.

Elle est d'avis que les deux avis médicaux des docteurs **DR.1.)** et **DR.2.)** ne sont pas de nature à invalider le certificat médical établi par son médecin traitant.

Les deux contre-examens médicaux émaneraient de deux médecins travaillant au même cabinet médical et contiendraient des conclusions pour le moins contradictoires sur son état de santé. Elle critique encore les circonstances dans lesquelles lesdits examens ont été effectués.

Sur base du contenu de ces deux avis médicaux, son employeur n'aurait pas pu exiger d'elle une reprise du travail dès le 9 août 2018, de sorte qu'elle aurait été en droit de ne pas se présenter à son poste. L'employeur ne saurait se prévaloir de cette circonstance pour lui refuser le paiement de son salaire pour la période litigieuse du 9 août au 24 août 2018. En tout état de cause, il devrait lui payer son salaire du 2 au 9 août 2018.

La société **SOC.1.)** renvoie aux contre-examens des docteurs **DR.1.)** et **DR.2.)** concluant tous les deux que **A.)** est apte à reprendre le travail à partir du 9 août 2018.

Elle est dès lors d'avis d'avoir renverser la présomption de l'incapacité de travail résultant du certificat du Dr **DR.3.)** du 2 août 2018.

En l'absence d'une justification valable de son absence, aucun salaire ne serait dû pour le mois d'août 2018.

Généralement un certificat médical ne constitue qu'une présomption simple en faveur de la justification de l'absence du salarié qui peut être combattue par un faisceau de présomptions contraires et les circonstances de l'espèce.

La jurisprudence reconnaît que l'employeur auquel est soumis un certificat médical prescrivant un arrêt de travail peut désigner le médecin de son choix pour procéder à un contre-examen de son salarié qui, sauf circonstances particulières, ne saurait s'y soustraire.

Il convient cependant de souligner à cet endroit que la Cour de cassation a retenu dans ce contexte que « dès lors que la preuve par présomptions est légalement admissible, l'appréciation des juges du fond sur la valeur et la portée des indices relève de leur pouvoir souverain ; que la Cour d'appel en retenant que le certificat médical émanant du médecin de contrôle de l'employeur n'était pas suffisant pour renverser la présomption d'incapacité de travail résultant du certificat établi par le médecin traitant de l'employée n'a fait qu'user de son pouvoir souverain d'appréciation » (Cour de cassation 29 novembre 2007 n°2437 du registre).

Les juridictions retiennent souvent que l'employeur ne saurait se contenter de faire état d'un seul certificat médical déclarant le salarié apte à reprendre son activité professionnelle, rien ne permettant de faire prévaloir le certificat médical établi par le médecin de contrôle désigné par l'employeur sur celui du médecin traitant prescrivant l'arrêt de travail litigieux.

Pour renverser efficacement la présomption attachée au certificat médical prescrivant l'arrêt de travail, les employeurs font le plus souvent procéder, après avoir obtenu un premier avis favorable à la reprise du travail, à une seconde contre-visite par un autre médecin afin de disposer de deux certificats médicaux contraires à celui qui a été remis par le salarié pour justifier son absence.

Force est néanmoins de constater qu'en l'espèce, la société défenderesse a d'emblée convoqué la requérante à la même date, à une demie heure d'intervalle, à deux contre-visites auprès de deux médecins exerçant dans le même cabinet médical.

Dans un jugement du 19 décembre 2018, répertoire fiscal n°4201/18, le tribunal de travail autrement composé a retenu à propos de deux contre-visites auprès de deux médecins exerçant dans le même cabinet médical à un intervalle d'une heure « *Une telle pratique pose question. D'une part, elle laisse apparaître une certaine certitude dérangement dans le chef de l'employeur d'obtenir d'emblée deux certificats médicaux favorables à la reprise du travail, d'autre part, elle prive le salarié soumis aux deux examens consécutifs de toute possibilité de réaction. Ainsi, confronté à un premier avis le déclarant apte à reprendre son poste, le salarié n'a pas la possibilité de consulter à nouveau son médecin ou un autre médecin de son choix, de se munir pour la seconde contre-visite des documents, résultats d'examens ou d'analyses qu'il n'avait peut-être pas soumis au premier médecin désigné par l'employeur ou simplement d'avoir le temps d'analyser la situation pour s'apercevoir d'un malentendu éventuel.* ».

Il s'y ajoute qu'en l'espèce les deux médecins désignés par l'employeur confirment l'existence de pathologies.

S'y ajoute que si le Dr **DR.1.)** soutient qu'il est d'avis que **A.)** souffre, certes, d'une pathologie réelle, mais largement insuffisante pour justifier une ITT, il poursuit que « *Si elle avait été vue par le médecin de travail à l'embauche, il aurait été fort possible qu'elle n'ait pas été déclarée apte.* ».

Au regard de éléments de l'espèce, le tribunal estime que les avis des deux médecins produits en l'espèce par l'employeur n'ont aucune prépondérance sur l'attestation du médecin traitant et ne peuvent partant constituer la preuve de l'inexactitude du certificat médical remis par la requérante.

Il s'ensuit que l'employeur n'a pas réussi à renverser la présomption d'incapacité de travail résultant des certificats médicaux

C'est dès lors à juste titre que **A.)** réclame paiement du salaire du mois d'août à hauteur de **3.694,48** [=136 heures X 27,1653] € brut.

Quant à l'indemnité compensatoire pour congé non pris :

A.) demande le paiement de 8 jours de congés pour la période du 1^{er} juin 2018 au 24 août 2018, soit un montant de 1.746,66 € brut (= 64 X 27,2916).

L'employeur soutient que **A.)** n'aurait droit qu'à 4 jours de congés, soit 32 heures de congés.

L'article 9 du contrat de travail stipule que la salariée a droit à 31 jours ouvrés par an à titre de congé annuel.

En vertu de l'article L. 233-7 du Code du travail, le congé de la première année est dû à raison d'un douzième par mois de travail entier. Les fractions de mois de travail dépassant quinze jours de calendrier sont comptées comme mois de travail entier.

L'article L. 233-12 dispose encore que lorsque le contrat de travail prend fin dans le courant de l'année, le salarié a droit à un douzième de son congé annuel par mois de travail entier sans préjudice des dispositions légales ou conventionnelles relatives au préavis de licenciement. Les fractions de mois dépassant quinze jours de calendrier sont comptés comme mois de travail entier.

Le contrat ayant pris fin le 24 août 2018, **A.)** peut prétendre au congé payé pour les trois mois de juin, juillet et août 2018, soit pour $(31/12 \times 3 =) 7,74$ jours ou 61,92 heures. Eu égard aux 42 heures de congés d'ores et déjà payées par l'employeur, la demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congé non pris est à déclarer fondée pour le montant de **541,13** [$19,92 (= 61,92 - 42) \times 27,1653$] €.

Au vu ce qui précède la demande de **A.)** est à déclarer fondée pour le montant de **4.739,18** [$503,57 + 3.694,48 + 541,13$] € brut.

Quant à la remise de fiches de salaire rectifiées :

Au vu des développements ci-avant sur le bien-fondé de la demande de **A.)** à titre d'arriérés de salaire pour les mois de juillet et août 2018, il y a dès lors lieu de condamner la société défenderesse à remettre une fiche de salaire rectificative pour les mois en question.

Quant aux demandes reconventionnelles :

Quant au trop-payé de salaire de juin 2018 :

L'article 1235 alinéa 1 du code civil prévoit que « *Tout paiement suppose une dette : ce qui a été payé sans être dû, est sujet à répétition.* ».

« *L'article 1376 du code civil oblige à restitution "celui qui reçoit par erreur ou sciemment ce qui ne lui est pas dû."*

La preuve que les conditions de l'action en répétition sont remplies incombe au demandeur en restitution.

Le paiement indu est celui d'une somme supérieure à celle réellement due. Il est donc censé intervenu en l'absence de toute dette ayant jamais pu lui servir de fondement. L'employeur doit, pour prospérer dans ses prétentions, prouver qu'il a payé une dette qui n'existait pas et qu'il a commis une erreur en payant. ». (C.S.J., 14 juin 2001, K. c. E., n° 24638 du rôle)

Eu égard aux développements ci-avant sur le taux horaire devant s'appliquer suivant contrat de travail et à l'erreur de la valeur unitaire retenue par l'employeur, la demande en remboursement d'un trop-payé de salaire est fondée pour le montant de 94,64 €.

Quant au trop-payé à titre d'indemnité de congés non pris :

Au vu des développements ci-avant sur le bien-fondé de la demande de **A.)** au paiement d'une indemnité pour 61,99 heures de congés non pris, la demande reconventionnelle de la société **SOC.1.)** à titre d'un trop-payé de congé est à rejeter.

Quant aux demandes accessoires :

La condition d'iniquité n'étant pas remplie en l'espèce, les parties sont à débouter de leurs demandes respectives à titre d'indemnité de procédure.

En application de l'article 148 alinéa 3 du nouveau code de procédure civile d'après lequel « *Le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus.* », cette demande est fondée pour la condamnation au paiement des arriérés de salaire à hauteur de 4.198,05 €.

L'article 148, alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile ne s'applique cependant pas à l'indemnité compensatoire de congé non pris, qui ne constitue pas un salaire échü (cf. C.S.J., 26 janvier 2012, N° 37931 du rôle).

Les conditions de l'article 115 du Nouveau Code de procédure civile n'étant par ailleurs pas remplies, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire de cette condamnation.

PAR CES MOTIFS :

le tribunal du travail de et à Luxembourg, statuant contradictoirement et en premier ressort ;

reçoit les demandes principales et reconventionnelles ;

dit fondée la demande de **A.)** en paiement d'arriérés de salaire pour les mois de juillet et août 2018 à concurrence du montant de 4.198,05 € ;

dit fondée la demande de **A.)** en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris à hauteur de 541,13 € ;

dit fondée la demande reconventionnelle de la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** S.à r.l. à hauteur d'un trop-payé de salaire pour juin 2018 à hauteur de 94,64 € ;

dit la demande reconventionnelle **non fondée** pour le surplus ;

condamne la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** S.à r.l. à payer à **A.)** la somme de **4.739,18 € (quatre mille sept cent trente-neuf euros et dix-huit centimes)**, cette somme avec les intérêts légaux à partir du 6 août 2019, jour de la demande, jusqu'à solde ;

condamne A.) à payer à la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** S.à r.l. le montant de **94,64 € (quatre-vingt-quatorze euros et soixante-quatre centimes)** ;

ordonne la compensation entre les créances réciproques, à concurrence de la plus faible ;

condamne la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** S.à r.l. à verser à **A.)** des fiches de salaire rectifiées pour les mois de juillet 2018 et d'août 2018, et ce dans un délai d'un mois à partir de la notification du présent jugement, sous peine d'une astreinte de 50 € (cinquante euros) par jour de retard et par pièce manquante ;

plafonne le maximum de l'astreinte encourue à 1.000 € (mille euros) ;

dit non fondées les demandes de **A.)** et de la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ; partant, en **déboute** ;

ordonne l'exécution provisoire de la présente décision concernant la condamnation au paiement du montant de **4.198,05 € (quatre mille cent quatre-vingt-dix-huit euros et cinq centimes)**, nonobstant toute voie de recours ;

condamne la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** S.à r.l. aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par **Françoise SCHANEN**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière **Michèle GIULIANI**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. Françoise SCHANEN

s. Michèle GIULIANI

Photocopie du présent jugement a été délivrée aux parties le
_____.

s. Michèle GIULIANI, greffière.