Arrêt N° 97/19 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du dix octobre deux mille dix-neuf.

Numéro CAL-2018-00175 du rôle

Composition:

Ria LUTZ, présidente de chambre,
Marie-Laure MEYER, premier conseiller,
Carole KERSCHEN, premier conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

l'association sans but lucratif A a.s.b.l., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Christine KOVELTER, en remplacement de l'huissier de justice Frank SCHAAL de Luxembourg, du 16 février 2018,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Sophie DEVOCELLE, avocat à la Cour à Luxembourg,

et :

1) B, demeurant à B-(…),

intimée aux fins du susdit exploit KOVELTER,

appelante par incident,

comparant par Maître Frédéric KRIEG, avocat à la Cour à Luxembourg,

2) l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, représenté par son Ministre d'État, établi à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation,

intimé aux fins du susdit exploit KOVELTER,

comparant par Maître Franca ALLEGRA, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 11 juin 2019.

Ouï le magistrat de la mise en état en son rapport oral à l'audience.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 17 février 2016, B demanda la convocation de son ancien employeur, l'association sans but lucratif A (ci-après : l'asbl A) ainsi que de l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, à comparaître devant le tribunal du travail, aux fins d'y entendre condamner son ancien employeur à lui payer, suite à son licenciement qu'elle qualifia d'abusif, les montants de :

- préjudice matériel :	10.000 € (18.599,21€)
- préjudice moral :	12.500 €
- préjudice pour salaires sous-évalués :	7.500 €

soit en tout la somme de 30.000 € (38.599,21 euros) avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Elle demanda encore la rectification, sous peine d'astreinte, de l'ensemble de ses fiches de salaire.

L'asbl A réclama de manière reconventionnelle la condamnation de la requérante à lui payer la somme de 599 € du chef d'une caméra GoPro et d'un disque dur non restitués. Elle réclama encore une indemnité de procédure de 3.000 €.

L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, déclara pour sa part

exercer un recours sur base de l'article L. 521-4 du Code du travail et demanda la condamnation de l'asbl A, pour autant qu'il s'agisse de la partie mal-fondée du litige, à lui rembourser le montant de 18.616,73 € du chef des indemnités de chômage payées à la salariée pendant la période du 1er août 2015 au 22 mai 2016.

Moyens et prétentions des parties :

A l'appui de sa demande, B exposa que suivant contrat de travail du 28 avril 2014, elle est entrée aux services de l'asbl A à partir du 5 mai 2014 en tant qu'employée administrative.

Elle expliqua que par courrier du 15 mai 2015, elle a fait l'objet d'un licenciement avec préavis allant du 1er juin 2015 au 31 juillet 2015, assorti d'une dispense de travail.

Suite à sa demande du 15 juin 2015 tendant à obtenir les motifs dudit licenciement, elle reçut une lettre de motivation du 9 juillet 2015 indiquant comme motifs du licenciement :

- un abandon de poste le 8 mai 2015,
- un départ le 8 mai 2015 sans envoi d'un certificat médical à l'employeur, donc une absence injustifiée,
- plusieurs mois auparavant, avoir été d'une impolitesse grossière à l'égard de C, son supérieur hiérarchique, comme exemple :
    - 15 août 2014 avoir menacé de se suicider
    - 26 mars 2015 injure *(« con »)* à l'égard de l'employeur,
    - 9 avril 2015 agression verbale de ce dernier dans les locaux belges de l'association….

Elle précisa avoir contesté ce licenciement en date du 25 septembre 2015, estimant qu'il avait été opéré en violation des dispositions protectrices de l'article L.121-6 du Code du travail.

Elle se prévalut à cet égard d'une incapacité de travail du 8 au 22 mai 2015 qu'elle affirma avoir dûment communiquée à l'employeur. A l'appui de son argumentation, elle versa un certificat médical du 8 mai 2015 ainsi qu'un ensemble d'attestations testimoniales. Pour autant que de besoin, elle offrit en preuve que « *D a déposé au siège de l'asbl A le certificat médical couvrant la période du 8 au 15 mai 2015* ».

A titre subsidiaire, elle estima que son licenciement est abusif pour ne pas reposer sur des motifs précis, réels et sérieux.

Elle demanda à voir écarter les attestations testimoniales adverses pour ne pas respecter les formalités légales et pour porter sur des faits qui ne lui sont pas reprochés. Elle demanda encore le rejet de l'offre de preuve de son ancien employeur pour n'être ni précise, ni pertinente, ni concluante.

Considérant son congédiement comme étant abusif, la requérante réclama la réparation de son dommage moral évalué à 12.500 €.

Elle réclama par ailleurs le paiement de la somme de 18.599,21 € du chef du préjudice matériel qu'elle affirme avoir subi pendant une période de référence qu'elle demanda à voir fixer à dix mois.

Dans le cadre de l'évaluation de ce dommage, elle estima encore qu'il y avait lieu de tenir compte de sa rétribution globale comprenant - outre son salaire numéraire de 2.307,55 € figurant sur ses fiches de salaire - de certains avantages en nature ne figurant pas sur lesdites fiches. Elle demanda ainsi de tenir compte d'un montant mensuel supplémentaire de 1.500 € représentant la contre-valeur de l'utilisation privative d'un téléphone portable (50 €) et d'un véhicule de fonction (900 €) avec prise en charge des frais d'entretien et d'assurance (150 €) et des frais d'essence (400 €). Pour autant que de besoins, elle demanda à voir enjoindre à l'employeur de communiquer l'ensemble des pièces comptables de nature à permettre la détermination de la valeur des avantages en question.

L'employeur ayant omis de faire figurer lesdits avantages sur ses fiches de salaire, B demanda finalement et à titre principal la rectification de l'ensemble desdites fiches en vue de la régularisation de sa carrière d'assurance pension ; à titre subsidiaire, elle sollicita le paiement de dommages et intérêts à hauteur du montant de 7.500 €, sinon de tout autre montant à dire d'expert.

L'association sans but lucratif A s'opposa à ces demandes.

Elle contesta l'application des dispositions protectrices de l'article L.121-6 du Code du travail.

Elle estima encore que le congédiement était basé sur des motifs précis, réels et sérieux, la salariée ayant non seulement commis un abandon de poste avec absence injustifiée à partir du 8 mai 2015, mais se serait par ailleurs rendu coupable d'un certain nombre de comportements impolis et outrageants à l'égard de son supérieur hiérarchique, C.

A l'appui de son argumentation, la partie défenderesse versa un ensemble d'attestations testimoniales et formula, pour autant que de besoins, une offre de preuve.

Considérant le licenciement comme étant fondé, elle conclut au rejet pur et simple des demandes indemnitaires adverses. A titre subsidiaire, elle contesta les montants réclamés en invoquant d'une part l'absence de recherche active d'un nouvel emploi et en contestant de l'autre l'existence des avantages en nature invoqués par la requérante. Elle fit encore état de l'existence d'un poste de consultant que la salariée aurait exercé parallèlement au poste d'employée administrative auprès d'elle et demanda la communication sous peine d'astreinte de toutes les données relatives à ce poste de travail.

Contestant l'existence d'avantages en nature, l'asbl A s'opposa encore à la rectification des fiches de salaire ainsi qu'à la demande en dommages et intérêts découlant des prétendues pertes au niveau de la carrière d'assurance pension. A titre subsidiaire, elle contesta le montant réclamé.

Elle réclama finalement à titre reconventionnel, le paiement de la somme de 599 € du chef de la non-restitution par son ancienne salariée d'une caméra GoPro (503,97 €) et d'un disque dur externe (95,03 €) que celle-ci aurait emportés à des fins privées.

B s'opposa à cette dernière demande, contestant avoir été en possession des objets revendiqués. A titre subsidiaire, elle contesta les montants réclamés.

Par un jugement rendu contradictoirement en date du 8 janvier 2018, le tribunal du travail a :

- déclaré le licenciement du 15 mai 2015 abusif ;
- dit la demande de B relative au préjudice matériel fondée à concurrence du montant de 1.384,52 € ;
- dit sa demande relative au préjudice moral fondée à concurrence du montant de 1.200 € ;
- partant, condamné l'association sans but lucratif A à payer à B le montant de 2.584,52 €, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice - le 17 février 2016 - jusqu'à solde ;
- dit non fondées les demandes relatives à la rectification des fiches de salaire et à la réparation du préjudice découlant du caractère prétendument erroné desdites fiches ;
- donné acte à l'association sans but lucratif A de sa demande reconventionnelle ;
- l'a déclarée non fondée ;
- donné acte à l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, de son recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail ;
- l'a dit fondé à concurrence du montant de 7.845,68 € ;

- partant, condamné l'association sans but lucratif A à payer à l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG la somme de 7.845,68 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice - le 27 novembre 2017- jusqu'à solde ;
- dit la demande de B sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile fondée à concurrence du montant de 1.000 € ;
- partant, condamné l'association sans but lucratif A à payer à B une indemnité de procédure de 1.000 € ;
- donné acte à l'association sans but lucratif A de sa demande sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;
- l'a dit non fondée.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal du travail a décidé que la salariée ne pouvait se prévaloir de la protection spéciale prévue par l'article L.121-6 du code du travail.

Il a ensuite déclaré la lettre de motivation précise, pour finalement retenir le caractère abusif du licenciement, l'employeur ayant agi de manière intempestive en la licenciant.

Il a encore décidé que les avantages en nature revendiqués par B n'avaient pas été établis, de sorte qu'il n'a pas fait droit à la demande de rectification des fiches de salaire.

Le tribunal du travail a enfin rejeté la demande reconventionnelle de l'employeur concernant la restitution de la caméra GoPro et d'un disque dur externe, au motif qu'il n'a pas prouvé la soustraction alléguée.

L'asbl A a régulièrement interjeté appel du prédit jugement lui notifié le 11 janvier 2018, par exploit d'huissier du 16 février 2018.

Elle conclut, par réformation, à voir déclarer le licenciement intervenu le 15 mai 2015 régulier, et demande acte qu'elle conteste formellement que la salariée a exercé une fonction d'administratrice des entités A, sinon de la société A STAGES SPORTIFS S.A., sinon A ORGANISATION asbl, sinon A asbl, de dire que cette affirmation laisse d'être établie, de lui donner acte qu'elle conteste encore formellement les assertions contenues dans l'attestation testimoniale de E du 23 août 2016, de dire les allégations y faites controuvées, et en tout état de cause contredites par l'attestation testimoniale de F du 28 novembre 2017, d'écarter purement et simplement cette attestation testimoniale de E des débats, sinon de la considérer avec la plus grande circonspection, de dire le recours de l'ÉTAT irrecevable sinon non fondé, partant de la décharger de toutes les condamnations prononcées à son encontre, de dire que c'est à bon droit que la demande reconventionnelle a été reçue en la forme, par réformation, de la dire néanmoins

fondée et justifiée, de condamner dès lors B à indemniser l'appelante pour la perte de ses outils de travail et à lui verser la somme de 599 euros, avec les intérêts légaux à partir du 31 juillet 2015, date de la mise en demeure, sinon du 31 août 2015, date de la fin du préavis, sinon à compter de la demande en justice jusqu'à solde.

L'employeur soutient avoir prouvé l'ensemble des motifs du licenciement.

Il conteste avoir reçu le certificat médical de B dans les trois jours et avoir été informé de sa maladie le premier jour.

Il conteste les demandes indemnitaires de la salariée dans leur principe et montant, ainsi que la demande de l'ÉTAT.

Il demande par réformation que soit déclarée fondée sa demande reconventionnelle.

Dans ses conclusions récapitulatives, l'appelante formule encore une offre de preuve par témoins.

L'intimée conclut à la confirmation du jugement entrepris.

Elle relève appel incident du jugement et réitère ses demandes indemnitaires et conclut au rejet de l'offre de preuve de l'appelante.

Chaque partie réclame une indemnité de procédure.

- **Quant à la protection contre le licenciement prévue par l'article L.121-6 du code du travail :**

L'intimée réitère ce moyen en instance d'appel, tandis que l'appelante conclut à la confirmation du jugement déféré sur ce point.

Il échet partant dans un souci de logique juridique d'analyser en premier lieu le bien-fondé du moyen soulevé par l'intimée.

C'est à bon droit et de façon correcte que le tribunal du travail a rappelé les dispositions de l'article L.121-6 du code du travail ainsi que les deux obligations cumulatives incombant au salarié se prévalant de la protection du prédit article.

C'est encore à bon escient que le tribunal, sur base des pièces et attestations testimoniales versées, est arrivé à la conclusion que la salariée n'était, dans le cas d'espèce, pas protégée au moment du licenciement.

En effet, si l'on peut considérer que B a, en date du 8 mai 2015, informé sa collègue de travail E qu'elle allait se rendre chez son médecin alors qu'elle ne se sentait pas bien, que cette dernière en a fait part à l'employeur, C, lequel confirme clairement dans ses courriels postérieurs avoir été informé de l'absence pour cause de maladie de B, il laisse cependant d'être établi qu'il a reçu le certificat médical dans les trois jours.

Le témoin D déclare avoir déposé le certificat au siège de l'employeur à RODANGE le 11 mai 2015, soit en dehors du délai légal de 3 jours et le témoin T1 atteste avoir envoyé, depuis la Belgique en date du 9 mai 2015, le certificat litigieux à la société A en Belgique qui n'est pas l'employeur de la salariée, de surcroit sans établir que ce certificat est réellement parvenu dans le délai de trois jours à l'employeur.

Le jugement est partant à confirmer sur ce point.

- **<u>Quant à la précision de la lettre de motivation</u> :**

Dans ses conclusions notifiées le 14 juin 2019, l'intimée réitère son moyen tenant à l'imprécision de la lettre de motivation (page 12).

Elle indique plus particulièrement : « *que les différences entre les deux statuts sont sensibles. Or, faute de précision à cet égard dans la lettre de motifs, la cour ne peut pas, à l'instar du tribunal, apprécier la portée des reproches. Les motifs sont donc imprécis sous ce rapport ».*

Elle maintient comme en première instance : *« ... qu'elle occupait à côté de sa fonction de salariée de l'asbl luxembourgeoise un poste d'administrateur au sein de la société anonyme de droit belge A STAGES SPORTIFS, B reproche à son ancien employeur de ne pas avoir précisé dans la lettre de motivation quels reproches lui sont faits en sa qualité de simple salariée et quels reproches sont relatifs à son mandat social, étant entendu que seuls les premiers seraient susceptibles de justifier un licenciement. Elle estime en effet qu'à l'occasion de certains des faits reprochés, elle a agi en sa qualité d'administrateur dans des domaines dans lesquels elle avait un droit de regard. »*

Si c'est de façon correcte que le tribunal du travail a rappelé les dispositions de l'article L.124-5 paragraphe 2 du code du travail relatif à la précision des motifs d'un licenciement avec préavis, ainsi que les principes jurisprudentiels en découlant, c'est à tort qu'il a retenu que la lettre de motivation était suffisamment précise à cet égard.

Il y a lieu de relever que B a été engagée comme employée administrative par l'asbl A avec siège à L-(…), en date du 28 avril 2014 avec effet au 5 mai 2015.

Par un procès-verbal de l'assemblée générale de la société A STAGES SPORTIFS SA ayant son siège social en Belgique, (…), elle a été nommée administrateur de cette société en date du 15 septembre 2014, mandat social dont elle a démissionné le 23 avril 2015.

Contrairement aux contestations de C d'après lesquelles, B n'aurait jamais exercé réellement son mandat social, il appert des attestations testimoniales que ce fut le cas, qu'elle s'occupait du management des sociétés belges.

Le témoin E dont l'attestation écrite n'est pas énervée par celle de F précise en effet clairement *« qu'à partir de la fin de l'été 2014 (soit au moment même où B fut nommée administrateur de la société belge), C « a expliqué qu'il avait confié à B un rôle important pour restructurer le fonctionnement opérationnel des entités de A. A ce titre, elle venait régulièrement à Mellier pour faire des réunions de travail avec les équipes. Pendant tous ces mois, C s'est mis totalement en retrait au niveau du management. Il lui a laissé gérer tout ce travail. Elle a opéré de gros changements de fond. C'est également elle qui supervisait le travail de tout le monde. Elle nous définissait nos tâches hebdomadaires. C'est aussi elle qui menait toutes les réunions stratégiques ».*

Il résulte finalement de l'ensemble des attestations testimoniales que les relations entre B et C n'étaient pas que professionnelles et que ces relations extra-professionnelles ont dégénéré lorsque C a ramené sa nouvelle compagne dans les bureaux de la société belge et a invité B à quitter son lieu de travail pour ne plus faire que du télétravail.

A la lecture de la lettre de motivation, la Cour constate que l'ensemble des faits reprochés à B ont eu lieu en Belgique à une époque où cette dernière était encore administratrice de la société belge A STAGES SPORTIFS SA avec siège en Belgique, société qui n'était, d'après le contrat de travail, pas son employeur.

L'employeur ne fait état d'aucun fait qui se serait produit à RODANGE, siège de l'employeur, à tel point que la question reste ouverte si elle exerçait une activité réelle au Luxembourg.

Si le lieu de travail indiqué dans le contrat de travail est *« Rodange et ailleurs »* sans autre précision, de sorte qu'il semblerait qu'elle pouvait travailler en Belgique, encore aurait-il fallu l'indiquer dans la lettre de motivation et faire une distinction claire et précise entre ses fonctions de salariée et de mandataire sociale.

Il peut être relevé que les auteurs des attestations testimoniales versées travaillent par ailleurs tous dans la ou les sociétés belges.

Or, les juridictions du travail ne sont pas compétentes pour connaître de faits qui se seraient produits en Belgique dans une société qui n'est pas partie en cause. Lesdites juridictions ne sont pas non plus compétentes pour connaître des fautes commises par un administrateur de société.

De même, en présence de la confusion, de l'amalgame qui est fait entre non seulement les fonctions de B, d'une part de salariée et d'autre part d'administratrice de société, mais encore de ses lieux de travail, il n'est pas possible de vérifier à quel titre, salariée ou mandataire sociale, ces faits ont été commis, de sorte qu'il y a lieu de retenir, contrairement aux juges de première instance, que la lettre de motivation du licenciement ne répond pas aux critères de précision requis par la loi et la jurisprudence.

L'imprécision des motifs équivalant à une absence de motif, le licenciement est à déclarer abusif ab initio.

Finalement, le prétendu abandon de poste du 8 mai 2015 qui a également eu lieu en Belgique, certes à un moment ou B n'était plus administratrice de société, est d'ores et déjà controuvé par les éléments de la cause dans la mesure où il est acquis en cause que B a informé son employeur le 8 mai 2015 qu'elle se rendrait chez son médecin, qu'elle a versé un certificat médical couvrant la période postérieure au 8 mai 2015, de sorte qu'il ne peut s'agir ni d'un abandon de poste, ni d'une absence injustifiée, ce d'autant plus qu'il résulte de l'attestation de E que C lui avait demandé de rester chez elle pour faire du télétravail.

Abusivement licenciée, B a droit à la réparation de ses préjudices tant matériel que moral subis, conformément à l'article L.124-12 paragraphe (1) du code du travail, à la condition que ses préjudices soient avérés et en relation causale directe avec le licenciement.

Par adoption des motifs du tribunal du travail qui a fait une saine appréciation de la situation matérielle, financière de la salariée suite à son licenciement, il y lieu de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a retenu, au vu de la situation sur le marché du travail et de l'emploi, de l'âge de la salariée et du volumineux dossier établissant les diligences par elle effectuées dans le cadre de sa recherche d'emploi, une période de référence de six mois pendant laquelle le dommage subi est en relation causale avec le licenciement abusif et partant fixé son préjudice, en tenant compte des indemnités de chômage perçues par elle pendant cette période, au montant de 1.384,52 euros.

A cet égard, la Cour fait encore sienne la motivation adoptée par le tribunal du travail pour rejeter, à défaut de preuve, l'existence d'avantages en nature complémentaires au salaire en numéraire de B, ce d'autant plus qu'il laisse d'être établi si B disposait de ces avantages en nature, téléphone portable, voiture et carte d'essence, en sa qualité de salariée de la société luxembourgeoise ou d'administratrice de la société belge.

C'est partant encore à bon droit que le tribunal du travail a rejeté la demande de B en rectification des fiches de salaire, ainsi que sa demande en paiement du préjudice découlant de la sous-évaluation du salaire.

C'est finalement à bon escient, au vu des éléments de la cause, que la juridiction du premier degré, a fixé le préjudice moral encouru par la salariée au montant de 1.200 euros.

L'appel incident interjeté par B sur ces différents points n'est donc pas fondé.

- **demande reconventionnelle de l'appelante :**

L'appelante fait grief au tribunal du travail de l'avoir déboutée de sa demande, au motif qu'il ne résulterait pas des éléments du dossier que B ait emporté la caméra GOPRO et le disque dur.

Elle conteste que ces objets aient été restitués par B, ce qui résulterait des deux attestations testimoniales rédigées par le témoin T2 qui précise ne plus jamais avoir vu le disque dur après le départ de B et qui par ailleurs ne lui a pas remis la caméra GO PRO, de sorte qu'elle aurait prouvé que la salariée serait en possession de ces objets qui ne lui appartiendraient pas, et qu'il y aurait donc lieu à réformation du jugement sur ce point.

A l'instar tant de la juridiction pénale ayant prononcé un non-lieu à poursuite, que du tribunal du travail, la Cour retient qu'il ne résulte d'aucun élément objectif du dossier que B a soustrait frauduleusement les objets litigieux, de sorte qu'il y a lieu à confirmation du jugement sur ce point.

- **Demande de l'État, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'Emploi**

L'État conclut, par réformation du jugement entrepris, à la condamnation de l'association sans but lucratif A à lui payer la somme de 18.616,73 euros bruts pour la période allant du 1er août 2015 au 22 mai 2016, avec les intérêts tels que de droit

sur base de l'article L.521-4 du code du travail, sinon à la confirmation pure et simple du jugement de première instance.

C'est cependant à bon droit que le tribunal du travail a condamné, par application de l'article précité et au vu de la période de référence fixée à six mois, période couverte par les indemnités de chômage du 1er août 2015 au 30 novembre 2015, l'employeur à lui rembourser que le montant de 7.845,68 euros.

- **Demandes respectives des parties sur base de l'article 240 du NCPC.**

Au vu de l'issue du litige, le jugement est à confirmer en ce qu'il a alloué une indemnité de procédure de 1.000 euros à B et en ce qu'il a rejeté celle de l'association sans but lucratif A.

Au vu de l'issue négative de l'appel pour l'association sans but lucratif A, sa demande en paiement d'une indemnité de procédure de 2.500 euros pour l'instance d'appel est à rejeter.

La demande afférente de B est par contre fondée pour un montant de 1.500 euros.

PAR CES MOTIFS :

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

déclare les appels principal et incident recevables,

les dit non fondés,

confirme le jugement entrepris,

rejette la demande de l'association sans but lucratif A sur base de l'article 240 du NCPC,

condamne l'association sans but lucratif A à payer à B une indemnité de procédure de 1.500 euros,

condamne l'association sans but lucratif A aux frais et dépens de l'instance avec distraction au profit de Maître Frédéric KRIEG qui la demande affirmant en avoir fait l'avance.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Madame la présidente de chambre Ria LUTZ, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.