Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du vingt-six juin deux mille quatorze

Numéro 39772 du rôle.

Composition:

M. Étienne SCHMIT, président de chambre;
Mme Astrid MAAS, premier conseiller ;
Mme Monique FELTZ, conseiller ;
M. Alain BERNARD, greffier.

Entre:

la société à responsabilité limitée SOC1.) S.A.R.L., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par ses gérants,

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Jean-Claude STEFFEN d'Esch-sur-Alzette du 1er mars 2013,

comparant par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

M. A.), demeurant à L-(…),

intimé aux fins du prédit acte STEFFEN,

comparant par Maître Arsène KRONSHAGEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Antécédents de procédure

Par requête déposée le 16 août 2011, M. A.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOC1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de s'y entendre condamner à lui payer 16.835,47 € du chef d'arriérés de salaire et commissions pour les mois de novembre et décembre 2010, 10.000 € du chef d'arriérés de salaire durant les deux mois du délai de préavis et 3.571,20 € à titre d'indemnité compensatoire pour congés non pris. Il a également demandé que la société SOC1.) soit condamnée à lui remettre, sous peine d'une astreinte de 150 € par jour de retard à courir à compter de l'expiration d'un délai de huitaine suivant notification du jugement à intervenir avec un plafond fixé au montant de 10.000 €, ses fiches de salaire correspondant aux deux mois de préavis et il a réclamé une indemnité de procédure de 1.500 €.

La société SOC1.) a contesté en ordre principal la compétence matérielle du tribunal du travail en contestant l'existence d'une relation de travail entre parties et elle a formulé une offre de preuve par témoins pour établir le caractère fictif du contrat de travail.

Elle a demandé reconventionnellement le montant de 6.353,12 € à titre d'indemnisation du dommage subi par l'utilisation de la carte de crédit de la firme à des fins personnelles, 4.430,54 € à titre d'indemnisation du dommage subi par le dépassement du budget alloué pour le véhicule de fonction et 3.627,26 € à titre d'indemnisation du dommage subi par la non-imposition de l'avantage en nature que constitue le budget alloué pour le véhicule de fonction et elle a réclamé une indemnité de procédure de 1.500 €.

Par jugement du 15 janvier 2013, le tribunal du travail a rejeté l'offre de preuve de la société SOC1.) et s'est déclaré compétent pour connaître de l'affaire.

La société SOC1.) a été condamnée à payer à M. A.) 16.835,99 € du chef d'arriérés de salaire et commissions pour les mois de novembre et décembre 2010 et 3.571,20 € à titre d'indemnité compensatoire pour congés non pris ainsi qu'une indemnité de procédure de 1.000 €. La demande en paiement de salaires pour les deux mois de préavis a été déclarée non fondée de même que la demande en délivrance des fiches de salaire.

Les trois demandes reconventionnelles ont été rejetées de même que la demande de la société SOC1.) en paiement d'une indemnité de procédure.

Par exploit d'huissier de justice du 1er mars 2013, la société SOC1.) a régulièrement interjeté appel contre le jugement, demandant, par réformation, à la Cour de dire principalement que les juridictions du travail sont incompétentes *ratione materiae* pour connaître de la demande, réitérant à cet effet l'offre de preuve formulée en première instance, et de la décharger en conséquence de toutes les condamnations prononcées à son encontre, sinon en ordre subsidiaire et par réformation, réduire la condamnation prononcée du chef

d'indemnité compensatoire pour congés non pris à 119,04 €. Elle demande encore de voir déclarer fondées ses demandes reconventionnelles du chef de non-respect du budget alloué pour le véhicule de fonction et du chef de la non-imposition de l'avantage en nature que constitue le budget alloué pour le véhicule de fonction, réclamant de ce chef 1.713,42 € et 3.627,26 €. Pour le surplus elle conclut à la confirmation du jugement et demande une indemnité de procédure de 2.500 € pour l'instance d'appel.

Par conclusions notifiées le 17 juin 2013, M. A.) a régulièrement interjeté appel incident contre le jugement en ce qu'il n'a pas été fait droit à sa demande en paiement des deux mois de salaire pour la période de préavis et il demande, par réformation, à la Cour de déclarer cette demande fondée pour 10.000 €.

Pour le surplus, il demande la confirmation du jugement, partant le rejet de l'ensemble des demandes reconventionnelles de la société SOC1.) et de la demande de celle-ci en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel, réclamant pour sa part une indemnité de procédure de 3.000 € pour l'instance d'appel.

La compétence ratione materiae des juridictions du travail

La société SOC1.) conteste la compétence des juridictions du travail pour connaître de la demande au motif qu'il n'aurait existé aucune relation de travail entre parties.

Elle soutient que le contrat intitulé contrat de travail « *employment agreement »* datant du 3 octobre 2008 suivant lequel M. A.) a été engagé en qualité de « *Branch Manager* » serait fictif et elle verse un extrait du Mémorial C N° 3044 du 31 décembre 2008 dont il découle que le 4 novembre 2008, M. A.) a été nommé gérant de la société SOC1.) pour une durée illimitée.

Celui-ci aurait exercé dès le début de son engagement un mandat social et la société SOC1.) conteste qu'il ait exercé une fonction technique de salarié distincte de ses fonctions de gestion et donc de son mandat social.

C'est à juste titre que le tribunal du travail a retenu que le cumul dans le chef d'une même personne des fonctions de gérant et de salarié d'une société à responsabilité limitée est possible à condition que le contrat de travail soit une convention réelle et sérieuse qui correspond à une fonction réellement exercée et qui est caractérisée par un rapport de subordination de salarié à employeur.

Il existe en l'espèce un contrat de travail signé entre parties le 3 octobre 2008 aux termes duquel M. A.) a été engagé par la société SOC2.).àr.l., actuellement SOC1.) S.àr.l., en qualité de « *Branch Manager* », soit de directeur d'agence, le contrat de travail stipulant en son article 1. *Position-Duties: The Employee will be expected to perform all acts, duties and obligations and comply with any such orders as may be designated by the Company reasonably consistent with the above mentioned capacity.*

In addition to the duties which this job normally entails the Employee may from time to time be required to undertake additional or other duties as necessary to meet the needs of the Employer's business."

Le contrat de travail stipule un salaire brut annuel de 37.600 € payable par tranches mensuelles égales le 25 de chaque mois ainsi qu'une contribution mensuelle de 750 € pour un véhicule. Aux termes d'un courrier électronique du 26 août 2009 émanant de C.), gérant de catégorie A de la société SOC1.), le salaire annuel a été augmenté à 48.000 € avec effet rétroactif au mois de juillet 2009.

Le contrat de travail a fixé la durée du travail à 40 heures par semaine du lundi au vendredi de 08.00 heures du matin à 12.00 heures ainsi que de 14.00 heures à 18.00 heures. L'article 5 du contrat de travail renvoie expressément à l'article L.211-3. du code du travail qui vise en son point 6. les personnes occupant un poste de direction effective ainsi que les cadres supérieurs dont la présence à l'entreprise est indispensable pour en assurer le fonctionnement et la surveillance, ce renvoi ayant pour but d'exclure toute compensation en jours de repos ou paiement des heures prestées au-delà de la durée normale de travail. Le contrat de travail prévoit ensuite le droit à un congé annuel de 25 jours, l'article 6. stipulant expressément : « *Holidays must be taken at a time mutually convenient to both the Company and the Employee. »*

M. A.) a été affilié auprès du Centre commun de la sécurité sociale le 6 octobre 2008.

Depuis le mois d'octobre 2008, il a régulièrement perçu son salaire mensuel et des fiches de salaire lui ont été mensuellement remises.

Par lettre remise en mains propres le 3 décembre 2010, la société SOC1.) a procédé à la résiliation du contrat de travail, la lettre avec l'objet suivant : « *Lettre de résiliation du contrat de travail entre SOC1.) S.àr.l.et A.)* » étant rédigée ainsi :

« M. A.),

Nous, SOC1.) Sàrl, mettons fin par la présente à votre contrat de travail du 3 octobre 2008 conformément à l'article 3 du contrat ci-dessus mentionné.

La période de préavis débutera le 15 décembre 2010 et prendra fin le 14 février au soir.

Nous vous rappelons que durant la période de préavis vous êtes tenu de poursuivre votre travail. »

Le même jour, 3 décembre 2010, a été signé un document intitulé « *Transaction* » entre M. A.), « *ci-après dénommé le salarié* » et la société SOC1.) Sàrl « *dûment représentée par C.), manager, ci-après dénommé la société* ».

Cet accord retient ce qui suit :

« *1. Une lettre de licenciement datée au 3 décembre 2010 a été remise en main propre au salarié à la date ci-dessus référencée.*

Selon la lettre de licenciement le contrat de travail du salarié du 3 octobre 2008 prendra fin le 14 février 2011 au soir après une période de préavis de deux mois.

2. Néanmoins le salarié et la société sont d'accord sur le fait que le contrat de travail ci-dessus référencé prendra fin le 17 décembre 2010 au soir.

En conséquence le salarié ne recevra plus aucune rémunération de la part de la société à compter de cette date.

3. Sans préjudice des dispositions de la clause 2, le contenu de la présente transaction sera sans conséquence sur les droits des parties à savoir le salarié et la société. »

La Cour retient qu'en présence d'un contrat de travail en bonne et due forme contenant tous les éléments qui caractérisent une relation de travail et face à une rémunération et une commission payées régulièrement chaque mois, les fiches de salaire mentionnant même le nombre d'heures travaillées respectivement le nombre d'heures d'absence pour cause de maladie ou de congé et encore en présence d'une lettre de licenciement et d'un accord entre parties par rapport à la période de préavis, il appartient à l'employeur qui soutient qu'il y a eu uniquement mandat social, de prouver le caractère fictif du contrat de travail.

Le fait que, suivant résolution prise le 4 novembre 2008 par l'associée unique de la société SOC1.), la société SOC3.), société constituée selon le droit des Iles Vierges Britanniques, M. A.) a été nommé gérant de la catégorie B avec effet au 4 novembre 2008 de la société SOC1.), ne suffit pas pour établir le caractère fictif du contrat de travail.

Il découle en effet des pièces du dossier que la nomination comme gérant de M. A.) - qui par ailleurs est postérieure à la signature du contrat de travail - n'est due qu'au fait que l'ancien gérant M. D.) a démissionné de son mandat de gérance.

Or, aux termes de la loi d'établissement du 28 décembre 1988, l'autorisation d'établissement n'est accordée à une société que si la personne chargée de la gestion ou de la direction de l'entreprise dispose de la qualification personnelle requise dans le domaine d'activité concernée.

En contrepartie, le titulaire de la qualification professionnelle doit impérativement assurer personnellement et de manière effective la direction des affaires quotidiennes de la société.

L'autorisation d'établissement délivrée à la société SOC1.) mentionne expressément qu'elle n'est valable que si la gérance est assurée par M. A.) et la note du Ministère des Classes Moyennes accompagnant l'autorisation d'établissement a rappelé les dispositions législatives selon lesquelles le gérant doit impérativement assurer personnellement et de manière effective la direction des affaires quotidiennes de la société et notamment signer ou contresigner tous les actes de gestion quotidienne engageant la société.

Il en découle que la nomination de M. A.) comme gérant de catégorie B a, avant tout, été faite pour respecter les obligations découlant de la loi d'établissement de 1988.

Il n'en suit cependant d'aucune manière que suite à cette nomination M. A.) aurait délaissé ses activités de « *Branch Manager* ».

Dans l'assignation à comparaître devant le tribunal d'arrondissement de Luxembourg, siégeant en matière commerciale, que la société SOC1.) a lancée le 11 avril 2012 contre M. A.), celle-ci affirme elle-même que *« Monsieur A.) a agi pour le compte de la société à responsabilité limitée SOC1.) s.àr.l (anciennement SOC2.) SARL.) en tant que « Branch Manager » pour la période du 3 octobre 2008 au 30 novembre 2010. Sa principale responsabilité était de gérer les opérations journalières du commerce « récupération TVA » au Luxembourg au sein du groupe de sociétés SOC4.), composé par la société SOC5.) (Luxembourg) Sàrl, la société SOC1.) Sàrl et la société SOC6.) Sàrl, dans lesquelles Monsieur A.) détenait un mandat de gérant.*

Ceci comportait l'embauche et la gestion des salariés de SOC4.), la gestion des comptes bancaires, la gestion des paiements des clients et des fournisseurs ainsi que la direction du développement économique de SOC4.). »

Les fonctions ci-avant énumérées constituent des fonctions techniques distinctes de celles inhérentes à un mandat social.

Il découle ensuite d'un extrait du Registre de Commerce et des Sociétés du 6 décembre 2010 que la société SOC1.) était administrée par un conseil de gérance composé par M. A.), gérant de catégorie B et par 3 gérants de catégorie A, à savoir E.), F.) et C.).

Selon l'article 11. *Pouvoirs du/des gérant(s)* des statuts coordonnés de la société : « *dans l'éventualité où deux catégories de gérants sont créées, la société sera obligatoirement engagée par la signature conjointe d'un gérant de catégorie A et d'un gérant de catégorie B. »*

Il découle d'un courrier électronique que C.) a adressé le 26 août 2009 à G.) avec copie à A.) et E.) qu'il avait été convenu d'augmenter le salaire annuel de M. A.) à 48.000 €, celui-ci étant invité « *to relay this information to your payroll agent* ».

Il découle de deux autres courriers électroniques des 31 décembre 2009 et 21 juillet 2010 adressés par M. A.) à C.) qu'il informait ce dernier de ses absences.

Il découle ainsi de l'ensemble des éléments du dossier que si M. A.) a été nommé gérant et s'il a certes accompli certains actes relevant de son mandat de gérance, c'était avant tout pour respecter les obligations découlant de la loi d'établissement sans pour autant délaisser son activité de directeur commercial salarié de la société.

Le véritable pouvoir de gestion et de direction était cependant entre les mains de MM. C.), E.) et F.).

L'offre de preuve formulée par la société SOC1.) est à déclarer irrecevable pour défaut de pertinence alors que telle que formulée et à supposer même établi qu'il ait assumé les fonctions y décrites, il n'en résulterait pas pour autant qu'il les ait accomplies en tant que gérant et non pas en sa qualité de directeur commercial salarié de la société.

Le jugement déféré est dès lors à confirmer en ce que le tribunal du travail s'est déclaré compétent pour connaître de la demande de M. A.).

Le fond du litige

L'appel principal de la société SOC1.)

Celle-ci n'a pas entrepris le jugement en ce qu'elle a été condamnée au paiement de 16.835,99 € du chef d'arriérés de salaire et commissions pour les mois de novembre et décembre 2010.

L'indemnité compensatoire pour congés non pris

M. A.) a réclamé 3.571,20 € à titre d'indemnité compensatoire pour 15 jours de congé non pris en 2010 et le tribunal du travail a fait droit à cette demande.

La société SOC1.) demande la réformation de cette décision en soutenant, ainsi qu'elle l'a fait en première instance, que M. A.) aurait pris 24,5 jours de congé pendant l'année 2010, dont 2 jours de congé les 4 et 5 janvier 2010, 11,5 jours de congé pour un voyage à Monaco pendant la période du 22 juillet 2010 au 9 août 2010, 10 jours pour un voyage à Shanghai pendant la période du 4 au 18 octobre 2010 et un jour de congé en novembre 2010.

Selon la société SOC1.) la demande ne serait donc fondée que pour une demi-journée, soit pour le montant de 119,04 €.

Aux termes du contrat de travail M. A.) a droit à 25 jours de congé.

S'il est vrai que la charge de la preuve que le salarié a bénéficié de ses jours de congé incombe à l'employeur et que la société SOC1.) est en aveu de ne pas avoir tenu de livre de congés, la Cour juge cependant qu'afin de déterminer combien de jours de congé M. A.) a pris, il peut être tenu compte de certaines pièces qui émanent de lui-même.

Dans un courrier électronique adressé le jeudi, 31 décembre 2009 à C.), M. A.) a écrit : « *I'll be in the office on Wednesday morning. I had to take monday and Tuesday. »*

Il en découle qu'il était en congé de récréation les lundi, 4 et mardi 5 janvier 2010.

Le mercredi 21 juillet 2010, il a écrit à C.) : *« Just this email to let you know that I'll be leaving tomorrow afternoon for holidays. I'm going to the south of France and will be on Friday in Monaco with Dahlia to do a review and will so, be still reachable for the portal review at 11am.*

From next week Monday until the 9th of August I won't have my mails with me, in case of emergency, please leave a message on my voicemail and I'll get things sorted by H.) who will be my back up during that period. »

Le mardi, 27 juillet 2010 il a écrit :

« *Please note that I'll be out of office from the 26th of July and will be back on the 2nd of August. »*

M. A.) soutient qu'il s'agissait d'un voyage professionnel et non pas d'un congé de récréation.

Dans la mesure où il a utilisé lui-même le terme de « *holidays* » mais qu'il a mentionné une entrevue professionnelle à Monaco le vendredi, la Cour retient qu'il n'était en congé de récréation qu'à partir du lundi 26 juillet 2010 et qu'il a repris le travail le lundi 2 août 2010 ainsi que cela résulte encore de son courrier du 27 juillet 2010.

Il a donc pris 5 jours de congé.

Le vendredi 1er octobre 2010 il a écrit:

« I'll be on leave from tonight until the 18th of October. I'm flying tonight to Shanghai and will be back on the 9th. I'll have my phone with me so if there is anything urgent please call me and leave me a clear message and I'll handle it from there. For any other things please contact I.) who will send me a daily summary of what is going on via mail which I'll have a look at in the evening…

From the 11th I'll be in Lux and dealing with all urgent matters from home»

Le lundi 4 octobre 2010, il a écrit :

« *Please note that I'll be out of office from the 4th of October and will be back on the 18th of October. »*

M. A.) n'a pas fait valoir qu'il s'agissait d'un voyage professionnel, soutenant simplement que ce voyage aurait été écourté de 4 jours ce dont il ne rapporte

cependant pas la preuve de sorte que la Cour retient qu'il a bénéficié durant cette période de 10 jours de congé.

M. A.) a dès lors bénéficié en tout de 17 jours de congé en 2010 de sorte qu'il reste un solde de 8 jours.

Par réformation du jugement déféré, la Cour ramène dès lors l'indemnité compensatoire pour congés non pris à 1.904,64 € [(8 jours x 8 heures) x 29,76 €] le taux horaire n'étant pas contesté.

Les demandes reconventionnelles de la société SOC1.)

- ***la demande reconventionnelle du chef de non-respect du budget alloué pour le véhicule de fonction***

Le contrat de travail de M. A.) stipule en son article 4: « The *Employee shall receive a motor vehicle allowance of € 750 per month to be used at the discretion of the Company. "*

Reprochant à M. A.) d'avoir conclu par la suite des contrats de leasing pour des voitures dont l'indemnité mensuelle de location à charge de la société SOC1.) dépassait largement le montant alloué, la société SOC1.) réclame selon ses dernières conclusions le remboursement de la somme de 1.713,42 €.

M. A.) s' oppose à la demande en faisant valoir que le budget concernant le nouveau véhicule n'aurait fait l'objet d'aucune réserve ni même contestation de la part de ses supérieurs hiérarchiques et que G.), chief financial officer, aurait même signé le rapport de tableau relatif au leasing établi par M. A.).

La Cour constate au vu des pièces du dossier que la question en relation avec le coût du leasing de la voiture Mercedes SL Roadster 500 a déjà fait l'objet d'une assignation lancée le 11 avril 2012 par la société SOC1.) contre Monsieur A.) devant le tribunal d'arrondissement de et à Luxembourg siégeant en matière commerciale. Le tribunal d'arrondissement a retenu à ce propos qu'en prenant en location un véhicule moyennant paiement d'un loyer mensuel de 1.634,67 € et ce malgré le fait que la société SOC1.) ne lui accordait qu'un budget mensuel de 750 € suivant contrat signé le 3 octobre 2008 « *A.) a commis une faute de gestion au sens de l'article 59 de la loi de 1915 qui a causé préjudice à la société SOC1.) ».*

Il se pose dès lors un problème de compétence matérielle des juridictions du travail pour statuer sur le mérite de cette demande.

La compétence d'attribution des juridictions étant d'ordre public, la Cour doit prononcer la réouverture des débats pour permettre aux parties de prendre position.

- ***la demande reconventionnelle du chef de la non-imposition de l'avantage en nature que constitue le budget alloué pour le véhicule de fonction***

Selon la société SOC1.), « *vers la fin de la collaboration entre parties, en novembre 2010, sans préjudice quant à une date plus exacte, la partie appelante a découvert que tout au long de l'année 2010 Monsieur A.) en sa qualité de gérant délégué à la gestion journalière de SOC1.) Sàrl n'a pas, via la société, déclaré aux administrations fiscales cet avantage en nature que constitue le budget alloué pour le véhicule de fonction, de sorte qu'il a reçu cet avantage en nature contrairement aux lois fiscales, libre de toute imposition* » et elle réclame de ce chef 3.627,26 € .

Dans la mesure où cette demande a également trait à une faute que M. A.) aurait le cas échéant commise dans le cadre de son mandat social, il se pose le même problème de compétence matérielle et la Cour décide de procéder à une réouverture des débats pour permettre aux parties de l'analyser.

L'appel incident de M. A.)

M. A.) demande, par réformation, à la Cour de déclarer fondée sa demande en paiement des salaires dus pendant la période de préavis.

Si la lettre de licenciement du 3 décembre 2010 a fixé la période de préavis à 2 mois courant du 15 décembre 2010 au 14 février 2011 avec obligation pour M. A.) de poursuivre son travail pendant cette période, les parties ont signé le même jour un accord intitulé « *transaction* » aux termes duquel elles se sont mises d'accord sur le fait que le contrat de travail prendrait fin le 17 décembre au soir et qu'en conséquence le salarié ne recevrait plus aucune rémunération de la part de la société à compter de cette date.

M. A.) conteste la validité dudit accord en se référant à l'article L.121-3. du code du travail qui dispose :

« *Les parties au contrat de travail sont autorisées à déroger aux dispositions du présent titre dans un sens plus favorable au salarié.*

Est nulle et de nul effet toute clause contraire aux dispositions du présent titre pour autant qu'elle vise à restreindre les droits du salarié ou aggraver ses obligations. »

L'article L.121-3. du code du travail vise à protéger les intérêts du salarié qui se trouve dans une rapport de subordination juridique avec son employeur. Il en suit qu'il ne s'applique que tant que perdure la relation de travail.

En l'espèce cependant, l'employeur a mis fin au contrat de travail par lettre de licenciement remise en mains propres de M. A.) le 3 décembre 2010 et l'accord en question a été signé postérieurement à la rupture des relations de travail.

M. A.) ne se trouvait dès lors plus dans une situation d'infériorité et rien ne l'aurait empêché de s'opposer à la signature dudit accord qui est partant valable.

Il y a partant lieu à confirmation du jugement en ce que la demande de M. A.) en paiement des 2 mois de salaire a été déclarée non fondée.

PAR CES MOTIFS:

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport de Mme Astrid MAAS, premier conseiller,

reçoit les appels principal et incident ;

confirme le jugement en ce que le tribunal du travail s'est déclaré matériellement compétent pour connaître de la demande de M. A.) ;

dit non fondé l'appel incident ;

confirme le jugement du 15 janvier 2013 en ce qu'il a déclaré non fondée la demande de M. A.) en paiement de la somme de 10.000 € à titre de salaire pour la période de préavis ;

dit d'ores-et-déjà l'appel principal partiellement fondé ;

réformant :

ramène à 1.904,64 € avec les intérêts au taux légal partir du 16 août 2011 jusqu'à solde, le montant que la société à responsabilité limitée SOC1.) doit payer à M. A.) à titre d'indemnité compensatoire pour congés non pris ;

pour le surplus :

révoque l'ordonnance de clôture du 27 mars 2014 ;

rouvre les débats pour permettre aux parties d'examiner la compétence d'attribution des juridictions du travail pour statuer sur les demandes reconventionnelles de la société à responsabilité limitée SOC1.) relatives au préjudice subi du chef de non-respect par M. A.) du budget alloué pour le véhicule de fonction et de la non-imposition de l'avantage en nature que constitue le budget alloué pour le véhicule de fonction ;

réserve tous autres droits et moyens des parties, les frais et dépens et les indemnités de procédure ;

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