

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

**COUR D'APPEL DE PARIS
Pôle 6 - Chambre 9**

ARRÊT DU 11 Mars 2015

(n° , 9 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : **S 12/05481**

Décision déférée à la cour : jugement rendu le 27 avril 2012 par le conseil de prud'hommes de FONTAINEBLEAU - section encadrement - RG n° 11/00319

APPELANT
Monsieur

représenté par Me Olivier BONGRAND, avocat au barreau de PARIS, K0136

INTIMES
SARL EIE GLOBAL
49 bis Avenue Franklin Roosevelt
77210 AVON

Me COUDRAY Yves - Mandataire judiciaire de SARL EIE GLOBAL
Résidence Le Dauphin
50, Boulevard Aristide Briand
77007 MELUN CEDEX

représentés par Me Jérôme BOURICARD , avocat au barreau de MELUN substitué par Me Sara CLAVIER, avocate au barreau de MELUN

PARTIE INTERVENANTE :

AGS CGEA IDF EST

130, rue Victor Hugo
92309 LEVALLOIS-PERRET CEDEX

représenté par Me Arnaud CLERC, avocat au barreau de PARIS, T10 substitué par Me Myriam DUMONTANT, avocate au barreau de PARIS,

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 13 janvier 2015, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Madame Aline BATOZ, vice présidente placée, chargée du rapport.

de : Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Ccour, composée

Madame Christine ROSTAND, présidente
Monsieur Benoît HOLLEAUX, conseiller
Madame Aline BATOZ, vice présidente placée faisant fonction de conseillère par ordonnance du Premier Président en date du 02 septembre 2014

Greffier : Madame Marion AUGER, lors des débats

ARRET :

- contradictoire
- prononcé par mise à disposition au greffe de la cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.
- signé par Madame Christine ROSTAND, présidente et par Madame Marion AUGER, greffière à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

M. _____ a été engagé par la SARL Assistance Incoming Management, devenue SARL EIE Global, par contrat à durée indéterminée du 21 juillet 2004, en qualité de directeur vente et management de projets internationaux, à compter du 30 août 2004.

La convention collective applicable dans l'entreprise est la convention Syntec.

M. _____ a été licencié pour faute grave le 10 août 2011.

Contestant le bien fondé de son licenciement, M. _____ a saisi le 22 septembre 2011 le conseil de prud'hommes de Fontainebleau qui, par jugement du 27 avril 2012, a requalifié le licenciement pour faute grave en licenciement pour cause réelle et sérieuse et condamné la société EIE Global à lui verser les sommes suivantes, avec intérêts au taux légal à compter du 28 septembre 2011 :

- 13.800 € au titre de l'indemnité compensatrice de préavis
- 11.116 € au titre de l'indemnité de licenciement
- 2.603,12 € au titre de la mise à pied conservatoire
- 260,31 € au titre des congés payés afférents.

Le conseil de prud'hommes a en outre condamné la société EIE Global à verser à M. _____ la somme de 500 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux dépens, et a rejeté les autres demandes.

M. _____ a régulièrement relevé appel de cette décision le 5 juin 2012.

Par jugement du 2 juin 2014, le tribunal de commerce de Melun a prononcé une mesure de sauvegarde à l'encontre de la société Eie Global et désigné Maître Yves Coudray en qualité de mandataire judiciaire.

A l'audience du 13 janvier 2015, reprenant oralement ses conclusions visées par le greffier, M. _____ demande à la cour de confirmer le jugement en ce qu'il a condamné la société EIE Global à lui verser une indemnité compensatrice de préavis assortie des congés payés afférents, une indemnité de licenciement, un rappel de salaire au titre de la mise à pied outre les congés payés afférents, ainsi qu'une indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure civile, de l'infirmier pour le surplus, et de condamner la société à lui verser les sommes suivantes :

- 92.000 € à titre d'indemnité pour licenciement nul et sans cause réelle et sérieuse
- 2.000 € à titre de dommages et intérêts pour remise tardive d'une attestation Pôle Emploi conforme
- 14.987 € à titre de rappels de commissions outre 1.498 € au titre des congés payés afférents
- 40.000 € à titre de dommages et intérêts en raison de la nullité de sa clause de non-concurrence
- 10.000 € à titre de dommages et intérêts pour abus de droit
- 4.500 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Maître Coudray, en qualité de mandataire judiciaire de la société EIE Global, a repris oralement à l'audience ses conclusions visées par le greffier et demande à la cour d'infirmier le jugement déféré, de débouter M. _____ de l'intégralité de ses demandes, et de le

condamner à verser à la société les sommes suivantes :

- 506.000 € au titre de la violation de l'obligation de confidentialité et de loyauté
- 3.490,54 € au titre d'un trop perçu
- 3.000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

L'AGS CGEA Ile de France Est demande à la cour in limine litis de la mettre hors de cause, la société EIE Global faisant l'objet d'une procédure de sauvegarde, et, en tout état de cause, de débouter M. de ses demandes. A titre subsidiaire, elle sollicite le rejet des demandes d'indemnités au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse, de la remise tardive de l'attestation Pôle Emploi et de la nullité de la clause de non-concurrence.

Pour plus ample exposé de la procédure et des prétentions des parties, la cour se réfère à leurs conclusions visées par le greffier, développées lors de l'audience des débats.

MOTIFS

Sur la demande de mise hors de cause de l'AGS

L'article L.3253-6 du code du travail dispose que tout employeur de droit privé assure ses salariés contre le risque de non-paiement des sommes qui leur sont dues en exécution du contrat de travail, en cas de procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire.

Il en résulte que la garantie de paiement ainsi instituée dépend de la seule ouverture d'une procédure collective, sans établir de distinction entre les différentes causes d'ouverture de cette procédure.

Dans ces conditions, et compte tenu de la procédure de sauvegarde prononcée à l'encontre de la société EIE Global par le tribunal de commerce de Melun le 2 juin 2014, il n'y a pas lieu de mettre hors de cause l'AGS.

Sur le rappel de commission du second semestre 2011

M. soutient avoir généré un chiffre d'affaires de 840.000 €, ce qui lui ouvrirait droit à la somme de 14.987 € de commissions, qui ne lui a pas été versée.

La société EIE Global affirme qu'aucun rappel de commissions n'est dû à M.

Il ressort du contrat de travail de M. qu'il bénéficie d'une rémunération fixe de 2.400 € brut et de commissions dont le calcul et les modalités de versement sont définies dans un avenant établi au plus tard le 31 décembre de chaque année pour l'année suivante. L'avenant signé le 7 septembre 2010 déterminant les objectifs de marge brut à réaliser pour le premier semestre 2011 ainsi que le calcul des commissions précise qu'elles seront payées au semestre sur les opérations écoulées, intégralement facturées et payées.

Il convient de relever que M. qui ne précise pas sur quelle période porte sa demande, verse aux débats un tableau récapitulatif des contrats qu'il a signés avec les clients qu'il gère, mentionnant un chiffre d'affaires approximatif, et les dates des salons concernés, tous postérieurs à son licenciement.

Il ne s'agit donc pas d'opérations écoulées, facturées et payées. En conséquence, il n'est pas démontré qu'un rappel de commissions, est dû à M. et le jugement sera confirmé en ce qu'il l'a débouté de cette demande.

Sur la nullité du licenciement

L'article 7 de la convention 158 sur l'Organisation Internationale du Travail dispose qu'un travailleur ne devra pas être licencié pour des motifs liés à sa conduite ou à son travail avant qu'on ne lui ait offert la possibilité de se défendre contre les allégations formulées.

En application de l'article L.1232-2 du code du travail, la lettre de convocation à l'entretien préalable à un éventuel licenciement indique l'objet de la convocation.

L'employeur n'est toutefois pas tenu de préciser dans la lettre de convocation du salarié à l'entretien préalable les griefs allégués contre le salarié.

M. soutient que son licenciement est nul, au motif que la lettre de convocation à l'entretien préalable n'a pas précisé quels étaient les reproches formulés à son encontre, de sorte qu'il n'a pu légitimement exercer ses droits de la défense.

Il convient toutefois de souligner que l'entretien préalable a précisément pour but de permettre au salarié, qui a été informé dans la lettre de convocation à cet entretien que le licenciement était envisagé, de s'expliquer sur les faits qui lui sont reprochés par l'employeur. Or, il n'est pas démontré que les faits n'ont pas été évoqués lors de l'entretien préalable.

En conséquence, M. sera débouté de sa demande à ce titre.

Sur le bien fondé du licenciement

La faute grave est celle qui résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constituent une violation des obligations résultant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise même pendant la durée du préavis.

L'employeur qui invoque la faute grave pour licencier doit en rapporter la preuve.

Aux termes de la lettre de licenciement, il apparaît que M. a été licencié pour les motifs suivants :

- non-respect du règlement intérieur, en particulier en ce qui concerne les horaires de bureau, arrivant régulièrement entre 9 heures 30 et 10 heures les lundi et mardi

- refus d'appliquer les consignes de la direction en s'abstenant de transmettre à l'équipe commerciale des consignes d'actions spécifiques à mener au cours de l'été 2011 pour les projets de septembre et octobre 2011 en dépit des demandes en ce sens de la direction, et d'établir puis de transmettre un calendrier d'actions commerciales suite au rendez-vous du 25 juin 2011 avec la société W2 Agency

- refus de se déplacer ayant consisté à annuler le 24 mai à 18 heures, soit la veille de son départ, sans autorisation de la direction ni raison valable, son déplacement prévu du 25 au 26 mai 2011 sur le salon Norshipping à Oslo.

- divulgation d'informations confidentielles, en mettant Mme Laura une collaboratrice commerciale, en copie cachée d'un mail adressé le 5 juillet 2011 à la direction et contenant en pièce jointe le plan de développement commercial de la société prévu pour l'année fiscale 2011-2012

- mise en péril du développement de l'entreprise et propos mensongers : alors qu'il avait été prévu au mois de mars 2011 que M. mette en place un plan d'actions commerciales de collaboration entre les sociétés Eie Global et KFCI (société américaine), il a reçu le 7 avril 2011 un rapport du client se plaignant d'un des commerciaux placé sous sa responsabilité quant à son comportement, ce dont il n'a pas informé la direction, et auquel il n'a pas donné de réponse en prétextant de façon mensongère qu'il était surchargé du travail en raison de sa présence sur un salon au Bourget.

M. conteste l'intégralité des griefs visés dans la lettre de licenciement.

Au soutien du premier grief, la société Eie Global verse aux débats le règlement intérieur mentionnant en son article 2 que les salariés doivent respecter l'horaire de travail affiché, à savoir du lundi au vendredi de 9 heures à 12 heures 30 et de 14 heures à 17 heures 30. Elle ne produit toutefois aucune pièce susceptible d'établir que M. n'a pas respecté ces horaires ou qu'elle l'aurait rappelé à l'ordre sur ce point. Ce grief n'est donc pas établi.

En ce qui concerne le second grief, la société Eie Global verse aux débats des échanges d'emails intervenus entre MM. et Tissot le 28 juin 2011 suite à la réunion "business manager" du même jour, ainsi que le 29 juin 2011. Il en ressort que M. a d'une part exposé qu'il était trop tard pour commercialiser et mettre en place la majorité des services visés par l'email de M. Tissot tout en précisant que les services ont été proposés quand c'était possible ; et d'autre part interrogé M. Tissot afin de savoir si le contenu des fonctions des "business manager" avait été clairement expliqué à chacun. En outre, M. s'est engagé à transmettre les consignes visées par M. Tissot aux membres de son équipe dès que leur poste leur aura été explicité.

Cela ne traduit donc pas le refus allégué de M. de transmettre des consignes d'actions commerciales à son équipe.

La société EIE Global communique en outre un email adressé le 15 juin 2011 à M. et à Mme leur demandant de planifier une journée de travail avant le 9 juillet avec une personne de la société W2 Agency afin de mettre en place un plan d'actions commerciales pour le semestre suivant, ainsi qu'un email en date du 20 juillet 2011 de M. Tissot leur demandant de remettre le rapport consécutif à l'entretien intervenu le 28 juin 2011 avec le représentant de la société W2 Agency au plus vite. Il convient toutefois de relever que dans le premier message, il n'est pas fait état d'un quelconque rapport à transmettre et que dans un email en date du 12 juillet 2011, M. Tissot précise que M. est en congés jusqu'au 2 août 2011, de sorte que son absence de réactivité au courriel du 20 juillet 2011 ne saurait lui être reprochée.

Il n'est pas davantage établi que M. s'est abstenu de rendre compte à sa hiérarchie de la teneur de l'entretien qu'il a eu le 28 juin 2011.

Il résulte de l'ensemble de ces éléments que le deuxième grief n'est pas caractérisé.

A l'appui du troisième grief, la société EIE Global verse aux débats un récapitulatif des réservations d'avion, d'hôtel et de voiture de location effectuées en vue du déplacement de M. sur le salon Nosrshipping du 25 au 26 mai 2011, ainsi qu'un email adressé par M. le 24 mai 2011 à 17 heures 36 à Mme Sauvage, indiquant qu'il annule son déplacement à Oslo en raison des prévisions d'évolution du nuage de cendres. Il ressort toutefois de l'article de presse communiqué par la société EIE Global que le 24 mai 2011, le transport aérien en Europe était "en alerte" le lundi 23 mai 2011 en raison de l'éruption du volcan islandais Grimsvoth. A la lecture des pièces produites par la société, il apparaît que sur une facture totale de 609 €, incluant les billets d'avion, la réservation de voiture et l'hôtel, seule la somme de 495 € a pu être remboursée. Il n'est toutefois pas contesté qu'un salarié de la société EIE Global était sur le salon d'Oslo, et l'y a donc représentée.

En outre, il ne saurait être reproché à M. d'avoir annulé un déplacement en raison des risques pour sa sécurité auxquels il était susceptible d'être exposé du fait du nuage de cendres consécutif à l'éruption du volcan en Islande en prenant un vol pour la Norvège.

Ce grief n'est donc pas fondé.

En ce qui concerne le quatrième grief, la société Eie Global verse aux débats un email de M. en date du 8 juillet 2011, destiné à Mme Husson, et adressé en copie cachée à M. Tissot et à Mme contenant en pièce jointe les objectifs prévisionnels du département "Account Management" pour l'exercice 2011-2012. Si la société soutient que cette collaboratrice n'avait pas à recevoir ces informations, n'ayant aucune fonction managériale, il

convient de souligner que les emails de M. Tissot en date des 15 juin et 20 juillet 2011 concernant les objectifs du rendez-vous avec le représentant de la W2 Agency étaient adressés à M. et à Mme En tout état de cause, la société EIE Global ne précise pas en quoi le fait que Mme travaillant au sein de l'équipe de M. soit en copie de l'email du 8 juillet 2011, constitue une violation de l'obligation de confidentialité à laquelle il était soumis.

Ce grief, qui repose sur la seule transmission à une salariée de la société d'objectifs prévisionnels du département auquel elle appartient, n'est donc pas caractérisé.

En ce qui concerne le dernier grief, il ressort des échanges d'emails communiqués par la société EIE Global que l'email de la société américaine datant du 7 avril 2011 ne comporte pas clairement de mise en cause d'un collaborateur de M. que le premier courriel de relance de cette société date du 10 juin 2011, le second du 17 juin 2011 à 22 heures 08 et que M. y a répondu le 17 juin 2011 à 22 heures 37, s'excusant de ne pas avoir répondu plus tôt et expliquant qu'ils ont été très occupés depuis le mois d'avril en raison du salon "Paris Air Show". En tout état de cause, il n'est pas démontré que M. a ainsi mis en péril le développement de la société EIE Global. Celle-ci ne justifie pas davantage du caractère mensonger des propos tenus par M. quant au salon "Paris Air Show".

Il en résulte que ce grief n'est pas fondé.

Compte tenu de l'ensemble de ces éléments, il apparaît qu'aucun des griefs visés dans la lettre de licenciement n'est établi. Il n'est donc pas démontré que le comportement de M. est constitutif d'une faute grave rendant son départ immédiat de la société nécessaire, ni même d'une cause réelle et sérieuse de licenciement. Le jugement sera donc infirmé sur ce point.

Aux termes de l'article L.1235-3 du code du travail, si un licenciement intervient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse et qu'il n'y a pas réintégration du salarié dans l'entreprise, il est octroyé au salarié à la charge de l'employeur une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois.

A la date du licenciement, M. percevait une rémunération mensuelle brute moyenne de 4.600 €, avait 32 ans et bénéficiait d'une ancienneté de 7 ans et trois mois au sein de l'entreprise. Il n'est pas contesté que M. n'a pu retrouver d'emploi et a dû solliciter le bénéfice d'allocations de chômage. Il convient donc d'évaluer à la somme de 37.000 € le montant de l'indemnité devant lui être allouée au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse en application de l'article L.1235-3 du code du travail.

Sur l'indemnité compensatrice de préavis, l'indemnité de licenciement et le rappel de salaire sur la période de mise à pied conservatoire

Il résulte des articles L.1234-1 et L.1234-9 du code du travail que, lorsque le licenciement est motivé par une faute grave, le salarié n'a droit ni à un préavis ni à une indemnité de licenciement.

Dès lors que c'est l'employeur a, de façon injustifiée, procédé au licenciement pour faute grave de M. il est redevable envers lui de l'indemnité compensatrice de préavis et de l'indemnité de licenciement.

Le jugement sera donc confirmé en ce qu'il a condamné la société EIE Global à verser à M. les sommes de 13.800 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis, de 1.380 € au titre des congés payés afférents, de 11.116 € à titre d'indemnité de licenciement, de 2.603,12 € à titre de rappel de salaire, et de 260,31 € au titre des congés payés afférents, non contestées

en leur quantum.

Sur la demande de dommages et intérêts pour remise tardive de l'attestation Pôle Emploi

Aux termes de l'article R.1234-9 du code du travail, l'employeur délivre au salarié, au moment de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, les attestations et justifications qui lui permettent d'exercer son droit aux prestations sociales.

Le défaut de remise ou la remise tardive à un salarié des documents permettant son inscription au chômage et la détermination exacte de ses droits entraîne nécessairement un préjudice qui doit être réparé.

En l'espèce, il n'est pas contesté qu'après une première remise de l'attestation Pôle Emploi intervenue le 8 septembre 2011, celle-ci a dû être rectifiée, et que l'attestation valable n'a été remise à M. _____ que le 20 septembre 2011, soit plus d'un mois après son licenciement.

Le fait que la première attestation ait contenu des irrégularités ne saurait dispenser l'employeur de ses obligations en la matière, ce d'autant qu'elles lui sont imputables. Il y a lieu de considérer que la remise d'une attestation Pôle Emploi plus d'un mois après le licenciement est tardive.

En conséquence, il convient d'infirmier le jugement sur ce point et de condamner la société EIE Global à verser à M. _____ la somme de 1.000 € de dommages et intérêts à ce titre.

Sur la clause de non-concurrence

En l'absence de contrepartie financière, la clause de non-concurrence insérée dans le contrat de travail est nulle.

M. _____ soutient que la clause de non-concurrence insérée dans son contrat de travail, est nulle compte tenu de l'absence de contrepartie financière, et que la société EIE Global n'a pas accepté de l'en libérer en dépit de son caractère illicite.

La société EIE Global fait valoir que M. _____ n'a pas respecté cette clause, et n'est donc pas fondé à solliciter la réparation d'un préjudice qu'il n'a pas subi.

En l'espèce, il ressort du contrat de travail de M. _____ et il n'est pas contesté, que la clause de non-concurrence intitulée clause de loyauté, prévue pour un délai de deux ans à compter de la rupture, ne comporte aucune contrepartie financière.

La stipulation dans le contrat de travail d'une clause de non-concurrence nulle causant nécessairement un préjudice au salarié, il convient de condamner la société EIE Global à verser à M. _____ la somme de 2.500 € de dommages et intérêts à ce titre.

Sur la demande reconventionnelle de dommages et intérêts pour violation de l'obligation de confidentialité et de loyauté

L'article 6 du contrat de travail de M. _____ stipule que dans l'exécution de son contrat de travail, il est tenu, indépendamment d'une obligation de réserve générale et de secret professionnel, à une discrétion absolue à l'égard de tous les faits dont il pourrait prendre connaissance, en raison de ses fonctions ou de son appartenance à l'entreprise et qui concerneraient tant la gestion et le fonctionnement de cette dernière que sa situation et ses projets. Il devra notamment respecter la confidentialité des informations concernant les clients et prospects, ainsi que toute information concernant la société ; cette obligation de confidentialité est valable deux années après la fin du contrat de travail.

La société EIE Global reproche à M. _____ d'avoir démarché après son départ les 9 clients qui rapportaient les plus gros profits à la société, ce qui représente 22% des comptes qu'il gérait et a entraîné une perte de chiffre d'affaires de 1.265.000 €. Elle soutient qu'il a

ainsi manqué de loyauté.

Il convient de relever que la société EIE Global reproche en réalité à M. d'avoir sollicité des clients de la société pour les détourner à son profit, ce qui ne saurait constituer une violation de la clause de confidentialité, dont l'objet est distinct. En outre, les pièces produites aux débats ne permettent pas d'établir que M. aurait détourné les clients de la société EIE Global et aurait eu un comportement déloyal.

La société EIE Global sera donc déboutée de sa demande de dommages et intérêts.

Le fait que cette demande ne prospère pas ne saurait pour autant constituer, de la part de la société, un abus de droit. La demande de dommages et intérêts de M. sera donc également rejetée.

Sur la demande de remboursement du trop perçu

La société EIE Global soutient avoir fait un chèque de 27.779,43 € en exécution du jugement de première instance, correspondant à l'indemnité compensatrice de préavis, aux congés payés afférents, à l'indemnité de licenciement et à la mise à pied conservatoire, alors que cela correspond à une somme brute dont il convient de déduire les charges, de sorte que M. a bénéficié d'un trop perçu de 3.490,54 €.

Il convient de relever que la société EIE Global ne justifie pas du paiement par chèque qu'elle invoque.

Sa demande de remboursement sera donc rejetée.

Compte tenu de la nature des sommes allouées, l'AGS CGEA d'Ile de France Est doit sa garantie dans les termes des articles L.3253-8 et suivants du code du travail.

La société EIE Global sera condamnée à verser à M. la somme de 2.500 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, ainsi qu'aux dépens.

PAR CES MOTIFS

LA COUR,

INFIRME partiellement le jugement déferé,

Statuant à nouveau,

CONDAMNE la société EIE Global à verser à M. les sommes suivantes, avec intérêts au taux légal à compter de la présente décision :

- 37.000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

- 1.000 € à titre de dommages et intérêts pour remise tardive de l'attestation Pôle Emploi ;

CONFIRME le jugement pour le surplus ;

Y ajoutant,

CONDAMNE la société EIE Global à verser à M. la somme de 2.500 € de dommages et intérêts au titre de la nullité de la clause de non-concurrence ;

DÉBOUTE M. de ses demandes au titre de la nullité du licenciement et de dommages et intérêts pour abus de droit ;

DÉBOUTE la société EIE Global de sa demande reconventionnelle de dommages et intérêts ainsi que de sa demande de remboursement de trop perçu ;

DÉCLARE l'UNEDIC délégation AGS CGEA Île de France Est tenue à garantie en l'absence de fonds disponibles, dans les termes des articles L.3253-8 et suivants du code du travail ;

CONDAMNE la société EIE Global à verser à M.
fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

la somme de 2.500 € sur le

CONDAMNE la société EIE Global aux dépens.

LA GREFFIÈRE

LA PRÉSIDENTE