

Cour d'appel, 3 mars 2020, SAM ENT. J.-B. P. & FILS c/ Monsieur f. B.

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Juridiction</i>	Cour d'appel
<i>Date</i>	3 mars 2020
<i>IDBD</i>	18882
<i>Débats</i>	Audience publique
<i>Matière</i>	Civile
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématique</i>	Rupture du contrat de travail

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/cour-appel/2020/03-03-18882>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Contrat de travail - Licenciement - Article 6 de la loi n° 729 - Licenciement brutal (oui) - Absence de toute attitude fautive du salarié - Préjudice moral - Dommages-intérêts (oui)

Résumé

Aucune disposition normative ne sanctionne par la nullité l'envoi tardif de la lettre de licenciement, une telle pratique pouvant tout au plus caractériser l'existence d'une faute dans la mise en œuvre de la rupture.

Sur le caractère abusif du licenciement, il résulte des dispositions de l'article 6 de la loi n° 729 du 16 mars 1963 ayant fondé la rupture, que l'employeur dispose d'un droit unilatéral de résiliation lui permettant de congédier un salarié sans se référer de façon explicite ou implicite à un motif inhérent à la personne de celui-ci, tout en restant tenu de lui verser l'indemnité prévue par l'article 2 de la loi n° 845 du 27 juin 1968.

Il appartient au salarié de rapporter la preuve, au soutien de sa demande en paiement de dommages et intérêts, de l'existence de l'abus commis dans l'exercice du droit unilatéral de rupture et du préjudice qui en est résulté.

En effet, l'exercice par l'employeur de son droit unilatéral de résiliation ne procède pas d'un pouvoir absolu et discrétionnaire exercé au détriment des droits du salarié et ne peut avoir été mis en œuvre de façon fautive, les juridictions saisies devant à cet égard vérifier que le salarié a été effectivement rempli de ses droits au regard des dispositions légales applicables, que l'employeur n'a pas agi avec l'intention de tromper son salarié ou de lui nuire, ni ne lui a notifié sa décision de façon brutale ou vexatoire.

Si le droit monégasque n'impose pas l'organisation d'un entretien préalable au licenciement, il n'en demeure pas moins que le salarié a appris brutalement la fin de son contrat de travail sans explication véritable de la part de son employeur après plus de 13 années d'exercice normal de ses fonctions et ce, alors même que le calendrier de production des maquettes était en cours d'exécution et qu'il était précisément lui-même en train de travailler à l'élaboration d'un projet de construction depuis plusieurs semaines, lequel apparaît s'être poursuivi après son départ de l'entreprise.

Cette mise en œuvre du licenciement a été réalisée avec une précipitation d'autant plus blâmable que l'employeur envisageait en réalité depuis déjà plusieurs années la suppression du département maquettes sans en avoir pour autant informé de manière officielle son salarié.

Les premiers juges en ont légitimement déduit que le salarié n'avait pas pu anticiper le licenciement dont il a fait l'objet de manière extrêmement brusque, qualifiée par le jugement entrepris d'« *expéditive* ».

En ce qui concerne le préjudice subi par le salarié, seul sera réparé le préjudice moral qui résulte des circonstances dans lesquelles le licenciement a été mis en œuvre.

À cet égard en effet, si l'ensemble des dommages matériels évoqués d'ordre financier ne résulte pas de la brutalité de mise en œuvre du licenciement, en revanche le fait de mettre fin à la relation de travail immédiatement sans explication préalable avec dispense d'exécution de préavis et en dehors de toute attitude fautive du salarié caractérise à suffisance la précipitation fautive ouvrant droit à la réparation du préjudice moral subi par le salarié brusquement congédié.

Les premiers juges apparaissent avoir justement et souverainement chiffré ce préjudice à la somme de 25 000 euros avec intérêts au taux légal à compter de leur décision.

COUR D'APPEL

ARRÊT DU 3 MARS 2020

En la cause de :

- La société anonyme monégasque dénommée SOCIÉTÉ DES ENTREPRISES J-B P. & FILS, inscrite au Répertoire du Commerce et de l'Industrie de Monaco sous le numéro 56 S 00353, dont le siège social est sis à Monaco, « X1 », X1 représentée par son Président Administrateur Délégué en exercice, Monsieur p. P. demeurant ès-qualité audit siège ;

Ayant élu domicile en l'Étude de Maître Alexis MARQUET, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, et plaidant par Maître Jean-Louis FACCENDINI, avocat au barreau de Nice ;

APPELANTE,

d'une part,

contre :

- Monsieur f. B., né le 2 février 1960 à Monaco, demeurant à Monaco (98000), X2;

Ayant élu domicile en l'Étude de Maître Hervé CAMPANA, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, et plaidant par Maître Elie COHEN, avocat au barreau de Nice ;

INTIMÉ,

d'autre part,

LA COUR,

Vu le jugement rendu par le Tribunal du travail, le 2 mai 2019 ;

Vu l'exploit d'appel et d'assignation du ministère de Maître Claire NOTARI, huissier, en date du 17 mai 2019 (enrôlé sous le numéro 2019/000117) ;

Vu les conclusions déposées les 8 octobre 2019 et 14 janvier 2020 par Maître Hervé CAMPANA, avocat-défenseur, au nom de Monsieur f. B. ;

Vu les conclusions déposées le 26 novembre 2019 par Maître Alexis MARQUET, avocat-défenseur, au nom de la société anonyme monégasque dénommée SOCIÉTÉ DES ENTREPRISES J-B P. & FILS ;

À l'audience du 28 janvier 2020, où les conseils des parties en leurs plaidoiries ;

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

La Cour statue sur l'appel relevé par la société anonyme monégasque dénommée SOCIÉTÉ DES ENTREPRISES J-B P. & FILS à l'encontre d'un jugement du Tribunal du travail du 2 mai 2019.

Considérant les faits suivants :

Monsieur f. B. embauché par la société anonyme monégasque ENTREPRISES J.B. P. & FILS (ci-après société P. à compter du 1er juin 2004 par lettre du 27 avril 2004 en qualité de Maquettiste, qualification cadre, coefficient 130, en contrat à durée indéterminée, a été licencié sur le fondement de l'article 6 de la loi n° 729 du 16 mars 1963 par lettre en date du 21 juillet 2017, postée le 28 juillet 2017 et reçue le 29 juillet 2017.

Par requête en date du 27 juillet 2017 reçue au greffe le 28 juillet 2017, Monsieur f. B. a saisi le Tribunal du travail en conciliation des demandes suivantes :

« - À titre principal :

- *qu'il déclare nul le licenciement dont l'employeur revendique l'existence en refusant de le notifier par un quelconque écrit,*
- *qu'en conséquence, Monsieur f. B. sollicite l'allocation de dommages et intérêts qu'il évalue à 100 000 euros,*

À titre subsidiaire :

- *qu'il dise et juge abusif le licenciement dont Monsieur f. B. a été l'objet, lequel n'a été entouré d'aucune annonce préalable à sa survenance et mis en œuvre de surcroît avec une brutalité inacceptable et une légèreté blâmable génératrice d'un préjudice dont Monsieur f. B. sollicite la réparation par l'allocation de dommages et intérêts qu'il évalue à 100 000 euros,*
- *Monsieur f. B. sollicite en conséquence la condamnation de la SAM ENTREPRISES J-B P. & FILS à lui payer une somme de 100 000 euros à titre de dommages et intérêts,*
- *dans les deux cas,*
- *condamner la société J-B P. & FILS en tous les dépens de la présente instance ».*

Aucune conciliation n'étant intervenue, le dossier a fait l'objet d'un renvoi devant le bureau de jugement. Suivant jugement en date du 2 mai 2019, le Tribunal du travail a :

- dit que le licenciement de Monsieur f. B. par la société anonyme monégasque ENTREPRISES J-B. P. & FILS est abusif,
- condamné la SAM ENTREPRISES J.B. P.& FILS à payer à Monsieur f. B. la somme de 25.000 euros (vingt-cinq mille euros) à titre de dommages et intérêts en réparation de son préjudice moral, avec intérêts au taux légal à compter de la présente décision,
- débouté Monsieur f. B. du surplus de ses demandes,
- condamné la SAM ENTREPRISES J-B. P. & FILS aux dépens du présent jugement.

Au soutien de cette décision, les premiers juges ont en substance relevé que l'envoi le 28 juillet 2017 de la lettre datée du 21 juillet 2017 portant manifestation de la volonté de l'employeur de rompre le contrat de travail, même adressée tardivement ne peut en aucune manière entraîner la nullité du licenciement. Ils ont par ailleurs estimé que l'exercice par l'employeur de son droit unilatéral de résiliation est de nature à rendre la rupture fautive si le salarié n'a pas été rempli de ses droits, ce qui n'a pas été le cas en l'espèce. Ils ont en revanche estimé que le fait de congédier le salarié sans convocation à un entretien préalable et de le dispenser d'exécution de préavis sans justification témoignent d'une soudaineté et d'une précipitation fautives ouvrant droit à l'octroi de dommages-intérêts.

Suivant exploit en date du 17 mai 2019, la SOCIÉTÉ DES ENTREPRISES J-B P. & FILS a interjeté appel du jugement susvisé à l'effet de :

- recevoir la SAM dénommée SOCIÉTÉ DES ENTREPRISES J-B P. & FILS en son appel et le déclarer bien-fondé,
- réformer le jugement du Tribunal du travail de Monaco du 2 mai 2019 en ce qu'il a :
- dit que le licenciement de Monsieur f. B. par la SOCIETE DES ENTREPRISES J-B P. & FILS est abusif,
- condamné la SOCIETE DES ENTREPRISES J-B P. & FILS à payer à Monsieur f. B. la somme de 25.000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation de son préjudice moral, avec intérêts au taux légal à compter du jugement,
- condamné la SOCIETE DES ENTREPRISES J-B P. & FILS aux dépens,

Et statuant à nouveau,

- débouter Monsieur B. de l'ensemble de ses demandes,
- dire et juger que le licenciement de Monsieur B. n'est aucunement entaché de nullité,
- dire et juger en toute occurrence que le licenciement de Monsieur B. n'est aucunement abusif,
- dire et juger, à titre infiniment subsidiaire, que la demande de dommages et intérêts formée par Monsieur B. n'est aucunement justifiée,
- confirmer pour le surplus ledit jugement,
- condamner enfin Monsieur f. B. aux entiers dépens, tant de première instance que d'appel, en ce compris tous frais et accessoires, tels que frais de greffe et d'enregistrement, frais d'huissier, procès-verbaux de constat, sommations, frais d'expertise et de traduction éventuels, dont distraction au profit de Maître Alexis MARQUET, avocat-défenseur, sous son affirmation de droit.

Au soutien de cet appel et aux termes de l'ensemble de ses écritures la SOCIÉTÉ DES ENTREPRISES J-B P. & FILS fait valoir que :

- Monsieur B. comme son collègue employé dans le département maquettes de l'entreprise, étaient parfaitement informés du fait que la suppression de ce service allait intervenir,
- Monsieur B. était avec son collègue M. en charge de la réalisation des maquettes physiques nécessaires à l'établissement des dossiers de demande d'autorisation de construire portant sur les nouveaux immeubles édifiés par son employeur,
- les anciens textes normatifs datant de 1966 ont été remplacés par une ordonnance du 20 décembre 2013 prévoyant qu'au nombre des documents devant être fournis dans le dossier d'autorisation de construire figure une maquette numérique 3D pour les nouvelles constructions et non plus une maquette physique,
- ces deux salariés étaient donc parfaitement conscients du possible arrêt de l'activité maquette au sein de l'entreprise,
- Monsieur B. soutient qu'il a réalisé des maquettes en 3D indépendamment des maquettes physiques alors que ce sont généralement des architectes qui établissent ces maquettes numériques,
- six architectes sont actuellement employés à l'effet de réaliser de telles maquettes numériques,
- l'attestation de Monsieur C. démontre que l'activité globale correspondant à la production des maquettes 3D est extrêmement faible soit 12 semaines sur 2 ans ce qui ne permettait pas de justifier l'emploi d'une personne exclusivement dédiée à cette tâche,
- Monsieur B. savait pertinemment que la suppression de l'atelier maquettes allait intervenir et le fait qu'il ait réalisé quelques maquettes 3D jusqu'à la date de son licenciement correspondait à la nécessité de l'occuper professionnellement,
- l'entretien préalable au licenciement n'est pas obligatoire en sorte que l'employeur ne peut se voir reprocher un licenciement abusif alors même qu'il a respecté la loi,
- la loi monégasque ne procède à aucune distinction selon l'ancienneté du salarié en ce qui concerne la procédure de licenciement, les premiers juges ayant à tort tenu compte de ce paramètre pour la qualifier d'abusives,
- il a été prétendu à tort que le licenciement serait nul au motif que la lettre de rupture portant la date du 21 juillet 2017 a été expédiée le 28 juillet 2017 alors qu'il n'existe en droit monégasque aucune disposition normative concernant la nullité du licenciement d'un salarié non protégé,

- le fait que la lettre de licenciement ait été envoyée tardivement n'a aucune incidence sur la validité de la rupture, tout au plus sur le point de départ du délai congé,
- le motif de licenciement lié à la suppression du département maquettes apparaît valable et ne procède d'aucune cause illicite ou illégale ni d'une intention de nuire en sorte que la rupture est fondée sur un motif valable et ne revêt aucun caractère abusif,
- la question relative au bénéfice d'une mutuelle complémentaire apparaît inopérante dès lors que l'employeur a obtenu le rétablissement de cette garantie après avoir appris que la société SUISSCOURTAGE avait pris l'initiative d'en suspendre le bénéfice au cours du préavis.

Monsieur f. B. intimé, relève appel incident et demande à la Cour de :

- déclarer recevables les appels principal et incident à l'encontre du jugement rendu par le Tribunal du travail le 2 mai 2019,
- débouter la SOCIÉTÉ DES ENTREPRISES J-B P. & FILS des fins de son appel,
- déclarer bien fondé son appel incident,
- Confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a : dit que le licenciement de f. B. est abusif,

condamné l'employeur à payer des dommages-intérêts,

condamné la SOCIÉTÉ DES ENTREPRISES J-B P. & FILS aux dépens du jugement entrepris,

- réformer ledit jugement en ce qu'il a débouté Monsieur B. du surplus des demandes non retenues par les premiers juges et statuant de ce chef évaluer à 100.000 euros le montant des dommages-intérêts mis à la charge de la SOCIÉTÉ DES ENTREPRISES JB P.ET FILS avec intérêts au taux légal à compter de l'arrêt à intervenir,
- condamner la SOCIÉTÉ DES ENTREPRISES J-B P. & FILS aux entiers dépens d'appel. f. B. soutient en substance aux termes de l'ensemble de ses écritures judiciaire que :
- le point de départ de son licenciement ne peut être le 21 juillet date de la lettre qu'il n'a reçue que le 29 juillet 2017, alors même qu'il n'est pas justifié de ce qu'elle lui aurait été remise en main propre,
- les indemnités de préavis et toutes les autres indemnités ont néanmoins pris comme point de départ la date du 21 juillet 2017 alors même que seule la date de réception de la lettre de rupture caractérise le point de départ du licenciement c'est-à-dire le 29 juillet 2017,
- cette irrégularité a généré une perte financière causée par la faute de l'employeur dans la mise en œuvre de la rupture,
- le licenciement n'a pas été prononcé au motif de la suppression du poste du salarié mais sur le fondement de l'article 6 de la loi n° 729, ce qui a été un moyen de contourner les dispositions protectrices de la loi,
- en effet, l'article 7 de la loi n° 626 dispose que le salarié licencié pour cause de suppression d'emploi ou compression de personnel a droit pendant 6 mois à une priorité de réembauchage dans le cas où l'employeur recruterait du personnel appartenant à la même catégorie professionnelle,
- la société J-B P. & FILS l'a licencié au mois de juillet 2017 et a embauché un autre infographiste au mois d'octobre suivant, soit moins de 3 mois après le licenciement dont il a fait l'objet, alors même qu'il disposait d'un droit absolu de réembauchage consacré par la loi,
- la suppression du département maquettes était envisagée depuis l'année 2013 et la rupture n'est intervenue que 4 ans plus tard,
- il a en réalité été licencié sans entretien préalable, par lettre notifiée tardivement et a fortiori sans motif, ce qui caractérise l'abus de droit commis par l'employeur alors même qu'il avait une ancienneté de 14 ans et qu'il occupait des fonctions importantes au sein de l'entreprise,
- sa demande de dommages-intérêts chiffrée à la somme totale de 100 000 euros apparaît donc fondée,
- en revanche, aucun des moyens sauvés par l'appelant dans le but de faire juger non abusif le licenciement ne saurait être retenu en cause d'appel.

Pour un plus ample exposé des moyens et prétentions des parties, la Cour se réfère à leurs écritures ci-dessus évoquées auxquelles il est expressément renvoyé.

SUR CE,

Attendu que les appels principal et incident ont été formés dans les conditions de forme et de délai prévues par le Code de procédure civile et doivent être déclarés recevables ;

Attendu qu'il résulte des circonstances factuelles de l'espèce, non au demeurant contestées par les parties, qu'un entretien a bien eu lieu le 20 juillet 2017, conduit par Monsieur b. MA. responsable du service comptabilité de l'entreprise, au cours duquel Monsieur f. B. s'est vu notifier son licenciement, tandis que tous les documents versés à la procédure, en particulier la lettre de licenciement, consacrent une rupture fondée sur les dispositions de l'article 6 de la loi n° 729 du 16 mars 1963, à la date du 21 juillet 2017 ;

Qu'à cet égard, les premiers juges ont à bon droit relevé que lorsque l'employeur est à l'origine de la cessation des relations de travail, la décision de licencier se situe au moment où il a lui-même manifesté sa volonté de rupture ;

Qu'ainsi, dans l'hypothèse de la présente espèce, l'envoi de la lettre de licenciement caractérise, sans équivoque possible, la manifestation de volonté de l'employeur de rompre le contrat de travail ;

Qu'il a dès lors été à bon droit jugé que la société P. a manifesté sa volonté de rompre le contrat de travail le liant à Monsieur f. B. à la date à laquelle il a adressé la lettre de rupture datée du 21 juillet 2017 et ce, même si ledit courrier n'a été envoyé que quelques jours plus tard, aucune disposition normative ne sanctionnant par la nullité l'envoi tardif de la lettre de licenciement, une telle pratique pouvant tout au plus caractériser l'existence d'une faute dans la mise en œuvre de la rupture ;

Attendu, sur le caractère abusif du licenciement, qu'il résulte des dispositions de l'article 6 de la loi n° 729 du 16 mars 1963 ayant fondé la rupture, que l'employeur dispose d'un droit unilatéral de résiliation lui permettant de congédier un salarié sans se référer de façon explicite ou implicite à un motif inhérent à la personne de celui-ci, tout en restant tenu de lui verser l'indemnité prévue par l'article 2 de la loi n° 845 du 27 juin 1968 ;

Attendu qu'il appartient au salarié, Monsieur f. B. de rapporter la preuve, au soutien de sa demande en paiement de dommages et intérêts, de l'existence de l'abus commis dans l'exercice du droit unilatéral de rupture et du préjudice qui en est résulté ;

Attendu en effet que l'exercice par l'employeur de son droit unilatéral de résiliation ne procède pas d'un pouvoir absolu et discrétionnaire exercé au détriment des droits du salarié et ne peut avoir été mis en œuvre de façon fautive, les juridictions saisies devant à cet égard vérifier que le salarié a été effectivement rempli de ses droits au regard des dispositions légales applicables, que l'employeur n'a pas agi avec l'intention de tromper son salarié ou de lui nuire, ni ne lui a notifié sa décision de façon brutale ou vexatoire ;

Que force est en premier lieu de constater que Monsieur f. B. ne soutient pas qu'il n'aurait pas été rempli de ses droits pécuniaires au titre du licenciement qui lui a été notifié sans énonciation de motif sur le fondement des dispositions de l'article 6 de la loi n° 729 du 16 mars 1963 ;

Qu'il ne prouve pas davantage l'existence d'une intention de nuire de son employeur à son égard de nature à rendre fautif le principe même de la rupture, en sorte que les premiers juges ont à bon droit considéré qu'il était indifférent de vérifier les causes du licenciement ;

Attendu s'agissant des circonstances ayant présidé à la mise en œuvre de ce licenciement que force est en premier lieu de rappeler que la rupture du contrat de travail a été portée à la connaissance de Monsieur f. B. le 20 juillet 2017, l'employeur n'ayant toutefois adressé la lettre de licenciement datée du 21 juillet que le 28 juillet suivant, ce qui constitue une légèreté fautive dans les modalités de notification de la fin de la relation de travail ;

Qu'en outre, les premiers juges ont estimé que la rupture était intervenue de manière brutale, dans la mesure où Monsieur f. B. qui bénéficiait d'une ancienneté de treize ans et trois mois dans l'entreprise, n'avait pas pu l'anticiper puisque l'annonce ne lui en avait été faite que quelques instants avant sa mise en œuvre, dans le cadre d'un entretien organisé sans délai de prévenance ;

Attendu à cet égard que si le droit monégasque n'impose pas l'organisation d'un entretien préalable au licenciement, il n'en demeure pas moins que Monsieur f. B. a appris brutalement la fin de son contrat de travail sans explication véritable de la part de son employeur après plus de 13 années d'exercice normal de ses fonctions et ce, alors même que le calendrier de production des maquettes était en cours d'exécution et qu'il était précisément lui-même en train de travailler à l'élaboration d'un projet de construction depuis plusieurs semaines, lequel apparaît s'être poursuivi après son départ de l'entreprise ;

Attendu que cette mise en œuvre du licenciement a été réalisée avec une précipitation d'autant plus blâmable que l'employeur envisageait en réalité depuis déjà plusieurs années la suppression du département maquettes sans en avoir pour autant informé de manière officielle son salarié ;

Que les premiers juges en ont légitimement déduit que Monsieur f. B. n'avait pas pu anticiper le licenciement dont il a fait l'objet de manière extrêmement brusque, qualifiée par le jugement entrepris d'« *expéditive* » ;

Attendu qu'aucune des pièces produites ne permettant de remettre en cause une telle analyse, le jugement déféré sera dès lors confirmé en ce qu'il a déclaré le licenciement abusif quant à ses conditions de mise en œuvre ;

Qu'en ce qui concerne le préjudice subi par Monsieur f. B. seul sera réparé le préjudice moral qui résulte des circonstances dans lesquelles le licenciement a été mis en œuvre ;

Qu'à cet égard en effet, si l'ensemble des dommages matériels évoqués d'ordre financier ne résulte pas de la brutalité de mise en œuvre du licenciement, en revanche le fait de mettre fin à la relation de travail immédiatement sans explication

préalable avec dispense d'exécution de préavis et en dehors de toute attitude fautive du salarié caractérise à suffisance la précipitation fautive ouvrant droit à la réparation du préjudice moral subi par le salarié brusquement congédié ;
Que les premiers juges apparaissent avoir justement et souverainement chiffré ce préjudice à la somme de 25 000 euros avec intérêts au taux légal à compter de leur décision ;
Attendu en définitive que le jugement entrepris sera confirmé en toutes ses dispositions ; Attendu que les dépens d'appel demeureront à la charge de l'entreprise J-B P. & FILS ;

PAR CES MOTIFS,

LA COUR D'APPEL DE LA PRINCIPAUTÉ DE MONACO,

statuant publiquement et contradictoirement,

Déclare les appels principal et incident recevables,

Confirme en toutes ses dispositions le jugement rendu le 2 mai 2019 par le Tribunal du travail,

Condamne la SOCIÉTÉ DES ENTREPRISES J-B P. & FILS aux entiers dépens d'appel distraits au profit de Maître Hervé CAMPANA, avocat-défenseur, sous sa due affirmation,

Ordonne que lesdits dépens seront provisoirement liquidés sur état par le Greffier en chef, au vu du tarif applicable.

Après débats en audience de la Cour d'Appel de la Principauté de Monaco, par-devant Madame Brigitte GRINDA-GAMBARINI, Premier Président, Madame Sylvaine ARFINENGO, Conseiller, Madame Claire GHERA, Conseiller, assistées de Madame Nadine VALLAURI, Greffier en Chef adjoint,

Après qu'il en ait été délibéré et jugé par la formation de jugement susvisée,

Lecture est donnée à l'audience publique du 3 MARS 2020, par Madame Brigitte GRINDA-GAMBARINI, Premier Président, assistée de Madame Nadine VALLAURI, Greffier en Chef adjoint, en présence de Madame Sylvie PETIT-LECLAIR, Procureur Général.