

ARRET DU  
16 Décembre 2011

COUR D'APPEL DE DOUAI  
Chambre Sociale

N° 2026-11

- Prud'Hommes -

RG 10/02317

APPELANT :

RDE/NB

Représenté par Me Jacques DJIAN (avocat au barreau de PARIS)

INTIMES :

- Me Jean-Jacques BONDROIT - Administrateur judiciaire de

119 Rue Jacquemars Gielée 59000 LILLE

- Me Emmanuel LOEUILLE - Mandataire judiciaire de

@ Représentés par Me Bernard RAPP (avocat au barreau de LILLE)  
substitué par Me DRANCOURT

- CGEA DE LILLE

29 Bis Avenue de la Marne BP 40167 59444 WASQUEHAL CEDEX

@ Représenté par la SCP DELEFORGE ET FRANCHI (avoués à la Cour)

DEBATS : à l'audience publique du 12 Octobre 2011

Jugement du  
Conseil de Prud'hommes -  
Formation paritaire de  
TOURCOING  
en date du  
27 Juillet 2010  
(RG 09/00561 -section 3)

Tenue par **Renaud DELOFFRE**

magistrat chargé d'instruire l'affaire qui a entendu seul les  
plaidoiries, les parties ou leurs représentants ne s'y étant pas  
opposés et qui en a rendu compte à la cour dans son délibéré,  
les parties ayant été avisées à l'issue des débats que l'arrêt sera  
prononcé par sa mise à disposition au greffe.

GREFFIER : Annick GATNER

COMPOSITION DE LA COUR LORS DU DELIBERE

Marie Suzanne PIERRARD : PRESIDENT DE CHAMBRE

Renaud DELOFFRE : CONSEILLER

Muriel LE BELLEC : CONSEILLER

Le prononcé de l'arrêt a été prorogé du 30 novembre 2011 au 16 décembre 2011  
pour plus ample délibéré.

ARRET : Contradictoire  
prononcé par sa mise à disposition au greffe le **16 Décembre 2011**,  
les parties présentes en ayant été préalablement avisées dans les  
conditions prévues à l'article 450 du code de procédure civile, signé  
par Marie Suzanne PIERRARD, Président et par Marie-Agnès  
PERUS, greffier auquel la minute de la décision a été remise par le  
magistrat signataire.

NOTIFICATION

à parties

le 16/12/11

Copies avocats

le 16/12/11

Me BONDROIT Jean-Jacques administrateur judiciaire de  
 Me LOFUILE Emmanuel  
 mandataire judiciaire

La société a pour activité l'exploitation de la radio et de sa régie publicitaire.

Elle a recruté Monsieur en qualité d'animateur technico-réalisateur 1<sup>er</sup> échelon au coefficient 121 de la convention collective applicable par contrat de travail à durée déterminée d'usage à temps partiel en date du 18 août 2008 se terminant le 31 août 2009.

Monsieur s'est vu remettre par Monsieur Directeur du Pôle Programmes / Contenus Audios / Communication Radios, une attestation datée du 29 juillet 2009 lui indiquant qu'il bénéficierait d'un nouveau contrat à durée déterminée d'usage à temps partiel du 1<sup>er</sup> septembre 2009 au 31 juillet 2010 en tant qu'Animateur Technico-Réalisateur 1<sup>er</sup> échelon sur l'antenne de act.

Après son retour de congés, l'employeur lui a adressé un courrier de convocation à entretien préalable du 24 août 2009 libellé comme suit :

Monsieur,  
 Nous faisons suite aux propos et menaces que vous avez cru pouvoir tenir à l'encontre de la direction de la société et vous indiquons que nous sommes conduits à envisager, à votre encontre, une sanction disciplinaire ce d'autant que vous avez par ailleurs unilatéralement sans aucun accord préalable de la direction d'antenne pris l'initiative de prolonger vos congés au delà de la date convenue pour ne reprendre votre poste que le samedi 21 août.  
 Malgré votre reprise tardive, vous avez cru bon lorsque vous avez appris que la programmation de l'émission « les sales gosses » était remise en cause, de faire du scandale en manifestant violemment votre mécontentement par divers propos et gestes ( coup de poing dans le mur etc-)  
 En application de l'article L. 1332-2 du Code du travail, nous vous convoquons donc à un entretien au cours duquel nous vous exposerons les motifs de la sanction envisagée et recueillerons vos explications éventuelles.  
 Cet entretien aura lieu avec Monsieur le lundi 31 août 2009 à 14 h 30 au siège de la radio étant précisé que vous pourrez vous faire assister, si vous le désirez, par un membre du personnel de votre choix.  
 Dans l'attente de cet entretien et de la sanction définitive que nous serons amenés à prendre, nous vous confirmons la mesure conservatoire de mise à pied avec effet immédiat qui vous a été signifiée ce jour.  
 Nous vous prions d'agréer, Monsieur, nos salutations distinguées,

Par courrier du même jour, l'employeur lui indiquait que les menaces et injures qu'il avait proférées à l'encontre de la direction et la prolongation non autorisée de ses congés au-delà du 19 août et jusqu'au 23 août justifiaient le retrait de sa promesse d'embauche et qu'il quitterait en conséquence l'entreprise au terme de son contrat en cours soit le 31 août 2009.

Par courrier du 7 septembre 2009 l'employeur notifiait à Monsieur E un avertissement au motif qu'il avait diffusé des propos injurieux et menaçants pour la direction du groupe contact sur un blog ouvert et accessible à divers membres du personnel de la société et décalé son retour de congés de deux jours sans accord préalable de sa hiérarchie.

Par requête reçue par le greffe de cette juridiction le 17 décembre 2009, Monsieur a saisi le Conseil de Prud'hommes de TOURCOING d'une contestation du bien fondé de la rétractation de sa promesse d'embauche par la et d'une demande afférente en dommages et intérêts.

Me BONDROIT Jean-Jacques administrateur judiciaire de  
 Me LOEUILLE Emmanuel  
 mandataire judiciaire de

Par jugement du 27 juillet 2010 le Conseil de Prud'hommes a décidé ce suit :

*DIT que Monsieur [redacted] a bien bénéficié d'une promesse d'embauche faite par la [redacted].*  
*DIT que la rétractation, par la [redacted], de cette promesse d'embauche est justifiée du fait des injures et menaces proférées à l'encontre de sa direction par Monsieur [redacted], sur le réseau Facebook;*  
*En conséquence DÉBOUTE Monsieur [redacted] de toutes ses demandes;*  
**RECONVENTIONNELLEMENT,**  
*Reçoit partiellement la demande d'indemnisation de la [redacted] sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;*  
*En conséquence,*  
**CONDAMNE Monsieur [redacted] à lui verser la somme de 200,00 € (deux cents euros).**  
**CONDAMNE Monsieur [redacted] aux entiers dépens de l'instance.**

Ce jugement a fait l'objet d'un appel de Monsieur [redacted] par courrier recommandé avec accusé de réception expédié au greffe de la Cour le 11 août 2010.

Par jugement du 23 juin 2011 le Tribunal de Commerce de ROUBAIX TOURCOING a placé la société [redacted] sous procédure de sauvegarde en lui désignant Maître BONDROIT en qualité d'administrateur et Maître LOEUILLE en qualité de mandataire judiciaire.

Par arrêt du 30 juin 2011 la Cour a décidé ce qui suit :

*Ordonne la réouverture des débats à l'audience du mercredi 12 octobre 2011 à laquelle les parties sont invitées à présenter leurs observations sur :*

- *le moyen relevé d'office selon lequel l'attestation du 29 juillet 2009 constitue une promesse d'embauche valant contrat de travail à durée déterminée.*
- *le moyen relevé d'office selon lequel la rétractation de la promesse d'embauche de Monsieur [redacted] E par courrier du 24 août 2009 de la [redacted] s'analyse en une rupture de ce contrat.*
- *le moyen relevé d'office selon lequel il résulte du courrier précité que la rupture du contrat n'intervient pas dans un cadre disciplinaire puisque l'employeur y indique que le comportement du salarié le conduit à retirer la promesse d'embauche qui lui a été faite, « indépendamment des éventuelles mesures disciplinaires que nous envisageons ».*
- *le moyen relevé d'office selon lequel l'absence d'allégation par l'employeur d'un des motifs de résiliation prévus à l'article L.1243-1 du Code du travail, justifie l'application de la sanction pécuniaire de l'article L.1243-4 du Code du travail.*

*Dit que la notification du présent arrêt vaudra convocation des parties à l'audience de réouverture des débats.*

*Réserve les dépens.*

Par conclusions reçues par le greffe en date du 26 septembre 2011 et soutenues oralement, Monsieur [redacted] demande à la Cour de :

Constater qu'aucun des motifs invoqués au soutien de la rétractation de promesse d'embauche n'est légitime.

Constater que les motifs tirés de la vie privée du salarié ne peuvent constituer une cause réelle et sérieuse de rétractation de promesse d'embauche en l'absence de trouble objectif caractérisé apporté à l'entreprise par le comportement du salarié.

Dire et juger que la rétractation de promesse d'embauche est abusive.

Me BONDROIT Jean-Jacques administrateur judiciaire de  
 - Me L'OEUILLE Emmanuel  
 mandataire judiciaire de

Constater que Monsieur [ ] n'a pu trouver de poste d'animateur radio pour la saison 2009-2010.

Dire et juger que Monsieur [ ] a subi un préjudice à raison de la rétractation tardive de promesse d'embauche.

En conséquence,

Confirmer le jugement du conseil de prud'hommes de TOURCOING en ce qu'il a jugé que Monsieur [ ] a bénéficié d'une promesse d'embauche faite par la

Infirmier le jugement du conseil de prud'hommes de TOURCOING en ce qu'il a jugé que cette rétractation était justifiée.

Condamner la [ ] à payer à Monsieur [ ] la somme de 20.020 euros, toutes causes confondues, du fait de la rétractation tardive et abusive de la promesse d'embauche.

( il résulte des motifs des conclusions soutenues à l'audience que le détail de cette demande s'établit comme suit :

17160 € au titre de la sanction de l'article 1243,4 du Code du travail.

1560 € au titre de l'indemnité de fin de contrat

1300 € au titre de l'indemnité de fin de collaboration.).

Condamner la [ ] à payer la somme de 3.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Condamner la S [ ] aux entiers dépens.

Il fait en substance valoir que le courrier du 29 juillet 2009 constitue une promesse d'embauche valant contrat de travail à durée déterminée, que les propos qui lui sont reprochés ont été tenus sur une page facebook accessible uniquement aux amis et non ouverte au public, que la copie de cette page a été obtenue de manière totalement déloyale puisqu'un tiers a transmis cette copie d'écran à l'employeur qui a pris une sanction à son encontre, que la publication faite sur une page accessible aux seuls amis du destinataire ne saurait constituer un trouble objectif pour l'entreprise et justifier la rétractation de la promesse d'embauche, que cette rétractation n'est pas intervenue dans un cadre disciplinaire, que la rupture étant intervenue sans motif légitime il est fondé à percevoir l'indemnisation prévue par l'article L.1243-4 du code du travail, qu'il doit également percevoir un mois de salaire en application de l'accord collectif du 29 novembre 2007 faute pour l'employeur de l'avoir avisé 1 mois avant le terme du dernier contrat qu'il n'entendait pas lui proposer un nouveau contrat.

Par conclusions visées par le greffe le 12 octobre 2011 et soutenues oralement tant en son nom qu'en celui de ses mandataires judiciaires, la [ ] demande à la Cour de confirmer la décision entreprise, condamner Monsieur I [ ] E à 1100 € sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile et aux dépens.

Elle fait valoir en substance que la promesse d'embauche est unilatérale, qu'elle n'a jamais été acceptée, qu'elle pouvait donc être retirée à tout moment, que pour valoir contrat elle doit émaner d'une personne habilitée à représenter l'employeur, qu'en l'occurrence les seules personnes pouvant la représenter sont son directeur général et son secrétaire général, que même lorsque vaut contrat de travail la promesse d'embauche peut être valablement retirée lorsque l'employeur justifie d'un motif légitime, qu'elle justifie en l'espèce des propos insultants et menaçants proférés par le salarié sur le site facebook, qu'il a en effet qualifié la direction de la radio de « baltringues anti-professionnelles » et a indiqué qu'il était encore là pour un an et précisé à l'attention des dirigeants de la radio : « vous allez le sentir », que les propos en question ont été visibles de plus de 600 personnes, que ce qu'a fait Monsieur [ ] est équivalent au fait de hurler suffisamment fort dans une salle de concert silencieuse des propos injurieux que tous peuvent entendre, que ces propos ne relèvent pas dans ces

Me BONDROIT Jean-Jacques administrateur judiciaire de  
- Me LOEUILLE Emmanuel  
mandataire judiciaire de

conditions de la vie privée, qu'à titre subsidiaire il convient de retenir que la rupture de la promesse se justifiait par la force majeure et que cette dernière était affectée de nullité pour vice du consentement, qu'en effet elle ignorait que l'intention de Monsieur [redacted] était de lui nuire.

Par conclusions reçues par le greffe les 10 et 11 octobre 2011 l'ASSOCIATION POUR LA GESTION DU REGIME DE GARANTIE DES CREANCES DES SALARIES et le CENTRE D'ETUDES ET DE GESTION AGS DE LILLE demande à la Cour de :

Vu l'article L 625-3 et suivants du Code de commerce et l'article L 3253-8 du Code du travail Mettre hors de cause l'organisme concluant

A titre subsidiaire, si la Cour ne mettait pas le CGEA de LILLE hors de cause

Donner acte à l'organisme concluant de ce qu'il s'associe aux explications fournies par la société [redacted] dans ses dernières écritures

Ramener les sommes éventuellement allouées à Monsieur [redacted] à de moindres proportions, ne serait-ce qu'au regard de sa faible ancienneté

Constater que le CGEA de LILLE ne garantit pas les sommes accordées sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile

A titre infiniment subsidiaire :

Dire que l'arrêt à intervenir ne sera opposable à l'AGS que dans la limite de sa garantie légale telle que fixée par les articles L.3253-6 et suivants du code du travail et des plafonds prévus à l'article D.3253-5 du code du travail

Dire et juger que l'obligation du CGEA de faire l'avance de la somme à laquelle serait évalué le montant total des créances garanties, compte tenu du plafond applicable, ne pourra s'exécuter que sur présentation d'un relevé par le mandataire judiciaire et justification par celui-ci de l'absence de fonds disponibles entre ses mains pour procéder à leur paiement, conformément aux dispositions de l'article L.3253-20 du Code du Travail.

Statuer ce que de droit quant aux dépens.

Au soutien de leur demande de mise hors de cause, ils font en substance valoir que la seule hypothèse dans laquelle la garantie de l'AGS peut être engagée est celle de la rupture d'un contrat de travail intervenant dans le mois suivant le jugement arrêtant le plan de sauvegarde et qu'en l'espèce la rupture alléguée serait intervenue antérieurement au prononcé de cette dernière.

## MOTIFS DE L'ARRET

Attendu que constitue une promesse d'embauche valant contrat de travail et non une proposition d'emploi l'écrit qui précise l'emploi proposé et la date d'entrée en fonction.

Qu'en l'espèce l'attestation du 29 juillet 2009 de Monsieur [redacted] indique que Monsieur [redacted] bénéficiera d'un nouveau contrat à durée déterminée d'usage à temps partiel en temps qu'animateur technico-réalisateur 1<sup>er</sup> échelon sur l'antenne de contact et que ce contrat démarrera le 1<sup>er</sup> septembre 2009 pour se terminer le 31 juillet 2010.

Que ce document précisant l'emploi proposé à Monsieur [redacted], sa date d'entrée en fonction et au surplus la qualification précise du salarié au regard de la convention collective, il convient de dire qu'il constitue une promesse d'embauche valant contrat de travail à durée déterminée.

Me BONDROIT Jean-Jacques administrateur judiciaire de  
Me LOEUILLE Emmanuel  
mandataire judiciaire de

Attendu que si, la société par actions simplifiée est représentée à l'égard des tiers par son président et, si ses statuts le prévoient, par un directeur général ou un directeur général délégué dont la nomination est soumise à publicité, cette règle n'exclut pas la possibilité, pour ces représentants légaux, de déléguer le pouvoir d'effectuer des actes déterminés tel que celui d'engager des salariés de l'entreprise, cette délégation pouvant être tacite et résulter des circonstances.

Attendu que dans son courrier du 24 août 2009 l'employeur ne conteste à aucun moment que l'attestation délivrée par Monsieur [redacted] à Monsieur [redacted] et qu'elle qualifie elle-même de promesse d'embauche lui soit opposable mais estime pouvoir la retirer pour de raisons tirées du comportement de Monsieur [redacted].

Que la formulation de ce courrier permet de retenir que Monsieur [redacted] a été tacitement habilité par la société à l'engager par la signature d'une promesse d'embauche ou d'un contrat de travail.

Qu'au surplus, et à titre surabondant, l'importance des fonctions de directeur des programmes occupées par Monsieur [redacted] au sein de la société et le fait que ce dernier avait été cosignataire avec le directeur général du contrat de travail du 18 août 2008 créait l'existence d'un mandat apparent de représentation de cette dernière autorisant Monsieur [redacted] à ne pas vérifier les limites exactes de ses pouvoirs et lui permettant de penser qu'il était habilité à engager la société lorsqu'il lui a établi la promesse d'embauche du 29 juillet 2009.

Qu'il convient donc de dire que cette promesse engage la [redacted].

Attendu par ailleurs que cette dernière n'établit en aucun cas que lors de la conclusion de la promesse d'embauche elle aurait été victime d'un vice du consentement tiré de sa méconnaissance de l'intention dès cette époque de Monsieur [redacted] de lui nuire, les éléments du débat révélant que l'intention ainsi prêtée au salarié résulterait de la non reconduction du contrat à durée déterminée d'un de ses collègues portée postérieurement à sa connaissance et qu'à la supposer établie elle serait donc nécessairement apparue postérieurement à la date de la promesse litigieuse.

Qu'il n'y a donc pas lieu d'annuler la promesse litigieuse pour vice du consentement.

Attendu que la rétractation d'une promesse d'embauche de contrat de travail valant contrat de travail n'est pas possible.

Que les premiers juges ayant statué en sens contraire en retenant à tort le caractère justifié de la rétractation de la promesse litigieuse, il convient de réformer le jugement de ce chef.

Attendu que le courrier du 24 août 2009 par lequel la [redacted] indique vouloir retirer la promesse d'embauche révèle la volonté non équivoque de l'employeur de mettre fin au contrat de travail résultant de cette promesse.

Qu'il convient donc de dire que le contrat liant les parties a été rompu par ce courrier.

Attendu qu'il résulte de ce dernier que cette rupture n'est pas intervenue dans un cadre disciplinaire puisque l'employeur y indique que le comportement du salarié le conduit à retirer la promesse d'embauche qui lui a été faite, « indépendamment des éventuelles mesures disciplinaires que nous envisageons » et qu'il a d'ailleurs engagé une procédure disciplinaire à l'issue de laquelle le salarié s'est vu notifier un avertissement.

Me BONDROIT Jean-Jacques administrateur judiciaire de  
- Me LOEUILLE Emmanuel  
mandataire judiciaire de

Que par ailleurs des propos diffamatoires ou injurieux tenus par un salarié à l'encontre de l'employeur ne constituant pas un événement irrésistible ou insurmontable faisant obstacle à la poursuite du contrat, cette rupture ne procède pas non plus d'un cas de force majeure.

Que faute pour l'employeur d'alléguer un des motifs de résiliation prévus à l'article L.1243-1 du Code du travail, il convient de dire que la rupture du contrat est abusive ce qui justifie l'application de la sanction pécuniaire de l'article L.1243-4 du Code du travail, à savoir l'octroi au salarié de dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçu jusqu'au terme du contrat, sans préjudice de l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L.1243-8.

Attendu qu'il résulte des accords salariaux pris dans le cadre de l'application de la convention collective de la radiodiffusion privée que les fonctions d'animateur technico-réalisateur de 1<sup>er</sup> échelon que devait exercer Monsieur [redacted] au titre du contrat à durée déterminée résultant de la promesse d'embauche correspondent à l'indice 124 de la classification conventionnelle et à un salaire minimum de 1349,91 € brut.

Attendu que le montant des salaires qui auraient dû être versés au titre de l'exécution du contrat litigieux s'établissant à 16 198,92 € et la Cour disposant de suffisamment d'éléments pour évaluer à la somme de 17160 € sollicitée le préjudice du salarié et ce au vu notamment des justificatifs de sa situation de demandeur d'emploi postérieurement à la rupture de son contrat, il convient de réformer le jugement déféré en ses dispositions déboutant le salarié de sa demande sur le fondement de l'article L.1243-4 précité et de condamner l'employeur au paiement de cette dernière somme.

Attendu que l'employeur étant redevable à Monsieur [redacted] en application de l'article L.1243-8 du Code du travail de l'indemnité de fin de contrat de 10 % de la rémunération totale brute versée au salarié pendant la durée d'exécution du contrat, il convient d'accueillir la demande de Monsieur [redacted] de ce chef pour un montant de 1560 €.

Attendu que l'accord collectif étendu du 29 novembre 2007 prévoyant qu'un mois avant l'expiration du contrat à durée déterminée d'usage lorsque la collaboration entretenue dans le cadre de ce type de contrats s'est étendue sur une période minimale de deux ans l'employeur doit prévenir le salarié qu'il n'entend pas proposer un nouveau contrat et ce sous peine d'octroi au salarié d'une indemnité de fin de collaboration égale à un mois de salaire et les prescriptions de ce texte n'ayant pas été respectées en l'espèce, il convient de condamner la société [redacted] à payer de ce chef à Monsieur [redacted] la somme sollicitée de 1300 €.

Attendu que l'article L.3258-8 du Code du travail prévoyant que l'assurance de garantie des salaires ne couvre en procédure de sauvegarde que les créances résultant de la rupture des contrats de travail dans le mois suivant le jugement arrêtant le plan de sauvegarde et la rupture du contrat étant en l'espèce intervenue antérieurement au jugement d'ouverture de cette procédure, il convient de mettre hors de cause l'ASSOCIATION POUR LA GESTION DU REGIME DE GARANTIE DES CREANCES DES SALARIES et le CENTRE D'ETUDES ET DE GESTION AGS DE LILLE.

Que par contre le jugement doit être déclaré opposable à Maître LOEUILLE et à Maître BONDROIT es qualités.

Me BONDROIT Jean-Jacques administrateur judiciaire de  
Me LOEUILLE Emmanuel  
mandataire judiciaire de

Attendu que la solution du litige justifie l'infirmerie des dispositions du jugement déferé relatives aux dépens et aux frais irrépétibles et. statuant à nouveau de ces chefs et ajoutant au jugement, la condamnation de la \_\_\_\_\_ 1 aux dépens de première instance et d'appel et à la somme sollicitée de 3000 € au titre des frais irrépétibles ainsi que le débouté de la demande présentée par cette dernière de ce chef.

## PAR CES MOTIFS

La Cour, statuant par arrêt contradictoire rendu en audience publique par sa mise à disposition au greffe,

Met hors de cause l'ASSOCIATION POUR LA GESTION DU REGIME DE GARANTIE DES CREANCES DES SALARIES et le CENTRE D'ETUDES ET DE GESTION AGS DE LILLE.

Réforme le jugement déferé en toutes ses dispositions.

Statuant à nouveau et ajoutant au jugement,

Dit que l'attestation délivrée par Monsieur \_\_\_\_\_ à Monsieur \_\_\_\_\_ le 29 juillet 2008 constitue une promesse d'embauche valant contrat de travail à durée déterminée entre ce dernier et la \_\_\_\_\_

Débouté cette dernière et ses mandataires judiciaires de leur demande en annulation de ce contrat pour vice du consentement.

Dit que ce contrat a été rompu abusivement par la \_\_\_\_\_

Condamne cette dernière aux sommes suivantes :

- 17160 € (dix sept mille cent soixante euros) à titre de dommages et intérêts sur le fondement de l'article 1243-4 du Code du travail.
- 1560 € (mille cinq cent soixante euros) au titre de l'indemnité de fin de contrat
- 1300 € (mille trois cents euros) au titre de l'indemnité de fin de collaboration.
- 3000 € (trois mille euros) sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile.

Déclare le présent arrêt opposable à Maître LOEUILLE et à Maître BONDROIT es qualités.

Débouté la \_\_\_\_\_ de sa demande au titre des frais irrépétibles et la condamne aux dépens de première instance et d'appel.

Le Greffier,

MA. PERUS

Le Président,

MS PIERRARD