

Rép. n°2010/3454

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 8 DÉCEMBRE 2010
Arrêt prononcé avant la date prévue du 15 décembre 2010.

4^{ème} Chambre

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Définitif

En cause de:

Monsieur V

Partie appelante, représentée par Maître Delporte Christiaan, avocat
à Bruxelles.

Contre :

FORTIS BANQUE SA, dont le siège social est établi à 1000
Bruxelles, Montagne du Parc, 3,

Partie intimée, représentée par Maître Verslype Jean-Yves, avocat à
Bruxelles.

★

★

★

La Cour du travail, après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant:

I. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Par un jugement du 2 mars 2009, le Tribunal du travail de Bruxelles a condamné la SA Fortis Banque à payer à Monsieur Philippe V la somme de 285,27 euros au titre d'indemnité complémentaire de préavis, augmentée des intérêts, et a débouté Monsieur Philippe V des autres chefs de sa demande.

Le Tribunal a débouté la SA Fortis Banque de sa demande reconventionnelle.

Il a condamné la SA Fortis Banque à 1/20^{ème} des dépens, soit 138,83 euros, à titre d'indemnité de procédure de frais de citation.

II. LA PROCEDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

Monsieur Philippe V a fait appel de ce jugement le 7 septembre 2009.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le dossier ne révèle pas que le jugement aurait été signifié ; le délai d'appel n'a donc pas pris cours.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 7 octobre 2009, prise à la demande conjointe des parties.

La SA Fortis Banque a déposé ses conclusions le 12 février 2010 et 15 juin 2010, ainsi qu'un dossier de pièces.

Monsieur Philippe V a déposé ses conclusions le 15 décembre 2009, le 15 avril 2010 et le 15 juillet 2010, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé et la cause a été prise en délibéré lors de l'audience du 13 octobre 2010.

Il a été fait application de l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

III. LES APPELS ET LES DEMANDES SOUMISES A LA COUR DU TRAVAIL**L'appel principal**

Monsieur Philippe V interjette appel du jugement du Tribunal du travail de Bruxelles en ce que :

- il l'a débouté de sa demande formulée au titre d'indemnité pour non respect d'obligations en matière de stabilité d'emploi
- il n'a que très partiellement fait droit à sa demande formée au titre d'indemnité complémentaire de préavis
- il a limité la condamnation de la SA Fortis Banque à 1/20^{ème} des dépens.

Monsieur Philippe V demande à la Cour du travail de condamner la SA Fortis Banque à lui payer :

- 28.747,10 euros brut à titre d'indemnité complémentaire de préavis, à majorer des intérêts
- 56.923,65 euros à titre d'indemnité forfaitaire prévue par la convention collective de travail du 2 juillet 2007 conclue au sein de la commission paritaire n° 310, à majorer des intérêts
- les dépens des deux instances, y compris les indemnités de procédure de première instance et d'appel.

L'appel incident

La SA Fortis Banque interjette appel incident du jugement du Tribunal du travail de Bruxelles en ce qu'il l'a déboutée de sa demande de dommages et intérêts pour procédure téméraire et vexatoire.

Elle demande à la Cour du travail de condamner Monsieur Philippe V à lui payer :

- un euro symbolique de dommages et intérêts pour demande et appel téméraires et vexatoires
- les dépens de première instance et d'appel.

IV. LES FAITS

Monsieur Philippe V a été engagé par la SA Fortis Banque à partir du 1^{er} septembre 2005 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, en qualité de « Senior Dealer expert ». Il exerçait ses fonctions au sein de la salle des marchés au siège de la banque à Bruxelles. Le contrat de travail permettait à l'employeur d'affecter Monsieur Philippe V à une autre fonction d'un niveau comparable en raison des nécessités en matière de fonctionnement de l'entreprise.

Les parties concordent sur le fait que début septembre 2007, la hiérarchie de Monsieur Philippe V lui fit part de sa volonté de l'affecter à une autre fonction au sein de la banque, cette nouvelle fonction restant à déterminer.

Le 20 septembre 2007, Monsieur Philippe V se plaignit, par l'intermédiaire de son avocat, du fait qu'il lui était désormais interdit de prendre des positions sur les marchés, ce qui constituait selon lui l'essentiel de sa fonction. Il mit la SA Fortis Banque en demeure soit d'estimer qu'elle n'était plus en mesure de lui conférer le travail convenu et d'en tirer les conséquences, soit de lui restituer l'ensemble des prérogatives qui étaient liées à ses fonctions.

La SA Fortis Banque répondit au conseil de Monsieur Philippe V en ces termes par un fax daté du 25 septembre 2007, :

« A la fin du mois d'août 2007, suite à une erreur commise dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, le supérieur hiérarchique de votre client avait l'intention de procéder à son licenciement.

En concertation avec Monsieur D. , il a cependant été décidé de lui donner une seconde chance au sein de la Banque.

Des efforts ont donc été fournis de la part des deux parties afin de lui trouver une nouvelle fonction au sein de la salle des marchés.

Votre client a passé plusieurs entretiens mais le contexte actuel au sein de Fortis ne lui est malheureusement guère favorable. La Banque n'est pas en mesure de lui proposer une nouvelle fonction.

(...)

Compte tenu de l'échec de reclassement professionnel de Monsieur Philippe V au sein de la salle de marché, que vous reconnaissez explicitement dans votre courrier, nous ne voyons d'autre issue que de mettre un terme au contrat de travail liant les parties moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis ».

Le 26 septembre 2007, la SA Fortis Banque remit à Monsieur Philippe V une lettre en ces termes :

« La Banque envisage de mettre fin à votre contrat de travail.

Dans ce cadre, nous vous invitons à un entretien qui aura lieu le 27/9/2007 à 9.00 H, dans le bureau de Jos D

Au cours de cet entretien, vous serez informé des raisons pour lesquelles la Banque envisage ce licenciement.

Lors de cet entretien, vous pouvez vous faire assister par un délégué syndical de votre choix ».

Par courrier du 27 septembre 2007, le conseil de Monsieur Philippe V prit acte de la décision de la Banque de rompre son contrat de travail, communiquée par une lettre du 25 septembre, et précisa qu'elle n'apercevait pas l'objet, ni l'intérêt, de la tenue de la réunion à laquelle Monsieur Philippe V était convoqué puisque la décision de le licencier avait déjà été prise. Monsieur Philippe V ne se présenta pas à cette réunion.

Par courrier du 28 septembre 2007, la SA Fortis Banque répondit au conseil de Monsieur Philippe V que son propre courrier daté du 25 septembre ne constituait pas une lettre de congé car il était d'usage, dans l'entreprise, d'expliquer les motifs pour lesquels un licenciement est envisagé au cours d'un entretien pour lequel le membre du personnel peut demander l'assistance d'un délégué syndical. Quoi qu'il en soit, Monsieur Philippe V ne s'étant pas présenté à cet entretien, la rupture du contrat était acquise et lui serait confirmée par courrier recommandé.

Par un courrier du 28 septembre 2007, la SA Fortis Banque confirma à Monsieur Philippe V qu'elle avait décidé de mettre fin à son contrat de travail en date du 27 septembre 2007. Un montant brut de 37.663,83 euros lui a été payé à titre d'indemnité de préavis correspondant à 4 mois de rémunération.

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. Quant à la demande d'indemnité complémentaire de préavis

Au moment du licenciement, Monsieur Philippe V était âgé de 37 ans et 7 mois. Il avait une ancienneté de 2 ans. Il exerçait la fonction de « Senior Dealer expert » au sein de la salle des marchés. Sa rémunération en cours et les avantages acquis en raison du contrat de travail s'élevaient à 113.847,31 euros brut par an.

Les parties s'accordent sur l'assiette de l'indemnité compensatoire de préavis, à l'exception du bonus que Monsieur Philippe V demande de prendre en considération, ce que la SA Fortis Banque refuse.

Il ressort des feuilles de paie et du compte individuel produits par Monsieur V que celui-ci a bénéficié d'une prime brute de 8.645,51 euros en avril 2006 et de 7.076,56 euros en avril 2007. Les parties ne donnent aucune explication quant à la nature de cette prime, quant aux conditions de son octroi ni quant aux modalités de son calcul. Le contrat de travail prévoit l'octroi d'une prime variable liée aux prestations du travailleur (article 3.3.).

En vertu de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'indemnité compensatoire de préavis comprend la rémunération en cours et les avantages acquis en vertu du contrat.

Par « rémunération », il faut entendre la contrepartie du travail effectué en exécution du contrat de travail (jurisprudence constante de la Cour de cassation depuis l'arrêt du 20 avril 1977, JTT, p. 180). Les primes qui sont accordées au travailleur en contrepartie du travail effectué en exécution du contrat de travail constituent donc de la rémunération (Cass., 18 octobre 2000, JTT, p. 499). Tel est le cas en l'espèce, puisque la prime payée en avril 2006 et avril 2007 à Monsieur V est prévue par le contrat de travail en tant que « prime variable liée aux prestations du travailleur ». Cette prime fait donc partie de la rémunération de Monsieur Philippe V au sens de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978.

La prime variable fait partie de la rémunération « en cours » au moment du licenciement. En effet, elle est due en vertu du contrat de travail et a été effectivement payée en 2006 et en 2007. La SA Fortis Banque ne fait valoir aucun motif susceptible de l'avoir, au moment du licenciement, déliée de son obligation contractuelle de payer une prime variable.

Pour le calcul du montant à retenir à titre de rémunération en cours, les juridictions du travail ne sont pas tenues de retenir le montant de la prime payée au cours des 12 mois ayant précédé le licenciement. L'article 131 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail n'est en effet pas applicable au calcul de l'indemnité compensatoire de préavis, puisqu'il ne renvoie pas à l'article 39 de la loi (Cass., 24 octobre 2005, JTT, 2006, p. 183). Il incombe au juge d'appliquer le mode de calcul qui, compte tenu des différents éléments du dossier, correspond le mieux à la notion de rémunération en cours (D. VOTQUENNE, « De opname van het variabel loon in de berekeningsbasis van de opzeggingsvergoeding », obs. sous Cass., 25 octobre 2005, déjà cité). En l'occurrence, Monsieur Philippe V demande à la Cour de retenir le montant de 1.769,14 euros, ce qui est très modéré par rapport au montant des primes variables reçues en 2006 et 2007. La Cour retient ce montant en application du principe dispositif.

La rémunération en cours et les avantages acquis en vertu du contrat à la date du licenciement s'élevaient donc à 113.847,31 euros brut par an.

Compte tenu de l'âge, de l'ancienneté, de la fonction et de la rémunération de Monsieur Philippe V au moment du licenciement, la Cour estime que le délai de préavis de 4 mois qui lui a été reconnu est suffisant.

Cette décision tient compte des difficultés de reclassement théoriques appréciées en fonction des 4 critères cités. La Cour ne tient pas compte de circonstances conjoncturelles telles que la crise de l'emploi dans le secteur concerné au moment du licenciement (C. trav. Bruxelles, 17 avril 2007, JTT, p. 436), sous peine de créer d'importantes différences de traitement entre les employeurs et les travailleurs des différents secteurs et d'alourdir les charges des secteurs en crise.

L'évaluation de la durée du préavis raisonnable ne tient pas compte des fautes reprochées à Monsieur Philippe V – à supposer qu'elles soient établies, ce qu'il n'est pas nécessaire de vérifier en l'espèce. En effet, ces éventuelles fautes sont sans rapport avec les chances de Monsieur V de trouver un emploi équivalent (Cass., 3 février 2003, JTT, p. 263 et C. trav. Bruxelles, 17 avril 2007, JTT, p. 436).

En conclusion sur ce point, la SA Fortis Banque doit payer à Monsieur Philippe V une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 4 mois de rémunération, soit 37.949,10 euros brut. Une indemnité de 37.663,83 euros brut lui ayant déjà été payée, la SA Fortis Banque reste redevable d'un solde d'indemnité compensatoire de préavis de 285,27 euros brut. Le jugement du tribunal du travail doit être confirmé sur ce point.

2. Quant à la demande d'indemnité forfaitaire

2.1. Les principes applicables

La SA Fortis Banque et ses travailleurs relèvent de la commission paritaire des banques.

La convention collective de travail portant dispositions relatives à l'emploi dans le secteur bancaire, conclue au sein de cette commission paritaire le 2 juillet 2007, contient les dispositions suivantes :

- Si l'employeur envisage de licencier un travailleur engagé pour une durée indéterminée pour carence disciplinaire ou faute professionnelle, ce travailleur doit être invité à un entretien. Le travailleur est informé qu'il peut se faire assister lors de cet entretien par le délégué syndical de son choix. Au cours de cet entretien, le travailleur est informé des raisons qui ont abouti à ce que l'employeur envisage son licenciement (article 2, § 2).
- En cas de non respect de la procédure prévue au § 2 imputable à l'employeur, ce dernier est tenu de payer au travailleur ayant une ancienneté d'au moins un an une indemnité forfaitaire égale au salaire courant de six mois, sans préjudice de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (article 2, § 3).

2.2. Application des principes en l'espèce

2.2.1. La procédure de licenciement est applicable en l'espèce

La SA Fortis Banque soutient que la procédure de licenciement prévue par l'article 2 de la convention collective de travail du 2 juillet 2007 ne s'applique

pas au licenciement de Monsieur Philippe V parce que celui-ci n'aurait pas été licencié pour cause de carence disciplinaire ni pour faute professionnelle, mais suite à son refus de réaffectation au sein d'une autre équipe.

Il ressort au contraire des pièces déposées par les parties et des conclusions de la SA Fortis Banque elle-même que Monsieur Philippe V a été licencié en raison de fautes professionnelles qui lui étaient reprochées par la banque. Ainsi, notamment :

- Dans ses dernières conclusions, la SA Fortis Banque expose que « Monsieur Philippe V a été licencié suite à son refus de réaffectation au sein d'une autre équipe rendu pourtant nécessaire par ses mauvaises prestations en qualité de « Proprietary Trader ». En effet, il a manqué à l'exercice prudent et diligent de sa fonction ».
- Dans sa lettre adressée le 28 septembre 2007 au conseil de Monsieur Philippe V la SA Fortis Banque a écrit : « Il s'est avéré que votre client n'avait pas respecté les instructions de son manager qui l'avait confiné à certaines positions. Compte tenu des risques financiers encourus, ce non respect des instructions aurait pu justifier un licenciement immédiat ».

Il est donc très clair que c'est en raison des manquements professionnels qu'elle lui reprochait que la banque a décidé d'écarter la SA Fortis Banque de ses fonctions.

La SA Fortis Banque allègue avoir donné une seconde chance à Monsieur Philippe V en lui permettant de conserver son emploi, mais dans une autre fonction, ce que Monsieur Philippe V aurait refusé. Il ressort pourtant des pièces que malgré les intentions initialement affichées, c'est en définitive la banque qui n'a pas été mesure de proposer une autre fonction à Monsieur Philippe V :

- La SA Fortis Banque a écrit au conseil de Monsieur Philippe V le 25 septembre 2007 : « Votre client a passé plusieurs entretiens mais le contexte actuel au sein de Fortis ne lui est malheureusement guère favorable. La Banque n'est pas en mesure de lui proposer une nouvelle fonction » (c'est la Cour qui souligne).
- Monsieur D, HR Director Global Markets, a confirmé par écrit que « Monsieur V m'a régulièrement tenu informé de ses recherches (cf. annexes). Malheureusement, à cette période, la crise des crédits s'est déclenchée, les marchés se sont effondrés et aucune équipe n'a pu lui proposer un poste » (c'est la Cour qui souligne).

Ayant décidé d'écarter Monsieur Philippe V de ses fonctions en raison des manquements professionnels qu'elle lui reprochait et n'étant pas en mesure de lui proposer d'autres fonctions, la banque a décidé de le licencier. Il s'agit d'un licenciement motivé par une faute professionnelle au sens de la convention collective de travail du 2 juillet 2007.

2.2.2. La procédure de licenciement n'a pas été respectée

L'article 2 de la convention collective de travail du 2 juillet 2007 oblige l'employeur à convoquer le travailleur pour l'informer des raisons qui ont abouti à ce que la banque envisage son licenciement.

Afin de donner un effet utile à cette disposition, l'entretien auquel le travailleur doit être convoqué doit être antérieur à la décision de licencier. Le caractère préalable de la convocation et de l'entretien résulte aussi des termes de la convention : la convocation est requise lorsque l'employeur *envisage* de licencier, ce qui suppose que la décision de licencier ne soit pas prise avant que le travailleur ait été entendu ou, à tout le moins, convoqué. L'objectif de ce dispositif est de permettre au travailleur de se défendre des griefs qui lui sont adressés, afin que l'employeur puisse prendre ensuite en connaissance de cause la décision de le licencier, ou non.

Or, en l'occurrence, la SA Fortis Banque a adressé au conseil de Monsieur Philippe V , le 25 septembre 2007, un fax qui se terminait comme suit :

« Compte tenu de l'échec de reclassement professionnel de Monsieur Philippe V au sein de la salle de marché, que vous reconnaissez explicitement dans votre courrier, nous ne voyons d'autre issue que de mettre un terme au contrat de travail liant les parties moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis ».

Par ce fax, la banque a exprimé sans équivoque sa décision de licencier Monsieur Philippe V , alors qu'elle ne l'avait pas convoqué à un entretien préalable. Elle ne l'a convoqué qu'ensuite, par un courrier du 26 septembre 2007. Cette convocation ne répond pas aux exigences de la convention collective, en ce qu'elle était postérieure à la décision de licencier, alors qu'il est requis que le travailleur soit entendu ou, à tout le moins, convoqué avant que cette décision ne soit prise.

Le non respect de la procédure de licenciement est imputable à la banque et non à Monsieur Philippe V . C'est en effet la banque qui a pris la décision de licencier Monsieur Philippe V : avant de l'avoir convoqué. Le refus de Monsieur Philippe V de répondre à cette convocation est légitime puisque l'entretien était sans objet, l'objectif poursuivi par la convention collective ne pouvant plus être rencontré. En tout état de cause, ce refus est postérieur à la violation de la procédure de licenciement par la banque.

2.2.3. L'indemnité forfaitaire

La SA Fortis Banque ayant licencié Monsieur Philippe V sans respecter la procédure préalable au licenciement prévue par la convention collective du 2 juillet 2007, l'indemnité forfaitaire prévue à l'article 2, § 3, de cette convention est due. L'indemnité est égale au « salaire courant de six mois ».

Monsieur Philippe V : calcule l'indemnité qu'il réclame sur la base de la « rémunération en cours » augmentée des « avantages acquis en vertu du

contrat » au sens de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

A titre subsidiaire, la SA Fortis Banque soutient que l'assiette de l'indemnité forfaitaire est limitée au salaire mensuel fixe, soit en l'occurrence 7.428,97 euros.

La convention collective de travail du 2 juillet 2007 ne définit pas ce qu'il y a lieu d'entendre par « salaire courant ». La Cour se réfère dès lors à la notion générale de « salaire » ou de « rémunération » telle qu'elle est entendue en droit du travail, à savoir la « contrepartie du travail effectué en exécution du contrat de travail » (voyez la jurisprudence constante de la Cour de cassation depuis l'arrêt du 20 avril 1977, JTT, 1977, p. 180 et les conclusions de M. l'avocat général Lenaerts, ainsi que Cass., 6 février 2006, JTT, p. 250).

En fonction de cette définition, la rémunération dite « de base » doit bien entendu être prise en considération. Quant aux avantages acquis en vertu du contrat, ils font partie de l'assiette de l'indemnité forfaitaire lorsqu'ils constituent la contrepartie du travail effectué, mais doivent en revanche en être exclus s'ils ne sont pas la contrepartie du travail effectué, tels les pécules de vacances.

En l'espèce, doivent être inclus dans l'assiette de l'indemnité forfaitaire, tous les éléments retenus pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis, à l'exception du double pécule de vacances. L'assiette de l'indemnité forfaitaire est donc de 107.012,66 euros brut (113.847,31 euros – 6.834,65 euros).

La SA Fortis Banque est dès lors redevable à Monsieur Philippe V d'une indemnité forfaitaire égale à 53.506,33 euros brut.

3. Quant à la demande reconventionnelle de dommages et intérêts pour procédure téméraire et vexatoire

La SA Fortis Banque considère que la demande d'indemnité forfaitaire et l'appel interjeté par Monsieur Philippe V sur ce point sont téméraires et vexatoires.

Cette demande étant déclarée fondée par la Cour du travail, elle ne présente aucun caractère téméraire ni vexatoire.

La demande de dommages et intérêts n'est pas fondée.

4. Quant aux dépens

Compte tenu du montant total des demandes, l'indemnité de procédure de base était de 5.000 euros en première instance et de 3.000 euros en appel.

A l'issue de la procédure d'appel, Monsieur Philippe V a obtenu gain de cause dans une faible proportion quant à sa demande d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire et dans une proportion importante quant à sa demande d'indemnité forfaitaire. Il a été débouté de sa demande de

dommages et intérêts pour abus du droit de licencier par le Tribunal et n'a pas interjeté appel sur ce point.

Monsieur Philippe V ayant ainsi obtenu partiellement gain de cause, les dépens peuvent être compensés comme le permet l'article 1017, alinéa 4 du Code judiciaire.

Après compensation, le solde des dépens s'établit comme suit :

- frais de citation (141,87 euros): à charge de la SA Fortis Banque
- indemnité de procédure de première instance : solde de 2.500 euros à charge de la SA Fortis Banque
- indemnité de procédure d'appel : solde de 2.500 euros à charge de la SA Fortis Banque.

VI. DECISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire,

Déclare les appels recevables ;

Quant à la demande d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire:

Déclare l'appel principal non fondé ; en déboute Monsieur Philippe V

Quant à la demande d'indemnité forfaitaire prévue par la convention collective de travail du 2 juillet 2007 :

Déclare l'appel principal fondé ; réforme le jugement du Tribunal du travail de Bruxelles ;

Statuant à nouveau, déclare la demande d'indemnité forfaitaire fondée et condamne la SA Fortis Banque à payer à Monsieur Philippe V la somme brute de 53.506,33 euros, dont elle déduira les retenues sociales et fiscales obligatoires à verser aux administrations compétentes ; condamne la SA Fortis Banque aux intérêts calculés sur la somme brute au taux légal depuis le 27 septembre 2007 ;

Quant à la demande reconventionnelle de dommages et intérêts pour procédure téméraire et vexatoire :

Déclare l'appel incident non fondé ; en déboute la SA Fortis Banque ;

Quant aux dépens :

Réforme le jugement du tribunal du Travail de Bruxelles ;

**Condamne la SA Fortis Banque à payer à Monsieur Philippe V
somme totale de 5.141,87 euros à titre de dépens.**

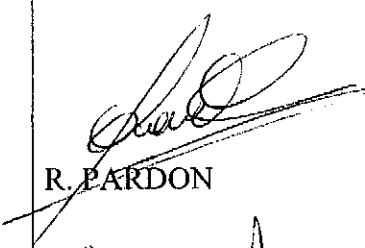
la

Ainsi arrêté par :

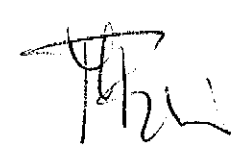
M^{me} F. BOUQUELLE
M. M. POWIS DE TENBOSSCHE
M. R. PARDON
Assistés de
M^{me} M. GRAVET

Conseillère président la chambre
Conseiller social au titre d'employeur
Conseiller social au titre d'employé

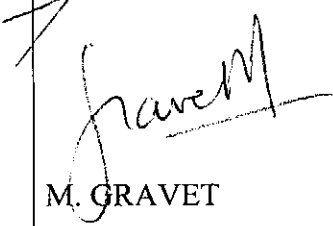
Greffière



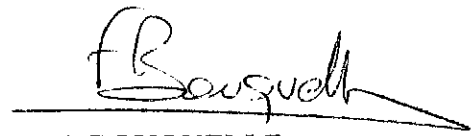
R. PARDON



M. POWIS DE TENBOSSCHE

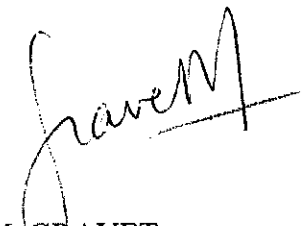


M. GRAVET

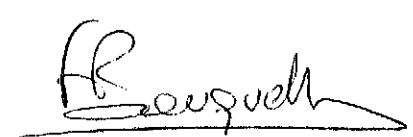


F. BOUQUELLE

et prononcé à l'audience publique de la 4^e chambre de la Cour du travail de
Bruxelles, le 8 décembre 2010, par :



M. GRAVET



F. BOUQUELLE