

COUR D'APPEL DE BORDEAUX
QUATRIÈME CHAMBRE CIVILE - SECTION A

ARRÊT DU : 27 NOVEMBRE 2012

(Rédacteur : Madame Maud Vignau, Président)
(PH)

N° de rôle : 11/06565

SCP
Annie TAILLARD
Valérie JANOUÉIX
Avocats Associés
14, rue Elisée Reclus - 33064 BORDEAUX Cedex
Tél. 05 56 48 43 00 - Fax 05 56 48 43 01

SA Lyonnaise des Eaux France

c/

Syndicat du Personnel CGT de la Société Lyonnaise des Eaux et de l'Éclairage
(ci-dénotmé Syndicat CGT Lyonnaise des Eaux)

Nature de la décision : **AU FOND**

Grosse délivrée le :

aux avocats

Décision déferée à la Cour : jugement rendu le 18 octobre 2011 (RG 10/06131) par le Tribunal de Grande Instance de Bordeaux, suivant déclaration d'appel du 24 octobre 2011

APPELANTE :

SA Lyonnaise des Eaux France, siret n° 410 034 607, agissant poursuites et diligences en la personne de son représentant légal domicilié en cette qualité au siège social, sis Tour CB 21 - 16, place de l'Iris - 92040 Paris la Défense cédex et en son établissement Aquitaine Nord, 91, rue Paulin - BP 9 - 33029 Bordeaux cédex,

Représentée par Maître Patricia Combeaud, avocat au barreau de Bordeaux et assistée de Maître Frédéric Leclercq, avocat au barreau de Paris,

INTIMÉ :

Syndicat du Personnel CGT de la Société Lyonnaise des Eaux et de l'Eclairage (ci-dénotmé Syndicat CGT Lyonnaise des Eaux), agissant en la personne de Monsieur Pierre Uhart dûment mandaté et domicilié en cette qualité audit siège, 91, rue Paulin - 33029 Bordeaux cédex,

Représenté par la SCP Annie Taillard & Valérie Janoueix, avocats au barreau de Bordeaux et assisté de Maître Stéphanie Baradel, avocat au barreau de Lyon,

COMPOSITION DE LA COUR :

L'affaire a été débattue le 1er octobre 2012 en audience publique, devant la Cour composée de :

Madame Brigitte Roussel, Président,

Madame Maud Vignau, Président,

Madame Marie-Luce Grandemange, Conseiller,

qui en ont délibéré.

Greffier lors des débats : Madame Anne-Marie Lacour-Rivière.

ARRÊT :

- contradictoire

- prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues à l'article 450 alinéa 2 du code de procédure civile.

Rappel des faits et de la procédure

Le tribunal, en des énonciations suffisantes auxquelles la Cour se réfère expressément, a fait un exposé complet des faits de la cause.

Il a estimé que le système de géolocalisation des véhicules de service mis en place était justifié sur son principe, au regard des finalités poursuivies par la Société Lyonnaise des Eaux, mais que la fonction de géolocalisation devait pouvoir être désactivée afin de préserver les libertés individuelles et collectives des salariés.

Le tribunal a condamné la Société Lyonnaise des Eaux, prise en son établissement d'Aquitaine Nord, à équiper ses véhicules de service d'un dispositif permettant la désactivation par le salarié lui-même de la fonction de géolocalisation et empêchant toute possibilité de récupération de quelque donnée que ce soit par l'employeur. Il a ordonné, dans l'attente de ces aménagements, la suspension du système de géolocalisation sous peine d'une astreinte de 1.000 € par infraction constatée passé un délai de 15 jours après la signification du jugement prononcé et condamné la Société Lyonnaise des Eaux à payer à la CGT Lyonnaise des Eaux la somme de 3.000 € en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

La SA Lyonnaise des Eaux a régulièrement interjeté appel de cette décision.

Par conclusions récapitulatives n° 3 déposées au greffe le 20 septembre 2012, développées oralement et auxquelles il est expressément fait référence, la SA Lyonnaise des Eaux demande à la Cour de confirmer la décision entreprise, en ce qu'elle a dit que le système de géolocalisation des véhicules de service était justifié au regard des finalités poursuivies, de la réformer pour le surplus, de dire que le système ELOGE tel qu'il est désormais mis en place au sein de la société ne porte pas atteinte à la vie privée des salariés ni à la liberté syndicale, pas plus qu'à la faculté pour les représentants du personnel d'exercer leur mandat librement ; de constater, en effet, que ledit mécanisme comporte bien un système permettant au salarié d'inactiver, à sa seule initiative, le mécanisme de géolocalisation, et en conséquence de débouter le syndicat CGT de l'intégralité de ses demandes, de le condamner à la somme de 5.000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile, ainsi qu'aux entiers dépens dont distraction au profit de la SCP Patricia Combeaud.

Par conclusions récapitulatives n° 2 déposées au greffe le 3 septembre 2012, développées oralement et auxquelles il est expressément fait référence, le syndicat CGT Lyonnaise des Eaux indique que le litige, engagé à son initiative, a évolué de façon substantielle depuis la saisine du tribunal de grande instance, la SA Lyonnaise des Eaux a mis en oeuvre de nouvelles modalités techniques permettant le grisage des données géolocalisées, ce qui correspond à l'application de l'injonction prononcée par le tribunal, les conditions dans lesquelles les premiers juges ont statué ne sont plus à ce jour, les mêmes, compte tenu des aménagements mis en oeuvre par la SA Lyonnaise des Eaux, néanmoins sur appel incident, le syndicat CGT Lyonnaise des Eaux demande à la Cour, à titre principal

de dire que le système de géolocalisation appliqué dans l'établissement Aquitaine Nord porte une atteinte injustifiée aux libertés, tant individuelles que collectives des salariés, et de faire interdiction à la SA Lyonnaise des Eaux d'appliquer le dispositif de géolocalisation ELOGE sous astreinte de 1.000 € par infraction constatée et par jour, de se réserver de pouvoir liquider cette astreinte ; de confirmer la condamnation prononcée au titre de l'article 700 du code de procédure civile, de condamner la Société Lyonnaise des Eaux à verser au syndicat la somme de 5.000 € en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile, ainsi qu'aux entiers dépens de première instance et d'appel.

Les parties s'accordent sur le report de l'ordonnance de clôture au jour des plaidoiries.

Sur ce, la Cour :

Afin de respecter le principe du contradictoire et eu égard à l'accord des parties, l'ordonnance de clôture sera reportée au jour des plaidoiries, le 1er octobre 2012.

Sur la légitimité du système de géolocalisation mis en place par la société Lyonnaise des Eaux

Le syndicat CGT Lyonnaise des Eaux demande à la Cour de réformer la décision attaquée en soulignant que si les finalités avancées par la société Lyonnaise des Eaux pour la mise en place d'un système de géolocalisation apparaissent a priori, comme licites, ses objectifs invoqués, à tout le moins sa mise en oeuvre, doivent conduire à en invalider même le principe.

La Société Lyonnaise des Eaux demande la confirmation de la décision attaquée en ce qu'elle a constaté que le principe même de géolocalisation était justifié.

La CNIL par délibération n° 2006-066 du 16 mars 2006 a subordonné la mise en oeuvre d'un traitement de données recueillies par géolocalisation permettant aux employeurs privés ou publics de prendre connaissance de la position géographique, à un instant donné ou en continu, des employés par la localisation des véhicules qui leur sont confiés : "à l'existence d'une finalité légitime".

La CNIL estime ainsi que sont des finalités légitimes : - *"la sûreté ou la sécurité de l'employé lui-même ou des marchandises, véhicules dont il a la charge (travailleurs isolés, transport de fonds et de valeurs...)"* ; - *une meilleure allocation des moyens pour des prestations à accomplir en des lieux dispersés (intervention d'urgence, chauffeur de taxi, flottes de dépannage ; - le suivi et la facturation d'une prestation de transport de personnes ou de marchandises ou d'une prestation de services directement liée à l'utilisation du véhicule ; - le suivi du temps de travail, lorsque ce suivi ne peut être réalisé par d'autres moyens"*.

En l'espèce, les finalités formellement avancées par la société Lyonnaise des Eaux à l'appui de leur déclaration à la CNIL ainsi qu'au cours des différentes réunions avec les institutions représentatives du personnel (pièce 3 de l'employeur pièces 4, 13 du syndicat) correspondent à celles énumérées par la CNIL avec la recherche de la sécurité du salarié, placé notamment en position de travailleur isolé, et une meilleure allocation des moyens pour des prestations à accomplir dans des lieux dispersés.

La recherche consistant à assurer la sécurité des salariés au travail, conformément à l'article L 4121-1 du code du travail imposant une obligation de sécurité à l'employeur à l'égard de son personnel, légitime, en effet, le recours au dispositif de géolocalisation.

Par ailleurs, contrairement à ce que soutient le syndicat CGT, il est rapporté que le système de géolocalisation a contribué, ne serait ce qu'en partie, à une véritable rationalisation et optimisation de l'utilisation des véhicules de l'entreprise (pièce 23 de l'employeur) et qu'il a donc participé à atteindre l'objectif qui lui avait été initialement fixé, soit optimiser l'affectation des ressources en temps réel pour rentabiliser les temps de trajet et maîtriser la flotte des véhicules.

Comme l'ont relevé les premiers juges, il n'est pas établi que le système AMI (assistant mobile intervention) puisse remplir les mêmes fonctions que le système critiqué ni donc puisse le substituer, comme le préconise le syndicat CGT.

Enfin, et surtout la légitimité du principe même du dispositif ne peut être appréciée au regard de l'utilisation concrète, voir même détournée de sa finalité, qui pourrait en être faite et qui trouvera sa sanction sur le terrain pénal en application des dispositions de l'article 226-21 du code pénal qui punit les atteintes à la vie privée ou encore, sera déclarée inopposable sur le fondement de l'article L 1121-1 du code du travail qui protège les libertés individuelles et collectives.

Dès lors, la Cour ne trouve pas motif à réformer la décision attaquée qui a justement estimé que le système de géolocalisation des véhicules de service apparaissait justifié au regard des finalités poursuivies par la Société Lyonnaise des Eaux et qui sera donc confirmée par motifs adoptés.

Sur la licéité des modalités de mise en place

La Société Lyonnaise des Eaux au soutien de son appel demande à la Cour de réformer la décision du tribunal en ce qu'il a ordonné à la société de suspendre la géolocalisation des véhicules, dans la mesure où elle a, depuis le prononcé de ce jugement, procédé à une nouvelle évolution du système de désactivation de la géolocalisation sur ses véhicules de service pour préserver les libertés individuelles et collectives des salariés de l'entreprise.

Elle fait valoir que cette nouvelle fonctionnalité doit être prise en considération par la Cour qui est tenue de se prononcer au regard des éléments de fait et de droit existant à la date où elle statue.

Le syndicat CGT souligne que les aménagements apportés par la Société Lyonnaise des Eaux au système de géolocalisation mis en place ne sont pas pleinement satisfaisants et ne répondent pas aux exigences posées par le jugement qui devra donc être confirmé sur ce point. Le syndicat indique qu'il est impératif que la géolocalisation puisse être désactivée à l'initiative du salarié pour l'exercice des libertés individuelles et collectives.

Au regard du respect de la vie privée des salariés

Il est constant que les véhicules de service sont la propriété de la société Lyonnaise des Eaux, et destinés, en principe à un usage exclusivement professionnel. L'employeur peut légitimement vouloir localiser un outil de travail dont il est propriétaire. Reste qu'en termes de respect de la vie privée, les risques sont importants. S'agissant d'un instrument professionnel, l'employeur doit s'en tenir à ce périmètre temporel, et ne pas chercher à localiser le salarié en dehors du temps de travail. La subordination du salarié est limitée à ce temps, une géolocalisation qui déborde ce cadre est donc en principe illicite et constitue une atteinte à la vie privée. Dès que la localisation du salarié est effectuée en dehors de la sphère d'exercice du pouvoir de direction de l'employeur, à savoir en dehors des horaires de travail, elle est illicite comme portant atteinte au droit au respect de la vie privée du salarié.

En l'espèce, comme l'a justement relevé le tribunal, suivant la note du 6 juillet 2009 relative à l'utilisation des véhicules de service du centre régional Bordeaux Aquitaine, les véhicules de service peuvent à certaines occasions être utilisés à des fins personnelles, par les salariés :

- en premier lieu, les salariés itinérants, ces derniers peuvent, soit parce qu'ils ne reviennent pas sur la base, soit parce qu'il ne travaillent pas en journée continue avec repas sur chantier, utiliser le véhicule de service afin de se rendre sur un lieu de restauration en dehors des points de restauration d'entreprise (pièces 18 et 19 de l'employeur). À cette occasion durant laquelle le salarié utilise un véhicule géolocalisé pendant la pause repas, il y a bien atteinte à la vie privée du salarié puisque, durant la pause repas comme d'ailleurs durant toute pause, l'état de subordination cesse.

- les salariés embauchant directement sur site. Ceux-ci peuvent utiliser le véhicule de service pour l'accomplissement des trajets domicile - chantier et chantier - domicile, et des détours ou interruptions de trajet sont permis pour les nécessités de la vie courante (pièces 11 du syndicat).

Cet usage constitue, d'ailleurs, la contrepartie prévue aux articles L 3121-3, L 3121-4 du code du travail. Si contrepartie il y a, il ne peut s'agir d'une utilisation à titre exclusivement professionnel, d'autant que ces trajets sont en principe à la charge du salarié et ne peuvent donner lieu au remboursement de frais professionnels.

L'utilisation du véhicule de service revêt donc la nature d'un avantage, c'est-à-dire d'un gain ou d'une économie dont le salarié bénéficie en sa qualité. Dès lors, la géolocalisation du salarié, via le véhicule de service permet à l'employeur de savoir où vit le salarié, où il dort, chez qui etc... Elle porte donc atteinte à la vie privée du salarié.

La troisième concerne les salariés sous astreinte qui se voient reconnaître le droit d'effectuer des détours ou interruptions de trajet pour les nécessités de la vie courante, sous réserve qu'ils ne s'éloignent pas de plus d'un quart d'heure de leur domicile (pièce numéro 11 du syndicat). L'article L 3121-5 du code du travail définit l'astreinte comme : "la période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise" et précise que "la durée de

cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif". Dès que le salarié se déplace en vue d'intervenir, il est sous la subordination de son employeur. Il devrait donc s'en déduire que, si la géolocalisation fonctionne durant ce temps de déplacement, il n'y a pas atteinte à la vie privée. Il convient néanmoins de nuancer cette assertion car, que le salarié se situe à son domicile ou en dehors de celui-ci, ce que la société Lyonnaise des Eaux autorise expressément, le lieu où il se trouve est dans le domaine de sa vie privée. Le fait pour l'employeur d'avoir connaissance de cette information constitue donc une immixtion dans la vie privée du salarié sous astreinte, plus encore lorsqu'il lui est permis de faire un détour, après une intervention, pour les nécessités de la vie courante.

Au regard du respect de la liberté syndicale

Le fait de mettre un véhicule à la disposition d'un représentant élu ou syndical, alors que ce véhicule est équipé d'un système de géolocalisation est illicite comme étant en violation des articles L 2143-20, L 2315-5 et L 2325-11 du code du travail.

Les salariés investis d'un mandat représentatif au sein de la Société Lyonnaise des Eaux

La faculté qu'ont ces derniers d'utiliser un véhicule de service en dehors du strict cadre professionnel a évolué au sein de l'entreprise. Dans un premier temps, en effet un accord sur la modernisation du dialogue social de 2009-2011 (pièce 16 du syndicat) leur donnait le droit d'utiliser les véhicules de service pour des déplacements de proximité, afin de se rendre dans les différentes agences de l'établissement ou pour des déplacements dépassant le niveau de l'établissement lorsque, pour se rendre à une réunion, l'usage d'un véhicule de service est économiquement justifié. Dans un second temps l'avenant numéro un à l'accord sur la modernisation du dialogue social, signé le 27 juin 2012 (pièce 57 de l'employeur) permet l'utilisation d'un véhicule de service dans deux cas d'une part, lorsqu'il s'agit de déplacements à l'intérieur du périmètre d'un établissement, au sens du comité d'établissement, les représentants du personnel concernés par une convocation dans le cadre de l'utilisation de leurs heures de délégation pourront, en fonction des disponibilités, utiliser les véhicules de service de l'entreprise. D'autre part, pour des déplacements dépassant le niveau d'établissement, l'utilisation d'un véhicule de service de l'entreprise pourra être admis lorsque pour se rendre à la réunion, ce moyen sera économiquement justifié. Lorsque, conformément à l'accord précité de 2012 le représentant se déplace à l'intérieur du périmètre de l'établissement il y a atteinte à la liberté syndicale et au principe de participation. Le fait, pour la société dans ses conclusions d'arguer de la liberté dont disposeraient les représentants du personnel syndicaux d'utiliser leurs propres moyens de déplacement et que ceux-ci ne sont en rien obligés de recourir aux véhicules géolocalisés doit être considéré comme étant inopérant. L'existence d'une faculté, qui plus est lorsqu'elle est instituée par voie de convention collective, implique nécessairement qu'elle puisse s'exercer dans le respect des lois et règlements en vigueur.

Parce que, dans ces hypothèses, le véhicule peut être utilisé, ne serait-ce que de manière résiduelle, à des fins privées, une atteinte à un droit ou une liberté fondamentale, qu'ils soient individuels ou collectifs, est caractérisée. Il est constant que la géolocalisation du salarié, en dehors de ses horaires de travail, ainsi que pendant l'exercice d'un mandat représentatif, porte atteinte à ses droits et libertés.

C'est pour ces raisons que la commission nationale de l'informatique et des libertés a recommandé dans ses délibérations numéro 2006-066 du 16 mars 2006, que les salariés "aient la possibilité de désactiver la fonction de géolocalisation des véhicules à l'issue de leur temps de travail lorsque ces véhicules peuvent être utilisés à des fins privés" et que ceux "investi d'un mandat électif ou syndical ne doivent pas être l'objet d'une opération de géolocalisation lorsqu'ils agissent dans le cadre de l'exercice de leur mandat".

La société Lyonnaise des Eaux a mis en place un procédé de désactivation du système de géolocalisation, dit de grisage, qui a, en effet, évolué de manière significative, notamment suite au jugement attaqué. Ce dispositif dit de grisage occulte les données recueillies par le système de géolocalisation (immatriculation, nom du conducteur, vitesse moyenne), les données d'intervention (type, adresse durée d'intervention), les données de géolocalisation (position du véhicule, statut roulage, arrêt) et les données d'optimisation (itinéraires réalisés) (dossier l'employeur pièces 3, 18, 48 dossier, syndicat pièce numéro 13).

Cette fonction de grisage est active en dehors des horaires de travail. Ces horaires peuvent faire l'objet d'un paramétrage pour décaler et adapter le grisage, selon les horaires effectivement réalisés par les salariés (pièce 18 de l'employeur). Elle peut également l'être à d'autres moments à l'initiative du salarié. Il revient alors à celui-ci d'envoyer au moyen d'un téléphone portable qui lui est mis à disposition par l'employeur ou de son propre téléphone portable un SMS ; le grisage est alors actif deux minutes après cet envoi pendant une durée d'une heure qui peut être renouvelée autant de fois que souhaité, avant même d'ailleurs que l'heure en question ne se soit écoulée.

D'autres mesures ont été prévues afin de sécuriser le dispositif. L'occultation des données de géolocalisation ne peut être levée que dans de strictes hypothèses (en cas de déclenchement de l'alarme sécurité par le salarié et en cas d'astreinte) (pièces n° 3, 18, 37 et 48 de l'employeur, pièce 13 du syndicat) et par un nombre relativement limité d'intervenants (qui ont un profil de superviseur) qui disposent d'un code personnel d'accès au système de lecture et ont signé une convention de confidentialité (dossier employeur doc 3, 12, 37). Les cas et la durée des levées de l'occultation font l'objet d'un rapport aux institutions représentatives du personnel.

Ces avancées sont certes importantes mais elles ne paraissent pas pleinement satisfaisantes au regard de la recommandation de la CNIL. En effet, le système même du grisage pose difficulté. Dans la mesure où le grisage ne consiste pas dans une désactivation complète de la géolocalisation, en ce sens que les données sont toujours transmises mais restent illisibles. La possibilité de lever l'occultation malgré un certain encadrement de la levée des données, demeure donc toujours possible.

Rien ne garantit que cette faculté soit totalement verrouillée aux seules hypothèses évoquées par l'appelante (alarme de sécurité et astreinte). En effet, il n'existe aucune trace dans les pièces produites, d'un verrouillage inséré dans le programme même qui gère la visualisation et l'enregistrement des données de géolocalisation

Le fournisseur du système, Masternaut, dans une note intitulée "mail type pour les profils superviseurs" laisse explicitement entendre que le salarié disposant d'un profil superviseur peut toujours lever l'occultation, *lors de la période d'astreinte, en cas d'absence de manifestation du salarié exerçant l'astreinte conformément aux règles de retour d'information lors d'une intervention d'astreinte ou si ce salarié reste injoignable après un appel téléphonique* (pièce 37 de l'employeur).

Cela signifie qu'aucun blocage n'existe au niveau du programme et qu'il s'agit davantage d'une règle de conduite à laquelle sont tenus des responsables. Il existe donc bien un risque potentiel pour qu'un responsable lève le grisage, en dehors des cas énumérés dans les pièces, sans qu'il en soit empêché par le programme mis en place.

Le grisage laisse donc toujours ouverte la possibilité que les données de la vie privée, ou relevant de l'exercice de la liberté syndicale ou du principe de participation soient portées à la connaissance de l'employeur. En l'espèce, cette menace n'est pas vaine. L'exemple du salarié (Audubert) qui durant l'entretien préalable à son licenciement s'est vu proposer par un représentant de la société Lyonnaise des Eaux que ses faits et gestes soient vérifiés grâce au système de géolocalisation, en est le témoin le plus flagrant.

Dès lors, il apparaît que ce système "dit de grisage" n'est pas suffisamment protecteur de la vie privée ni de la liberté syndicale. Seule la désactivation complète du dispositif de géolocalisation impliquant qu'aucune donnée ne soit transmise à partir du véhicule ni donc recueillie par l'employeur, est de nature à préserver totalement la vie privée des salariés ainsi que le libre exercice par les salariés de leur mandat représentatif.

Il s'ensuit que le salarié doit pouvoir de façon simple et immédiate, par un moyen numérique ou autre, désactiver complètement la fonction géolocalisation, lorsqu'il a la disposition d'un véhicule de service en dehors de ses horaires de travail, et l'employeur ne doit pouvoir en aucun cas recevoir ni récupérer quelques données que ce soit relatives à ce temps de vie privée.

Il en est de même pour les salariés titulaires de mandat à l'occasion de l'utilisation de véhicules de service dans l'exercice de leur mandat représentatif.

La Cour, en conséquence, ne trouve pas motif à réformer la décision attaquée qui sera confirmée dans toutes ses dispositions.

L'équité commande de condamner la société Lyonnaise des Eaux, qui succombe en cause d'appel, de verser au syndicat CGT Lyonnaise des Eaux 1.500 € en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile et aux entiers dépens.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Rabat l'ordonnance de clôture au jour des plaidoiries, le 1er octobre 2012.

✓ Confirme la décision attaquée dans toutes ses dispositions.

✓ Dit que le principe de géolocalisation des véhicules de service de la Société Lyonnaise des Eaux apparaît justifié au regard des finalités poursuivies, mais que la fonction de géolocalisation doit pouvoir être désactivée afin de préserver les libertés individuelles et collectives des salariés.

✓ Condamne la SA Lyonnaise des Eaux prise en son établissement d'Aquitaine Nord à équiper ses véhicules de service d'un dispositif permettant la désactivation par le salarié lui-même de la fonction de géolocalisation et empêchant toute possibilité de récupération de quelque donnée que ce soit par l'employeur.

✓ Ordonne dans l'attente de ces aménagements, la suspension du système de géolocalisation sous peine d'une astreinte de 1.000 € (mille euros) par infraction constatée passé un délai de 15 jours après la signification du présent arrêt.

Y ajoutant :

✓ Condamne la société Lyonnaise des Eaux à payer au syndicat CGT Lyonnaise des Eaux 1.500 € (mille cinq cents euros) en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile et aux entiers dépens.

Signé par Madame Brigitte Roussel, Président, et par Madame Anne-Marie Lacour-Rivière, Greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

A-M. Lacour-Rivière

B. Roussel