



E \_\_\_\_\_ SA

**Dom. élu** :

Me Anne TROILLET MAXWELL  
Route de Chêne 30  
Case postale  
1211 Genève 17

Madame T \_\_\_\_\_

**Dom. élu** : Me Serge CALAME

Rue du Rhône 65  
Case postale 3199  
1211 Genève 3

**Partie appelante**

**Partie intimée**

**D'une part**

**D'autre part**

**ARRET**

du 7 novembre 2005

Mme Marguerite JACOT-DES-COMBES , présidente

Mme Marie-Thérèse GIGER et M. Alain SARACCHI, juges employeurs

Mme Pierrette FISCHER et M. Yves CORBAT, juges salariés

M. Philippe GORLA, greffier d'audience

**EN FAIT**

Par acte du 23 mai 2005, E\_\_\_\_\_ SA appelle d'un jugement rendu le 20 avril 2005 et communiqué par plis du même jour, aux termes duquel le Tribunal des Prud'hommes, groupe 4, la condamne à verser à T\_\_\_\_\_ la somme brute de fr. 83'620.05 (à titre de solde de bonus) et la somme nette de fr. 9'881.50 (à titre d'indemnité de vie pour avril et mai 2004), ces deux sommes portant intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 16 octobre 2004.

L'appelante conclut, ce jugement étant mis à néant, au rejet de la demande en paiement.

L'intimée conclut à la confirmation du jugement attaqué.

Les éléments suivants résultent du dossier :

- A. E\_\_\_\_\_ SA, société anonyme de droit français avec siège à Paris, est active dans « la fourniture d'un service de réception et des transmission d'ordres sur actions et dérivés actions, ainsi que la fourniture d'un service d'exécution d'ordres sur options listées européennes à destination d'une clientèle institutionnelle tant suisse qu'internationale ».

Par courrier du 21 mai 1997, elle a engagé T\_\_\_\_\_ en qualité de « *sales trader* », cadre catégorie F, pour une durée indéterminée et avec lieu de travail à Paris avec période d'essai contractuelle de 6 mois.

Le contrat est soumis à la convention collective française sur la bourse. La rémunération annuelle convenue est de FF. 400'000.- brut, montant fixe auquel s'ajoute une participation légale aux bénéfices et un plan d'intéressement, ainsi, « éventuellement, » qu'un intéressement variable lié aux résultats de l'entreprise, du département de *sales-trading*, et des performances personnelles de l'employée.

En définitive, la rémunération versée à T\_\_\_\_\_ a avoisiné annuellement 15% du chiffre d'affaires réalisé par l'employée (salaire de base fixe, intéressements légaux et bonus compris).

- B. Dans le courant de l'année 2001, E\_\_\_\_\_ SA a transféré l'ensemble de ses activités de *sales-trading* sur options en Suisse et s'est implantée à Genève.

Le lieu de travail de T\_\_\_\_\_ a ainsi été transféré à Genève.

Le 18 décembre 2001, les parties ont signé un avenant au contrat de travail du 21 mai 2001, destiné à définir les conditions de la mutation de T \_\_\_\_\_ à Genève.

Ce document précise que cette mutation intervient à la suite de la décision de E \_\_\_\_\_ SA de transférer la majeure partie de ses activités de *sales-trading*, « historiquement exercées à Paris », dans cette ville, dans le but de « contribuer à garantir et développer la compétitivité de cette activité, le chiffre d'affaires généré, et offrir des conditions optimales de travail pour les membres de l'équipe ».

L'avenant « et par conséquent la mutation » de l'employé ne prenaient effet que sous réserve de l'obtention en Suisse d'une autorisation de séjour avec prise d'emploi, s'agissant de l'employée, et des autorisations nécessaires pour l'activité en bourse de E \_\_\_\_\_ SA

La mutation de T \_\_\_\_\_ devait intervenir au plus tôt le 1<sup>er</sup> février 2002 et au plus tard de 30 juin 2002. Elle était prévue pour une durée minimale de 3 ans, sous réserve d'une résiliation du contrat de travail durant cette période, par l'une ou l'autre des parties, dans le respect des clauses de « non-concurrence, non-sollicitation et de non-débauchage ». Le délai de résiliation est de deux mois pour l'employée et de trois mois pour E \_\_\_\_\_ SA, sauf faute grave ou lourde, à compter de la présentation de la notification du licenciement. Pendant toute la durée de la mutation, le lieu de travail était fixé à Genève, sous l'autorité du Responsable Ventes Dérivés France et des Sales trading Dérivés, sous le contrôle du siège de E \_\_\_\_\_ SA à Paris.

S'agissant de la rémunération, l'avenant prévoit ce qui suit:

#### *6 Rémunération annuelle globale brute*

##### *6.1 Définition*

*La rémunération annuelle globale brute au titre de l'année « n » comprend*

- la rémunération annuelle fixe perçue au cours de l'année « n »*
- un bonus brut annuel individualisé versé en « n+1 »*
- la participation et l'intéressement définis dans le cadre des accords d'entreprise et versés usuellement au milieu de l'année « n+1 ».*

*6.2 A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002 et durant votre détachement à Genève :*

##### *6.2.1 Rémunération Annuelle Globale Brute*

*A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002, votre rémunération globale brute sera égale à 22,5% de votre chiffre d'affaires individuel réalisé en année « n ».*

##### *6.2.2.1 Rémunération Fixe Annuelle Brute*

*Votre rémunération fixe annuelle brute sera de FCH 112'400.- (cent douze mille et quatre cents francs suisses) payable en douze mensualités égales à terme échu. Cette rémunération fixe vous sera payée en francs français jusqu'à ce que votre mutation au sein de notre implantation de Genève soit effective.*

##### *6.2.2.2 Bonus Brut Annuel Individualisé (B.B.A.I.)*

*Vous bénéficierez au titre d'exercice « n » d'un bonus brut annuel individualisé égal à la différence entre la rémunération globale brute de 22.5% de votre chiffre d'affaires et la*

*somme de votre rémunération annuelle fixe brute perçue durant l'exercice « n » et de la participation et de l'intéressement légal dus au titre de l'exercice « n ».*

*Ce bonus brut annuel individualisé sera payé en deux mensualités :*

*- un premier versement de 70% du B.B.A.I. brut total avec la paie du mois de février de l'année « n + 1 ».*

*- un second versement de 30% du B.B.A.I. brut total avec la paie du mois de septembre de l'année « n + 1 ».*

*Chacun de ces deux versements est expressément conditionné à votre présence effective et hors préavis au sein de notre société aux dates de paiement susmentionnées » (pièce 1 dem.).*

### *6.3 Durée d'application*

*Il est expressément prévu que le niveau total de rémunération défini au paragraphe 6.2.1 ne s'applique que pendant le temps de votre mutation au sein de notre implantation de Genève.*

*Dès lors, à l'issue de cette période de mutation, les modalités du calcul de votre rémunération globale brute seront celles en vigueur chez E\_\_\_\_\_ SA à Paris lors de votre retour*

*A cela s'ajoute un « Commissionnement exceptionnel », en fonction du chiffre d'affaires réalisé par l'employé, lequel ne fait pas l'objet du présent litige.*

## *8 Indemnité de vie*

### *8.1 Définition*

*Afin de prendre en compte les différences de niveau de vie entre Paris et Genève et faciliter votre intégration dans les meilleures conditions, vous bénéficierez d'une indemnité de vie forfaitaire devant contribuer à couvrir notamment vos frais de logement, d'éducation et garde de vos enfants, de déplacements privés.....*

### *8.2*

*Le montant brut de cette indemnité sera fonction de votre situation familiale au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année civile concernée.*

*(...) Pour un célibataire ou couple avec un enfant à charge, ce montant brut est de 50'000 euros*

### *8.3 Modalités de versement*

#### *8.3.1 Pour l'année civile 2002*

*L'intégralité du montant brut de l'indemnité de vie sera versée avec la paie du mois suivant votre installation en Suisse.*

*En cas de départ volontaire ou de licenciement pour faute grave ou lourde avant le 31 janvier 2003, cette indemnité de vie sera à nous rembourser intégralement.*

#### *8.3.2 Pour les exercices suivants :*

*Cette indemnité sera versée et acquise définitivement par quart le dernier mois de chaque trimestre (Mars, Juin, Septembre et Décembre).*

### *8.4 Durée d'application*

*Il est expressément convenu que le versement de l'indemnité de vie définie au paragraphe 8.12 ne s'applique que pendant le temps de votre détachement au sein de notre implantation à Genève ».*

*L'avenant prévoit en outre que l'employée bénéficie des régimes de protection sociale déjà mis en place pour le personnel de E\_\_\_\_\_ SA travaillant en Suisse, que les contributions en matière de prévoyance professionnelle sont conformes au règlement de la Fondation de prévoyance créée à cette fin, et que E\_\_\_\_\_ SA*

pourvoie au paiement des frais d'assurance complémentaire santé, accident, perte de gain et maladie. Les frais professionnels engagés par l'employée sont enfin remboursés sur la base des justificatifs.

L'avenant prévoit également, outre des clauses de confidentialité, de non concurrence, de non débauchage et de non-sollicitation, l'application du droit suisse, sauf en ce qui concerne les conditions de formation du présent avenant, les clauses de non-concurrence, non-sollicitation et non-débauchage, la procédure applicable et les conséquences d'un licenciement par l'employeur.

Enfin, l'art. 15.2 de l'avenant prévoit que la « nullité d'une ou plusieurs clauses du contrat n'entraîne pas la nullité du contrat. Si une autorité judiciaire compétente devait tenir toute clause pour contraire au droit ou invalide pour un autre motif, elle devra n'en limiter la portée matérielle, temporelle ou géographique que dans la mesure strictement nécessaire pour rendre ladite clause applicable ».

C. T\_\_\_\_\_ a travaillé à Genève dès le mois de juin 2002.

Par courrier recommandé du 5 mars 2004, elle a résilié les rapports de travail.

Par lettre du 17 mars 2004, E\_\_\_\_\_ SA a accusé réception de la lettre de démission de T\_\_\_\_\_, reçue le 9 du même mois, indiquant que le préavis de résiliation de deux mois venait à échéance le 8 mai 2004. L'employée était libérée de l'obligation de travailler durant le délai de congé, mais devait respecter ses obligations « d'exclusivité, de confidentialité et de non-débauchage ».

T\_\_\_\_\_ a régulièrement reçu son salaire de base jusqu'au 8 mai 2004. Elle a également reçu, jusqu'à fin mars 2004, l'indemnité de vie convenue, soit 50'000 fr. annuellement (puisqu'elle est mère d'un enfant). Celle-ci ne lui a en revanche pas été versée pour la période ultérieure au 31 mars 2004. En février 2004, elle a enfin perçu le 70% de son bonus individuel afférent à 2003, soit fr. 195'113,47.

D. Par acte reçu le 19 novembre 2004, T\_\_\_\_\_ a assigné E\_\_\_\_\_ SA devant la juridiction des Prud'hommes en paiement de :

- fr. 83'620.05, au titre de solde de bonus 2003
- fr. 15'490.-, à titre d'indemnité de vie pour les mois d'avril et mai 2004, ces deux sommes devant porter intérêts moratoires à 5% l'an dès le 16 octobre 2004.

Elle a en outre conclu à la condamnation de E\_\_\_\_\_ SA à lui payer une indemnité valant participation aux honoraires de son avocat.

A l'appui de sa position, T\_\_\_\_\_ a fait valoir que l'indemnité de vie (destinée à prendre en compte la différence du niveau de vie entre Paris et Genève) lui était

due pour toute la durée de sa mutation à Genève; pour la période du 1<sup>er</sup> avril à fin mai 2003, il lui restait ainsi dû à ce titre 10'000 euros, ou fr. 15'490.-- à ce titre. Même si son contrat avait pris fin le 8 mai 2003, elle avait en effet dû exposer des frais jusqu'à la fin du mois de mai (loyer par exemple), ce dont il y avait lieu de tenir compte. Elle n'avait en outre perçu que le 70% du bonus auquel elle avait droit pour 2003; ce bonus lui était ainsi dû, même si son exigibilité était fixée au mois de septembre 2004 seulement; cette créance était en effet devenue exigible dès la fin des rapports de travail, et l'art. 7.3 de l'avenant, qui subordonnait son paiement à la présence effective de l'employée dans l'entreprise, contrevenait à l'art. 339 al. 1 CO. De plus, lors de la signature de l'avenant, son employeur lui avait interdit de sortir le document de l'entreprise. Elle n'avait donc pas pu sérieusement en analyser les termes.

E\_\_\_\_\_ SA s'est opposée à la demande. Elle a fait valoir que l'indemnité de vie pour le second trimestre 2004 n'était exigible qu'à la fin juin 2004, et le solde du bonus qu'en septembre 2004, et que leur versement était subordonné à la présence effective de l'employée au sein de l'entreprise « hors période de préavis ». S'il était exact que T\_\_\_\_\_ n'avait pas pu sortir de copie de l'avenant hors de l'entreprise, elle avait néanmoins pu en discuter les termes avec son conseil.

Le Tribunal a procédé à l'audition des parties et de deux témoins. Ceux-ci ont confirmé que leurs contrats de travail contenaient des clauses similaires à celles du contrat de T\_\_\_\_\_. Selon eux, le « bonus » représentait la part essentielle de leur salaire, il n'était en usage qu'à Genève, où tous les traders en bénéficiaient (tém. A \_\_\_\_\_ et B \_\_\_\_\_).

- E. Le jugement attaqué retient en substance que les rapports de travail ont pris fin le 8 mai 2004. Les clauses 6.2.3 et 7.3 de l'avenant au contrat de travail doivent être considérées comme nulles et de nul effet, au sens de l'art. 20 al. 2 CO, dès lors qu'elles diffèrent et conditionnent le paiement d'une partie importante, voire essentielle, du salaire de l'employée, lequel est composé d'une rémunération annuelle fixe, d'un bonus annuel individualisé, versé à raison de 70% en février et de 30% en septembre et d'une participation et intéressement définis dans le cadre des rapports d'entreprise. Le bonus individualisé ne constitue pas une gratification au sens de l'art. 322d CO, mais il s'agit d'un élément du salaire. L'indemnité de vie ne constitue pas davantage une gratification, mais a pour but de couvrir des dépenses effectives, liées à la différence du niveau de vie entre Genève et Paris et doit être versée durant toute la durée de la mission de l'employée à Genève (art. 8.3 de l'avenant). Il est du à ce titre 6'379,30 euros, pour la période du 1<sup>er</sup> avril au 8 mai 2004, soit fr. 9'881,50.

Les arguments des parties en appel seront repris ci-après dans la mesure utile.

## **EN DROIT**

1. L'appel respecte le délai et la forme prévus par la loi. Il est dès lors recevable.

La Cour d'appel dispose d'une cognition complète.

2. A juste titre, les premiers juges ont appliqué le droit suisse au litige. Les parties ont en effet convenu de son application à leurs rapports de travail, sous réserve de l'application du droit français applicable aux « conditions de formation » de l'avenant et aux clauses de non-concurrence, de non-sollicitation et de non-débauchage. La Cour peut se dispenser d'examiner la validité d'une telle restriction du droit choisi par les parties, dans la mesure où cette restriction ne trouve de toute manière pas application dans le cadre des questions qui lui sont soumises.

3. Les premiers juges ont retenu que le « bonus individualisé » prévu à l'art. 6 de l'avenant au contrat de travail du 18 décembre 2001 constituait une part du salaire (et non une gratification) dont le versement ne pouvait être différé et conditionné à l'existence, hors préavis, des relations de travail à la date de son versement.

L'appelante le conteste, faisant valoir qu'en l'absence de dispositions impératives relevant d'une convention collective applicable, la rémunération du travailleur relève de la liberté contractuelle, sous réserve des dispositions de l'OLE, de la loi sur le travail, ou encore des dispositions légales telles que les art. 20, 21, 27 ou 328 CO. Il est ainsi loisible aux parties de conditionner une partie de la rémunération du travailleur (qu'il s'agisse d'une gratification, d'une part du salaire, ou encore d'une participation au résultat de l'exploitation) à la condition qu'il fasse partie de l'effectif de la société à la date d'exigibilité d'une telle prestation.

L'intimée, pour sa part, considère que l'appelante invoque à tort, à l'appui de sa position, le principe de la liberté contractuelle. En effet, les parties ne peuvent se prévaloir de celle-ci que dans le cadre des dispositions impératives de la loi. Or, au nombre de celles-ci figure l'art. 339 al. 1 CO, aux termes duquel à la fin du contrat de travail, toutes les créances qui en découlent deviennent exigibles. Par ailleurs, le bonus prévu par l'avenant du 18 décembre 2001 ne constitue pas une gratification (dont le paiement peut être conditionné à l'existence d'une relation de travail au moment de son versement), mais une part de salaire.

- 3.1 A teneur de l'article 339 al. 1 CO, qui est de nature absolument impérative (cf. art. 361 al. 1 CO), à la fin du contrat, toutes les créances qui en découlent deviennent exigibles.

L'article 322 al. 1<sup>er</sup> CO dispose que l'employeur paie au travailleur le salaire convenu, usuel ou fixé par un contrat-type de travail ou par une convention collective.

A teneur de l'article 322d al. 1<sup>er</sup> CO, la gratification est une prestation volontaire de l'employeur accordée en sus du salaire à certaines occasions telles que Noël ou la fin de l'exercice annuel. Le travailleur n'y a droit que lorsqu'il en a été convenu ainsi.

A l'inverse du salaire, la gratification peut être soumise à la condition que le contrat de travail de l'employé qui en bénéficie soit encore en vigueur, voire ne soit pas dénoncé, à la date à laquelle elle doit être versée (JAR 2003 p. 228; 2001 p. 198; 1995 p. 102).

La gratification, au sens de l'art. 322d CO est une rétribution spéciale accordée à des conditions particulières et dépendant, dans une certaine mesure en tous cas de l'employeur, si ce n'est dans son principe, à tout le moins dans son montant. Ne constitue dès lors pas une gratification la rétribution dont le montant et l'échéance inconditionnelle sont fixés d'avance par le contrat de travail, tel le 13<sup>ème</sup> salaire ou toute autre rétribution semblable (ATF 129 III 276 consid. 2; 109 II 447 consid. 5c). A l'inverse, on ne peut déduire du caractère variable de la bonification qu'il s'agit d'une gratification. Pour déterminer si le bonus est un élément du salaire ou une gratification, il faut prendre en considération le rapport entre le montant du salaire et celui de la gratification, sans pour autant que la proportion chiffrée entre ces deux montants ne constitue l'unique critère de délimitation : pour un revenu modeste, une différence de revenu même relativement basse revêtira plus d'importance que pour un salaire élevé. Ainsi, la part de la prestation versée à titre de gratification pourra être, en pourcentage du salaire, plus élevée pour un revenu élevé que pour un revenu modeste (ATF 129 III 276 consid. 2.1.). Par ailleurs, la régularité de la prestation en question permet de déterminer si elle s'est transformée en un élément du salaire ou si elle constitue toujours une contrepartie accessoire à celui-ci, c'est à dire une gratification. Une prestation très élevée par rapport au salaire conserve le caractère de gratification, lorsqu'elle n'est versée qu'une seule fois. En revanche, si elle atteint régulièrement un montant plus élevé que le salaire, son caractère accessoire n'est pour ainsi dire plus préservé (ATF 129 III 276 consid. 2.1).

En l'espèce, les deux parties admettent que le contrat de travail a pris fin le 8 mai 2004.

L'article 6.2.3 de l'avenant du 18 décembre 2001 prévoit, à côté du salaire annuel brut, le versement d'un bonus brut annuel individualisé. Il résulte par ailleurs clairement de l'art. 6.1. de l'avenant que ce bonus fait partie de la rémunération globale brute de l'année, celle-ci étant constituée de la rémunération brute annuelle, dudit bonus et de la participation et des intéressements prévus dans le cadre des rapports d'entreprise; enfin, l'art. 6.2.1 prévoit que la rémunération annuelle, telle que définie ci-dessus, doit représenter 22,5% du chiffre d'affaires individuel réalisé durant l'année « n », le bonus étant toutefois versé durant l'année « n+1 ». Il apparaît ainsi que le versement du bonus brut annuel individualisé ne présente au-

cun caractère aléatoire et qu'il n'est pas lié à une occasion particulière, mais qu'il est dû, dans son principe, à l'employé; son montant n'est pas davantage laissé à la discrétion de l'employeur, puisqu'il doit correspondre, aux termes mêmes de la convention des parties, à « *la différence entre la rémunération brute globale de 22,5% du chiffre d'affaires perçu durant l'exercice n et de la participation et de l'intéressement légal dus au titre de l'exercice n* ».

A cela s'ajoute que, si la rémunération annuelle est fixée à fr. 112'000.--, il n'est pas contesté que le montant du bonus brut annuel individualisé afférent à l'année 2003 (et devant être versé en 2004, année n+1) a représenté 278'733 fr. 52 (soit 195'113 fr, 47, : 70, x 100), soit un montant nettement supérieur.

Ce qui précède conduit à retenir que le bonus annuel individualisé prévu à l'art. 6.2.3 de l'avenant du 18 décembre 2001 n'est pas constitutif d'une gratification au sens de l'art. 322d CO, mais d'une part de salaire au sens de l'art. 322 CO.

Les premiers juges ont ainsi retenu avec raison que le versement du bonus afférent à l'année 2003 ne pouvait être ni différé, ni conditionné à l'existence d'un contrat de travail non dénoncé au 30 septembre 2004.

Le jugement entrepris doit dès lors être confirmé, en tant qu'il condamne E \_\_\_\_\_ SA à verser à l'intimée 83'620.05 fr. brut avec intérêts à 5% l'an dès le 16 octobre 2004, date qui n'a pas fait l'objet de discussions en appel.

4. Les premiers juges ont en outre condamné E \_\_\_\_\_ SA à verser à T \_\_\_\_\_ fr. 9'881.50 à titre d'indemnité de vie, au *pro rata temporis*, pour la période du 1<sup>er</sup> avril au 8 mai 2004.

L'appelante fait valoir que l'indemnité de vie réclamée n'était exigible qu'à la fin du trimestre courant, soit à fin juin 2004 : le contrat ayant pris fin avant cette date, l'employée ne saurait ainsi y prétendre.

Elle ne saurait être suivie.

Les premiers juges ont en effet rappelé avec raison qu'à teneur de l'article 327a al. 1<sup>er</sup> CO, l'employeur rembourse au travailleur tous les frais imposés par l'exécution du travail et, lorsque le travailleur est occupé en dehors de son lieu de travail, les dépenses nécessaires pour son entretien, et que, selon l'alinéa 2 de cet article, un accord écrit peut prévoir que les frais engagés par le travailleur lui seront remboursés sous forme d'une indemnité fixe, telle qu'une indemnité journalière ou une indemnité hebdomadaire ou mensuelle forfaitaire, à la condition qu'elle couvre tous les frais nécessaires.

En l'espèce, l'article 8.3.2 de l'avenant prévoit le versement à T \_\_\_\_\_ d'une indemnité de vie de 60'000.- euros par an. Il résulte clairement de l'art. 8.1 de l'ave-

nant que « l'indemnité de vie » forfaitaire est prévue pour compenser la différence du niveau de vie entre Paris et Genève, et qu'elle doit contribuer à permettre à l'intimée de couvrir ses frais de logement, d'éducation et de garde des enfants, ses déplacements privés etc. De plus, l'article 8.4 de l'avenant stipule que cette indemnité est versée pendant toute la durée du détachement de l'intimée à Genève. Ainsi que l'ont retenu les premiers juges, il s'agit-là d'une indemnité au sens de l'art. 327a al. 2 CO, qui est due à l'intimée jusqu'au 8 mai 2003, et dont l'exigibilité ne pouvait être différée à une date ultérieure, ni conditionnée à l'existence d'un contrat non dénoncé à ladite date.

Le jugement attaqué sera dès lors également confirmé sur ce point, étant précisé que le calcul de l'indemnité qui a été allouée n'a pas fait l'objet de discussions en appel.

5. L'appel étant entièrement infondé, l'émolument d'appel versé par l'appelante restera acquis à l'Etat. Il ne sera pas alloué de dépens, les parties n'ayant pas plaidé de manière téméraire.

### **PAR DES MOTIFS**

#### **La Cour d'appel des prud'hommes, groupe 4**

#### **A la forme :**

Reçoit l'appel interjeté par E \_\_\_\_\_ SA contre le jugement TRPH/284/2005, rendu le 20 avril 2005 par le Tribunal des Prud'hommes, groupe 4, dans la cause C/25944/2004-4.

#### **Au fond :**

Confirme ledit jugement.

Dit que l'émolument d'appel versé par E \_\_\_\_\_ SA reste acquis à l'Etat.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

La greffière de juridiction

La présidente