

PROPOSITION DE LOI DE MONSIEUR JEAN-LUC NIGIONI
MODIFIANT LA LOI N° 446
PORTANT CREATION DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

EXPOSE DES MOTIFS

Le 29 Avril 1946 le Conseil National instaurait un Tribunal du Travail à Monaco en votant, après examen, la loi n° 446.

Pierre NOTARI, rapporteur de la Commission de Législation, insistant alors sur l'opportunité de créer une juridiction spéciale du travail compte tenu de la désaffection d'une partie de la population pour les tribunaux ordinaires soulignait, comme l'auteur du projet de loi que « le salarié garde une certaine défiance... à l'égard du magistrat professionnel. »

Cette défiance, renforcée par la période de l'occupation, se doublait, en outre, d'une aspiration à une justice rapide, aisée et peu coûteuse dans ce domaine particulier des rapports de travail.

Pierre NOTARI notait d'ailleurs le choix, fait dans cet esprit par de nombreux états du monde, d'instaurer des « tribunaux spécialisés pour connaître les conflits du travail ».

Ainsi, depuis le vote de la loi n° 446, la juridiction du Tribunal du Travail a répondu à un besoin spécifique : jugement des intéressés par leurs pairs, gratuité et rapidité.

Il convient, cependant, de relever que ces trois caractéristiques au cours du temps ont été un peu mises à mal par les évolutions et mutations de toutes sortes. Démographie, procédures, complexité des conflits ont, en effet, entraîné quelques difficultés d'application de ces grands principes fondateurs.

Les modifications et amendements législatifs intervenus notamment en 1963 (loi n° 736), 1967 (loi n° 824) et 1999 (loi n° 1217) ont amené des correctifs et adapté la loi n° 446 qui demeure un dispositif en matière sociale apportant de très grandes satisfactions.

Cependant, il apparaît aujourd'hui nécessaire de mener une réflexion approfondie sur les moyens de conforter en ce début de millénaire les trois fondements précités de notre Tribunal du Travail.

Le premier de ceux-ci est cette originalité d'une juridiction permettant aux salariés et employeurs d'être jugés par leurs pairs.

A cet égard, l'obligation de résidence à Monaco pour être nommé membre du tribunal du travail a déjà fait l'objet de modifications législatives et de débats au sein de notre Assemblée.

Mais ces dispositions reflètent encore imparfaitement les évolutions de la composition sociale du salariat du secteur privé très largement domicilié à l'extérieur du territoire, ce qui pose la question de distorsions au regard du respect des droits et libertés individuels.

Le second fondement de l'institution du Tribunal du Travail est celui de l'accès à une justice gratuite. Si la présente proposition n'apporte pas de novation à cet égard, il est à souligner que le principe affirmé par la loi en 1946 et conforté par la loi n° 1217 du 7 Juillet 1999 ayant modifié l'article 44 est aujourd'hui rendu difficile d'application du fait de la complexité grandissante des dossiers qui nécessite le recours de plus en plus fréquent aux spécialistes du droit.

Enfin, la rapidité de la procédure troisième fondement de la juridiction spéciale du Tribunal du Travail ne va pas non plus sans poser problème.

La nomination d'un second juge de paix appelé à présider le bureau de jugement constitue une urgence et un impératif à cet égard.

Le souhait exprimé unanimement d'un accroissement du nombre de membres du Tribunal du Travail devrait dans ce même esprit être entendu par le gouvernement puisque pareille disposition dépend d'une Ordonnance Souveraine prise en application de la loi.

En revanche, deux mesures sont envisagées par la présente proposition qui devraient résoudre un certain nombre de problèmes au regard de l'allongement de la durée de la procédure et apporter des améliorations dans les cas d'urgence.

En conclusion, la proposition a donc pour objet de moderniser en plusieurs points la loi n° 446 et d'instaurer un référé, procédure rapide et provisoire souhaitée par notre Assemblée ainsi que par le Tribunal du Travail.

L'ensemble du texte est animé par le souci sans cesse réitéré depuis 1946 de renforcer la vocation du tribunal du travail à être un juge de proximité, accessible aux salariés.

ARTICLE PREMIER :

L'article premier se limite à substituer à l'expression « contrat de louage » celle de « contrat de travail », plus conforme à notre temps et appropriée à la législation du travail en vigueur.

ARTICLE 2 :

L'article 2 a pour objet la modification de l'article 5 de la loi n° 446 qui édicte les conditions requises pour avoir qualité de membre du tribunal du travail.

En premier lieu, il supprime la mention « de l'un ou l'autre sexe », tant cette précision est devenue inutile de nos jours.

S'inspirant d'une proposition de loi déjà adoptée en 1966 par le Conseil National.

La présente proposition s'assigne pour objectif de mettre un terme au vieux débat sur l'obligation de résidence à Monaco pour siéger au Tribunal du Travail, débat engagé voici plusieurs décennies et qui a reçu jusqu'ici des conclusions mitigées et des réponses législatives constituant des demi-mesures dont il est difficile de percevoir le fondement.

Déjà, en 1963, dans son rapport au nom de la Commission des Intérêts Sociaux et des Affaires Diverses du Conseil National, Louis CARAVEL avait souligné les difficultés de recrutement des juges du Tribunal du Travail posées par la clause de résidence à Monaco, compte tenu des problèmes déjà rencontrés à cette époque par les salariés pour se loger dans notre pays.

Il observait, comme l'avait fait auparavant l'assemblée générale du Tribunal du Travail, « qu'une personne travaillant soit pour son compte, soit pour celui d'autrui depuis un nombre respectable d'années saura comprendre et solutionner un différend particulier à Monaco aussi bien qu'une personne qui n'y a que cinq ans de résidence et de travail ».

Il s'appuyait, en outre, sur un vœu unanime du Conseil Economique et Social adopté en séance plénière du 14 Décembre 1961.

Et trois ans plus tard, en 1966, la proposition de loi de Charles SOCCAL substituait à la notion de résidence celle d'ancienneté de travail à Monaco (5 ans au moins). Le Conseil National, suivant en cela l'avis de la Commission des Intérêts Sociaux adoptait la proposition amendée sur ce point qui, si elle maintenait une condition de résidence, élargissait cette dernière au territoire des communes limitrophes.

La réflexion du Conseil National n'était pas pour autant achevée puisque, devant un projet de loi en 1967, notre Assemblée décidait l'abandon de l'extension aux communes limitrophes, le Président Jean-Charles REY démontrant que pareille clause constituerait « une atteinte indiscutable aux principes de droit les plus affirmés », non sans avoir souligné l'intérêt de « supprimer toute référence de résidence dans la Principauté ou à l'étranger » dans la mesure où il serait fait référence à un autre critère : celui de l'ancienneté de travail à Monaco.

Le Gouvernement avait alors admis cette position du Conseil National et ce dernier se rangeait à l'idée d'un quota de résidents hors de Monaco.

C'est l'existence de ce quota qui pose problème sur le fond. Dans la mesure où il est admis que le critère d'ancienneté de travail à Monaco se substitue à celui de la résidence, l'existence d'un quota introduit une mesure discriminatoire à plusieurs égards au plan du respect de la parité d'une part, et au plan de la liberté individuelle garantie par notre Constitution et par la Cour Européenne des Droits de l'Homme.

En effet, ce quota est applicable à l'ensemble des membres du Tribunal du Travail, salariés et employeurs confondus. Dans la pratique, les employeurs sont tous domiciliés à Monaco en vertu du siège de leur entreprise et de leurs possibilités financières. Le « tri » effectué par le gouvernement au moment des nominations porte donc uniquement sur les membres salariés. Il y a ainsi inéquité de fait entre les deux composantes entrant en contradiction avec le principe de parité instauré au sein de la juridiction.

De plus ce quota limite le choix des juges salariés parmi un petit nombre de métiers et rend impossible la représentation de la diversité des professions existantes en Principauté.

Par ailleurs, 70 % des salariés du secteur privé étant domiciliés hors de Monaco cette clause introduit en outre une discrimination entre salariés tous admis à travailler dans le pays, qui pose un problème fondamental au regard de l'égalité devant la loi et du respect des droits individuels qui en découlent.

La présente proposition entend donc clarifier en réaffirmant de manière non équivoque un principe d'ores et déjà adopté par le Conseil National : celui de retenir comme critère l'ancienneté de travail à Monaco et non la résidence, la survivance d'un quota n'étant alors justifiée par aucun fondement.

L'article 2 complète également l'article 5 de la loi n° 446 en apportant un certain nombre de précisions quant à l'activité salariée à prendre en considération ou celle d'employeur pour être membre du tribunal du travail. Il est tenu compte, par exemple, d'accorder la qualité d'employeur à de hauts cadres salariés détenant une délégation particulière d'autorité établie par écrit leur conférant le pouvoir d'embaucher, de sanctionner et de licencier en lieu et place du chef d'entreprise.

ARTICLE 3 :

L'article 3 de la présente proposition concerne la désignation des président et vice-président du Tribunal du Travail. Les modifications apportées portent sur deux points.

a) Depuis 1946 la pratique a instauré l'alternance entre salariés et employeurs pour respecter la parité. Il est donc logique que la loi à son tour consacre ce principe d'évidence.

b) Dans le même esprit il paraît souhaitable de modifier le mode d'élection des président et vice-président. Si, actuellement, ces derniers sont bien élus par l'assemblée générale, ils le sont tous participants confondus, sans distinction de collègues.

Dans le respect de la parité, pour lever toute difficulté d'application, il revient à la loi de confier respectivement à chacun des deux collèges le soin de désigner celle ou celui qui assurera la fonction de président et vice-président en sa qualité de salarié ou d'employeur.

Cette façon de procéder est déjà en vigueur dans d'autres institutions paritaires - l'Association Monégasque de Retraites par Répartition par exemple - Elle est également celle qui, en toute logique, a été retenue au sein de la prud'homie française.

ARTICLE 4 :

L'article 4 modifie le premier paragraphe de l'article 10 de la loi n° 446 du 16 Mai 1946 pour éviter d'avoir à procéder à des désignations à partir de listes devenues obsolètes.

ARTICLE 5 :

L'article 5 apporte des modifications à l'article 15 de l'actuelle loi n° 446 facilitant l'exercice des fonctions de membres du tribunal, apportant à ceux-ci un certain nombre de garanties et améliorant le fonctionnement de l'institution en introduisant notamment un droit à la formation.

La complexité croissante des dossiers entraîne, du même coup, de plus grandes difficultés à se former « sur le tas ». Pour les juges non professionnels, cela implique de longues heures d'étude pour se former en dehors des heures de travail. La reconnaissance du droit à la formation qui permettrait la participation à des stages et donnerait aux juges salariés les moyens de les suivre, faciliterait grandement l'exercice de la fonction et en assurerait la constante revalorisation.

L'article 5 instaure également des vacations pour les heures consacrées au Tribunal du Travail par les juges non professionnels en dehors des heures de travail.

En effet, dans certaines professions où le travail s'effectue par roulement ou la nuit, les juges prennent sur leur temps hors travail pour consulter les dossiers, participer aux délibérés en matinée ou aux audiences en après-midi. Il est normal de prévoir une indemnisation des temps passés à ces activités.

Il est instauré également une indemnité forfaitaire en compensation des frais actuellement à la charge des membres du Tribunal (déplacement, tenue vestimentaire, ouvrage ou revues spécialisés, ...)

ARTICLE 6 :

L'article 6, en instituant un article 35 bis et 35 ter s'assigne pour objet la création d'une formation de référé. C'est la principale disposition de la présente proposition de loi qui rejoint le souci d'une intervention rapide, dont il a déjà été souligné l'intérêt, dans le cadre de cette juridiction spéciale traitant de rapports de travail.

Bien entendu, il demeure important de laisser au tribunal toute latitude de juger au fond et sans précipitation. Pour cette raison la décision de la formation de référé est provisoire.

Néanmoins, cette voie de recours revêt une grande importance car elle offre au tribunal les moyens indispensables d'une intervention en urgence, dans le cadre de ses compétences, pour éviter toute aggravation du dommage, du préjudice, ou du péril d'un retard à statuer ou pour éviter tout simplement que la lenteur de la défense sur le fond fasse courir un risque de dommage.

Cette instauration permet donc au tribunal de prendre des mesures diverses de caractère conservatoire ayant pour but de prévenir un dommage imminent, ou de prendre des mesures de remise en état visant à de faire cesser un trouble manifestement illicite, voire de décider de toute mesure d'instruction indispensable (expertise par exemple).

La formation de référé peut, par exemple, statuer dans le domaine des licenciements irréguliers ou de mutation de salariés protégés (délégués du personnel, délégués syndicaux, femmes en état de grossesse...), de salariés non protégés lorsque les formalités préalables (légales ou conventionnelles) n'ont pas été remplies, notes de service ou règlements intérieurs contraires à l'ordre public, non-paiement du SMIC, non-paiement des heures supplémentaires, retard dans le paiement des salaires, dépassement d'horaires, ...

Cette disposition, qui existe déjà dans le pays voisin depuis vingt-cinq ans, confère une meilleure efficacité et davantage de moyens au tribunal du travail.

Bien entendu, il est utile de préciser à nouveau que la décision présente un caractère provisoire, la formation de référé n'étant pas habilitée à juger l'affaire au fond, ce qui demeure la seule prérogative du bureau de jugement.

ARTICLE 7 :

L'article 7 instaure un article 49 bis dans le souci de garantir des délais relativement courts, selon l'esprit ayant présidé à la création de cette juridiction spéciale, tout en préservant le principe d'un échange contradictoire des arguments et éléments de preuve.

Actuellement, les procédures ont tendance à connaître un allongement inquiétant. Le délai moyen entre le dépôt de la

demande et la notification du jugement se situe autour de 20 mois. La durée de la procédure (à laquelle il faudra ensuite ajouter éventuellement celle de l'appel, voire du recours en révision) est beaucoup plus importante que celle observée au cours des dernières décennies. Hier notre juridiction pouvait s'enorgueillir de rendre les jugements dans un délai beaucoup plus satisfaisant que dans le pays voisin. Il en va aujourd'hui tout autrement, puisqu'en France la moyenne pourtant critiquée par l'ensemble des organisations syndicales de salariés, tourne autour de 12 mois.

ARTICLE 8 :

L'article 9 propose une modification de l'article 60 concernant l'exécution du jugement lorsque ce dernier est l'objet d'un appel.

Cette proposition reprend d'ailleurs une disposition envisagée par un projet gouvernemental et rejetée par notre Assemblée le 29 juin 1999.

Il s'agit d'autoriser l'exécution pour la partie du jugement qui n'est pas frappée d'appel. Cette décision devenant donc définitive il paraît juste que le demandeur soit immédiatement rempli de ses droits, sans attendre l'issue définitive de la procédure qui prendra plusieurs années. Cette disposition est d'autant plus indispensable qu'elle bénéficiera à des salariés souvent en perte d'emploi et donc dans une situation financière précaire.

Pour la partie contestée du salaire il apparaît nécessaire de modifier le quantum de la somme pouvant faire l'objet d'une exécution provisoire, en portant celle-ci à la moitié et augmenter le plafond, non révisé depuis 20 ans, à 20.000 Euros, toujours dans le souci de remplir l'intéressé de ses droits de manière équitable au vu de la décision du tribunal.

ARTICLE 9 :

L'article 10 propose une révision de la somme visée à l'article 61 fixant le plafond au-delà duquel il est possible de former un recours en appel devant le tribunal civil. Ce montant, non reformé depuis vingt ans, permettra ainsi un certain désengorgement des tribunaux en évitant la multiplication des procédures d'appel pour des sommes modestes.

ARTICLES 10 ET 11 :

Les articles 62 et 65 prévoient des délais d'appel et de pourvois réduits par rapport aux juridictions ordinaires, dans le but, qui est l'un des fondements du Tribunal du Travail, d'obtenir une justice rapide.

Aujourd'hui, les affaires étant de plus en plus complexes, il apparaît utile de donner un peu plus de temps aux parties pour

bien analyser le jugement rendu en premier ressort ou pour consulter des spécialistes, avant de déclencher les procédures d'appels.

Pour ce faire, le délai d'appel est porté de dix à vingt jours, le délai de pourvoi est porté de cinq à dix jours.

La différence de délais se justifie par le fait que l'acte d'appel doit être dactylographié, motivé et signifié, ce qui n'est pas le cas du pourvoi en révision.

DISPOSITIF

ARTICLE PREMIER :

L'article premier de la loi n° 446 est modifié comme suit :

« Un tribunal du travail est institué pour terminer par voie de conciliation :

- 1) Les différends qui peuvent s'élever à l'occasion du contrat de travail entre les employeurs et leurs représentants, d'une part, les salariés et les apprentis qu'ils emploient de l'autre ;
- 2) Les différends nés entre salariés à l'occasion du travail, à l'exception, toutefois, des actions en dommages et intérêts motivées par des accidents dont le salarié aurait été victime.

Le tribunal du travail juge, dans les conditions de compétence déterminées par le chapitre VI de la présente loi, les différends à l'égard desquels la conciliation a été sans effet.

Il ne peut connaître des contestations opposant l'Etat ou la commune à leurs fonctionnaires, agents ou employés. »

ARTICLE 2 :

L'article 5 de la loi n° 446 est modifié comme suit :

« Peuvent être nommés membres du Tribunal du Travail les personnes âgées de vingt-cinq ans révolus, ayant une pratique courante de la langue officielle de l'Etat, tant parlée qu'écrite, qui occupent, depuis cinq ans au moins, dans la Principauté, pour leur compte ou celui d'autrui, un ou plusieurs salariés ou y effectuent un travail salarié.

Pour être désigné membre du Tribunal du Travail salarié il faut exercer une activité salariée ou être privé involontairement d'emploi depuis moins de 12 mois suite à une activité salariée exercée à Monaco.

Pour être désigné membre du Tribunal du Travail employeur, il faut employer un ou plusieurs salariés, ou être associé en nom collectif, ou gérant commandité, ou président délégué ou administrateur délégué d'un conseil d'administration d'une société, ou président d'une association employant un ou plusieurs salariés, ou directeur général, ou directeur d'établissement, ou haut cadre détenant sur un établissement de l'entreprise une délégation particulière d'autorité établie par écrit permettant d'être assimilé à un employeur.

Ne peuvent être nommés membres du tribunal du travail :

- 1) Les individus condamnés sans sursis à une peine privative de liberté, hors le cas d'un délit d'homicide ou de blessures involontaires non accompagné de délit de fuite ;
- 2) Les faillis non réhabilités dont la faillite à été déclarée, soit par des tribunaux monégasques, soit par un jugement rendu à l'étranger, mais exécutoire à Monaco ;
- 3) Les interdits »

ARTICLE 3 :

L'article 8 de la loi n° 446 est modifié comme suit :

« Les membres du tribunal du travail réunis en assemblée générale, sous la présidence du doyen d'âge, élisent, parmi eux, à la majorité, le président et le vice-président.

Les membres du tribunal du travail salariés élisent soit un président, soit un vice-président ayant qualité de salarié.

Les membres du tribunal du travail employeurs élisent soit un président, soit un vice-président ayant qualité d'employeur.

Après deux tours de scrutin, sans qu'aucun des candidats ait obtenu la majorité absolue des membres présents, le président ou le vice-président est, au troisième tour, élu à la majorité relative, à la condition de réunir la moitié des voix des membres présents ; si au troisième tour, il y a partage égal des voix, le membre du tribunal le plus ancien en fonctions est élu. Si les deux candidats ont une durée de mandat égale, la préférence est accordée au plus âgé.

Le président et le vice-président sont élus pour trois ans, ils sont toujours rééligibles.

Le président est alternativement un salarié ou un employeur. Lorsque le président est choisi parmi les membres salariés le vice-président ne peut l'être que parmi les employeurs et réciproquement. »

ARTICLE 4 :

Le premier paragraphe de l'article 10 de la loi n° 446 est modifié comme suit :

« Dans le cas où une ou plusieurs vacances se produiraient dans le tribunal, par suite de décès, de démission ou de toute autre cause, il sera procédé, dans un délai maximum de trois mois, à la désignation d'un ou plusieurs membres selon les modalités définies à l'article 4. »

ARTICLE 5 :

Les dispositions de l'article 15 de la loi n° 446 sont modifiées et il est institué un article 15 bis.

« ARTICLE 15 :

Les employeurs sont tenus de laisser aux salariés de leur établissement, membres du Tribunal du Travail, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions (séances de bureau de conciliation, de jugement, de référé, enquêtes, consultations et étude des dossiers, délibérés, réunions d'assemblées générales...) ; ce temps est considéré comme temps de travail.

Ils sont également tenus de laisser aux président et vice-président le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions administratives. Le nombre d'heures rémunérées comme temps de travail, à l'exécution de ces fonctions administratives, ne peut dépasser 15 heures par mois.

La suspension de travail résultant des obligations visées aux deux premiers paragraphes ne peut être une cause de rupture par l'employeur du contrat de travail, à peine de dommages et intérêts au profit du salarié.

Tout membre du Tribunal du Travail qui, sans motif légitime et après mise en demeure, se refuserait à remplir le service auquel il est appelé peut être déclaré démissionnaire.

Le licenciement par l'employeur d'un salarié exerçant les fonctions de membre du Tribunal du Travail, ou ayant cessé ses fonctions depuis moins de six mois ne peut intervenir que sur décision de la commission instituée par l'article 16 de la loi n° 459 du 19 Juillet 1947 et dans les conditions visées par ledit article 16.

Les employeurs sont tenus d'accorder aux salariés de leur entreprise, membres du Tribunal du Travail, des autorisations d'absence pour les besoins de formation, dans la limite de six semaines par mandat. Ces absences sont rémunérées par l'employeur qui perçoit une participation de l'Etat dans les conditions fixées par Ordonnance Souveraine. »

« ARTICLE 15 BIS :

Il est alloué aux membres du Tribunal du Travail salariés qui exercent leurs fonctions en dehors du temps de travail ou qui ont cessé leur activité professionnelle ou qui sont involontairement privés d'emploi des vacances à la charge de l'Etat. Des vacances sont également dues aux membres patronaux.

Une indemnité annuelle forfaitaire, est versée par l'Etat aux membres du Tribunal du Travail en compensation des frais engendrés par leurs fonctions.

Le montant des vacances et de l'indemnité annuelle est fixé par Arrêté Ministériel. »

ARTICLE 6 :

Il est ajouté un article 35 bis et 35 ter à la loi n° 446 ainsi libellés :

« ARTICLE 35 BIS :

Le Tribunal du Travail comprend une formation de référé. Cette formation se compose d'un membre du tribunal employeur, d'un membre du tribunal salarié et du juge de paix, président. »

« ARTICLE 35 TER :

Dans tous les cas d'urgence, la formation de référé, peut dans la limite de la compétence du Tribunal du Travail, ordonner toutes les mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou que justifie l'existence d'un différend.

La formation de référé peut toujours même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent, soit pour prévenir un dommage imminent, soit pour faire cesser un trouble manifestement illicite.

Dans le cas où l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable, elle peut accorder une provision au créancier ou ordonner l'exécution de l'obligation même s'il s'agit d'une obligation de faire.

Le référé peut être introduit à tout moment, y compris en cours d'instance pendante devant le tribunal.

Une Ordonnance Souveraine fixe les modalités de demande de référé, les délais d'appel, les questions relatives aux audiences du référé.

L'Ordonnance de référé est exécutoire dès sa notification. Elle est provisoire dans l'attente de la décision du bureau de jugement. »

ARTICLE 7 :

Cet article instaure un article 49 bis au chapitre IV de la loi 446 consacré à la procédure devant le tribunal du travail. Cet article est ainsi libellé :

« ARTICLE 49 BIS :

Lorsque l'affaire donne lieu à un échange de conclusions, le bureau de jugement s'il estime la cause suffisamment éclaircie, peut faire cesser cet échange entre les parties ».

ARTICLE 8 :

L'article 60 de la loi n° 446 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les jugements susceptibles d'appel peuvent être déclarés exécutoires par provision avec dispense de caution :

- 1) en ce qui concerne la partie non contestée des salaires et appointements.
- 2) en ce qui concerne les autres sommes jusqu'à concurrence de la moitié de la somme, sans que cette moitié puisse dépasser vingt mille Euros.

Pour le surplus, l'exécution provisoire peut être ordonnée, à charge par le demandeur, de fournir caution. »

ARTICLE 9 :

L'article 61 de la loi n° 446 est modifié comme suit :

« Si la demande est supérieure à quatre mille Euros, il peut être relevé appel des jugements du tribunal du travail devant le tribunal civil ».

ARTICLE 10 :

L'article 62 de la loi n° 446 est modifié comme suit :

« L'appel n'est recevable ni avant les trois jours qui suivent celui de la prononciation du jugement, à moins qu'il y ait lieu à exécution provisoire, ni après les vingt jours qui suivent la signification. »

ARTICLE 11 :

L'article 65 de la loi n° 446 est modifié comme suit :

« Les pourvois sont formés au plus tard le dixième jour à dater de la signification du jugement par déclaration au secrétariat du tribunal et notifiés dans la huitaine à peine de déchéance. »