

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Section : **Industrie**

Numéro d'affaire
2025-00063374

Référence de l'affaire

ETIQUETTE ATLANTIQUE C/ SAS AUTAJON

Numéro de minute
2026/ 195

COPIE EXÉCUTOIRE

JUGEMENT

Prononcé à l'audience publique du **16 octobre 2026**
Contradictoire, rendu en premier ressort, affaire examinée en audience publique

Composition du Bureau de jugement lors des débats et du délibéré :

Alexandre ALONSO, Conseiller salarié, Président ;
Aurélié RAMON, Conseiller employeur, Assesseur ;
Wilfried DESPERIES, Conseiller salarié, Assesseur ;
Vincent TAVERNY, Conseiller employeur, Assesseur.

Assistés de Michèle HENRION, greffier, lors des débats et du prononcé.

ENTRE

Monsieur **[REDACTED]**
Né le 14/06/1984 - LAVAL, 53000 (FRANCE)
20 RUE CONDORCET
33140 VILLENAVE D ORNON
Assisté par Maître Pierre BURUCOA, avocat au barreau de Bordeaux
PARTIE EN DEMANDE

ET

SAS AUTAJON ETIQUETTE ATLANTIQUE
RCS de Bordeaux N° : 462 201 849

14 cours du Général De Gaulle
33170 GRADIGNAN

Représenté par Monsieur Laurent HAINON, Membre de l'entreprise ou de l'établissement

Assisté par Maître Lolita HERNANDEZ-DENIEL, avocat au barreau de Lyon

PARTIE EN DÉFENSE

ET

SYNDICAT DU LIVRE, DU PAPIER ET DE LA COMMUNICATION
FILPAC-CGT

44 cours Aristide Briand Bourse du Travail
33000 BORDEAUX

Représenté par Monsieur Daniel GASTANON, Membre du Syndicat

Assisté par Maître Pierre BURUCOA, avocat au barreau de Bordeaux

PARTIE INTERVENANTE

PROCÉDURE

- Le conseil de prud'hommes a été saisi par requête en date du 15 septembre 2025.
- La convocation de la partie défenderesse a été adressée en date du 23 septembre 2025, pour l'audience du bureau de conciliation et d'orientation du 4 novembre 2025.
- L'accusé de réception a été signé par la partie défenderesse en date du 25 septembre 2025
- L'affaire a été renvoyée à la mise en état.
- L'audience du bureau de jugement s'est tenue le 10 juin 2026.
- Les conseils des parties ont déposé leurs conclusions.
- La décision a été mise en délibéré au 16 octobre 2026.

EXPOSÉ DU LITIGE

LES FAITS :

Le 12 août 2019, Monsieur [REDACTED] a été recruté par la SAS AUTAJON ÉTIQUETTE ATLANTIQUE dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, avec effet au 12 novembre 2019, en qualité de conducteur machine complexe, niveau 4, catégorie « Ouvrier » de la convention collective de l'imprimerie de laur et des industries graphiques.

Le 29 octobre 2024, Monsieur [REDACTED] a reçu un premier avertissement, qu'il a contesté le 14 novembre 2024.

Le 9 novembre 2024, Monsieur [REDACTED] a alerté son employeur sur une dégradation de ses conditions de travail. Il a ensuite été placé en arrêt de travail et a fait l'objet, le 29 novembre 2024, d'une convocation à un contrôle médical.

Le 27 novembre 2024, un second avertissement lui a été notifié. Monsieur [REDACTED] l'a contesté le 18 décembre 2024. L'employeur a répondu à cette contestation le 29 janvier 2025.

Le 5 février 2025, Monsieur [REDACTED] a bénéficié d'un entretien professionnel et de développement.

Le 26 mai 2025, Monsieur [REDACTED] a sollicité un congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale. Cette demande a été refusée par l'employeur le 5 juin 2025.

Le 11 juillet 2025, l'employeur a engagé une procédure disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement et a adressé à Monsieur [REDACTED] une convocation à un entretien préalable. Il ressort des éléments invoqués au débat que l'envoi de cette convocation est intervenu avant l'information adressée le même jour à l'employeur par l'organisation syndicale relativement à la cessation du mandat de délégué syndical de Monsieur ALAVOINE et au processus de remplacement.

Le 14 juillet 2025, le syndicat a désigné Monsieur [REDACTED] en qualité de délégué syndical. Cette désignation a été contestée par l'employeur le 22 juillet 2025.

Le 23 juillet 2025, l'entretien préalable au licenciement s'est tenu. Monsieur [REDACTED] a ensuite adressé un courrier à son employeur le même jour.

Le 31 juillet 2025, la SAS AUTAJON ÉTIQUETTE ATLANTIQUE a notifié à Monsieur [REDACTED] son licenciement pour motif disciplinaire.

Le 7 août 2025, le syndicat du livre a mis en demeure l'employeur. Des échanges se sont poursuivis au cours des mois d'août et septembre 2025.

Faute de résolution amiable du litige, Monsieur [REDACTED] a saisi le Conseil de prud'hommes de Bordeaux le 15 septembre 2025. Le syndicat du livre, du papier et de la communication de Bordeaux est intervenu volontairement à l'instance.

LES DIRES DU DEMANDEUR :

Monsieur [REDACTED] soutient avoir été victime d'une discrimination syndicale et d'un harcèlement moral. Il fait valoir que, dans un contexte de tensions internes à la section syndicale, l'employeur aurait eu connaissance de son engagement et aurait progressivement constitué à son encontre un dossier disciplinaire. Il invoque notamment les avertissements des 29 octobre et 27 novembre 2024, le contrôle médical organisé pendant son arrêt de travail, le refus de congé syndical du 5 juin 2025, ainsi que la procédure de licenciement engagée en juillet 2025.

Il soutient que les deux avertissements sont injustifiés et discriminatoires, qu'ils doivent être annulés et que les faits invoqués par l'employeur ne sont pas matériellement établis ou ont été sanctionnés de manière disproportionnée.

Concernant la rupture, Monsieur [REDACTED] fait valoir, à titre principal, qu'il bénéficiait de la protection attachée à la qualité de délégué syndical et que son licenciement, intervenu sans autorisation de l'inspection du travail, serait nul. Il sollicite en conséquence sa réintégration et le paiement des salaires entre son licenciement et sa réintégration effective.

À titre subsidiaire, il soutient que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse. Il conteste la matérialité des griefs et estime que la lettre de licenciement ne caractérise pas de faits suffisamment précis, objectifs et vérifiables permettant de justifier la rupture.

Dans le dispositif de ses conclusions, Monsieur [REDACTED] et le syndicat intervenant demandent, à l'identique :

Dire monsieur [REDACTED] recevable et bien fondé en ses demandes ;

Dire le syndicat du livre, du papier et de la communication de Bordeaux recevable et bien fondé en son intervention volontaire ;

Dire société AUTAJON ETIQUETTE ATLANTIQUE recevable mais infondé en ses demandes reconventionnelles ;

En conséquence,

Sur l'exécution du contrat de travail,

Fixer le salaire de référence de monsieur [REDACTED] à hauteur de 2 725,54 € mensuels bruts ;

Annuler les avertissements de monsieur [REDACTED] des 29 octobre 2024 et 27 novembre 2024 ;

Condamner la société AUTAJON ETIQUETTE ATLANTIQUE à verser à monsieur [REDACTED] les sommes suivantes :

- 10 000,00 € à titre de dommages-intérêts pour discrimination syndicale et harcèlement moral ;
- 1500,00 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

Condamner la société AUTAJON ETIQUETTE ATLANTIQUE à verser au syndicat du livre, du papier et de la communication de Bordeaux les sommes suivantes :

- 5 000,00 € à titre de dommages-intérêts pour atteinte à l'intérêt collectif de la profession ;
- 500,00 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

Sur la rupture, à titre principal,

Dire le licenciement de monsieur [REDACTED] frappé de nullité ;

Condamner la société AUTAJON ETIQUETTE ATLANTIQUE à réintégrer monsieur [REDACTED] dans son emploi à compter de la date de la décision à intervenir ;

Condamner la société AUTAJON ETIQUETTE ATLANTIQUE à régler à monsieur [REDACTED] les salaires bruts qu'il aurait dû percevoir entre son licenciement et sa réintégration effective, incluant les augmentations collectives et l'indemnité compensatrice de congés payés afférente à hauteur de 10 % des rappels de salaire dus ;

À titre subsidiaire,

Dire le licenciement de monsieur [REDACTED] privé de cause réelle et sérieuse ;

Condamner la société AUTAJON ETIQUETTE ATLANTIQUE à verser à monsieur [REDACTED] la somme de 19 078,78 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

En tout état de cause,

Dire que les condamnations de nature salariale porteront intérêts moratoires à compter de la réception par la société AUTAJON ETIQUETTE ATLANTIQUE de sa convocation devant le bureau de conciliation et d'orientation, sur le fondement de l'article 1231-6 du code civil, avec capitalisation des intérêts ;

Ordonner à la société AUTAJON ETIQUETTE ATLANTIQUE de remettre à monsieur [REDACTED] un bulletin de salaire afférent à ces condamnations, ainsi qu'un certificat de travail et une attestation France Travail rectifiés ;

Ordonner à la société AUTAJON ETIQUETTE ATLANTIQUE de rembourser à France Travail six mois d'allocations d'aide au retour à l'emploi versées à monsieur [REDACTED] sur le fondement de l'article L1235-4 du code du travail ;

Ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir ;

Débouter la société AUTAJON ETIQUETTE ATLANTIQUE de ses demandes reconventionnelles ;

Condamner la défenderesse aux entiers dépens.

LES DIRES DE LA DÉFENDERESSE :

La SAS AUTAJON ÉTIQUETTE ATLANTIQUE conteste toute discrimination syndicale, tout harcèlement moral et toute exécution déloyale du contrat. Elle soutient que les mesures disciplinaires prises à l'encontre de Monsieur [REDACTED] reposent exclusivement sur des manquements professionnels objectifs et répétés, sans lien avec une activité syndicale.

Elle considère les avertissements des 29 octobre et 27 novembre 2024 justifiés. Elle invoque notamment des non-conformités de production, des erreurs de quantité, un défaut de respect des consignes et l'utilisation du téléphone portable pendant le temps de travail, et produit diverses attestations et pièces relatives à l'organisation de l'atelier.

S'agissant de la procédure de licenciement, la société soutient que Monsieur [REDACTED] ne bénéficiait pas du statut protecteur au moment où la procédure a été engagée. Elle fait valoir que la convocation à entretien préalable avait été expédiée le 11 juillet 2025 avant que l'employeur ne soit informé de la désignation ou de l'imminence de la désignation de Monsieur [REDACTED] en qualité de délégué syndical.

Elle soutient enfin que le licenciement repose sur des griefs professionnels réels et sérieux et demande le rejet de l'intégralité des prétentions du salarié et du syndicat.

Dans le dispositif de ses conclusions, la SAS AUTAJON ÉTIQUETTE ATLANTIQUE demande, à l'identique :

À TITRE PRINCIPAL :

JUGER que Monsieur [REDACTED] n'a subi aucune discrimination syndicale, harcèlement ou inégalité de traitement

JUGER que le licenciement de Monsieur [REDACTED] est justifié

JUGER que Monsieur [REDACTED] ne bénéficie pas de la protection du statut de salarié protégé

JUGER que les sanctions disciplinaires du 29/10/2024 et 27/11/2024 sont justifiées

JUGER que le syndicat est mal fondé à intervenir à la présente action

En conséquence, DÉBOUTER Monsieur [REDACTED] de l'intégralité de ses demandes

CONDAMNER Monsieur [REDACTED] à verser à la société AUTAJON la somme de 2.500 € à titre de dommages et intérêts pour procédure abusive.

CONDAMNER le SYNDICAT à verser à la société AUTAJON la somme de 2.500 € à titre de dommages et intérêts pour procédure abusive.

CONDAMNER Monsieur [REDACTED] à verser à la société AUTAJON la somme de 2.500 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile

CONDAMNER le SYNDICAT à verser à la société AUTAJON la somme de 2.500 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile

CONDAMNER Monsieur [REDACTED] et le SYNDICAT aux entiers dépens de l'instance

À TITRE SUBSIDIAIRE :

DIRE ET JUGER que le licenciement de Monsieur [REDACTED] repose sur une cause réelle et sérieuse.

En conséquence

LIMITER la condamnation de la société AUTAJON au versement de l'indemnité de licenciement et de l'indemnité compensatrice de préavis.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur la discrimination syndicale, le statut protecteur et la demande de nullité du licenciement :

En droit, l'article L. 2411-3 du Code du travail prévoit que le licenciement d'un délégué syndical est soumis à l'autorisation de l'inspecteur du travail. Cette protection est également applicable lorsque la lettre du syndicat notifiant la désignation a été reçue par l'employeur ou lorsque le salarié établit que l'employeur avait connaissance de l'imminence de sa désignation avant sa convocation à l'entretien préalable.

En l'espèce, la chronologie est déterminante. La procédure disciplinaire a été engagée le 11 juillet 2025 par l'envoi de la convocation à entretien préalable. Les pièces invoquées établissent que l'information syndicale relative à la cessation du mandat de Monsieur ALAVOINE et au remplacement envisagé est parvenue à l'employeur postérieurement, le même jour. Ainsi, au moment de l'envoi de la convocation, il n'est pas établi que la SAS AUTAJON ÉTIQUETTE ATLANTIQUE avait reçu notification de la désignation de Monsieur [REDACTED] ni qu'elle avait connaissance certaine de l'imminence de cette désignation.

La désignation formelle de Monsieur [REDACTED] en qualité de délégué syndical est intervenue le 14 juillet 2025, soit après l'engagement de la procédure. Dans ces conditions, les conditions de l'article L. 2411-3 ne sont pas réunies pour soumettre le licenciement litigieux à l'autorisation préalable de l'inspection du travail.

Par ailleurs, si Monsieur [REDACTED] présente plusieurs éléments qu'il estime révélateurs d'un contexte syndical conflictuel, la seule succession des mesures disciplinaires et la proximité temporelle avec son engagement syndical ne suffisent pas, au regard des justifications professionnelles produites par l'employeur et de la chronologie ci-dessus, à établir que les décisions litigieuses ont été prises en raison de son activité syndicale. Il convient donc de le débouter de sa demande de dommages-intérêts pour discrimination syndicale et harcèlement moral.

En conséquence, la nullité du licenciement n'est pas encourue sur le fondement invoqué. Les demandes de réintégration et de rappel de salaires jusqu'à la réintégration seront rejetées.

Sur les avertissements des 29 octobre et 27 novembre 2024 :

En droit, le Conseil apprécie la régularité et le bien-fondé de la sanction disciplinaire au regard des éléments produits par les parties. Lorsque les faits invoqués au soutien de la sanction ne sont pas établis ou que la sanction apparaît injustifiée ou disproportionnée, elle peut être annulée.

En l'espèce, s'agissant de l'avertissement du 29 octobre 2024, les éléments produits ne permettent pas d'individualiser avec une précision suffisante les manquements personnellement imputables à Monsieur [REDACTED] notamment au regard du fonctionnement collectif de la chaîne de production et des interventions successives sur les ordres de fabrication.

S'agissant de l'avertissement du 27 novembre 2024, l'employeur invoque l'utilisation du téléphone portable. Les pièces produites établissent l'existence de règles internes mais ne permettent pas de caractériser, avec une précision suffisante, un usage personnel fautif d'une gravité justifiant la sanction prononcée, alors que l'utilisation professionnelle du téléphone n'était pas exclue.

Il y a donc lieu d'annuler les avertissements des 29 octobre 2024 et 27 novembre 2024.

Sur le bien-fondé du licenciement :

En droit, selon l'article L. 1232-6 du Code du travail, la lettre de licenciement doit énoncer le ou les motifs invoqués par l'employeur. Elle fixe, le cas échéant après précision, les limites du litige. L'insuffisance de motivation ne prive toutefois pas, à elle seule, le licenciement de cause réelle et sérieuse lorsque le salarié n'a pas demandé de précisions ; il appartient donc au Conseil d'apprécier également la matérialité et le caractère suffisamment sérieux des faits invoqués.

En l'espèce, la lettre de licenciement du 31 juillet 2025 reproche à Monsieur [REDACTED] plusieurs manquements professionnels. Toutefois, les griefs sont formulés de manière insuffisamment circonstanciée sur plusieurs points quant aux dates précises, aux ordres de fabrication concernés, aux consignes qui auraient été personnellement données au salarié et à l'imputabilité des non-conformités constatées.

Surtout, au-delà de cette imprécision, les pièces produites ne permettent pas d'établir de façon suffisamment certaine que les erreurs et non-conformités invoquées sont personnellement et exclusivement imputables à Monsieur [REDACTED] ni qu'elles présentent, prises ensemble, une gravité suffisante pour justifier la rupture du contrat de travail. Les avertissements antérieurs des 29 octobre et 27 novembre 2024 étant par ailleurs annulés, ils ne peuvent utilement être invoqués pour caractériser une réitération fautive.

Le doute subsistant sur la matérialité et l'imputabilité des griefs profite au salarié. Il convient dès lors de dire que le licenciement de Monsieur [REDACTED] est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Compte tenu de l'ancienneté du salarié, de son salaire de référence de 2 725,54 euros bruts mensuels et des éléments produits sur sa situation après la rupture, il convient de condamner la SAS AUTAJON ÉTIQUETTE ATLANTIQUE à lui verser la somme de 19 078,78 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, dans la limite de la demande.

Sur l'intervention du syndicat :

Le syndicat du livre, du papier et de la communication de Bordeaux est recevable à intervenir volontairement. Toutefois, la discrimination syndicale alléguée n'étant pas retenue, il n'est pas établi, dans le cadre des prétentions soumises au Conseil, une atteinte distincte à l'intérêt collectif de la profession justifiant l'allocation de dommages-intérêts. Il sera donc débouté de sa demande de 5 000 euros.

Sur les intérêts :

L'article 1231-6 du Code civil dispose :

« Les dommages et intérêts dus à raison du retard dans le paiement d'une obligation de somme d'argent consistent dans l'intérêt au taux légal, à compter de la mise en demeure.

Ces dommages et intérêts sont dus sans que le créancier soit tenu de justifier d'aucune perte.

Le créancier auquel son débiteur en retard a causé, par sa mauvaise foi, un préjudice indépendant de ce retard, peut obtenir des dommages et intérêts distincts de l'intérêt moratoire. »

En l'espèce, les sommes allouées sont à caractère de dommages et intérêts porteront intérêts légaux à compter de la notification de la présente décision et les intérêts légaux seront capitalisés selon les dispositions de l'article L. 1343-2 du code civil.

Sur la remise de documents :

Vu les articles R.1234-9, L.3242-2, L1234-19, L1234-20 du Code du travail relatifs aux documents que l'employeur doit remettre à son salarié à l'occasion de la rupture de son contrat de travail.

Il y a lieu d'ordonner la remise des documents de fin de contrat rectifiés conformément au présent jugement.

Sur le remboursement à France Travail :

Selon le premier alinéa de l'article L1235-4 du Code du travail « Dans les cas prévus aux articles L. 1132-4, L. 1134-4, L. 1144-3, L. 1152-3, L. 1153-4, L. 1235-3 et L. 1235-11, le juge ordonne le remboursement par l'employeur fautif aux organismes intéressés de tout ou partie des indemnités de chômage versées au salarié licencié, du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé, dans la limite de six mois d'indemnités de chômage par salarié intéressé. »

Il convient de condamner d'office l'employeur à rembourser à Pôle emploi, en application des articles L. 1235-4 et L. 1235-5 du code du travail, les indemnités de chômage versées dans la limite de six mois.

Le Conseil ordonne à la société AUTAJON ÉTIQUETTE ATLANTIQUE de rembourser à Pôle emploi 6 mois d'indemnités de chômage versées à Monsieur [REDACTED]

Sur l'article 700 du code de procédure civile et les dépens :

Il serait inéquitable de laisser à la charge de Monsieur [REDACTED] l'intégralité des frais irrépétibles exposés pour faire valoir ses droits. La SAS AUTAJON ÉTIQUETTE ATLANTIQUE sera condamnée à lui verser 900 euros sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile. Les autres demandes formées sur ce fondement seront rejetées.

La SAS AUTAJON ÉTIQUETTE ATLANTIQUE, partie principalement succombante, supportera les dépens.

Sur l'exécution provisoire :

En application des articles R.1454-28 et R.1454-14 du code du travail, sont exécutoires de droit par provision les condamnations au paiement des salaires, des indemnités de congés payés, de préavis et de licenciement, dans la limite de 9 mois de salaire calculée sur la moyenne des 3 derniers mois de salaire.

Il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire des condamnations qui n'en bénéficient pas de droit.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil de Prud'hommes de Bordeaux, Section Industrie, après en avoir délibéré conformément à la loi, jugeant contradictoirement, en premier ressort, par mise à disposition au greffe, en vertu de l'article 453 du Code de procédure civile,

DIT que Monsieur [REDACTED] ne bénéficiait pas, à la date d'engagement de la procédure de licenciement, de la protection attachée à la qualité de délégué syndical au titre de l'article L. 2411-3 du Code du travail ;

DÉBOUTE Monsieur [REDACTED] de sa demande fondée sur la discrimination syndicale et le harcèlement moral ;

DIT que le licenciement n'est pas nul ;

DÉBOUTE Monsieur [REDACTED] de sa demande de réintégration et de sa demande de rappel de salaires entre le licenciement et une réintégration effective ;

ANNULE les avertissements notifiés à Monsieur [REDACTED] les 29 octobre 2024 et 27 novembre 2024 ;

DIT que le licenciement de Monsieur [REDACTED] est dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

CONDAMNE la SAS AUTAJON ÉTIQUETTE ATLANTIQUE à payer à Monsieur [REDACTED] la somme de **19 078,78 euros** à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

CONDAMNE la SAS AUTAJON ÉTIQUETTE ATLANTIQUE à payer à Monsieur [REDACTED] la somme de **900 euros** sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile ;

ORDONNE à la SAS AUTAJON ÉTIQUETTE ATLANTIQUE de remettre à Monsieur [REDACTED] un bulletin de salaire, un certificat de travail et une attestation France Travail rectifiés conformément au présent jugement ;

ORDONNE, dans les conditions prévues par l'article L. 1235-4 du Code du travail, le remboursement par la SAS AUTAJON ÉTIQUETTE ATLANTIQUE à France Travail des indemnités de chômage versées à Monsieur [REDACTED] dans la limite de six mois.

DIT que les sommes précitées allouées à titre indemnitaire seront assorties des intérêts au taux légal à compter du présent jugement ;

ORDONNE la capitalisation des intérêts selon les modalités prévues à l'article 1343-2 du code civil ;

DÉBOUTE le syndicat du livre, du papier et de la communication de Bordeaux de sa demande de 5 000 euros à titre de dommages-intérêts pour atteinte à l'intérêt collectif de la profession

DÉBOUTE la SAS AUTAJON ÉTIQUETTE ATLANTIQUE de ses demandes reconventionnelles.

DÉBOUTE les parties de leurs autres demandes.

CONDAMNE la SAS AUTAJON ÉTIQUETTE ATLANTIQUE aux entiers dépens.

Le greffier
Michele HENRION

Le président
Alexandre ALONSO

Notification le 19.10.26

Date de réception du demandeur :

- Monsieur [REDACTED] le

Date de réception du défendeur :

- SAS AUTAJON ETIQUETTE ATLANTIQUE, le

Date de réception de la partie intervenante :

- SYNDICAT FILPAC-CGT, le

Recours

- Fait par , le

Expédition revêtue de la formule exécutoire

- Délivrée à Me Burucoa, le 19.10.26

Copie certifiée conforme

- Délivrée à Me Hernandez Deniel, le 19.10.26

- Delivree à France Traraut, le 19.10.26

En conséquence, la République française mande et ordonne à tous commissaires de justice, sur ce requis, de mettre ladite décision à exécution, aux procureurs généraux et aux procureurs de la République près les tribunaux judiciaires d'y tenir la main, à tous commandants et officiers de la force publique de prêter main-forte lorsqu'ils en seront légalement requis.
En foi de quoi, la présente décision a été signée par le greffier.

Bordeaux le

19.10.26

Pour copie certifiée conforme,
revêtue de la formule exécutoire délivrée par nous,
Directeur de greffe du Tribunal judiciaire de Bordeaux
P/ Le Directeur de greffe

