

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

**COUR D'APPEL DE VERSAILLES
21e chambre
ARRET DU 04 AVRIL 2019**

N° RG 16/04387

AFFAIRE :

D X

C/

SNC NULLE PART AILLEURS PRODUCTION

Décision déferée à la cour : Jugement rendu le 20 Septembre 2016 par le Conseil de Prud'hommes – Formation paritaire de BOULOGNE BILLANCOURT
N° RG : F16/00557

LE QUATRE AVRIL DEUX MILLE DIX NEUF,

La cour d'appel de Versailles, a rendu l'arrêt suivant dans l'affaire entre :

Monsieur D X

né le [...] à [...]

comparant en personne

Représentant : Me Joyce KTORZA de la SELARL CABINET KTORZA, Plaidant, avocat au barreau de PARIS, vestiaire : B0053 – Représentant : Me Christophe Y, Postulant, avocat au barreau de VERSAILLES, vestiaire : 627 – N° du dossier 16408

APPELANT

SNC NULLE PART AILLEURS PRODUCTION

N° SIRET : 402 950 943

[...]

[...]

Représentant : Me Eric MANCA de la SCP AUGUST & DEBOUZY et associés, Plaidant, avocat au barreau de PARIS, vestiaire : P0438 -

N° du dossier 0434-UZA

SA SOCIETE D'EDITION DE CANAL PLUS

N° SIRET : 329 211 734

[...]

[...]

Représentant : Me Eric MANCA de la SCP AUGUST & DEBOUZY et associés, Plaidant, avocat au barreau de PARIS, vestiaire : P0438 -

N° du dossier 0434-UZA

INTIMEES

Composition de la cour :

En application des dispositions de l'article 786 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue à l'audience publique du 05 Février 2019 les avocats des parties ne s'y étant pas opposés, devant Madame Florence MICHON, Conseiller chargé du rapport.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la cour, composée de :

Monsieur Philippe FLORES, Président,

Madame Bérénice HUMBOURG, Conseiller,

Madame Florence MICHON, Conseiller,

Greffier, lors des débats : Madame C LECLERC,

M. D X a travaillé à compter du 12 décembre 1994 en qualité d'accessoiriste au profit de la Société d'Edition de Canal +, anciennement dénommée Canal +, en vertu de contrats de travail à durée déterminée dits d'usage.

A compter du mois d'août 2000, les contrats ont été conclus avec la société NPA Production.

La Société d'Edition de Canal +a pour activité l'exploitation d'un service de télévision. La société Nulle Part Ailleurs Production exerce une activité de conception, réalisation et production dans le domaine de la communication et de l'information, notamment audiovisuelle.

Le 3 mars 2015, la société Nulle Part Ailleurs Production a notifié à M. X sa décision de ne plus lui fournir aucun travail à compter du 11 mars 2015.

Par requête du 14 mars 2016, M. X a saisi le conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt, auquel il a demandé de :

— requalifier sa relation de travail avec la société Nulle Part Ailleurs Production en contrat à durée indéterminée depuis l'origine, à savoir le 12 janvier 1994,

en conséquence,

— condamner la société Nulle Part Ailleurs Production à lui payer la somme de 20 000 euros sur le fondement de l'article L.1245-2 du code du travail,

— fixer son salaire mensuel de référence, à titre principal à la somme de 3 470 euros, à titre subsidiaire à la somme de 1 560 euros,

— condamner la société Nulle Part Ailleurs Production à lui payer au titre du rappel du treizième mois à titre principal la somme de 10 410 euros, à titre subsidiaire la somme de 4 320 euros,

— dire et juger la rupture à l'initiative de la société Nulle Part Ailleurs Production constitutive d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse,

en conséquence,

— condamner la société Nulle Part Ailleurs Production à lui payer les sommes suivantes :

à titre principal, 6 940 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, 694 euros au titre des congés payés y afférents, 22 555 euros au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement,

à titre subsidiaire, 3 120 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, 312 euros au titre des congés payés y afférents, 10 140 euros au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement,

en tout état de cause,

— condamner la société Nulle Part Ailleurs Production à lui payer :

130 000 euros au titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

83 000 euros au titre du préjudice de retraite ;

5 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

avec intérêts de droit à compter de la réception par la société Nulle Part Ailleurs Production de la convocation adressée par le greffe du conseil de prud'hommes devant le bureau de jugement,

— ordonner l'exécution provisoire de la décision à intervenir,

— condamner la société Nulle Part Ailleurs Production aux entiers dépens.

Les sociétés Nulle Part Ailleurs Production et Canal + ont demandé au conseil de :

— constater que M. X se dispense de toute production de ses engagements,

— dire et juger au visa des articles 9 du code de procédure civile et 1315 du code civil que la non communication par M. X de ses engagements s'inscrit en violation du principe de loyauté des débats qui gouverne toute action, et interdit de facto au juge de faire son office sur sa demande de requalification,

— dire et juger régulier, au regard de l'usage constant propre au secteur de l'audiovisuel autorisé par les articles L.1242-2 et D.1242-1 du code du travail, le recours à l'emploi intermittent pour l'emploi occupé par M. X sur la période du 17 août 2000 au 11 mars 2015,

— dire et juger bien-fondé au visa des articles L.1242-1 et suivants du code du travail, le recours au CDD pour l'emploi occupé par M. X,

— débouter M. X de l'ensemble de ses demandes, fins et prétentions au titre de la requalification,

A titre subsidiaire :

1/ En cas de requalification de la relation de travail

— dire et juger que NPA a expressément rompu la relation de travail le 3 mars 2015 au motif d'un comportement fautif de M. X,

— dire et juger que cette rupture s'analyse en une rupture pour faute grave et à tout le moins pour cause réelle et sérieuse,

— fixer à 1 308,16 euros le montant de l'indemnité de requalification,

— dire et juger ne pas y avoir lieu à paiement de l'indemnité de préavis et de licenciement en cas de faute grave,

2/ En cas de requalification en licenciement pour cause réelle et sérieuse,

— fixer l'indemnité de licenciement à 5 886,72 euros et l'indemnité de préavis à 2 616,32 euros augmentée des congés payés y afférents,

A titre infiniment subsidiaire : dans l'hypothèse d'une requalification

— fixer à 1 308,16 euros (moyenne des 12 derniers mois de salaire) le salaire de référence de M. X,

— fixer à 1 308,16 euros le montant de l'indemnité de requalification,

— fixer à 2 616,32 euros le montant de l'indemnité de préavis, augmentée de 261,63 euros au titre des congés payés y afférents,

- fixer l'indemnité de licenciement à 5 886,72 euros,
- fixer le rappel sur treizième mois à 3 924,46 euros,
- fixer à 6 mois l'indemnisation de M. X au titre de l'article L.1235-3 du code du travail,
- débouter M. X de sa demande en exécution provisoire sur la totalité,

En tout état de cause :

- déclarer irrecevable par effet de la prescription, la période de collaboration l'ayant occupé avec la société Canal+ entre le mois de décembre 1994 et le mois de décembre 1999,
- dire et juger que la période de collaboration objet du litige est comprise entre le mois d'août 2000 et le mois de mars 2015, soit la collaboration ayant occupé M. X et la société NPA,
- débouter M. X de sa demande visant à obtenir fixation d'un salaire référence temps plein,
- débouter M. X de sa demande en indemnisation d'un préjudice retraite,
- débouter M. X de sa demande au titre de l'article 515 du code de procédure civile.

Par jugement rendu le 20 septembre 2016, le conseil (section activités diverses) a :

- dit irrecevable pour effet de prescription la période de collaboration avec la société Canal plus de décembre 1994 à décembre 1999,
- dit que la période de collaboration de M. X avec la société Nulle Part Ailleurs Production s'est effectuée d'août 2000 à mars 2015,
- débouté M. X de l'ensemble de ses demandes,
- condamné M. X aux dépens.

Le 4 octobre 2016, M. X a relevé appel total de cette décision par voie électronique.

Par ordonnance rendue le 15 novembre 2016, un calendrier de procédure a été établi en application des dispositions de l'article 905 du code de procédure civile.

La clôture de l'instruction a été ordonnée le 23 janvier 2019, avec fixation de la date des plaidoiries au 5 février 2019.

Par dernières conclusions écrites du 17 janvier 2019, auxquelles il est renvoyé pour plus ample exposé de ses moyens et prétentions conformément à l'article 455 du code de procédure civile, M. X demande à la cour de :

- infirmer le jugement déféré en toutes ses dispositions,

Statuant à nouveau,

— requalifier la relation de travail entre lui et la société Nulle Part Ailleurs Production en contrat à durée indéterminée depuis l'origine, à savoir le 12 décembre 1994,

— condamner la société Nulle Part Ailleurs Production à lui payer la somme de 20 000 euros sur le fondement de l'article L.1245-5 du code du travail,

— dire et juger la rupture à l'initiative de la Société Nulle Part Ailleurs Production constitutive d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse,

en conséquence,

A titre principal :

— fixer son salaire mensuel de référence à la somme de 3 470 euros,

— condamner la société Nulle Part Ailleurs Production à lui payer les sommes suivantes :

10 410 euros au titre du rappel de treizième mois,

6 940 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,

694 euros au titre des congés payés y afférents,

22 555 euros au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement,

A titre subsidiaire,

— fixer son salaire mensuel de référence à la somme de 1 560 euros,

— condamner la société Nulle Part Ailleurs Production à lui payer les sommes suivantes :

4 320 euros au titre du rappel de treizième mois,

3 120 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,

312 euros au titre des congés payés y afférents,

10 140 euros au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement,

En tout état de cause :

— condamner la société Nulle Part Ailleurs Production à lui payer les sommes suivantes :

130 000 euros au titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

83 000 euros au titre du préjudice de retraite,

5 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile pour la présente procédure d'appel, le tout avec intérêts de droit à compter de la réception par la Société Nulle Part

Ailleurs Production de la convocation adressée par le greffe du conseil de prud'hommes devant le bureau de jugement,

— débouter la société Nulle Part Ailleurs Production de toutes ses demandes, fins et conclusions, – condamner la société Nulle Part Ailleurs Production aux entiers dépens, dont distraction au profit de M. Y, Avocat conformément aux dispositions de l'article 699 du code de procédure civile.

Par dernières conclusions écrites du 22 janvier 2019, auxquelles il est renvoyé pour plus ample exposé de leurs moyens et prétentions conformément à l'article 455 du code de procédure civile, les sociétés Nulle Part Ailleurs Production et Canal + (SECP) demandent à la cour de :

A titre de fin de non-recevoir :

— confirmer le jugement en ce qu'il a :

déclaré irrecevable par effet de la prescription, la période de collaboration comprise entre le mois de décembre 1994 et le mois de décembre 1999, qui l'a occupé avec la Société Canal+, société distincte de la Société Nulle Part Ailleurs Production,

dit et jugé que la période de collaboration objet du présent litige est comprise entre le mois d'août 2000 et le mois de mars 2015, soit la collaboration ayant occupé M. X et la Société NPA,

et y ajoutant concernant NPA Production :

— constater que M. X a saisi le conseil de prud'hommes le 17 mars 2016,

— dire et juger que l'article L.1471-1 du code du travail, selon laquelle 'toute action portant sur l'exécution du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer ce droit',

En conséquence de quoi, au visa de l'article L.1471-1 du code du travail :

— dire et juger prescrite l'action en requalification portant sur la période antérieure au 17 mars 2014,

— circonscrire le litige à la période comprise entre le 3 avril 2014 et le 11 mars 2015,

Au fond :

A titre principal :

— constater que M. X se dispense de toute production de ses engagements,

— dire et juger au visa des articles 9 du code de procédure civile et 1315 du code civil que la non communication par M. X de ses engagements s'inscrit en violation du principe de loyauté des débats qui gouverne toute action, et interdit de facto au juge de faire son office sur sa demande de requalification,

— dire et juger régulier, au regard de l’usage constant propre au secteur de l’audiovisuel autorisé par les articles L.1242-2 et D.1242-1 du code du travail, le recours à l’emploi intermittent pour l’emploi occupé par M. X,

— dire et juger bien-fondé au visa des articles L.1242-1 et suivants du code du travail, le recours au CDD pour l’emploi occupé par M. X,

En conséquence, confirmer le jugement en ce qu’il a :

— débouté M. X de l’ensemble de ses demandes, fins et prétentions au titre de la requalification,

A titre subsidiaire :

1/ En cas de requalification de la relation de travail

— dire et juger que NPA a expressément rompu la relation de travail le 3 mars 2015 au motif d’un comportement fautif de M. X,

— dire et juger que cette rupture s’analyse en une rupture pour faute grave et à tout le moins pour cause réelle et sérieuse,

— fixer à 1 308,16 euros le montant de l’indemnité de requalification,

— dire et juger ne pas y avoir lieu à paiement de l’indemnité de préavis et de licenciement en cas de faute grave,

2/ En cas de requalification en licenciement pour cause réelle et sérieuse,

— fixer l’indemnité de licenciement à titre principal à 327,04 euros et à titre subsidiaire à 5 886,72 euros,

— fixer l’indemnité de préavis à 2 616,32 euros augmentée des congés payés y afférents,

A titre infiniment subsidiaire : dans l’hypothèse d’une requalification

— fixer à 1 308,16 euros (moyenne des 12 derniers mois de salaire) le salaire de référence de M. X,

— fixer à 1 308,16 euros le montant de l’indemnité de requalification,

— fixer à 2 616,32 euros le montant de l’indemnité de préavis, augmentée de 261,63 euros au titre des congés payés y afférents,

— fixer l’indemnité de licenciement à titre principal à 327,04 euros et à titre subsidiaire à 5 886,72 euros,

— fixer le rappel sur treizième mois à 1 308,16 euros à titre principal, et à 3 924,46 euros à titre subsidiaire ;

— fixer à titre principal à un mois l'indemnisation de M. X au visa de l'article L.1235-5 du code du travail et, à titre subsidiaire, à 6 mois l'indemnisation de M. X au titre de l'article L.1235-3 du code du travail ;

En tout état de cause :

— déclarer irrecevable par effet de la prescription, la période de collaboration l'ayant occupé avec la société Canal+, société distincte, entre le mois de décembre 1994 et le mois de décembre 1999,

— débouter M. X de sa demande visant à obtenir fixation d'un salaire référence temps plein,

— débouter M. X de sa demande en indemnisation d'un préjudice retraite.

Motifs de la décision

Sur la prescription

Les sociétés soutiennent que l'action de M. X envers la société d'édition de Canal + est prescrite, tant au visa de la prescription quinquennale initialement instituée par la loi du 17 juin 2008 qu'au visa de la loi du 14 juin 2013 portant prescription biennale. Elles font valoir que les parties n'ont plus collaboré au delà du 10 décembre 1999, que M. X a saisi le conseil de prud'hommes le 17 mars 2016, soit plus de seize ans après l'échéance contractuelle, qu'il s'est écoulé une période de sept mois entre le dernier engagement conclu avec SECP et le premier engagement conclu avec NPA Production, que les engagements ont ensuite été conclus avec la société NPA Production, qui est une société distincte, et que M. X ne démontre pas qu'il se trouvait, pendant sa collaboration chez SECP, sous la subordination de NPA Production ou inversement, ni ne rapporte la preuve d'un co-emploi, qui suppose une immixtion dans la gestion économique et sociale et que l'appartenance à un groupe ne suffit pas à caractériser, ni l'identité de dirigeants. Elles soutiennent que la collaboration de M. X à l'égard de NPA Production se trouve partiellement prescrite, dès lors que les engagements litigieux ont été conclus à compter de 2000, et qu'en matière de contrat à durée déterminée, les règles de prescription doivent s'appliquer à compter de chaque engagement, et non à compter du terme du dernier contrat signé. Ainsi, M. X ayant saisi le conseil de prud'hommes le 17 mars 2016, sa prétention est prescrite

pour la période antérieure au 17 mars 2014, en application de la prescription biennale fixée à l'article L.1471-1 du code du travail, et il convient de fixer à la date du 3 avril 2014, date du premier engagement non prescrit, le début de la collaboration intéressant la cour.

M. X s'oppose à la prescription invoquée. Il soutient que si le délai de prescription court à compter de la conclusion du contrat s'agissant des actions en requalification pour manquement aux règles formelles, il court à compter du terme du dernier contrat de travail à durée déterminée travaillé lorsque les actions en requalification ont pour fondement un autre motif, tel le recours aux contrats à durée déterminée pour pourvoir un poste permanent, le non respect des délais de carence ou la production du contrat lui-même. La rupture de la collaboration datant du 11 mars 2015, il a agi dans les limites de la prescription en saisissant la juridiction prud'homale le 10 mars 2016. Il s'estime recevable en sa demande de requalification de la relation de travail sur la période allant du 12 décembre 1994 au 11 mars

2015, dès lors qu'il a été embauché le 12 décembre 1994 par la Société d'Édition de Canal + et qu'il a poursuivi sa collaboration, sans modification, par une succession ininterrompue de contrats à durée déterminée, jusqu'au 11 mars 2015, au sein de la société NPA Production, constituée en 2000 par la société Canal + pour la production matérielle de ses programmes. Il souligne que les bulletins de paie établis par la société NPA Production comportent tous la mention 'Canal + Groupe', que la société NPA Production est intégrée à l'UES Canal + et fait application, pour son personnel, de la convention collective de Canal +, et qu'il a toujours exercé les responsabilités qui lui ont été dévolues sous l'autorité des mêmes responsables hiérarchiques, appartenant au Groupe Canal +.

Les effets de la requalification de contrats à durée déterminée successifs en contrats à durée indéterminée remontant à la date de conclusion du premier contrat à durée déterminée irrégulier, le délai de prescription prévu par l'article 2224 du code civil, puis par l'article L.1471-1 du code du travail, ne court qu'à compter du terme du dernier contrat à durée déterminée lorsque l'action en requalification est fondée sur un motif tenant à l'irrégularité de fond du contrat.

M. X invoque, à l'appui de sa demande de requalification, des irrégularités de fond et des irrégularités de forme.

Avant l'entrée en vigueur de la loi n° 2008-561 du 17 juin 2008, l'ancien article 2262 du code civil, applicable jusqu'au 19 juin 2008, prévoyait que ' Toutes les actions, tant réelles que personnelles, sont prescrites par trente ans'. L'article 2224 du code civil, issu de la loi du 17 juin 2008, dispose désormais que : ' Les actions personnelles ou mobilières se prescrivent par cinq ans à compter du jour où le titulaire d'un droit a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer'.

L'article 26 II de la loi du 17 juin 2008 avait prévu, au titre des dispositions transitoires, que les dispositions de la loi réduisant la durée de la prescription s'appliquaient aux prescriptions à compter du jour de l'entrée en vigueur de la loi, sans que la durée totale puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure. L'article L.1471-1 du code du travail, dans sa rédaction résultant de la loi n°2013-504 du 14 juin 2013, énonce que 'Toute action portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit.' Selon l'article 21 V de la loi n°2013-504, ces dispositions s'appliquent aux prescriptions en cours à compter de la date de promulgation de ladite loi, sans que la durée totale de la prescription puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure.

La Société d'Édition de Canal + et la société Nulle Part Ailleurs Production sont deux sociétés distinctes, peu important qu'elles appartiennent au même groupe, qu'elles appliquent la même convention collective, et que l'une soit la filiale de l'autre. M. X ne rapporte la preuve ni de ce qu'il se trouvait dans un lien de subordination direct à l'égard de l'une des sociétés durant l'exécution des contrats conclus avec l'autre, ni qu'il existait entre ces deux sociétés, au-delà de la nécessaire coordination des actions économiques entre les sociétés appartenant à un même groupe et de l'état de domination économique que cette appartenance peut engendrer, une confusion d'intérêts, d'activités et de direction se manifestant par une immixtion dans la gestion économique et sociale de l'une à l'égard de l'autre. Les relations de travail nouées avec l'une et avec l'autre société sont en conséquence des relations distinctes, qui doivent être examinées séparément, y compris au regard de la prescription des actions susceptibles d'être engagées au titre de l'exécution des contrats litigieux.

M. X a été lié à la Société d'Édition de Canal +, dans le cadre de contrats à durée déterminée successifs, du 12 décembre 1994 au 10 décembre 1999. La prescription trentenaire à commencé à courir à compter du 11 décembre 1999, puis la prescription quinquennale s'est appliquée, pour expirer le 18 juin 2013, après avoir intégralement couru. L'action engagée en vue de la requalification en contrat à durée indéterminée des contrats à durée déterminée ayant lié M. X à la Société d'Édition de Canal +, engagée le 14 mars 2016, date de la saisine de la juridiction prud'homale, est en conséquence irrecevable.

La relation de travail de M. X avec la société Nulle Part Ailleurs Production a débuté le 17 août 2000, et a pris fin le 11 mars 2015, terme du dernier contrat à durée déterminée signé par les parties. L'action, qui a été engagée le 14 mars 2016, soit avant l'expiration du délai de deux ans prévu par l'article L.1471-1 du code du travail dans sa rédaction alors applicable, n'est pas prescrite, et M. X est recevable en son action en ce qu'elle vise à obtenir la requalification de sa relation de travail avec la société Nulle Part Ailleurs Production à compter du 17 août 2000, en ce qu'elle est fondée sur des irrégularités de fond affectant les contrats à durée déterminée successifs conclus entre les parties.

Le jugement est en conséquence confirmé en ce qu'il a dit irrecevables les demandes de M. X en ce qu'elles portent sur sa période de collaboration avec la société Canal + de décembre 1994 à décembre 1999. Il y sera ajouté que la fin de non recevoir tirée de la prescription est rejetée en ce qui concerne la relation de travail ayant lié M. X à la société Nulle Part Ailleurs Production.

Sur la requalification des contrats de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée :

Le salarié invoque en premier lieu une violation des règles de fond de conclusion d'un contrat à durée déterminée. Il fait valoir que les dispositions prévues par le code du travail en matière de contrats à durée déterminée d'usage sont irrégulières au regard du droit communautaire (accord cadre du 18 mars 1999 mis en oeuvre par la directive 1999/70/CE du 28 juin 1999), et qu'en droit interne, s'il est possible en vertu des articles L.1242-2 et D.1242-1 du code du travail de recourir à des contrats à durée déterminée dans certains secteurs d'activité, dont l'audiovisuel, c'est à la condition qu'il s'agisse d'un emploi par nature temporaire et qu'il ne s'agisse pas de pourvoir un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. En l'espèce, le recours au contrat à durée déterminée d'usage était illicite, ses fonctions d'accessoiriste correspondant à l'activité normale et permanente de la société NPA Production, puisque requises quotidiennement pour la production de programmes audiovisuel, et l'emploi qu'il occupait correspondait bien à un emploi permanent au sein de la société. En effet, il n'a pas été engagé pour une mission temporaire, mais a occupé les mêmes fonctions, depuis l'origine de la collaboration, de façon ininterrompue, tous les mois de l'année, pendant vingt ans. L'employeur est dans l'incapacité de caractériser les raisons objectives justifiant une succession de contrats à durée déterminée pendant cette durée, et la durée de la collaboration exclut le caractère par nature temporaire de l'emploi. Le salarié invoque en second lieu une irrégularité de forme, faisant valoir que l'employeur, qui ne produit aucun contrat antérieur à l'année 2004, ne rapporte pas la preuve, qui lui incombe, de ce que pour chaque période de travail dont la réalité résulte des bulletins de paie que le salarié produit aux débats, un contrat conforme aux prescriptions du code du travail a été établi et remis au salarié dans le délai légal de deux jours.

Selon les sociétés intimées, un usage constant, établi au plus haut niveau, autorise le recours par la société NPA Production au contrat à durée déterminée d'usage pour les fonctions de M. X.

L'article D.1242-1 du code du travail fait figurer expressément l'audiovisuel parmi les secteurs d'activité dont les besoins particuliers justifient le recours au contrat à durée déterminée d'usage, et un accord national professionnel interbranche conclu le 12 octobre 1998, étendu par arrêté du 15 janvier 1999 mentionne expressément les fonctions de M. X comme étant des fonctions pour lesquelles il est d'usage constant de recourir à l'intermittence, de même que l'avenant intermittent du 3 mai 1999 à la convention collective d'entreprise Canal +, la convention collective des intermittents techniques de l'audiovisuel du 12 avril 2000, la convention collective de la production audiovisuelle du 13 juin 2006, l'accord collectif de branche de la télédiffusion et l'annexe III de la convention collective nationale de l'audio-vidéo informatique. M. X, de par ses fonctions, fait partie d'une population spécifique de professionnels, dont les conditions d'emploi et d'activité sont beaucoup plus variables que celles des autres salariés ; le contrat à durée indéterminée, même à temps partiel, ne peut pas répondre à ce besoin variable, seul le contrat à durée déterminée d'usage, en ce qu'il s'apparente à un contrat de chantier, et la succession des lettres d'engagement qui s'y trouve attachée, est adapté à sa fonction intermittente. Raison pour laquelle cet état de fait est pris en compte et validé par l'ensemble des accords conventionnels étendus applicables au secteur de l'audiovisuel, et confirmé par la jurisprudence, de façon constante, depuis le 26 novembre 2003. La succession de contrats à durée déterminée de M. X n'est nullement incompatible avec la norme européenne, la signature d'accords collectifs par les partenaires sociaux devant être regardée comme une raison objective au sens de la clause 5 de l'accord cadre européen sur le travail à durée déterminée du 18 mars 1999 mis en oeuvre par la directive 1999/70 du 28 juin 1999. De même que la Cour de cassation reconnaît depuis des arrêts du 27 janvier 2015 une légitimité de principe aux différences de traitement catégoriels fixés par accords collectifs, l'employeur doit être regardé comme justifiant d'une 'raison objective' de recourir aux contrats à durée déterminée d'usage dès l'instant où les partenaires sociaux ont estimé, au travers des accords collectifs susvisés, que le recours à ces contrats était 'légitime' pour les fonctions occupées par M. X.

S'il résulte de la combinaison des articles L. 1242-1, L. 1242-2, L. 1245-1 et D. 1242-1 du code du travail, que dans les secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, certains des emplois en relevant peuvent être pourvus par des contrats à durée déterminée lorsqu'il est d'usage constant de ne pas recourir à un contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois, et que des contrats à durée déterminée successifs peuvent, en ce cas, être conclus avec le même salarié, l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée conclu le 18 mars 1999, mis en oeuvre par la directive numéro 1999/70/CE du 28 juin 1999, en ses clauses 1 et 5, qui a pour objet de prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats à durée déterminée successifs, impose de vérifier que le recours à l'utilisation de ces contrats est justifié par des raisons objectives qui s'entendent de l'existence d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi concerné. Ainsi, la détermination par accord collectif de la liste précise des emplois pour lesquels il peut être recouru au contrat de travail à durée déterminée d'usage ne dispense pas le juge, en cas de litige, de vérifier concrètement l'existence de ces raisons objectives.

En l'espèce, l'employeur, qui se borne à soutenir que seule la forme du contrat à durée déterminée d'usage est adaptée aux conditions dans lesquelles M. X exerce son activité, qui

est difficilement sécurisable sur le long terme, et que le recours au contrat à durée déterminée pour l'emploi qu'il occupe est validé par des accords collectifs qui sont le fruit d'une concertation et d'une négociation entre les partenaires sociaux et ont été élaborés par des professionnels du secteur d'activité concerné ayant une pleine connaissance des spécificités des emplois de ce secteur et des caractéristiques des tâches à accomplir, et donc habilités à dire quels sont, parmi les multiples emplois du secteur de l'audiovisuel, ceux qui revêtent par nature un caractère temporaire, n'apporte aucun élément objectif susceptible de démontrer que, au sein de l'entreprise, l'utilisation de contrats à durée déterminée d'usage pour pourvoir l'emploi d'accessoiriste est justifiée par des raisons objectives reposant sur des éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi concerné. En réalité, l'emploi d'accessoiriste, fût-il intermittent, relève manifestement de l'activité permanente et durable de l'entreprise, qui ainsi qu'elle l'indique elle-même est spécialisée dans la production de films et de programmes pour la télévision.

La requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée est en conséquence justifiée à compter du 17 août 2000, date du premier contrat à durée déterminée irrégulier, sans qu'il soit nécessaire d'examiner les autres motifs d'irrégularité invoqués par le salarié à l'appui de sa demande. Le jugement déféré est en conséquence infirmé en ce sens.

Sur les conséquences de la requalification en contrat à durée indéterminée :

Quant au montant du salaire :

M. X sollicite que son salaire servant de référence au calcul de ses demandes soit fixé selon le taux contractuel visé aux termes des contrats de travail rapporté à un temps complet, soit à un montant de 3 470 euros. Il fait valoir que si la requalification en contrat à durée indéterminée modifie la nature de la relation de travail, elle n'a pas pour effet de modifier les conditions d'emploi du salarié, et notamment le montant, contractuellement fixé, de la rémunération. Il précise que son taux journalier moyen était en dernier lieu de 183 euros pour 8 heures de travail, que la société NPA Production était son seul et unique employeur et qu'il n'a jamais refusé un quelconque contrat à durée déterminée qu'elle lui aurait demandé d'accomplir.

Les sociétés intimées concluent au rejet de la demande du salarié, dès lors que celui-ci ne formule pas de demande de requalification de son contrat de travail en contrat à temps plein. Elles ajoutent que le salarié, qui suggère, en se référant pour les besoins de la fixation de son salaire de référence aux décisions ayant tranché le moyen porté par le salarié de sa disponibilité permanente, qu'il serait resté à la disposition permanente de la société, n'a travaillé, de l'année 2010 jusqu'à l'année 2015, que 357 jours au total, et avoue une deuxième activité d'écriture de scénario, constat qui interdit toute notion de disponibilité permanente. La seule requalification ne fait naître aucun droit à créance salariale au profit du salarié requalifié, et M. X ne rapporte pas la preuve de sa prétendue mise à disposition permanente.

La requalification d'un contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet ne porte que sur la durée de travail et laisse inchangées les autres stipulations relatives au terme du contrat ; réciproquement, la requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée ne porte que sur le terme du contrat et laisse inchangées les stipulations contractuelles relatives à la durée du travail. Ainsi, en cas de requalification de contrats à durée déterminée successifs, à temps partiel ou à temps complet, en contrat à durée indéterminée, le salarié ne peut obtenir de rappel de salaire pour les

périodes intersticielles qu'à la condition de prouver qu'il est resté à la disposition de l'employeur.

En l'espèce, M. X se borne à indiquer dans ses écritures qu'il se tenait à la disposition de son employeur 365 jours sur 365, et ce depuis l'origine de la collaboration, et qu'il n'a cessé de rappeler sa disponibilité et de répondre à toute proposition de travail par l'affirmative, mais les quelques courriers électroniques isolés qu'il verse aux débats ne suffisent pas à établir qu'il est effectivement resté à la disposition de son employeur sur toute la période considérée. En conséquence, il n'y a pas lieu de faire droit à sa demande de fixation de son salaire de référence à hauteur de 3 470 euros.

En toute hypothèse, la cour rappelle que les assiettes de calcul des indemnités dues le cas échéant à un salarié étant différentes selon la nature de l'indemnité en cause, il n'y a pas lieu de fixer, in abstracto, le montant d'un 'salaire de référence'.

Quant à l'indemnité de requalification :

Le salarié sollicite une indemnité de 20 000 euros au titre de l'article L.1245-2 du code du travail. Il fait valoir qu'il a été placé à la merci de l'employeur, qu'il vivait dans une précarité personnelle, et la peur de ne pas percevoir de revenus réguliers, qu'il a été exclu pendant toutes ces années des droits et avantages réservés au personnel statutaire NPA Productions, et empêché de faire valoir ses droits (heures supplémentaires, respect des temps de pause, limitation de la durée quotidienne du travail) par peur d'être exclu des plannings. En outre, il va devoir supporter un préjudice de retraite considérable. L'employeur est d'autant plus comptable de son préjudice qu'il s'est refusé à régulariser amiablement sa situation, en dépit de ses demandes et des multiples condamnations intervenues dans des circonstances identiques.

Les sociétés intimées estiment que M. X emprunte à sa motivation au bénéfice de l'article L.1235-3 pour tenter de justifier son indemnité de requalification, alors que celle-ci doit être appréciée en fonction d'un préjudice distinct de la rupture du contrat de travail. Elles considèrent que le salarié n'apporte pas de justification particulière au soutien de sa demande, pour le moins substantielle, et concluent à la limitation de l'indemnité de requalification à un mois de salaire, soit 1 308,16 euros, sur la base de la moyenne des douze derniers mois de salaire.

Conformément à l'article L. 1245-2 du code du travail, M. X peut prétendre à une indemnité de requalification qui ne peut être inférieure au dernier mois de salaire avant la saisine du conseil de prud'hommes. Eu égard aux conditions de précarité qui ont été imposées au salarié, et aux éléments de la cause, cette indemnité sera fixée à 5 000 euros, et compte tenu de sa nature, portera intérêts au taux légal à compter du présent arrêt, conformément à l'article 1231-7 du code civil. Le jugement déféré est infirmé en ce qu'il a débouté M. X de ce chef de demande.

Quant au rappel de treizième mois :

M. X sollicite le versement du treizième mois prévu par la convention collective de Canal + au profit des salariés en contrat à durée indéterminée, qu'il n'a jamais perçu du fait de son statut de salarié précaire. Il réclame à ce titre, dans la limite de la prescription, à titre principal la somme de 10 410 euros, et à titre subsidiaire celle de 4 320 euros.

Les sociétés intimées font valoir, à titre principal, qu'est due la somme de 1 308,16 euros, et à titre subsidiaire celle de 3 924,46 euros.

En vertu de la Convention Collective d'Entreprise Canal +, M. X est en droit d'obtenir une prime de treizième mois, égale au montant des appointements bruts de base au taux en vigueur au mois de décembre de l'année considérée. Il lui sera alloué à ce titre la somme de 3 927 euros bruts, qui portera intérêts au taux légal à compter du 31 mai 2016, date de la demande en justice. Le jugement déferé est infirmé en ce qu'il a débouté M. X de ce chef de demande.

Sur la rupture de la relation contractuelle

Le salarié soutient qu'il a été exclu de la société sans que la procédure de licenciement ne soit respectée, et pour un motif inconsistant, et que son éviction s'inscrit dans une politique de précarisation à outrance du personnel par NPA Productions et d'éviction des précaires anciens. L'employeur, qui cherchait à le contraindre à quitter l'entreprise, en ne cessant de diminuer son temps de travail, et partant sa rémunération, a profité du prétexte que lui offrait un incident mineur pour l'évincer brutalement, dans des conditions humiliantes, sans respect ni pour ses états de service ni pour son ancienneté. Il a ainsi été exclu sur un reproche unique, strictement étranger à l'exécution de ses responsabilités, concernant un fait isolé, portant sur une discussion vive mais banale entre deux collègues de travail, type d'incident qui ne se règle, normalement, en aucun cas par une éviction définitive. L'employeur n'a pas cherché à recueillir ses explications, ni estimé utile de mettre les salariés en présence afin de connaître la réalité des faits, ce qui démontre que sa décision était déjà prise. Par ailleurs, il avait toujours exercé ses fonctions à la satisfaction de son employeur, sans qu'aucune remarque ne lui soit faite, ni aucune sanction prise à son encontre. Enfin, l'employeur, alors qu'il lui incombe de rapporter la preuve de la faute grave sous l'égide de laquelle il s'est placé, ne rapporte aucun élément concret susceptible de démontrer la réalité du motif invoqué. Les témoignages qu'il produit ne comportent aucune pièce d'identité, et doivent dès lors, pour cette seule raison, être écartés sur le fondement de l'article 202 du code de procédure civile. La réalité des faits n'est pas celle décrite par l'employeur, et les attestations qu'il verse aux débats démontrent qu'il n'a jamais eu de difficultés avec ses collègues de travail et qu'il s'est toujours acquitté de ses tâches avec professionnalisme. La rupture de la relation de travail, imputable à l'employeur, s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse puisque sans lettre de licenciement comportant un motif légalement admis.

Les sociétés intimées font valoir que le courrier du 3 mars 2015 par lequel la société NPA Production a notifié à M. X la rupture de la relation de travail, au motif de son comportement constitutif d'une faute grave, vaut licenciement et fixe les limites du litige. Les motifs précis et circonstanciés contenus dans la lettre de rupture sont bien réels et sérieux, à la lumière des manquements imputables à M. X, qui justifiaient une rupture immédiate de la collaboration. Les témoignages de trois salariés et d'un agent de sécurité présents sont concordants sur les faits et l'auteur des faits. Aucune situation professionnelle ne justifie l'intimidation, la menace verbale et à l'intégrité physique. La réaction de la société visant à lui notifier le terme de leur collaboration pour motif disciplinaire est tout à fait légitime et proportionnée aux faits constatés.

En application de l'article L. 1232-6 du code du travail, le juge qui requalifie la relation contractuelle en un contrat de travail à durée indéterminée doit rechercher si la lettre de

rupture des relations contractuelles vaut lettre de licenciement et si les motifs de rupture énoncés constituent des griefs matériellement vérifiables permettant de décider si le licenciement a une cause réelle et sérieuse.

La lettre de rupture de la relation de travail en date du 3 mars 2015, adressée à M. X par courrier recommandé avec avis de réception, et par courrier électronique du 4 mars 2015, énonce :

' Nous avons été informés de faits particulièrement graves vous concernant.

En effet, le jeudi 26 février dernier, alors que vous pensiez être programmé pour l'accessoirisation d'une série pour Groland, vous vous êtes présenté au studio.

A cette occasion, Madame C Z, chargée de production, vous a effectivement confirmé votre erreur.

Les choses auraient dû en rester là. Vous en avez malheureusement décidé autrement, en vous en prenant immédiatement à la personne de Madame Z, sans aucune retenue.

Plusieurs personnes ont assisté à la violence de l'altercation que vous avez déclenchée.

Vous avez ainsi, insulté Madame C Z tout en lui tenant des propos humiliants. Ne vous contrôlant déjà plus, vous avez même tenté de lever la main sur elle. L'agent de sécurité, le responsable de casting et la responsable des costumes, témoins directs de votre comportement, ont été contraints de s'interposer afin d'éviter que la situation ne dégénère plus encore.

Par courriel du 26 février, vous vous êtes empressé, tout en reconnaissant votre méprise, de réécrire les faits de manière à camper un rôle de victime. Ainsi, manifestement conscient de la gravité de votre action, vous tentez aujourd'hui de fuir vos responsabilités.

Votre comportement et vos manières sont aussi inappropriées qu'inadmissibles.

En conséquence de quoi, nous avons décidé que votre collaboration dans le cadre de contrats d'usage à durée déterminée dans le secteur de l'Audiovisuel, en qualité d'accessoiriste, prenait fin le 14 janvier 2015 au soir, date d'échéance de votre dernier contrat échu. Nous avons cependant appris que dans l'intervalle un engagement a été conclu pour les journées des 5, 6, 9, 10, 11 mars.

Au regard de l'historique de votre collaboration, ces journées vous seront rémunérées mais nous vous dispensons de vous présenter les jours dits, la gravité de votre comportement ne permettant assurément pas votre présence sur le lieu de travail, toute aussi limitée cette période de collaboration soit-elle.

Ainsi l'échéance du 11 mars 2015 marquera le terme de votre collaboration.

Au regard de ce qui précède, le Groupe CANAL + n'entend plus vous proposer une nouvelle collaboration au-delà de cette date.'

Ce courrier, qui énonce clairement la volonté de l'employeur de mettre un terme définitif à la relation de travail liant les parties, et en énonce les motifs, en formulant à l'encontre du salarié des griefs qui sont matériellement vérifiables et permettent de décider si le licenciement a une cause réelle et sérieuse, constitue une lettre de licenciement.

A l'appui des reproches énoncés à l'encontre de M. X, l'employeur produit des attestations de personnes présentes lors des faits, dont la cour estime qu'elles présentent des garanties suffisantes pour être retenues comme preuves, bien qu'elles ne soient pas conformes aux prescriptions de l'article 202 du code de procédure civile, faute qu'y soient annexées des documents justifiant de l'identité de leurs auteurs. Dans son attestation établie le 27 février 2015, M. A, agent de sécurité, employé par une société distincte, témoigne 'être intervenu au studio 128 (dit 'made in Groland' société Canal +) (...) le jeudi 26 février vers 09 heures 30" et rapporte les événements observés en ces termes : ' suite à un entretien professionnel entre Madame C Z et Monsieur D X (je ne connais pas le nom de cette personne), la discussion s'est fortement tendue au rez de chaussée du bâtiment en présence d'autres témoins. D X a porté la main au menton de C Z en proférant des menaces. Je me suis interposé physiquement pour éviter une agression plus violente encore, en lui demandant de se calmer. Ne pouvant plus agir, D X est sorti de l'immeuble en proférant menaces et insultes.' Mme B, chef costumier salariée de la société NPA Production, indique quant à elle : 'Je (...) déclare avoir assisté ce matin 26 février 2015 à une dispute entre C Z et D X. La dispute a eu lieu avant notre première réunion. Les mots étaient forts. Lorsque D s'est approché de C et a touché son visage, j'ai eu peur et j'ai dit à ROGER – Eh, ne touche pas C!! Le Garde du Corps est intervenu à ce moment.' Si ces témoignages ne permettent pas de connaître la teneur des propos tenus par M. X à l'égard de Mme Z, ils confirment qu'il s'est montré physiquement menaçant à son égard, et contredisent la version du salarié selon laquelle c'est Mme Z qui se serait avancée vers lui comme pour l'affronter physiquement, et qu'il n'aurait fait que lui 'chatouiller le menton', 'humour mal placé peut être (...) mais en aucun cas avec une volonté d'agression' ainsi qu'il l'a écrit dans son courrier du 6 mars 2015 à son employeur. Les faits de menace physique à l'encontre d'un collègue de travail, qui sont ainsi établis, constituent une cause réelle et sérieuse de licenciement, peu important le litige existant, par ailleurs, entre M. X et son employeur quant aux nombres de jours de travail pour lesquels il était sollicité, de même que l'absence de tout antécédent du salarié en matière disciplinaire.

L'employeur aurait certes dû respecter la procédure applicable en cas de licenciement, mais la cour rappelle que le défaut d'entretien préalable ne rend pas le licenciement sans cause réelle et sérieuse, et constate que le salarié n'a formulé aucune demande indemnitaire sur le fondement d'une irrégularité de procédure. Par ailleurs, il ne rapporte pas la preuve que la décision de rompre la relation de travail était déjà prise par l'employeur.

Si l'employeur fait valoir dans ses écritures que le comportement de M. X est constitutif d'une faute grave, et s'il est fait mention dans le courrier du 3 mars 2015 de la gravité du comportement du salarié ne permettant pas sa présence sur le lieu de travail même pour une période limitée, l'employeur y indique qu'il rémunérera la période de travail que le salarié aurait dû accomplir du 5 au 11 mars 2015, ce qui exclut la qualification de faute grave.

En l'absence de faute grave motivant son licenciement, M. X est en droit d'obtenir le règlement d'une indemnité compensatrice de préavis, ainsi que des congés payés afférents, sur la base d'un préavis de deux mois tel que fixé par la convention collective d'entreprise. Il lui sera alloué en conséquence la somme de 2 836 euros bruts au titre de l'indemnité de préavis, outre celle de 283,60 euros bruts au titre des congés payés afférents.

Il est également en droit d'obtenir le paiement d'une indemnité de licenciement, calculée conformément aux dispositions de la convention collective d'entreprise, selon son ancienneté et le montant de sa rémunération, d'un montant de 6 381 euros bruts.

Ces sommes porteront intérêts au taux légal à compter de la réception par l'employeur de sa convocation devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes, soit du 21 mars 2016, conformément à l'article 1231-6 du code civil.

Son licenciement étant justifié par une cause réelle et sérieuse, le salarié est débouté de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le jugement déféré est ainsi confirmé en ce qu'il a débouté M. X de sa demande d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, et infirmé dans le sens ci-dessus spécifié.

Sur la demande au titre du préjudice de retraite :

La demande au titre du préjudice de retraite est également rejetée, le salarié invoquant à l'appui de sa demande le préjudice subi en conséquence de son exclusion de l'entreprise, laquelle est justifiée par une cause réelle et sérieuse. Il sera ajouté au jugement sur ce point, le conseil de prud'hommes n'ayant pas statué sur cette demande.

Sur les dépens et les frais irrépétibles :

Les dépens de première instance et d'appel sont à la charge de la société Nulle Part Ailleurs Production, partie qui succombe. M. Y, avocat, est autorisé à recouvrer directement ceux des dépens d'appel dont il aurait fait l'avance sans avoir reçu provision suffisante, conformément aux dispositions de l'article 699 du code de procédure civile.

La société Nulle Part Ailleurs Production est également condamnée à régler à M. X une somme de 3 000 euros au titre des frais irrépétibles qu'il a exposés, somme qui portera intérêts au taux légal à compter du présent arrêt, compte tenu de sa nature indemnitaire.

PAR CES MOTIFS

La cour, statuant publiquement, par arrêt contradictoire,

Confirme le jugement rendu le 20 septembre 2016 par le conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt en ce qu'il a dit irrecevables les demandes de M. X en ce qu'elles portent sur sa période de collaboration avec la société Canal + de décembre 1994 à décembre 1999, et en ce qu'il a débouté M. X de sa demande d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

L'infirmé pour le surplus, statuant à nouveau et y ajoutant,

Rejette la fin de non recevoir tirée de la prescription en ce qui concerne la relation de travail ayant lié M. X à la société Nulle Part Ailleurs Production pour la période antérieure au 17 mars 2014,

Ordonne la requalification des contrats de travail conclus entre M. X et la société Nulle Part Ailleurs Production en contrat à durée indéterminée à compter du 17 août 2000,

Condamne la société Nulle Part Ailleurs Production à payer à M. X la somme de 5 000 euros à titre d'indemnité de requalification, avec intérêts au taux légal à compter du présent arrêt,

Condamne la société Nulle Part Ailleurs Production à payer à M. X la somme de 3 927 euros bruts à titre de rappel de treizième mois, avec intérêts au taux légal à compter du 31 mai 2016,

Dit que le licenciement de M. X repose sur une cause réelle et sérieuse,

Condamne la société Nulle Part Ailleurs Production à payer à M. X les sommes de :

— 2 836 euros bruts à titre d'indemnité compensatrice de préavis,

— 283,60 euros bruts au titre des congés payés afférents,

— 6 381 euros bruts à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement,

toutes sommes avec intérêts au taux légal à compter du 21 mars 2016,

Déboute M. X de sa demande de dommages et intérêts au titre du préjudice de retraite,

Condamne la société Nulle Part Ailleurs Production à payer à M. X la somme de 3 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile, avec intérêts au taux légal à compter du présent arrêt,

Déboute M. X du surplus de ses demandes,

Condamne la société Nulle Part Ailleurs Production aux dépens de première instance et d'appel, et autorise M. Y, avocat, à recouvrer directement ceux des dépens d'appel dont il aurait fait l'avance sans avoir reçu provision suffisante, en application de l'article 699 du code de procédure civile.

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 au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

Signé par Monsieur Philippe FLORES, Président et par Madame LECLERC, Greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Le greffier
Le président,