

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE PARIS
Pôle 6 - Chambre 6

ARRÊT DU 07 Mai 2014
(n° 2 , 11 pages)

EXTRAIT DES MINUTES
DU GREFFE

Numéro d'inscription au répertoire général : S 12/02642-MPDL

Décision déferée à la Cour : jugement rendu le 01 Mars 2012 par le Conseil de prud'hommes - Formation de départage de PARIS section encadrement RG n° 08/00295

APPELANTES

Madame Marie-Claude K

non comparante ni représentée

SYNDICAT UNION LOCAL CGT DE CHATOU

16 square Claude Debussy
78400 CHATOU

non comparante ni représentée

INTIMÉES

Me THEVENOT Christophe (SCP THEVENOT & PERDEREAU) - Commissaire à l'exécution du plan de SA POIRAY

131 boulevard Malesherbes
75017 PARIS

non comparant ni représenté

SA POIRAY

2 rue de Bassano
75116 PARIS

non comparante ni représentée

AGS CGEA IDF OUEST

130, rue Victor Hugo
92309 LEVALLOIS-PERRET CEDEX

non comparante ni représentée

COMPOSITION DE LA COUR :

L'affaire a été débattue le 04 Mars 2014, en audience publique, devant la Cour composée de :

Madame Marie-Pierre DE LIÈGE, Présidente
Madame Catherine BRUNET, Conseillère
Monsieur Thierry MONTFORT, Conseiller

qui en ont délibéré

Greffier : Monsieur Bruno REITZER, lors des débats

ARRET :

- réputé contradictoire,
- 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 Madame Marie-Pierre DE LIÈGE, présidente et par Monsieur Bruno REITZER, greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Les faits :

Mme Marie Claude K a été engagée par contrat à durée indéterminée en date du 24 septembre 2002 à effet du 1er octobre 2002, en qualité de commerciale, statut cadre position A2, indice 35 par la SA POIRAY, société ensuite dénommée société POIRAY Joaillier, qui commercialisait des bijoux de prix-possédant quatre magasins de vente à Paris et de nombreux points de vente en province, société aux droits de laquelle vient désormais depuis le 16 décembre 2013, la société France Tourisme Immobilier.
Aux termes de son contrat, Mme Marie Claude K était chargée de la prospection sur la France.

La SA POIRAY France, alors devenue POIRAY Joaillier, a été placée en redressement judiciaire par décision du tribunal de commerce le 2 juin 2004 puis a bénéficié d'un plan de continuation par décision du 18 août 2005, Me Thévenot étant désigné en qualité de commissaire à l'exécution du plan.

Par LRAR du 30 octobre 2007 la SA POIRAY notifiait à Mme Marie Claude K un avertissement pour ne pas avoir alerté sur la non réalisation de son chiffre d'affaires au mois d'octobre 2007.

Par courrier du 7 novembre 2007 Mme Marie Claude K contestait cet avertissement.

Par courrier recommandé avec avis de réception du 27 novembre 2007 elle était convoquée à un entretien préalable fixé au 10 décembre 2007 avec mise à pied à titre conservatoire.
Après avoir demandé, en vain, par lettre recommandée quels étaient les griefs formulés à son égard, Mme Marie Claude K ne s'est pas présentée à son entretien préalable, estimant ne pas avoir pu préparer sa défense.

Elle a été licenciée « pour insuffisance professionnelle » par lettre recommandée avec avis de réception du 17 décembre 2007.

Par courrier recommandé du 28 décembre 2007 la salariée a contesté les motifs de son licenciement puis a saisi le conseil de prud'hommes de Paris le 10 janvier 2008.

Devant les premiers juges elle sollicitait notamment :

- l'annulation de l'avertissement du 30 octobre 2007,
- la requalification de son licenciement en licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse
- un rappel de 180 000 € pour la partie variable de sa rémunération sur cinq ans avec congés payés,
- des compléments d'indemnité de préavis et de licenciement,
- des dommages et intérêts pour non-paiement de la rémunération variable contractuelle, pour discrimination salariale, pour non-respect des droits de la défense lors de l'entretien préalable, pour avertissement injustifié, pour licenciement sans cause réelle ni sérieuse, pour abus de droit, ainsi qu'une indemnité en application de l'article 700 du code de procédure civile.

Elle sollicitait également la délivrance de documents sociaux sous astreinte et la capitalisation des intérêts.

L'union locale CGT de Chatou, qui assurait la défense des intérêts de Mme Marie Claude K, mais intervenait aussi en tant qu'organisation syndicale, formulait devant les premiers juges une demande de dommages et intérêts pour le préjudice subi du fait de la violation des droits de la défense et une indemnité en application de l'article 700 du code de procédure civile.

Ce conseil de prud'hommes par jugement de départage du 1er mars 2012, section encadrement chambre 1, disait le licenciement pour insuffisance professionnelle fondé sur une cause réelle et sérieuse, faisait droit pour un montant limité à la demande en paiement de la rémunération variable, revalorisant en conséquence l'indemnité de préavis et l'indemnité de licenciement, accordait des dommages-intérêts pour non-paiement de la rémunération variable contractuelle, annulait l'avertissement du 30 octobre 2007, déboutait la salariée de sa demande de dommages-intérêts pour discrimination salariale ainsi que de celle fondée sur l'égalité de traitement et celle formulée pour non-respect des droits de la défense lors de l'entretien préalable, la déboutait également de sa demande pour abus de droit et de sa demande de remise de documents sociaux sous astreinte.

B

CS

L'union locale CGT Chatou était déboutée de sa demande de dommages et intérêts.
Le CPH disait sa décision opposable à l'AGS seulement dans la limite de sa garantie légale et à défaut de fonds disponibles.
Entre-temps, le 23 novembre 2009 il avait été mis fin aux missions du commissaire à l'exécution du plan, la SA POIRAY étant revenue in bonis.

Mme Marie Claude K a régulièrement formé le présent appel contre cette décision.
Elle demande à la cour de :

- Mettre hors de cause Me Thévenot et l'AGS.
- Infirmer le jugement du conseil de prud'hommes sauf en ce qu'il a annulé l'avertissement du 30 octobre 2007, condamné la SA POIRAY à payer à Mme Marie Claude K 800 € pour avertissement injustifié et 1000 € en application de l'article 700 du code de procédure civile, ordonné la délivrance de documents sociaux sous astreinte journalière de 50 € par jour à l'issue d'un délai d'un mois, prononcé l'anatocisme et dit le jugement opposable à l'AGS.
- statuant à nouveau,
 - fixer la moyenne mensuelle des salaires bruts de Mme Marie Claude K à la somme de 5808 € (2808 € bruts de base dont 13e mois prorata temporis, plus 3000 € de commission).
 - déclarer son licenciement sans cause réelle ni sérieuse et dire abusive et vexatoire la mise à pied conservatoire prononcée le 27 novembre 2007.
 - condamner la SA POIRAY à payer à Mme Marie Claude K les sommes suivantes :
 - * 180 000 € bruts au titre de la partie variable de la rémunération contractuelle sur cinq ans congés payés de 10 % en sus avec intérêts au taux légal à compter de la mise en demeure de payer.
 - * 1782 € d'indemnité de licenciement afférente.
 - * 9000 € de complément d'indemnité de préavis congés payés de 10 % en sus.
 - * 50 000 € de dommages-intérêts pour non paiement de la rémunération variable.
 - * 25 000 € de dommages et intérêts pour discrimination salariale non-respect du principe à travail égal salaire égal (absence d'augmentation de salaire pendant cinq ans et demi).
 - * 1000 € de dommages-intérêts pour non-respect des droits de la défense lors de l'entretien préalable.
 - * 150 000 € d'indemnité pour licenciement sans cause réelle ni sérieuse.
 - * 10 000 € de dommages-intérêts pour abus de droit (utilisation abusive d'une procédure disciplinaire et d'une mise à pied conservatoire).
 - * 3000 € en application de l'article 700 du code de procédure civile.
- Pour l'union locale CGT de Chatou :
 - * 5000 € à titre de dommages et intérêts pour le préjudice subi du fait de la violation des droits de la défense ainsi qu'au titre de la discrimination salariale et du non-respect du principe travail égal salaire égal.
 - * 1000 € en application de l'article 700 du code de procédure civile.

La société France Tourisme Immobilier, anciennement dénommée société POIRAY Joaillier a formé appel incident.

Elle demande à la cour d'ordonner la mise hors de cause de Me Thévenot ès qualités, de constater la forclusion des demandes antérieures à la date du 20 avril 2005, d'infirmer partiellement le jugement entrepris sur l'ensemble des points par lesquels il a été fait droit, au moins partiellement, aux demandes de la salariée, de le confirmer en ce qui concerne les demandes dont Mme Marie Claude K a été déboutée et statuant à nouveau :

- Constater que la mention figurant au contrat de travail de Mme Marie Claude K est le fruit d'une erreur matérielle.
- Subsidiairement confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a fixé le montant maximum de la rémunération variable annuelle à la somme de 2000 €.
- Ordonner le remboursement des sommes versées par la SA POIRAY dans le cadre de l'exécution de l'ordonnance de référé du 8 février 2008.
- Dire que le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse.

- Lui donner acte de ce qu'elle a communiqué des justificatifs de chiffre d'affaires négoce France depuis l'exercice 2002/2003.
- Lui donner acte de ce qu'elle ne pourra jamais produire les objectifs validés par Mme Marie Claude K de 2002 à 2007, au motif de leur inexistence.
- Débouter Mme Marie Claude K et l'union locale CGT de Chatou de toutes leurs demandes.
- Les condamner à verser la société France Tourisme Immobilier, anciennement dénommée société POIRAY Joaillier 2000 € en application de l'article 700 du code de procédure civile.

L'AGS CGEA île de France Ouest, intervenante forcée, rappelant qu'il a été mis fin aux missions relatives à l'exécution du plan 23 novembre 2009 et que la société France Tourisme Immobilier, anciennement dénommée société POIRAY Joaillier est de nouveau in bonis rappelle qu'elle n'a vocation à intervenir qu'en cas de procédure de redressement ou de liquidation judiciaire et sollicite sa mise hors de cause.

Elle rappelle que sa garantie en l'absence de liquidation judiciaire ne couvre que les créances de nature salariale, éventuellement dues antérieurement à la date du redressement judiciaire le 1er juin 2004 et rappelle que sa garantie ne couvre également que les créances résultant de la rupture du contrat de travail dans l'hypothèse où cette rupture est intervenue dans les 15 jours de la liquidation judiciaire ou dans le mois du jugement arrêtant le plan de sauvegarde, de redressement ou de cession.

Aussi, constatant que la rupture du contrat de travail n'est pas intervenue dans ces limites, elle sollicite sa mise hors de cause pour toute fixation au passif d'indemnités de rupture reconnues au bénéfice de Mme Marie Claude K

Elle demande à la cour de dire qu'elle ne garantit pas les dommages et intérêts pour préjudice moral et, vu l'adoption d'un plan de continuation au bénéfice de l'employeur, de dire que la décision à intervenir ne lui sera opposable qu'à défaut de fonds disponibles permettant le règlement des créances par l'employeur, qui doit en rapporter la preuve.

Elle rappelle les limites de sa garantie conformément aux dispositions de l'article L3253-6 du code du travail et indique qu'est applicable le plafond 5 des cotisations d'assurance-chômage année 2004.

L'entreprise compte plus de 11 salariés.

Le salaire brut moyen mensuel de Mme Marie Claude K était de 2808€, 13ème mois inclus.

La convention collective de la bijouterie, joaillerie et orfèvrerie est applicable à la relation de travail.

Les motifs de la Cour :

Vu le jugement du conseil de prud'hommes, les pièces régulièrement communiquées et les conclusions des parties, soutenues oralement à l'audience, auxquels il convient de se référer pour plus ample information sur les faits, les positions et prétentions des parties.

Sur la rémunération variable

Le contrat de travail signé entre les parties le 21 septembre 2002 prévoit au chapitre de la rémunération :

- un salaire brut forfaitaire de 2592 € par mois.
- une prime de 13e mois incluant toute prime légale ou conventionnelle.
- une rémunération variable dont la base de calcul sera établie ultérieurement par avenant au présent contrat.

Cet avenant n'a jamais été proposé par l'employeur.

Ce dernier fait valoir que les contrats de travail et des deux commerciales qui ont précédé Mme Marie Claude K ne prévoient pas de rémunération variable. Il soutient qu'en réalité cette mention au contrat de travail n'est qu'une « clause de style » inscrite au contrat de Mme Marie Claude K à la suite d'une « erreur matérielle ».

La salariée contredit cette thèse et affirme que cette rémunération variable avait effectivement été discutée entre les parties dès la signature du contrat et avoir, par plusieurs courriers ou mails, sollicité la mise en oeuvre de cette rémunération variable, qui ne lui a jamais été versée.

Le Conseil de prud'hommes, au visa des dispositions de cet article du contrat de travail a retenu le principe d'une rémunération variable et s'appuyant sur des échanges entre le directeur de l'époque, de la société POIRAY Joaillier et une des salariées, a retenu une prime annuelle sur chiffre d'affaires de 500 € en cas d'atteinte de 90 % à 100 % de l'objectif et de 1000 € en cas d'atteinte de 100 % et plus, ainsi qu'une prime annuelle « sur ouverture » de 500 € en cas de nombre d'ouvertures égal à huit et de 1000 € en cas de nombre d'ouvertures égal à 15.

Sur la base de ce maximum le conseil de prud'hommes a fixé la prime annuelle due à Mme Marie Claude K à une somme de 2000 € soit un rappel de 10 000 € sur cinq ans, congés payés en sus.

La cour, tout comme le conseil de prud'hommes, considère que cette mention d'une rémunération variable sur le contrat de travail ne saurait, en l'absence de tout élément en ce sens, être sérieusement considérée comme une erreur de plume, thèse que l'employeur n'a d'ailleurs jamais soutenue, du temps de l'exécution du contrat de travail. En effet, si une telle clause n'existait pas dans les contrats des commerciales ayant précédé Mme Marie Claude K la thèse de « la clause de style inscrite à la suite d'une erreur matérielle », est encore moins crédible, étant en particulier relevé que de telles rémunérations variables concernent précisément, avant tout, les salariés exerçant une fonction à caractère commercial. L'« apparition » soudaine d'une telle clause dans le contrat de Mme Marie Claude K s'analyse donc plutôt comme l'expression d'une volonté contractuelle.

La thèse de l'employeur est également contredite, notamment, par le fait qu'une telle rémunération variable a été expressément prévue dans le contrat de travail rédigé au bénéfice de M.L. (P12) qui a succédé à Mme Marie Claude K dans ses fonctions.

Au-delà, une attestation régulière en la forme, rédigée par Mme S., DRH de 2002 à 2007 indique qu'il existait une prime sur objectifs pour tous les commerciaux et que le directeur général d'alors avait dit qu'il faudrait rédiger une clause à ce sujet pour Mme Marie Claude K.

Pourtant, en réponse à un courrier adressé le 7 janvier 2008 par Mme Marie Claude K. M. De V., directeur délégué prétendait : *« ce sujet n'a jamais été débattu entre nous et il n'a jamais été convenu verbalement que vous percevriez une quelconque rémunération variable dont vous fixez unilatéralement le montant... Si votre contrat, dont je ne suis pas le signataire, fait effectivement référence au versement d'une rémunération variable, aucun accord ni avenant n'a ensuite été signé par la société et vous-même quant à son mode de détermination. Il s'agit en effet d'une erreur dans la rédaction initiale de votre contrat, votre embauche n'ayant jamais été négociée avec ces modalités financières ».*

Au vu de l'ensemble de ces éléments, la cour considère cependant que l'employeur a manqué à ses devoirs, en ne mettant jamais en place pendant une période de plus de cinq ans qu'a duré la relation de travail, un système contractuel permettant de définir les modalités de calcul de la rémunération variable, contrairement à l'engagement qu'il avait pris lors de la signature du contrat de travail.

Dès lors, la cour considère, tout comme le conseil de prud'hommes, qu'une rémunération variable était due à la salariée pendant toute la durée de sa collaboration.

Par ailleurs, force est de relever qu'en dépit de plusieurs instances en référé, portées en appel puis devant la Cour de Cassation, l'employeur, qui produit des éléments concernant le chiffre d'affaires, soutient dans le cadre de la présente procédure qu'il lui est impossible de produire les objectifs qui auraient pu être fixés avec la salariée pour le calcul de cette rémunération variable, objectifs qui, seuls, permettraient à tout le moins pour la période non prescrite, de procéder à un calcul précis de la rémunération variable. Or, les termes du contrat de travail rappelés ci-dessus de la salariée lui imposaient de prévoir un avenant au contrat de travail permettant de fixer la rémunération variable.

Compte tenu de la carence de l'employeur, il appartient à la cour de fixer le montant de cette rémunération variable. Elle dispose pour ce faire de plusieurs éléments :

- La salariée prétend que lors de la discussion sur son contrat de travail, il avait été envisagé une prime sur le chiffre d'affaires de 1,5 % à 2 %, ou de 5 % quand le chiffre d'affaire mensuel dépasserait 85 000 € la direction hésitant encore alors sur le choix entre les deux formules, d'où l'engagement de rédiger un avenant ultérieurement. Les termes de cette discussion initiale étaient rappelés par la salariée dans un courrier daté du 25 septembre 2006, adressé, en lettre simple, à son supérieur hiérarchique, que l'employeur nie avoir reçue. Elle sollicitait qu'une solution soit trouvée. De même, dans un courrier recommandé du 7 janvier 2008, la salariée rappelait cet engagement initial de l'employeur, courrier auquel l'employeur sous la signature de M. Philippe de V répondait de manière manifestement erronée, soutenant que la salariée avait formulé cette demande pour la première fois dans sa lettre du 7 janvier précédent.

En effet, dans un mail qu'il a adressé le 28 janvier 2008 à Mme Marie Claude K, M. Z, directeur à l'époque mais licencié par lettre du 26 décembre 2006, reconnaît avoir reçu cette lettre le 2 octobre 2006 et reconnaît aussi qu'à cette époque les parties s'étaient entendues sur une prime d'un montant de 2 % du chiffre d'affaires indiquant dans ce mail que M. V, directeur délégué avait « validé cette commission ». S'il est certain que, comme l'a soulevé le conseil de prud'hommes, le conflit qui a ensuite opposé l'auteur de ce mail à la société qui l'a licencié, limite nécessairement la valeur probante des dires de M. Z, pour autant, ceux ci constituent toutefois des éléments d'information.

- Des échanges ont eu lieu, de juillet à septembre 2007, entre M. R, (nouveau directeur, qui devait également voir son contrat de travail rompu, dans le cadre de la période d'essai), M. Philippe de V, Mme La et Mme Marie Claude K, échanges retenus par les premiers juges, par lesquels le principe d'une prime annuelle sur chiffre d'affaires était admis, sur des bases de calcul, proposées par l'employeur, qui peuvent toutefois être considérées comme dérisoires au regard de l'importance des chiffres d'affaires réalisés, une telle rémunération variable n'ayant quasiment aucun effet incitatif. Le 27 septembre 2007 M. R confirmait à Mme Marie Claude K : « votre avenant concernant vos primes est validé, c'est juste une question de temps. La DRH est un peu débordée. »

- Enfin, il ressort de la pièce 26 produite par le salarié que pour l'année 2008, l'employeur a accordé à M. Lionel L, qui a succédé dans ses fonctions à Mme Marie Claude K, une prime trimestrielle de 3750 € soit un montant annuel de 15 000 €, montant d'ailleurs nettement inférieur à ce qu'aurait obtenu Mme Marie Claude K si le système qu'elle soutient ayant été la base de leurs négociations initiales avait été mis en oeuvre.

- L'employeur soutient que s'il a accordé une rémunération variable au successeur de Mme Marie Claude K c'était parce que celui-ci était plus qualifié et a d'ailleurs obtenu de meilleurs résultats. Toutefois, les circonstances de l'espèce ne permettent pas à la cour de savoir si ce salarié a été mieux payé parce qu'il était meilleur ou s'il a été meilleur parce qu'il a été mieux motivé par une rémunération variable effective.

Au vu de l'ensemble de ces éléments, la cour fera donc droit à la demande de rappel de rémunération variable de la salariée en se fondant, à tout le moins, sur les modalités de calcul retenues pour son successeur, soit un total dû de 81 000 € pour 5,4 ans. Cette rémunération variable conduit à un salaire mensuel brut reconstitué de 4058 €, soit un complément mensuel au titre de la rémunération variable de 1250 €.

Considérant toutefois que la carence de l'employeur à déterminer les modalités de calcul de la rémunération variable conformément à ce à quoi il s'était engagé dans le contrat de travail, lui a, de manière évidente occasionné un préjudice moral, important et durable, la cour allouera à Mme Marie Claude K une somme de 20 000 € à ce titre.

Sur l'absence de toute augmentation de salaire pendant plus de cinq ans et la discrimination salariale

L'employeur ne conteste pas que le salaire fixe de 2592 € prévu initialement n'a jamais été augmenté pendant plus de cinq ans.

La cour déboutera toutefois la salariée de ses demandes à cet égard dans la mesure où, l'entreprise a effectivement connu des difficultés conduisant à une procédure de redressement judiciaire pendant cette période, mais aussi où ce salaire est conforme aux dispositions conventionnelles, et ne peut être comparé réellement à aucun autre dans la mesure où il n'est pas discuté que Mme Marie Claude K était la seule commerciale exerçant sur le territoire national, la vérification d'une égalité de traitement pour un travail de valeur équivalente n'étant dès lors pas possible.

Sur l'avertissement puis la rupture du contrat de travail de Mme Marie Claude K

Par courrier recommandé du 30 octobre 2007 la société a notifié à Mme Marie Claude K un avertissement, pour ne pas avoir jugé utile d'alerter sa direction de ce que l'objectif correspondant au mois d'octobre 2007 ne serait pas réalisé par les ventes de ce mois et n'aurait pas demandé une révision de ce budget.

En prononçant un avertissement l'employeur s'est donc clairement situé sur le terrain disciplinaire analysant les faits reprochés à la salariée comme une faute.

Par courrier du 7 novembre auquel l'employeur ne devait pas répondre, la salariée relevait que les faits qui lui étaient reprochés n'étaient pas du domaine disciplinaire et transmettait un certain nombre d'analyses expliquant, notamment, la baisse du chiffre d'affaires par une absence de stratégie de communication de marketing de la part des directeurs commerciaux successifs et par un déficit d'information à son encontre, pourtant indispensable pour ses activités.

Le conseil de prud'hommes a, à juste titre, annulé cet avertissement, en rappelant qu'une telle sanction ne peut être prononcée contre un salarié que si elle est prévue par le règlement intérieur, régulièrement adopté, règlement intérieur qui n'était et n'est pas versé en procédure par l'employeur.

La cour confirmera donc l'annulation de cet avertissement.

Par courrier du 27 novembre 2007 la salariée était convoquée à un entretien préalable et mise à pied à titre conservatoire.

Ce faisant, 27 jours après l'avertissement, l'employeur choisissait à nouveau la voie disciplinaire pour la procédure de licenciement qu'il engageait, une mise à pied à titre conservatoire n'étant fondée que dans le cas d'une faute grave obligeant à suspendre immédiatement la relation de travail, dans l'attente de la sanction.

Le 3 décembre 2007, la salariée adressait à son employeur une lettre dans laquelle elle relevait que la mise à pied conservatoire infligée, indiquait clairement que l'employeur se positionnait dans le cadre d'un licenciement pour faute. Elle y contestait avoir commis la moindre faute et annonçait qu'elle ne se présenterait pas à l'entretien préalable faute de connaître « les raisons précises de cette convocation et de cette mise à pied ».

Cependant, alors que la salariée ne s'était pas présentée à l'entretien préalable, ce qui n'avait donc pas pu modifier le point de vue de l'employeur, la lettre de licenciement adressée à Mme Marie Claude K le 17 décembre 2007, faisait, brusquement et opportunément, état d'un licenciement pour « insuffisance professionnelle » résultant des « mauvais résultats » et de « l'incapacité de Mme Marie Claude K à exécuter les tâches majeures de ses fonctions ».

L'examen des différents reproches formulés à l'encontre de la salariée par cette lettre fait apparaître que ce licenciement à, en réalité un caractère mixte, fautif pour les premiers griefs puis de l'ordre de l'insuffisance professionnelle pour les suivants.

Cette lettre de licenciement reproche à la salariée :

- un chiffre d'affaires du mois de novembre sur le secteur distribution France dont elle a charge encore insuffisant en dépit de l'avertissement pourtant notifié le 30 octobre concernant entre autres griefs la non atteinte de ses objectifs pour le mois d'octobre. Outre que ce qui constituait une faute au sens disciplinaire au mois d'octobre et avait donné lieu

à un avertissement, ne pouvait par la simple volonté de l'employeur se transformer en élément d'insuffisance professionnelle au mois de novembre pour fonder un licenciement à ce titre, la cour considère que le délai de 27 jours s'étant écoulé entre l'avertissement et la convocation à entretien préalable était totalement insuffisant pour apprécier un éventuel redressement de la situation, étant d'ailleurs souligné que l'employeur n'avait pas répondu aux remarques et explications faites par la salariée dans son courrier du 7 novembre pour expliquer la détérioration de situation.

- l'incapacité de la salariée à remettre à son employeur lors du rendez-vous du 9 novembre un projet cohérent de « plan d'action » selon la demande formulée dans l'avertissement du 30 octobre :

Outre que la salariée, avait présenté dans son courrier du 7 novembre des « réflexions » expliquant la difficulté de présenter un tel projet, pour des motifs qui ne relevaient pas de sa responsabilité, la cour considère que ce délai extrêmement court pour rédiger un plan d'action cohérent, n'était pas sérieux, et ceci d'autant moins qu'en cinq ans, l'employeur admet lui-même qu'il n'avait jamais fixé d'objectifs. Ces circonstances enlèvent tout caractère fautif au motif de licenciement considéré.

- l'absence d'information du supérieur hiérarchique : l'utilisation par Mme Marie Claude K de présentoirs aide à la vente qui étaient exclusivement réservés au Japon : outre que la société avait appris le 26 octobre 2007, soit la veille de l'avertissement, ce manque d'une vingtaine de présentoirs reçus au Japon, le fait que Mme Marie Claude K ait reconnu en avoir récupéré quelques-uns avant l'expédition pour les besoins de clients français, même s'il peut s'analyser comme une maladresse, ne constitue pas une « faute » susceptible de fonder un licenciement.

La cour rappellera enfin que s'agissant des motifs à caractère fautif, la situation avait en outre été, dans son ensemble, « purgée » par l'avertissement du 30 octobre, à tout le moins pour les faits connus à l'époque par l'employeur.

Les autres faits invoqués dans la lettre : incapacité de gérer les commandes de lanières pour montres en temps normal obligeant à multiplier les commandes en express, d'où surcoût pour la société, facturation tardive aux clients, d'où nécessité pour l'employeur de procéder à une avance de trésorerie, incapacité d'apprécier la réalité des retours de produits par les distributeurs à la suite de la vente Internet sur le site « vente privée.com » et analyse injustement alarmante de la situation faite par la salariée, s'ils s'apparentent davantage à de l'insuffisance professionnelle, ne dispensent toutefois pas l'employeur de rapporter la preuve des griefs formulés et de leur importance au regard de la poursuite du contrat de travail.

En effet, l'insuffisance professionnelle alléguée doit reposer sur des éléments concrets et ne peut être fondée sur une appréciation purement subjective de l'employeur. Pour justifier le licenciement, les griefs formulés doivent être suffisamment pertinents, matériellement vérifiables et perturber la bonne marche de l'entreprise ou être préjudiciables aux intérêts de celle-ci.

Le fait que la salariée n'ait pas en première instance contesté la matérialité de ces faits ne prive pas la cour de son pouvoir de contrôle.

Or, les conditions, sus rappelées, exigées pour fonder un licenciement pour insuffisance professionnelle, ne sont pas remplies, les reproches articulés sont insuffisamment établis et d'une gravité relative et rien n'établit qu'ils aient, effectivement, perturbé la bonne marche de l'entreprise.

La cour ne considère pas que ces derniers griefs retenus comme relevant d'une insuffisance professionnelle, soient suffisamment graves et caractérisés pour fonder un licenciement.

La cour considère en effet, qu'alors que l'employeur s'était lui-même mis en défaut en ne réglant jamais la question de la rémunération variable et en ne fixant jamais contractuellement des objectifs à la salariée, l'avertissement, puis l'engagement immédiatement après, d'une procédure de licenciement avec mise à pied conservatoire, fondée sur des motifs mal qualifiés et insuffisamment étayés, ne permettent pas de retenir un licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse alors que dans le même temps, il doit être souligné que cette procédure disciplinaire a manifestement été engagée alors que la

salariée commençait à réclamer avec insistance le paiement de sa rémunération variable, et ce, dans une entreprise, pour laquelle, force est également de relever, que manifestement, la rupture du contrat de travail de Mme Marie Claude K , à cette époque, ne constituait pas une exception en termes de gestion du personnel, à tout le moins dans le champ de l'activité commerciale.

Compte tenu des circonstances de l'espèce, de l'ancienneté dans son emploi de la salariée, de l'âge qu'elle avait au moment du licenciement, et du préjudice qu'elle a nécessairement subi à la suite de celui-ci, même si elle a rapidement trouvé un autre emploi, la cour fixera à 40 000€ la somme due en application de l'article L. 1235-3 du code du travail.

En outre, la reconstitution du salaire de Mme Marie Claude K implique de compléter de la manière suivante l'indemnité de licenciement et l'indemnité de préavis.

- Indemnité de licenciement $125 \times 5, 5 = 687,50$ euros.

- Indemnité de préavis : $1250 \text{ €} \times 3 = 3750$ euros. Des congés payés de 10 % devront être réglés en sus de ce rappel pour indemnité de préavis.

Sur le non-respect des droits de la défense

La salariée rappelle que par lettre du 3 décembre 2007, elle avait demandé à l'employeur, compte tenu de la voie disciplinaire qu'il avait manifestement choisi du fait de la mise à pied conservatoire, de préciser les faits fautifs qu'il envisageait de sanctionner, lettre restée sans réponse jusqu'à l'entretien préalable fixé au 10 décembre 2007, qui n'a pas davantage été reporté, pour permettre un échange sur ces questions. De ce fait et considérant qu'elle ne pouvait correctement préparer sa défense, dans de telles conditions Mme Marie Claude K a décidé de ne pas participer à cet entretien préalable.

Elle rappelle que l'article 7 de la convention numéro 158 de l'OIT dispose « qu'un licenciement ne peut intervenir avant que le salarié n'ait la possibilité de se défendre contre les allégations formulées par son employeur ». Cette convention, ratifiée par la France, est d'application directe.

Rappelant également les dispositions de l'article L 1232-2 du code du travail qui prévoit que la lettre de convocation à l'entretien préalable doit préciser « l'objet de la convocation », Mme Marie Claude K soutient que ceci doit s'entendre comme non seulement informer sur la sanction envisagée mais aussi sur les causes de l'entretien c'est-à-dire des raisons de cette sanction.

La cour considère en effet que l'entretien préalable constituant la seule étape de la procédure pendant laquelle le salarié a, légalement, le droit de s'expliquer sur les faits qui lui sont reprochés, avec l'aide d'un défenseur, le respect des droits de la défense implique effectivement, que celle-ci puisse être préparée, dans la perspective de l'entretien préalable en connaissance de cause, c'est-à-dire en connaissant, non seulement la sanction que l'employeur envisage de prendre, mais surtout les reproches que l'employeur s'appête à articuler à l'encontre de son salarié.

S'agissant d'une garantie de fond, ce manquement dans le respect des dispositions de la Convention 158 de l'organisation internationale du travail, mais aussi d'un principe fondamental pour le respect des droits de la défense, entache également de nullité ledit licenciement.

Cette atteinte aux droits de la défense justifie l'allocation à la salariée de la somme de 1000 € qu'elle sollicite.

La cour ajoutera que de ce point de vue l'intervention volontaire de l'union locale CGT de Chatou, en tant qu'organisation professionnelle justifie sa demande de dommages et intérêts. Il lui sera alloué 2000 € à ce titre.

Sur l'abus de droit, utilisation abusive d'une procédure disciplinaire et d'une mise à pied conservatoire.

Les circonstances de l'espèce ne justifient pas de faire droit à cette demande. La salariée en sera déboutée.

Sur la mise hors de cause de Me Thévenot, la forclusion pour les demandes antérieures à la date du 20 avril 2005 et l'intervention de l'AGS CGEA île de France Ouest

Le plan étant clôturé dès le 23 novembre 2009 et la société France Tourisme Immobilier, anciennement dénommée société POIRAY Joaillier étant revenue in bonis, la cour mettra hors de cause Me Thévenot qui intervenait es qualité en première instance.

Au cours du débat devant la cour, le conseil de la société France Tourisme Immobilier, anciennement dénommée société POIRAY Joaillier a soulevé la forclusion de deux mois prévue par application de l'article L625-1 du Code du commerce concernant une partie des sommes dues à Mme Marie Claude K

Autorisé à répondre à ce moyen tardif par une note en délibéré, la salariée fait valoir à juste titre que ce délai de forclusion ne peut être opposé à la salariée que *« si elle a été informée personnellement de la date du dépôt au greffe du relevé des créances salariales et si ces délais de forclusion lui ont été rappelés »* ce qui n'a nullement été le cas en l'espèce.

La salariée rappelle également que l'employeur s'étant à l'époque abstenu de verser toute rémunération variable à Mme Marie Claude K depuis son embauche, la créance de celle-ci n'était pas alors encore constituée, faute d'avoir été confirmée par le juge.

Dès lors, et la société France Tourisme Immobilier, anciennement dénommée société POIRAY Joaillier étant revenue in bonis, la forclusion n'est pas opposable à Mme Marie Claude K et la société France Tourisme Immobilier, anciennement dénommée société POIRAY Joaillier est tenue de lui payer l'intégralité des condamnations mises à sa charge quand bien même celles-ci seraient antérieures au 1er juin 2004, date du redressement judiciaire.

S'agissant de la garantie de l'AGS CGEA celle-ci soutient sa mise en cause et à titre subsidiaire indique qu'en l'absence de liquidation judiciaire et la salarié n'ayant pas été licenciée dans le mois du jugement arrêtant le plan, sa garantie ne couvre, en tout état de cause, que les créances de nature salariale éventuellement reconnues antérieurement à la date du redressement judiciaire soit le 1er juin 2004 et uniquement à défaut de fonds disponibles permettant le règlement de ces créances par l'employeur.

Sur les dépens et l'indemnité en application de l'article 700 du code de procédure civile

La société France Tourisme Immobilier, anciennement dénommée société POIRAY Joaillier qui succombe supportera la charge des dépens

La Cour considère que, compte tenu des circonstances de l'espèce, il apparaît inéquitable de faire supporter par Mme Marie Claude K la totalité des frais qu'elle était contrainte d'exposer. Il sera donc alloué, en application de l'article 700 du code de procédure civile, une somme de 2500 euros, à ce titre pour la procédure d'appel.

Il sera également alloué à ce titre une somme de 500 € à l'union locale CGT de Chatou.

Décision de la Cour :

En conséquence, la Cour,
Met hors de cause Me Thévenot

Infirmes la décision du Conseil de prud'hommes sauf en ce qui concerne :

- l'annulation de l'avertissement du 30 octobre 2007.

- la condamnation de la SA Poiray France à payer à Mme Marie Claude K

* 800 € à titre de dommages et intérêts pour avertissement injustifié.

* 1000 € en application de l'article 700 du code de procédure civile, et a ordonné la délivrance, sous astreinte, d'une attestation Pôle Emploi et de bulletin de salaire rectificatif.

- le prononcé de l'anatocisme.

- et en ce qu'il a dit le jugement opposable à l'AGS CGEA à défaut de fonds disponibles.

et statuant à nouveau et y ajoutant :

- fixe à la somme de 4058 € la rémunération brute mensuelle de référence de Mme Marie Claude K

- déclare le licenciement de Mme Marie Claude K dépourvu de cause réelle et sérieuse.

- condamne la société France Tourisme Immobilier, anciennement dénommée société POIRAY Joaillier à payer à Mme Marie Claude K les sommes suivantes :

* 81 000 € bruts à titre de rappel de la partie variable de la rémunération contractuelle sur cinq ans et 8100 € de congés payés afférents, avec intérêts au taux légal et capitalisation, à compter de la réception par l'employeur de sa convocation devant le bureau de conciliation du conseil de prud'hommes.

* 687,50 euros de complément d'indemnité de licenciement

* 3750 € de complément d'indemnité de préavis, congés payés de 10 % en sus.

* 20 000 € de dommages-intérêts pour non paiement de la rémunération variable contractuellement.

* 1000 € de dommages-intérêts pour non-respect des droits de la défense lors de l'entretien préalable.

* 40 000 € à titre d'indemnité pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

- condamne la société France Tourisme Immobilier, anciennement dénommée société POIRAY Joaillier à régler à l'union locale CGT de Chatou la somme de 2000 € à titre de dommages-intérêts préjudice subi du fait de la violation des droits de la défense.

Déboute les parties de leurs demandes complémentaires ou contraires.

Dit que l'AGS CGEA île de France Ouest ne devra sa garantie, que dans les limites légales et en application du plafond 5 année 2004, et seulement pour les créances salariales antérieures au 1er juin 2004 en cas d'absence de fonds disponibles de la part de la société France Tourisme Immobilier, anciennement dénommée société POIRAY Joaillier, revenue in bonis.

Condamne la société France Tourisme Immobilier, anciennement dénommée société POIRAY Joaillier à régler :

- à Mme Marie Claude K la somme de 2500 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile pour la procédure d'appel.

- à l'union locale CGT de Chatou, la somme de 500 €, au même titre pour l'ensemble de la procédure.

Condamne la société France Tourisme Immobilier, anciennement dénommée société POIRAY Joaillier aux entiers dépens de l'instance.

LE GREFFIER,

En conséquence, la République Française mande et ordonne à tous Huissiers de Justice sur ce requis, de mettre le présent arrêt à exécution. Aux Procureurs Généraux, aux Procureurs de la République près des Tribunaux de Grande Instance d'y tenir la main. A tous Commandants et Officiers de la force publique d'y prêter main forte, lorsqu'ils en seront légalement requis.

LA PRESIDENTE,

Lo

EXTRAIT DES MINUTES
DU GREFFE

*Arrêt rectifié
en date du 15/10/14
RG 14/11207*

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE PARIS
Pôle 6 - Chambre 6

ARRÊT DU 10 Septembre 2014
(n° 22 , pages)

SUR REQUÊTE RECTIFICATION D'ERREUR MATÉRIELLE

Numéro d'inscription au répertoire général : S 14/09302 MPDL

Sur requête en rectification d'une erreur matérielle d'un arrêt rendu le 07 Mai 2014 par le pôle 6-6 de la Cour d'Appel de PARIS RG n° 12/02642

APPELANTES

Madame Marie-Claude K

représentée par M H Alain, délégué syndical

SYNDICAT UNION LOCAL CGT DE CHATOU

16 square Claude Debussy
78400 CHATOU

représenté par M H Alain, délégué syndical

INTIMES

Me THEVENOT Christophe (SCP THEVENOT-PERDEREAU-MANIERE-ELBAZ)
Commissaire à l'exécution du plan de SA Tourisme Immobilier, anciennement SA POIRAY Joailler

RCS Annecy 380 345 256
Hôtel le Totem, les Prés de Flaine,
74 300 ARRACHES LA FRASSE

représentée par Me Annabelle PAVON SUDRES, avocat au barreau de PARIS toque
:(A0149)

AGS CGEA IDF OUEST

130, rue Victor Hugo
92309 LEVALLOIS-PERRET CEDEX

représenté par Arnaud CLERC, avocat au barreau de PARIS, toque (T10)

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions de l'article 462 du code de procédure civile, l'affaire a été examinée par Madame Marie-Pierre DE LIÈGE, Présidente,

69

6

ARRET :

- réputé contradictoire,
- mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour.
- signé par Madame Marie-Pierre DE LIÈGE, président et par
Lynda BENBELKACM, greffier présent lors du prononcé.

Vu l'arrêt de cette Cour en date du 7 mai 2014, dans l'affaire opposant Mme Marie-Claude K et le syndicat union locale CGT de CHATOU, à Me Christophe Thévenot commissaire à l'exécution du plan de la SA POIRAY, à la SA POIRAY et à l'AGS CGEA Ile-de-France Ouest.

Vu la requête en rectifications d'erreurs matérielles déposée le 3 juin 2014 par le syndicat union locale CGT de CHATOU ;

Vu l'article 462 du code de procédure civile ;
Vu les articles 462, 463 et 464 du code de procédure civile ;
Vu les articles 5 et 16 du même code de procédure civile

Considérant que le Syndicat union locale CGT de CHATOU relève à juste titre que cet arrêt est affecté de plusieurs erreurs matérielles:

- non reprise en page 1 de la dernière adresse communiquée par la salariée, indiquée dans ses conclusions remises à l'audience du 4 mars 2014 : « rue des C - 78 A »

- erreur également en page 1, quant au nom et à l'adresse de la société intimée, tels que mentionnés sur les conclusions respectives des parties remises à la même audience : SA Tourisme Immobilier, anciennement SA POIRAY Joailler, venant aux droits de la SA POIRAY France."

Considérant que la cour en ré-examinant cet arrêt relève également que d'autres ont erreurs été commises, en page 1, chacune des parties, appelantes comme intimées, étant indiquées «non comparante, ni représentée ».

Considérant qu'il convient donc de rectifier le chapeau de l'arrêt du 7 mai 2014 sur l'ensemble des points sus mentionnés, en mentionnant s'agissant de la comparution des parties, M. H délégué syndical représentant Madame K

Me Annabelle PAVON SUDRES représentant Me THEVENOT Christophe, commissaire à l'exécution du plan de la SA Tourisme Immobilier, anciennement SA POIRAY Joailler, Me Amaud CLERC, représentant l'AGS CGEA IDF OUEST,

Considérant que le syndicat Union locale CGT de CHATOU relève également que la cour en page 9, indique sous l'intertitre « sur le non-respect des droits de la défense », dans son cinquième paragraphe : « s'agissant d'une garantie de fond, ce manquement dans le respect des dispositions de la Convention 158 de l'Organisation internationale du travail, mais aussi d'un principe fondamental pour le respect des droits de la défense, entache également de nullité ledit licenciement », alors que le dispositif de l'arrêt, page 11, ne vise que l'absence de cause réelle sérieuse du licenciement, en omettant d'ajouter que le licenciement est également nul.

Considérant que cette omission, qui est la conséquence de la même omission apparaissant dans le "par ces motifs" des conclusions des parties appelantes, doit être effectivement rectifiée dans la mesure où, dans les conclusions des appelantes, la question de la nullité du licenciement est clairement abordée et justement argumentée, la cour y ayant elle-même d'ailleurs expressément répondu dans ses propres motifs.

Considérant que le Syndicat union locale CGT de CHATOU, demande à la cour de préciser

en page 10, au début de son dispositif, alors qu'elle confirme les condamnations du jugement du 1er mars 2012 prononcées à l'époque contre la SA POIRAY France, de préciser que ces condamnations sont désormais opposables à la SA Tourisme Immobilier qui vient aux droits de celle-ci.

PAR CES MOTIFS

RECTIFIANT l'arrêt du 7 mai 2014

DIT que dans cet arrêt,

Page 1.

- l'adresse de Marie-Claude K doit être rectifiée comme suit : « rue des C - 78 »

- le nom et l'adresse de la société intimée doivent être rectifiés comme suit : « SA Tourisme Immobilier, anciennement SA POIRAY Joaillier, venant aux droits de la SA POIRAY France- RCS Annecy 380 345 256-hôtel le Totem, les prés de Flaine, 74 300 Arraches la Frasse »,

- le statut de chacune des parties doit être rectifié comme suit :

- Mme Marie-Claude K : représentée par M. H délégué syndical, Le syndicat union locale CGT de Chatou : représentée par M. H délégué syndical,
- Me THEVENOT Christophe, commissaire à l'exécution du plan de la SA Tourisme Immobilier, anciennement SA POIRAY : représenté par Me Annabelle PAVON SUDRES,
- l' AGS CGEA île de France Ouest: représenté par Me Arnaud CLERC,

Page 10.

- au lieu de « - la condamnation de la SA Poiray France », il faut lire : « - la condamnation de la SA Poiray France aux droits de laquelle vient désormais la société Tourisme immobilier »

Page 11.

- Au lieu de lire «- déclare le licenciement de Marie-Claude K dépourvu de cause réelle et sérieuse », il faut lire : «- déclare le licenciement de Marie-Claude K dépourvu de cause réelle et sérieuse, mais également nul »

DIT que la présente décision rectificative sera mentionnée sur la minute et les expéditions de l'arrêt rectifié et notifiée comme lui ;

Laisse les dépens éventuels de la présente décision à la charge du Trésor public.

LA GREFFIERE

En conséquence, la République Française mande et ordonne à tous Huissiers de Justice sur ce requis, de mettre le présent arrêt à exécution; Aux Procureurs Généraux, aux Procureurs de la République près des Tribunaux de Grande Instance d'y tenir la main. A tous Commandants et Officiers de la force publique d'y prêter main forte, lorsqu'ils en seront légalement requis.



LA PRESIDENTE

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE PARIS
Pôle 6 - Chambre 6

ARRÊT DU 15 octobre 2014
(n° , pages)

RECTIFICATION D'ERREUR MATÉRIELLE

Numéro d'inscription au répertoire général : S 14/11227 MPDL

Rectification d'une erreur matérielle d'un arrêt rendu le 10 septembre 2014 par le pôle 6-6 de la Cour d'Appel de PARIS RG n° 14/09302

APPELANTES

Madame Marie-Claude K

rue des C

78

représentée par M H Alain, délégué syndical

SYNDICAT UNION LOCAL CGT DE CHATOU

16 square Claude Debussy

78400 CHATOU

représenté par M H Alain, délégué syndical

INTIMEES

SA Tourisme Immobilier, anciennement SA POIRAY Joailler, venant aux droits de la SA POIRAY France

Hôtel le Totem

Les Prés de Flaine

74300 ARRACHES LA FRASSE

représentée par Me Annabelle PAVON SUDRES, avocat au barreau de PARIS toque : (A0149)

Me THEVENOT Christophe (SCP THEVENOT-PERDEREAU-MANIERE-ELBAZ) Commissaire à l'exécution du plan de SA Tourisme Immobilier, anciennement SA POIRAY Joailler

RCS Annecy 380 345 256

Hôtel le TOTEM, les Prés de Flaine,

74 300 ARACHES LA FRASSE

représentés par Me Annabelle PAVON SUDRES, avocat au barreau de PARIS toque : (A0149)

AGS CGEA IDF OUEST

130, rue Victor Hugo

92309 LEVALLOIS-PERRET CEDEX

représenté par Arnaud CLERC, avocat au barreau de PARIS, toque (T10), substitué par Me Virginie JULIENNE, avocat au barreau de PARIS, toque (T10)

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions de l'article 462 du code de procédure civile, l'affaire a été examinée par Madame Marie-Pierre DE LIÈGE, Présidente,

ARRET :

- réputé contradictoire,
- mis à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour,
- signé par Madame Marie-Pierre DE LIÈGE, président et par

Lynda BENBELKACM, greffier présent lors du prononcé.

Vu l'arrêt de cette Cour en date du 7 mai 2014, dans l'affaire opposant Mme Marie-Claude K et le syndicat union locale CGT de CHATOU à Me Christophe Thévenot commissaire à l'exécution du plan de la SA POIRAY, à la SA POIRAY et à l'AGS CGEA Ile-de-France Ouest.

Vu les rectifications d'erreurs matérielles contenues de l'arrêt du 10 septembre 2014,

Vu l'article 462 du code de procédure civile ;

Considérant que sur la requête en rectification d'erreurs matérielles du 10 septembre 2014, la société SA Tourisme Immobilier, anciennement SA POIRAY Joailler, venant aux droits de la SA POIRAY France, représentée par Me Annabelle PAVON SUDRES, avocat au barreau de PARIS, a été omise en page 1 ;

Considérant qu'en page 1 de l'arrêt à également été omise la précision que Me Virginie JULIENNE, avocat au barreau de PARIS, intervenant dans l'intérêt de l'AGS CGEA IDF OUEST, substituée Me Arnaud CLERC, avocat au barreau de PARIS.

PAR CES MOTIFS

RECTIFIANT l'arrêt du 10 septembre 2014,

DIT que dans cet arrêt,

Page 1.

- le nom et l'adresse de la société intimée doivent être ajoutés comme suit : « SA Tourisme Immobilier, anciennement SA POIRAY Joailler, venant aux droits de la SA POIRAY France- RCS Annecy 380 345 256-hôtel le Totem, les prés de Flaine, 74 300 ARACHES LA FRASSE », représentée par Me Annabelle PAVON SUDRES, avocat au barreau de PARIS toque : (A0149) ;

- la représentation de l'AGS CGEA Ile de France Ouest doit être complétée comme suit : représentée par Me Arnaud CLERC, substitué par Me Virginie JULIENNE, avocat au barreau de PARIS, toque (T10)

DIT que la présente décision rectificative sera mentionnée sur la minute et les expéditions de l'arrêt rectifié et notifiée comme lui ;

Laisse les dépens éventuels de la présente décision à la charge du Trésor public.

LA GREFFIERE



LA PRESIDENTE



En conséquence, la République Française mande et ordonne à tous Huissiers de Justice sur ce requis, de mettre le présent arrêt à exécution. Aux Procureurs Généraux, aux Procureurs de la République près des Tribunaux de Grande Instance d'y tenir la main. A tous Commandants et Officiers de la force publique d'y prêter main forte, lorsqu'ils en seront légalement requis.

