

R.G. : 14/01022

COUR D'APPEL DE ROUEN

CHAMBRE SOCIALE

ARRET DU 09 JUIN 2015

DÉCISION DÉFÉRÉE :

Jugement du CONSEIL DE PRUD'HOMMES D'EVREUX du 05 Février 2014

APPELANTE :

Madame Sylviane WILMART

34, rue de St André

27750 LA COUTURE BOUSSEY

représentée par Me Medhi LOCATELLI, avocat au barreau de l'EURE

INTIMEE :

SAS BUFFET CRAMPON, venant aux droits de la MANUFACTURE INSTRUMENTS DE LA COUTURE

5, rue Maurice Berteaux

78711 MANTES LA VILLE

en présence de M. Nicolas ANDRE, Responsable RH, muni d'un pouvoir

représentée par Me Laurent GAMET, avocat au barreau de PARIS substitué par Me Hubert RIBEREAU-GAYON, avocat au barreau de PARIS,

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions de l'article 945-1 du Code de procédure civile, l'affaire a été plaidée et débattue à l'audience du 07 Avril 2015 sans opposition des parties devant Madame PAMS-TATU, Président, magistrat chargé d'instruire seul l'affaire,

Le magistrat rapporteur a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour composée de :

Madame PAMS-TATU, Président

Madame DELAHAYE, Conseiller

Madame LECLERC-GARRET, Conseiller

GREFFIER LORS DES DEBATS :

Madame HOURNON, Greffier

DEBATS :

A l'audience publique du 07 Avril 2015, où l'affaire a été mise en délibéré au 09 Juin 2015

ARRET :

CONTRADICTOIRE

Prononcé le 09 Juin 2015, 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 Madame PAMS-TATU, Président et par Madame HOURNON, Greffier présent à cette audience.

EXPOSÉ DES FAITS, DE LA PROCÉDURE ET DES PRÉTENTIONS DES PARTIES

Vu les conclusions déposées les 30 mars et 7 avril 2015 et développées à l'audience du 7 avril 2015.

Mme WILMART a été embauchée, le 2 septembre 1996, en qualité d'OS3, par la société LEBLANC dont le siège était situé à La Couture-Boussey dans l'Eure où elle exerçait ses fonctions. La société MANUFACTURE D'INSTRUMENTS DE LA COUTURE (MIL), appartenant au groupe BUFFET CRAMPON, a repris l'activité de fabrication de clarinettes de la société LEBLANC ainsi que les contrats de travail. Un avenant a été signé le 18 mars 2011 stipulant que la salariée exercerait les fonctions d'opératrice polyvalente de production. Le 28 décembre 2012, la société MIL a été absorbée par la société BUFFET CRAMPON.

Le 20 juin 2012, les délégués du personnel de la société MIL ont été informés et consultés sur le projet de déménagement de l'activité de la société MIL du site de La Couture-Boussey, vers les sites de la société BUFFET CRAMPON de Mantes et Magnanville et ont émis un avis favorable à ce projet.

Par lettre du 23 juin 2012, la salariée a refusé le transfert de son lieu de travail à Mantes-la-ville au motif qu'il constituait une modification de son contrat de travail en raison du changement de secteur géographique, et indiqué qu'elle ne serait pas présente dans l'entreprise à Mantes-la-ville le 2 juillet suivant. Celle-ci ne s'est pas présentée sur ce site à partir de cette date.

Par lettre du 9 juillet 2012, l'employeur lui a écrit que ses ancien et nouveau lieux de travail, distants de moins de 30 km, étaient situés dans un même secteur géographique, qu'il en résultait que son refus de cette modification des conditions de travail était fautif d'autant qu'une navette en bus avait été mise en place, le départ de la navette depuis La Couture-Boussey étant à 7:00 chaque matin et le retour après le travail. Il l'invitait à revoir sa position sauf à s'exposer à un licenciement pour faute grave.

Par lettre du 25 juillet 2012, la société MIL a rappelé à la salariée son courrier du 9 juillet 2012 en l'invitant à nouveau à reprendre son travail, la navette mise en place de La Couture-Boussey à Mantes-la-ville étant maintenue jusqu'au 31 octobre 2012.

La salariée a saisi le conseil de prud'hommes d'Evreux le 8 octobre 2012 afin de voir résilier son contrat de travail aux torts de la société, condamner la société à lui payer un rappel de salaires et congés payés, des dommages et intérêts pour non paiement des salaires, des indemnités de rupture et pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, des dommages et intérêts résultant de la déloyauté de l'employeur dans l'exécution du contrat de travail, et une indemnité au titre de l'article 700 du code

de procédure civile.

Une première audience de conciliation a été tenue le 14 novembre 2012 à la suite de laquelle, le 16 novembre 2012, l'avocat de la société a consigné par écrit les engagements de celle-ci envers les salariés dans les termes suivants :

'Nous vous écrivons en votre qualité d'avocat de Mesdames BLAINVILLE, GONSARD, WILMART, COLLIN, CAUDAL et de Monsieur GUIMPIED.

Vos clients ont refusé de rejoindre leur nouvelle affectation à Mantes-la-ville décidée par la société MIL, ma cliente et au nom de laquelle je vous écris.

Après une période d'absence injustifiée, au cours de laquelle la société MIL a tenté de convaincre vos clients de rejoindre leur nouvelle affectation, vos clients sont en arrêt maladie ou, à nouveau, en absence injustifiée.

Mercredi dernier, s'est tenue l'audience de conciliation devant le Conseil de prud'hommes d'Evreux.

Nous persistons dans le fait que les deux lieux de travail se trouvent dans le même secteur géographique.

Lors de cette audience de conciliation, Monsieur Beaussant a de nouveau appelé à la raison vos clients, afin qu'ils rejoignent sans délai, à l'issue de leur arrêt maladie pour les salariés concernés, le site de Mantes-la-ville,

Vos clients ont eu pour seul argument que leur nouveau lieu de travail est plus loin que le précédent, et qu'ils étaient gênés de l'allongement du temps de transport en voiture et des frais y afférents.

Vos clients ont indiqué qu'ils étaient hostiles à une solution de co-voiturage, sans vraiment s'en justifier, et qu'ils ne souhaitaient pas prendre le train, alors même qu'ils peuvent se rendre à 6 kilomètres de la Couture-Boussey pour prendre un train qui les conduit en 14 minutes à Mantes.

Compte tenu de ces éléments :

Monsieur Beaussant a rappelé que depuis juillet 2012 un taxi transporte les salariés précédemment employés à la Couture-Boussey jusqu'à Mantes-la-ville, et vice-versa, le matin et le soir.

Monsieur Beaussant a confirmé que ce taxi continuerait à être en fonction jusqu'à la fusion.

À compter du 1er décembre 2012, pour compenser les frais de déplacement occasionnés par le déménagement de l'entreprise, Monsieur Beaussant a indiqué que le taux horaire de chacun de vos clients serait majoré de 50 centimes par heure de travail, ce qui conduirait à une augmentation du salaire annuel de chacun des salariés de 975 euros bruts (75€ bruts/ mois, sur 13 mois).

De même, Monsieur Beaussant a indiqué que la prime d'ancienneté perçue par vos clients serait également augmentée de façon significative, et que s'y ajouterait une prime dite « prime fixe d'ancienneté ».

Également, vos clients percevraient à compter de janvier 2013 une prime dite de « 13eme mois », d'un montant annuel supérieur à celui de la prime de production qu'ils percevaient jusqu'alors.

Par ailleurs, vos clients percevraient une prime de vacances versée fin juillet d'une valeur annuelle estimée à 500 euros bruts.

Au total, en comparaison avec le dernier salaire mensuel perçu par vos clients, ceux-ci verraient leur rémunération brute mensuelle augmenter de plus de 10% et même jusqu'à 16,37 % (pour Monsieur GUIMPIED), et leur salaire annuel serait augmenté de plus de 13,04 % jusqu'à 18,34 % (pour Madame CAUDAL).

De plus, Monsieur Beaussant s'est engagé à ce que le nombre de jours d'ancienneté dont vos clients bénéficient à ce jour soit augmenté d'un jour pour Mesdames GONSARD, WILMART et COLLIN, de 2 jours pour Madame BLAINVILLE, de 3 jours pour Madame CAUDAL et de 4 jours pour Monsieur GUIMPIED, compte tenu de l'ancienneté de chacun de vos clients.

Enfin, Monsieur BEAUSSANT s'est également engagé à ce que chacun de vos clients perçoive un ticket restaurant par jour travaillé d'une valeur faciale de 7 euros (la moitié étant prise en charge par l'employeur).

Le Conseil de prud'hommes a invité vos clients à bien réfléchir aux avantages consentis par l'employeur et aux conséquences s'ils persistaient à refuser de rejoindre la nouvelle affectation à Mantes-la-ville.

Le Conseil de prud'hommes nous a demandé d'indiquer très clairement tout ceci par écrit, ce que nous faisons par la présente.

Nous espérons vivement que vos clients reviendront à de meilleures dispositions lors de cette audience et que nos discussions auront permis que vos clients conservent leur emploi.'

Une seconde audience de conciliation s'est tenue le 21 novembre 2012 puis l'affaire a été renvoyée au bureau de jugement.

Par lettre du 13 décembre 2012, la salariée a été convoquée à un entretien préalable à un licenciement.

Elle a été licenciée pour faute grave par lettre du 3 janvier 2013 ainsi libellée :

'Nous vous avons convoquée le 13 décembre 2012 à un entretien préalable en vue de votre éventuel licenciement.

Cet entretien était fixé au 21 décembre 2012 à 9 heures 30. Vous ne vous y êtes pas présentée.

Nous sommes au regret de prononcer votre licenciement pour faute grave.

Vous avez été informée en juin 2012 du déménagement de l'entreprise à Mantes-la-ville, projet qui avait été présenté aux délégués du personnel de l'entreprise, lesquels avaient émis un avis favorable.

Il s'ensuivait que votre nouveau lieu de travail se situait à Mantes-la-ville à compter de juillet 2012.

Vous nous avez d'emblée indiqué que vous ne souhaitiez pas travailler ailleurs qu'à la Couture-Boussey.

Nous avons engagé un dialogue nourri avec vous et vous avons indiqué que, contrairement à ce que vous souteniez, votre nouvelle affectation se situait dans un même secteur géographique, et que partant vous étiez fautive de ne pas venir travailler à Mantes-la-ville.

À plusieurs reprises, nous vous avons rencontrée et avons correspondu avec vous, pour vous appeler à la raison et vous rappeler que :

- une navette est mise en place, tous les jours de travail, le matin pour se rendre à la Couture-Boussey, et le soir pour revenir de Mantes-la-ville ;

- de nombreux salariés, dont vos collègues jusqu'alors employés à la Couture-Boussey, font le trajet en voiture depuis la Couture-Boussey ou à proximité, et qu'un co-voiturage pouvait facilement être organisé à partir de la Couture-Boussey pour faire les 28 kilomètres qui séparent la Couture-Boussey de Mantes-la-ville ;

- un train, depuis la gare de Bueil, rallie très fréquemment, en un quart d'heure et même parfois moins, la gare de Mantes.

Précisons ici que la gare de Bueil est à 6 kilomètres de votre ancien lieu de travail, à la Couture-Boussey.

Vous avez refusé d'examiner ces éléments et avez campé sur une position de refus.

Vous avez alors été absente de votre poste de travail de manière injustifiée du 2 au 27 juillet 2012.

Nous vous avons laissé le temps des congés payés du mois d'août afin de bien réfléchir aux conséquences de vos absences injustifiées, espérant que vous reviendriez sur votre position injustifiée et qu'ainsi, vous conserveriez votre emploi.

Nous insistions également sur le fait que l'entreprise souhaitait vivement conserver vos compétences, très précieuses, dans un métier où l'expertise s'acquiert au fil des années.

Vous avez ensuite été en absence injustifiée du 17 septembre au 30 septembre 2012, puis en arrêt maladie du 29 août au 16 septembre 2012 et du 1er octobre au 2 décembre 2012.

Dans le même temps, le Bureau de conciliation du Conseil de prud'hommes, que vous aviez saisi, s'est exceptionnellement réuni à deux reprises, afin de vous laisser le temps de mesurer les conséquences de votre position, et de prendre en considération les propositions que nous faisons de façon à ce que vous reveniez à votre poste de travail.

Ainsi, parce que vous avez soutenu que votre affectation à Mantes-la-ville générerait des frais, nous avons fait la proposition d'augmenter considérablement votre rémunération, outre l'attribution de tickets restaurant que vous n'aviez pas jusqu'à présent, et l'octroi de jours de congés supplémentaires pour ancienneté.

Nous avons démontré que ces mesures, auxquelles nous n'étions nullement tenus, couvraient largement les frais inhérents à aller travailler à Mantes-la-ville, et ce d'autant plus si vous recouriez au co-voiturage ou que vous preniez le train.

Là encore, vous avez clos toute discussion en indiquant, malgré l'insistance des juges prud'homaux qui avaient consenti à deux audiences de conciliation, que vous opposiez un refus de principe : vous ne voulez travailler nulle part ailleurs qu'à la Couture-Boussey, vous ne voulez pas prendre le train, et vous ne voulez pas monter dans une voiture en compagnie d'autres salariés.

Vous refusez également de prendre la navette, en service à ce jour comme depuis plusieurs mois.

Vous êtes à nouveau absente de façon injustifiée de votre poste de travail depuis le 3 décembre 2012.

Vos absences injustifiées constituent une faute grave, justifiant la rupture immédiate de votre contrat de travail, et ce sans qu'aucune indemnité de licenciement et préavis ne vous soient dus.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, nous vous informons que vous avez acquis un droit individuel à la formation (DIF) de 120 heures que vous pouvez utiliser afin de suivre une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience. Vos droits acquis au titre du DIF pourront être utilisés dans les conditions prévues à l'article L.6323-18 du Code du travail.

Nous vous informons également que vous pourrez conserver le bénéfice des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance existant au sein de la société pendant votre période de prise en charge par le régime d'assurance chômage et pour une durée au plus égale à la durée de votre contrat de travail au sein de la société, dans la limite de neuf mois.

Nous vous communiquerons une notice d'information mentionnant les conditions d'application de cette portabilité.

Vous avez la possibilité de renoncer à la portabilité de vos couvertures complémentaires santé et prévoyance en le notifiant expressément par écrit à la société dans les 10 jours suivant la date de cessation définitive de votre contrat de

travail. Nous vous rappelons que toute renonciation est définitive et concerne l'ensemble des garanties....'

Dans le dernier état de ses prétentions formulées devant le conseil de prud'hommes, la salariée sollicitait de voir prononcer la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de la société, subsidiairement, déclarer abusif son licenciement, et condamner la société à lui payer notamment des rappels de salaire et de primes ainsi que des indemnités de rupture et pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Par jugement du 5 février 2014, le conseil de prud'hommes a ainsi statué :

- dit que la demande présentée par Madame WILMART de résiliation de son contrat de travail déjà rompu au jour de l'audience du Bureau de jugement est irrecevable,
- dit que le changement de lieu de travail de La Couture-Boussey à Mantes-la-ville est intervenu dans un même secteur géographique,
- dit qu'il y a donc eu un simple changement des conditions de travail qui s'impose à Madame WILMART,
- déboute Madame WILMART des demandes suivantes faites :
 - - au titre de la modification des fonctions et de l'absence de formation,
 - - au titre de la fourniture illicite de main d'uvre,
 - - au titre de l'absence de visite de reprise,
- dit que le licenciement prononcé à l'encontre de Madame WILMART repose sur une faute grave,
- déboute Madame WILMART des demandes faites :
 - au titre de rappel de salaires, primes d'ancienneté et congés payés pour les périodes d'absences injustifiées,
 - au titre d'indemnités liées à la rupture de son contrat de travail, indemnité de licenciement, compensatrice de préavis et congés payés sur préavis,
 - au titre de dommages et intérêts pour absence de paiement des salaires, pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et pour déloyauté de l'employeur dans l'exécution du contrat de travail,
- déboute Madame WILMART de ses autres demandes,
- déboute la société MIL de sa demande reconventionnelle au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile,
- laisse les dépens à la charge des parties pour leur part respective.

La salariée a interjeté appel et sollicite de voir résilier son contrat de travail aux torts de la société, subsidiairement, juger son licenciement abusif, condamner la société à lui payer une indemnité pour travail dissimulé, un rappel de salaires et congés payés, des dommages et intérêts pour non paiement des salaires, des indemnités de rupture et pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, des dommages et intérêts résultant de la déloyauté de l'employeur dans l'exécution du contrat de travail, et une indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

La société conclut à la confirmation du jugement, au débouté de la salariée et à sa condamnation à lui

payer une indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

MOTIFS DE LA DECISION

Sur la résiliation judiciaire du contrat de travail

La salariée soutient :

- que l'employeur lui a imposé une modification de son contrat de travail relative à son lieu de travail, La Couture-Boussey et Mantes-la-ville se situant dans des zones d'emploi différentes ; que ses fonctions ont été modifiées et qu'elle n'a pas reçu de formation ; que le prétendu contrat de sous-traitance entre les sociétés MIL et BUFFET CRAMPON est en réalité un prêt de main-d'oeuvre illicite et un délit de marchandage ; que dès lors l'employeur n'est pas fondé à exiger que les salariés se rendent sur le site de Mantes-la-ville ;

- que la société MIL ne dispose d'aucune machine ni de matériel propres, que les matières premières sont fournies par la société BUFFET CRAMPON et que l'activité des salariés de MIL doit s'exercer dans les locaux de BUFFET CRAMPON ; qu'il n'est demandé aux salariés que d'effectuer la tâche dont la société BUFFET CRAMPON est chargée ; que l'employeur n'a fourni aucun travail à la salariée sur le site de La Couture-Boussey alors qu'elle se tenait à sa disposition ;

- qu'il convient donc de prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail ; à titre subsidiaire, dire le licenciement sans cause réelle et sérieuse, aucune absence injustifiée ne pouvant être reprochée à la salariée et la procédure disciplinaire n'ayant pas été engagée dans un délai restreint.

L'employeur réplique :

- qu'il a imposé une simple modification des conditions de travail, que les fonctions et qualification des salariés transférés sur le site de Mantes-la-ville n'ont pas été modifiées,

- que la société MIL a continué avec ses propres salariés à exercer la même activité à Mantes-la-ville, qu'en tout état de cause, la salariée ne s'est jamais rendue sur ce site ; que le prêt de main-d'oeuvre illicite, à le supposer établi, n'est pas de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail ;

- que la demande de résiliation judiciaire n'est donc pas fondée ; que le licenciement pour faute grave est justifié par les absences injustifiées de la salariée.

Sur la modification du contrat de travail et l'absence de fourniture de travail de paiement des salaires

Il ressort des recherches effectuées par les parties sur internet que La Couture-Boussey et Mantes-la-ville, bien que situées dans deux départements différents - l'Eure et les Yvelines - ne sont distantes que de 28 km, la durée du trajet par la route étant évaluée à 34 minutes. La Couture-Boussey est distante de 6 km de Bueil (9 minutes de trajet) et le train dessert les gares de Bueil et Mantes-la-Jolie (trajet 14 à 21 minutes et train toutes les demi-heures le matin et le soir). Par ailleurs, pour les salariés souhaitant faire le trajet en voiture, de nombreuses places de stationnement sont disponibles autour de l'usine. L'employeur a mis en place une navette pour donner aux salariés le temps de s'organiser, mais compte tenu du faible nombre ayant accepté, un taxi les a amenés le matin et ramenés le soir. Compte tenu de la faible distance entre les deux sites et les moyens de transport, le nouveau lieu de travail se situe dans le même secteur géographique que le précédent et ce changement de lieu de travail ne constitue qu'une modification des conditions de travail qui relève du pouvoir de direction de l'employeur.

Les délégués du personnel ont en outre donné un avis favorable le 20 juin 2012 au projet de transfert du site de l'activité de la société MIL et accompagnement social de la mobilité des salariés, en vue de la fusion-absorption de cette société par la société BUFFET CRAMPON dans les mois suivants.

À la demande du bureau de conciliation du conseil de prud'hommes, l'intimée a consigné par écrit les avantages consentis aux salariés notamment pour compenser les frais de déplacement, leur rémunération brute mensuelle étant augmentée de plus de 10 % et leur salaire annuel de plus de 13,04 %.

Par ailleurs, la salariée ne précise pas en quoi ses fonctions auraient été modifiées alors en outre qu'il résulte des pièces versées aux débats et notamment du projet de déménagement que l'activité demeurerait celle de la fabrication de clarinettes et qu'elle avait la qualification d'opératrice polyvalente de production.

Ainsi, seules ont été modifiées ses conditions de travail qu'elle n'était pas en droit de refuser.

Elle ne peut par là-même se prévaloir d'une absence de fourniture de travail ni de paiement de son salaire puisqu'elle n'a pas rejoint son nouveau lieu de travail.

Ces griefs ne sont pas établis.

Sur le délit de marchandage et le prêt illicite de main-d'oeuvre

Selon l'article L. 8241 - 1, toute opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main-d'oeuvre est interdite (.....) Une opération de prêt de main-d'oeuvre ne poursuit pas de but lucratif lorsque l'entreprise prêteuse ne facture à l'entreprise utilisatrice, pendant la mise à disposition, que les salaires versés au salarié, les charges sociales afférentes et les frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de la mise à disposition.

Selon l'article L. 8231 - 1 du Code du travail, le marchandage, défini comme toute opération à but lucratif de fourniture de main-d'oeuvre qui a pour effet de causer un préjudice au salarié qu'elle concerne ou d'éluider l'application des dispositions légales ou de stipulations d'une convention ou d'un accord collectif de travail, est interdit.

La société MIL a continué avec ses propres salariés à exercer la même activité à Mantes-la-ville jusqu'au 28 décembre 2012, date de sa radiation et de la fusion absorption par la société BUFFET CRAMPON.

Aucun contrat de sous-traitance n'est certes produit entre les deux sociétés après le transfert du site, mais compte tenu de la courte période entre celui-ci et la fusion-absorption, ce seul élément n'est pas suffisant pour justifier la résiliation judiciaire du contrat de travail, alors en outre que les salariés n'ont subi aucun préjudice, leur rémunération brute mensuelle devant augmenter de plus de 10 % et leur salaire annuel de plus de 13,04 %, la salariée n'ayant au demeurant jamais rejoint le nouveau site.

La salariée sera donc déboutée de sa demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail.

Sur la déloyauté de l'employeur

La demande de dommages et intérêts pour mauvaise foi dans l'exécution du contrat de travail de l'employeur ne peut donc être accueillie. sera rejetée.

Sur le licenciement

L'absence injustifiée de la salariée à partir du 2 juillet 2012 est démontrée. Toutefois, l'employeur n'ayant engagé la procédure de licenciement que le 13 décembre 2012, ne peut se prévaloir d'une faute grave.

Le licenciement repose donc sur une cause réelle et sérieuse et la salariée peut prétendre à des indemnités de rupture dont les montants sont précisés au dispositif.

Il est équitable d'accorder à la salariée une indemnité au titre de l'article 700 du Code de procédure civile dont le montant est indiqué au dispositif.

PAR CES MOTIFS

LA COUR

Infirme partiellement le jugement rendu le 5 février 2014 par le conseil de prud'hommes d'Evreux ;

Déboute Mme WILMART de sa demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail ;

Dit que son licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse ;

Condamne la société BUFFET CRAMPON à verser à Mme WILMART :

- **10 073,51 €** à titre d'indemnité de licenciement,
- **3 681,68 €** à titre d'indemnité compensatrice de préavis,
- **368,17 €** au titre des congés payés y afférents,
- **800 €** au titre de l'article 700 du Code de procédure civile,

Dit que ces sommes porteront intérêts de droit à compter de la réception par l'employeur de la convocation devant le bureau de conciliation, à l'exception de celle au titre de l'article 700 du Code de procédure civile qui portera intérêts de droit à compter de l'arrêt ;

Déboute les parties du surplus de leurs demandes ;

Condamne la société BUFFET CRAMPON aux dépens de première instance et d'appel.

Le greffier Le président