

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

**COUR D'APPEL DE VERSAILLES  
21e chambre  
ARRET DU 23 MAI 2019**

N° RG 17/00808

Décision déferée à la cour : Jugement rendu le 17 janvier 2017 par le Conseil de Prud'hommes – Formation paritaire de BOULOGNE BILLANCOURT

LE VINGT TROIS MAI DEUX MILLE DIX NEUF,

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

Monsieur B C X

né le [...]

à SARTROUVILLE

[...]

[...]

Non comparant et représenté par Me Myriam MOUCHI, Plaidant/Postulant, avocat au barreau de PARIS, vestiaire : A 62

APPELANT

\*\*\*\*\*

SA FRANCE MEDIAS MONDE

N° SIRET : 501 524 029

[...]

[...]

Non comparante et représentée par Me Laurent BARDET, Plaidant/Postulant, avocat au barreau de VERSAILLES, vestiaire : 155

INTIMEE

\*\*\*\*\*

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 01 avril 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 Nathalie MULOT,

M. B-C X a été engagé le 26 septembre 2011 en qualité d'assistant d'édition par la société Radio France Internationale, aux droits de laquelle vient désormais la société France Medias Monde, selon contrat de travail à durée déterminée, prenant fin le 30 septembre 2011. Plusieurs contrats à durée déterminée ont ensuite été conclus entre les parties, le dernier pour la journée du 12 janvier 2017.

La société emploie plus de dix salariés et relève de la convention collective de la communication et de la production audiovisuelles.

Le 1er juin 2016, M. X a saisi le conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt, auquel il a demandé de :

— requalifier la relation contractuelle en contrat à durée indéterminée à compter du 26 septembre 2011,

— condamner la société France Medias Monde au paiement d'une prime de précarité imposée au salarié d'un montant de 10 000 euros,

— ordonner sa réintégration au sein de la société France Medias Monde, avec le salaire idoine à l'échelon applicable,

A titre subsidiaire :

— condamner la société France Medias Monde au paiement d'une indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse de 54 190,56 euros, d'une indemnité de préavis de 4 515,88 euros, d'une somme de 451,56 euros au titre des congés payés sur préavis, d'une indemnité conventionnelle de licenciement de 1 806,35 euros,

En tout état de cause :

— condamner la société France Medias Monde au paiement de la somme de 5 000 euros de dommages et intérêts au titre du préjudice moral subi,

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

— condamner la société France Medias Monde au paiement de la somme de 3 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

— condamner la société France Medias Monde aux dépens.

La société France Medias Monde a demandé au conseil de :

— débouter M. X de ses demandes,

— le condamner à la somme de 3 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

— à titre subsidiaire, limiter l'indemnité de requalification à un mois de salaire, soit 2 257,94 euros.

Par jugement rendu le 17 janvier 2017, le conseil (section activités diverses) a :

— requalifié la relation de travail en un contrat de travail à durée indéterminée à compter du 26 septembre 2011,

— condamné la société France Medias Monde à payer à M. X : 2 257,94 euros à titre d'indemnité de requalification, 4 515,88 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis, 451,56 euros à titre de congés payés sur préavis, 1 806,35 euros à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement, 18 063,52 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, 1 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

— débouté M. X du surplus de ses demandes,

— débouté la société France Medias Monde de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

— ordonné l'exécution provisoire selon l'article 515 du code de procédure civile dans la limite de six mois de salaire et fixé la moyenne mensuelle des salaires à 2 257,94 euros bruts,

— mis les dépens éventuels à la charge de la société France Medias Monde y compris les frais d'huissier en cas d'exécution forcée par huissiers, selon l'article R. 1423-53 du code du travail.

Le 13 février 2017, par voie électronique, M. X a relevé appel partiel de cette décision, en ce qu'il n'a pas été ordonné la réintégration du salarié dans l'entreprise.

Un calendrier a été fixé par application des dispositions de l'article 905 du code de procédure civile, dans leur rédaction applicable au litige, par ordonnance rendue le 18 avril 2017.

Par ordonnance rendue le 3 octobre 2018, il a été ordonné la clôture de la procédure, et fixé la date des plaidoiries au 1er avril 2019.

Par dernières conclusions écrites du 21 février 2017, 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 :

— confirmer la décision entreprise en ce qu'elle a requalifié la relation contractuelle en contrat de travail à durée indéterminée depuis l'origine de la collaboration (à compter du 26 septembre 2011) entre lui et la société France Medias Monde venant aux droits de la sociétés RFI, et condamné la société France Médias Monde au paiement d'une prime de précarité imposée au salarié d'un montant de 2 257,94 euros,

— infirmer la décision et statuant de nouveau :

— ordonner la réintégration du salarié au sein de la société France Medias Monde venant aux droits de la société RFI, avec le salaire idoine à l'échelon applicable du salarié,

A titre subsidiaire,

— condamner la société France Medias Monde venant aux droits de la société RFI au paiement d'une indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse de 54 190,56 euros (soit 24 mois de salaire),

— confirmer dans cette hypothèse la décision en ce qu'elle a condamné la société France Medias Monde venant aux droits de la société RFI au paiement d'une indemnité de préavis de 4 515,88 euros, au paiement de la somme de 451,56 euros au titre des congés payés sur préavis et au paiement d'une indemnité conventionnelle de licenciement de 1 806,35 euros (2/10e du salaire mensuel net par année d'ancienneté),

En tout état de cause,

— condamner la société France Médias Monde venant aux droits de la société RFI à lui payer la somme de 3 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

— condamner la société France Médias Monde venant aux droits de la société RFI au paiement des entiers dépens de première instance et d'appel.

Par dernières conclusions écrites du 26 avril 2018, auxquelles il est renvoyé pour plus ample exposé de ses moyens et prétentions conformément à l'article 455 du code de procédure civile, la société France Medias Monde demande à la cour de :

— infirmer la décision de première instance en ce qu'elle a ordonné la requalification de la relation contractuelle à compter du 26 septembre 2011 et l'a condamnée au paiement des

sommes suivantes : 2 257,94 euros à titre d'indemnité de requalification, 18 063,52 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, 4 515,88 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis, 451,56 euros à titre de congés payés sur préavis, 1 806,35 euros à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement, 1 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

— statuant à nouveau, débouter M. X de l'intégralité de ses demandes,

— le condamner au paiement d'une somme de 3 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

### Motifs de la décision

#### Sur la requalification en contrat à durée indéterminée :

L'employeur fait valoir que tous les contrats ont été conclus pour l'un des cas de recours visés par le code du travail, le salarié ayant été engagé pour remplacer des personnes ( assistants d'édition ou assistants multimédia) absentes sur leur poste de travail pour différents motifs (congés/RTT, mission ou formation) et que l'emploi occupé n'est aucunement lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Chacun des contrats à durée déterminée qui se sont succédés correspondait au remplacement d'un salarié absent, ou à un remplacement en cascade, et tous les recours aux contrats à durée déterminée de remplacement étaient justifiés, de sorte que le salarié ne peut prétendre que son embauche sous différents contrats à durée déterminée aurait répondu à un besoin structurel de main d'oeuvre. Quand bien même les contrats ont été nombreux et conclus sur plusieurs années, c'est à tort, compte tenu de la jurisprudence de la Cour de cassation, que le conseil de prud'hommes a estimé que le nombre et la succession des contrats répondaient à un besoin structurel et devaient entraîner la requalification en contrat à durée indéterminée. Le besoin structurel de main d'oeuvre que le salarié cherche à faire reconnaître, par différentes affirmations non prouvées, n'est pas caractérisé. Les dispositions de l'article 1-2 de la convention collective, limitant le nombre de jours de collaboration en contrat à durée déterminée, que le salarié lui reproche de ne pas avoir respectées, ne concernent pas les assistants d'édition. Le salarié lui reproche aussi de n'avoir pas respecté les délais de carence, mais les dispositions des articles L.1244-1 et suivants relatifs à la succession de contrats ont bien été respectées, tous les contrats conclus l'ayant été pour un motif de remplacement. Enfin, le salarié ne rapporte nullement la preuve de son affirmation selon laquelle certains contrats auraient été antidatés.

Le salarié considère que l'emploi tel qu'il l'exerce au sein de la société ne présente aucun caractère temporaire. Il fait valoir que la chambre sociale de la Cour de cassation considère que l'employeur ne peut avoir recours de façon systématique aux contrats à durée déterminée de remplacement pour faire face à un besoin structurel de main d'oeuvre, et que la succession de contrats à durée déterminée ne doit pas avoir pour objet ou pour effet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Il ressort de l'examen de ses contrats et bulletins de paie que durant de nombreuses années, il a exercé les mêmes fonctions, soit pour remplacer des salariés absents, soit 'en doublure'. En dépit des périodes non travaillées séparant chaque contrat, l'emploi qu'il a occupé répondait à un besoin permanent et normal de l'entreprise, et le recours aux contrats à durée déterminée

successifs constitue un moyen de remédier à un sous-effectif constant. Compte tenu du mode de leur relation, la commune intention des parties était nécessairement de collaborer de façon régulière et à long terme. Dès lors, il devait bénéficier, dès l'origine, d'un contrat à durée indéterminée. L'examen de ses bulletins de paie montre qu'il a largement dépassé la durée globale maximale de collaboration dans une même entreprise autorisée par la convention collective, ce qui entraîne, en application des dispositions de cette convention, la requalification du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée. En outre, l'employeur, à plusieurs reprises, n'a pas respecté le délai de carence prévu par l'article L.1244-3 du code du travail. Cette réalité démontre les besoins constants de l'employeur sur son poste. Il était d'ailleurs considéré comme faisant partie des effectifs, puisqu'il était lui-même remplacé par un collègue lorsque dans l'impossibilité d'occuper son poste, notamment en raison des carences et de la législation du travail. Les besoins structurels de main d'oeuvre de l'employeur sont tels que celui-ci lui a imposé de travailler de 10 heures à 18 heures 30 en contrat à durée déterminée le 20 mai 2016, pour l'émission 'Radio Foot' et d'enchaîner en heures supplémentaires sur l'émission 'Afrique Soir' de 18 heures 30 à 3 heures du matin. Enfin, l'irrégularité des contrats s'impose également au regard de leur caractère antidaté pour certains ; les dispositions de l'article L.1245-1 du code du travail prévoient à ce titre que le défaut de signature du contrat par le salarié dans le délai légal vaut absence d'écrit, et doit entraîner la requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée.

Aux termes de l'article L.1245-1 du code du travail, dans sa rédaction applicable à l'espèce, 'est réputé à durée indéterminée tout contrat de travail conclu en méconnaissance des dispositions des articles L. 1242-1 à L. 1242-4, L. 1242-6 à L. 1242-8, L. 1242-12, alinéa premier, L. 1243-11, alinéa premier, L. 1243-13, L. 1244-3 et L. 1244-4.'

L'article L.1244-3 du code du travail fixe un délai de carence avant lequel, à l'expiration d'un contrat de travail à durée déterminée, il ne peut être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, ni à un contrat à durée déterminée ni à un contrat de travail temporaire.

L'article L.1244-4 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017, écarte l'application du délai de carence dans un certain nombre d'hypothèses, et en particulier lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour assurer le remplacement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu, en cas de nouvelle absence du salarié remplacé.

Il résulte de la combinaison des articles L.1244-1, L.1243-11 et L.1244-4 du code du travail, dans leur rédaction applicable au litige, qu'une succession de contrats de travail à durée déterminée, sans délai de carence, n'est licite, pour un même salarié et un même poste, que si chacun des contrats a été conclu pour l'un des motifs prévus limitativement par l'article L. 1244-4 du code du travail.

Le salarié soutient que l'employeur n'a pas respecté le délai de carence pour les contrats suivants : le contrat du 7 avril 2014, le contrat du 28 mars 2016 et le contrat du 11 avril 2016.

Il résulte des pièces produites que le contrat du 7 avril 2014, conclu en vue du remplacement de Mme Y, assistante multimédia, fait suite à un contrat conclu pour la période du 26 février

2014 au 23 mars 2014, avec prolongation par avenant jusqu'au 30 mars 2014, pour le motif suivant : ' remplacement de M. Z, assistant d'émission en congés ' ; en conséquence les contrats successifs ne portaient pas sur le même poste, de sorte qu'aucun délai de carence n'était applicable.

Le contrat du 28 mars 2016 fait suite à un contrat conclu pour la période du 25 janvier 2016 au 27 mars 2016, pour le motif suivant : ' remplacement partiel de M. Z, assistant d'émission en congés', et le contrat du 11 avril 2016 fait suite au précédent, conclu pour la période du 28 mars 2016 au 3 avril 2016 et pour le motif suivant : ' remplacement partiel de M. Z, assistant d'émission en congés'. Les contrats des 25 janvier 2016 et 28 mars 2016 étant motivés par le remplacement d'un salarié temporairement absent, qui entre dans le champ d'application de l'article L.1244-1 et dans celui de l'article L.1244-4 du code du travail, la société n'était pas tenue d'appliquer, entre le terme de ces contrats et la conclusion des contrats critiqués par le salarié, le délai de carence prévu par l'article L.1244-3.

Le moyen tiré du non-respect du délai de carence est en conséquence écarté.

Les dispositions limitant la durée maximale de collaboration dans une même entreprise de l'article 1.1-2.1-b de la convention collective n'étant pas applicables en l'espèce, puisque l'emploi occupé par M. X dans l'entreprise n'est pas visé par l'annexe 1 à la dite convention, le moyen tiré du non respect du plafond autorisé par la convention collective est également écarté.

Aux termes de l'article L.1242-1 du code du travail, un contrat à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Toutefois, le seul fait pour l'employeur, qui est tenu de garantir aux salariés le bénéfice des droits à congés maladie ou maternité, à congés payés ou repos que leur accorde la loi, de recourir à des contrats à durée déterminée de remplacement de manière récurrente, voire permanente, ne saurait suffire à caractériser un recours systématique aux contrats à durée déterminée pour faire face à un besoin structurel de main d'oeuvre et pourvoir ainsi durablement un emploi durable lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Ainsi, le seul constat que le salarié a exercé les mêmes fonctions durant plusieurs années au sein de la société ne suffit pas à démontrer que l'emploi occupé était un emploi durable lié à l'activité normale et permanente de celle-ci.

Il ne peut être tiré aucune conséquence, en terme de permanence de l'emploi exercé, du fait que M. X ait exercé ses fonctions 'en doublure', ceci ne s'étant produit qu'à quelques reprises. S'il soutient qu'il était lui-même remplacé par un collègue lorsqu'il était dans l'impossibilité

d'occuper son poste, force est de constater qu'il ne produit qu'un unique contrat de travail, concernant M. A, lequel a été engagé pour le remplacer la journée du 10 septembre 2013, qui correspond à une période où il était lui-même sous contrat de travail avec la société (du 6 au 26 septembre 2013), de sorte qu'il ne peut être tiré de cette constatation, là encore, aucune conséquence en terme de permanence de l'emploi occupé. Dès lors, il n'apparaît pas que

l'emploi occupé par le salarié relevait de l'activité normale et permanente de l'entreprise. Le moyen est donc écarté.

Il résulte de l'article L.1242-12 du code du travail que le contrat de travail à durée déterminée doit être établi par écrit, et de l'article L.1242-13 du même code qu'il est transmis au salarié, au plus tard, dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche. La signature d'un contrat de travail à durée déterminée a le caractère d'une prescription d'ordre public, dont l'omission entraîne à la demande du salarié, la requalification en contrat à durée indéterminée, et, au regard de la date des faits, l'absence de signature du contrat de travail dans le délai de l'article L.1242-13 équivaut à une absence d'écrit.

L'examen des contrats à durée déterminée produits par le salarié fait apparaître que le contrat de travail du 13 janvier 2012 n'a été signé que le 20 janvier 2012.

La société ne justifie ni l'avoir transmis au salarié dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche, ni que le salarié a délibérément refusé de signer le contrat de travail dans ce délai, de mauvaise foi ou dans une intention frauduleuse.

En conséquence, le contrat de travail du 13 janvier 2012 doit être requalifié en contrat de travail à durée indéterminée à compter de cette date.

Le jugement du conseil de prud'hommes est infirmé en conséquence.

Conformément à l'article L. 1245-2 du code du travail, le salarié peut, du fait de la requalification en contrat à durée indéterminée, prétendre à une indemnité qui ne peut être inférieure au dernier salaire perçu avant la saisine de la juridiction. Le jugement sera confirmé en ce qu'il a alloué à M. X une somme de 2 257,94 euros à titre non pas d'indemnité de précarité, comme indiqué par erreur dans le dispositif des conclusions de l'appelant, mais à titre d'indemnité de requalification.

Sur la rupture de la relation de travail :

Selon le salarié, rien ne permet en l'espèce de considérer que les contrats de travail ont cessé amiablement. La société n'a procédé à aucun licenciement, et a continué de l'employer depuis la saisine du conseil de prud'hommes, sous contrats à durée déterminés, pendant toute la période courant jusqu'au prononcé du jugement. La société a mis un terme à la relation contractuelle du jour au lendemain, en cessant de lui fournir du travail, malgré son ancienneté. Cette rupture de la relation contractuelle doit s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Il est parfaitement bien fondé à solliciter sa réintégration au sein de l'entreprise. Il n'a pas été fait droit à sa demande, au motif que l'employeur s'y opposait, mais force est de constater que ce refus, de pure posture, ne pouvait faire obstacle à sa réintégration, puisque l'employeur a continué de l'embaucher sous contrats à durée déterminée multiples, et qu'il ne peut donc être soutenu qu'il existerait une difficulté ou une quelconque perte de confiance entre les parties, dès lors qu'elles n'ont pas cessé de collaborer, même au cours de la procédure judiciaire. Il y a lieu en conséquence d'infirmar la décision sur ce point, et d'ordonner sa réintégration. A titre subsidiaire, la cour devrait confirmer les condamnations prononcées, excepté en ce qui concerne l'indemnité de licenciement sans cause réelle et



sérieuse, la réparation octroyée par le conseil de prud'hommes n'étant pas satisfaisante au regard du réel préjudice qu'il a subi, et de la mauvaise foi de l'employeur.

La société fait valoir que quand bien même la cour considérerait que les parties ont été liées par un contrat à durée indéterminée, elle ne pourrait faire droit aux demandes du salarié. Tout d'abord, comme l'a retenu le conseil de prud'hommes, la réintégration ne peut pas être imposée à l'employeur. De plus, la demande du salarié est inattendue, puisqu'il a poursuivi ses missions au sein de l'entreprise, y compris après la saisine du conseil de prud'hommes, celles-ci ayant pris fin le 12 janvier 2017. Un licenciement ne se présume pas, et elle n'a jamais indiqué à M. X qu'elle ne souhaitait plus lui confier de missions. M. X ne peut aucunement prétendre que la société serait à l'origine de la rupture des relations contractuelles. En conséquence, le salarié doit être débouté de sa demande de réintégration, laquelle n'est pas de droit, ainsi que de ses demandes au titre des indemnités de rupture et de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Au demeurant, sa demande au titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse est totalement injustifiée dans son quantum, puisqu'il ne rapporte la preuve d'aucun préjudice et ne donne aucune précision sur sa situation actuelle.

Aucune lettre de licenciement n'ayant été adressée au salarié, qui n'a pas non plus démissionné, ni pris acte de la rupture de la relation de travail, la rupture de la relation contractuelle est intervenue du seul fait de la survenance du terme du dernier contrat à durée déterminée, requalifié en contrat à durée indéterminée. Cette rupture s'analyse en conséquence en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La réintégration du salarié dans l'entreprise, telle que prévue par l'article L.1235-3 du code du travail, ne peut être imposée. En l'espèce, force est de constater que l'employeur s'y oppose, de sorte que la demande du salarié en ce sens ne peut prospérer.

Le licenciement de M. X étant sans cause réelle et sérieuse, le salarié a droit au paiement d'une indemnité compensatrice de préavis, qui conformément à l'article L. 1234-5 du code du travail doit correspondre à la rémunération brute qu'il aurait perçue s'il avait travaillé pendant la période du délai-congé, des congés payés afférents, d'une indemnité conventionnelle de licenciement.

Les montants alloués en première instance, non spécialement critiqués par les parties, seront confirmés, sauf à préciser qu'ils sont exprimés en brut.

Le salarié est également en droit d'obtenir, conformément à l'article L. 1235-3 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, une indemnité qui ne peut être inférieure aux six derniers mois de salaire au titre de son licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Au regard du montant de la rémunération du salarié, de son ancienneté dans l'entreprise, et en l'absence de justification par le salarié que son préjudice est supérieur à celui retenu par le conseil de prud'hommes, le jugement sera confirmé en ce qu'il lui a alloué la somme de 18 063,52 euros à ce titre, sauf à préciser que cette somme est exprimée en brut.

Par ailleurs, en application de l'article L. 1235-4 du code du travail, il y a lieu d'ordonner le remboursement par l'employeur aux organismes concernés, parties au litige par l'effet de la loi, des indemnités de chômage qu'ils ont versées, le cas échéant, au salarié, à compter du jour de son licenciement, jusqu'au jour du jugement du conseil de prud'hommes, et ce à concurrence de six mois.

Sur les frais irrépétibles et les dépens :

Partie succombante en son appel, M. X doit en supporter les dépens.

Aucune considération d'équité ni tirée de la situation économique des parties ne justifie de faire application, en cause d'appel, des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile au bénéfice de l'une ou l'autre des parties, dont les demandes à ce titre sont donc rejetées.

Par ces motifs,

La cour, statuant publiquement, par arrêt contradictoire,

Confirme le jugement rendu le 17 janvier 2017 par le conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt (section activités diverses), sauf en ce qu'il a requalifié la relation de travail en un contrat à durée indéterminée à compter du 26 septembre 2011,

Statuant à nouveau du chef infirmé, et y ajoutant,

Ordonne la requalification de la relation de travail ayant lié les parties en contrat de travail à durée indéterminée à compter du 13 janvier 2012,

Dit que les condamnations prononcées à l'encontre de la société France Medias Monde au paiement des sommes de 4 515,88 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis, 451,56 euros à titre de congés payés sur préavis, 1 806,35 euros à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement et 18 063,52 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse sont exprimées en brut,

Déboute M. X du surplus de ses demandes en cause d'appel, y compris au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

Déboute la société France Medias Monde de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

Condamne M. X aux dépens de l'appel.

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