

# La charge de la preuve en matière de temps partiel et de recours au CDD

par *Romain MARIÉ*, Maître de conférences à l'IUT de Nancy 2, membre de l'équipe de recherches Droit et changement social\*, Université de Nantes

## PLAN

### I. Une répartition de la charge de la preuve favorable au salarié

- A. La prise en compte de la situation de subordination dans l'administration de la preuve
- B. L'imputation à l'employeur de la preuve du motif de recours au CDD

### II. La prévisibilité du rythme de travail

- A. Un changement dans la répartition de la durée du travail
- B. Un changement dans la répartition de l'horaire de travail quotidien

Un arrêt du 15 septembre 2010 (1) se prononce sur l'administration de la charge de la preuve en cas de litige sur la régularité du contrat de travail à temps partiel ainsi que sur celle du motif du recours au CDD. En l'espèce, une personne est engagée par une société exploitant une clinique dans le cadre de douze CDD à temps partiel successifs en qualité « *d'agent de service entretien* » afin de remplacer des salariés absents soit pour congés annuels soit pour congé maladie. A la date du dernier CDD, l'employeur lui propose un CDI à temps partiel de 77,94 heures par mois qu'elle refuse. A la suite de son licenciement, elle saisit la juridiction prud'homale pour obtenir la transformation des CDD à temps partiel en temps complet et leur requalification en CDI.

La Cour d'appel de Paris ne requalifie pas les CDD en CDI, estimant que l'article L. 1242-2 du Code du travail n'impose pas l'obligation de mentionner le motif de l'absence du salarié remplacé. Or, l'intéressée n'a produit aucun élément susceptible de prouver que les raisons invoquées pour procéder aux remplacements avaient, comme elle l'attestait, un caractère mensonger. La demande de transformation des CDD à temps partiel en temps complet est également rejetée aux motifs que les contrats fixaient bien les horaires de travail et leur répartition dans la journée. La modification de l'amplitude horaire relevée certains jours, notamment sur la période du 20 février au 17 mars 2002, n'était pas, aux yeux des juges du fond, suffisamment marquée pour maintenir la salariée en permanence à la disposition de l'employeur ainsi que dans l'impossibilité de prévoir son rythme de travail.

La décision de la Cour d'appel est censurée par deux attendus de principe dans lesquels la Cour de cassation affirme qu'en « *cas de litige sur le motif de recours, il incombe à l'employeur de rapporter la preuve de la réalité du motif énoncé dans le contrat à durée déterminée* » et qu'il lui appartient également de démontrer que le « *salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'avait pas à se tenir constamment à sa disposition* ». La Cour d'appel a ainsi privé sa décision de base légale dès lors qu'elle a relevé que les horaires de travail étaient révisables en fonction des besoins du service sans préciser si l'employeur avait respecté le délai de prévenance de sept jours avant de mettre en œuvre ces modifications.

Bien que la décision de la Cour de cassation soit conforme, sur ces deux aspects, à la jurisprudence actuelle, la requalification du contrat de travail à temps partiel en temps complet s'est néanmoins faite en traitant la question des variations d'horaires quotidiennes sur le même plan que celle de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois. Les modifications d'horaires sur une journée devront désormais, à l'instar des changements opérés dans la ventilation de la durée de travail, être soumises

\* UMR CNRS 6028.

(1) Cass. soc., 15 sept. 2010, PBR, à paraître au Bulletin, ci-après p. 132 ; V. Bonnin, Contrat de travail à durée déterminée et à

temps partiel : questions de preuve et d'indétermination de la mise à disposition : RD trav. 2010, p. 710.

à un délai de prévenance de sept jours. Cet arrêt s'inscrit dans un mouvement jurisprudentiel plus large qui consiste à mettre en place un système de partage de la preuve pour alléger la charge pesant sur le salarié (I) et imposer à l'employeur de justifier son comportement et ses actes en établissant, comme en l'espèce, qu'il avait respecté les obligations relatives à la prévisibilité du rythme de travail (II).

## I. Une répartition de la charge de la preuve favorable au salarié

Le régime de la preuve relève, en droit du travail, du Code civil et du Code de procédure civile et particulièrement de l'article 9 qui dispose qu'il « *incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention* ». Les ajustements apportés par le droit du travail pour rétablir une certaine égalité dans l'administration de la preuve sont largement accompagnés par la jurisprudence qui tend à en faire peser la charge sur l'employeur dès lors que le salarié, en situation de subordination juridique et éventuellement de précarité, n'est pas en mesure d'accéder aux éléments de fait nécessaires au succès de sa prétention (A). En posant le principe qu'il appartient à l'employeur de rapporter la preuve de la réalité du motif invoqué pour recourir à un contrat à terme fixé, la Cour de cassation s'inscrit directement dans ce contexte et vient par-là même confirmer dans le cadre du CDD la solution retenue en matière de travail temporaire (B).

### A. La prise en compte de la situation de subordination dans l'administration de la preuve

L'article R. 1451-1 du Code du travail pose comme principe que « *la procédure devant les juridictions prud'homales est régie par les dispositions du livre premier du Code de procédure civile* ». Chaque partie est donc tenue de prouver les faits nécessaires au succès de sa prétention (2). Or, la situation de subordination juridique dans laquelle se trouvent les salariés, doublée d'un contexte de précarité pour ceux qui sont embauchés en CDD, donne à l'employeur une plus grande maîtrise sur les éléments de preuve. Nombreux sont toutefois les domaines où le poids de la preuve n'incombe pas particulièrement au salarié mais est supportée conjointement par les deux parties, à l'image du contentieux relatif à la cause réelle et sérieuse (3) (C.

trav., art. L. 1235-1) ou au contrôle du pouvoir disciplinaire (C. trav., art. L. 1333-1). Si, au terme des débats, aucune certitude n'existe, le doute profitera au salarié. La charge de la preuve est également répartie plus équitablement en matière de discrimination (C. trav., art. L. 1134-1) ou de harcèlement (C. trav., art. L. 1154-1). Alors que le salarié aura à établir la matérialité des faits permettant de présumer l'existence de ces comportements fautifs, l'employeur aura à y apporter une justification objective (4).

En l'absence de règles spécifiques, la Cour de cassation tend à faire peser la charge de la preuve sur l'employeur à l'image, par exemple, du contentieux relatif au licenciement économique (5). Il aura ainsi à démontrer la réalité des difficultés économiques, à fournir au juge les éléments permettant l'identification du secteur d'activité concerné (6), à établir que la réorganisation de l'entreprise est nécessaire à sa sauvegarde (7) et à attester qu'il n'a pu reclasser les personnes licenciées (8). De manière un peu comparable, il aura à rapporter tous les éléments susceptibles de montrer qu'il a respecté son obligation de reclassement vis-à-vis du travailleur devenu inapte (9). Bien que le juge ait le pouvoir d'ordonner des mesures d'instruction ou d'exiger la communication de certaines pièces (CPC, art. 11 et 138 (10)), la Cour de cassation a également donné aux salariés un droit d'accès direct aux documents, propriétés de l'entreprise, en autorisant leur production, dans le cadre d'un litige prud'homal, dès lors qu'ils sont indispensables à l'exercice des droits de la défense (11). La Cour de cassation tente ainsi de restaurer à leur profit une certaine égalité de moyens face à l'administration de la preuve en affirmant par exemple, comme en l'espèce, qu'il appartient à l'employeur de justifier le recours au CDD.

(2) P.-H. d'Ornano, De l'usage des moyens de preuve en droit du travail : JCP S 2008, 1476.

(3) Cass. soc., 23 juin 2010, n° 08-45.604 - D. Everaert-Dumont, Administration de la preuve et rôle du juge : JCP S 2010, 1412.

(4) Cass. soc., 28 sept. 2004 : Bull. civ. 2004, V, n° 227.

(5) Cass. soc., 14 janv. 2004, n° 01-45.020.

(6) Cass. soc., 10 févr. 2009, n° 08-41.109.

(7) Cass. Soc., 14 janv. 2009, n° 07-42.708.

(8) Cass. soc., 14 janv. 2004, n° 02-46.678 ; Bull. civ. 2004, V, n° 11.

(9) Cass. soc., 6 janv. 2010. - P.-Y. Verkindt, Recherche de reclassement du salarié inapte : sur qui pèse la charge de la preuve ? : JCP S 2010, 1128.

(10) S. Bernard, Contentieux social et régime probatoire : office du juge et exigences de la mise en état et du contradictoire : Dr. Ouv. 2010, p. 187.

(11) Cass. crim., 9 juin 2009 - M. Poirier, Pour un affermissement des droits de la défense des salariés au sein de l'entreprise (2<sup>e</sup> partie), Dr. Ouv. 2010, p. 582 ; H. Kobina Gaba, Exception au principe des droits de la défense du salarié et nature du litige : D. 2010, p. 306.

## B. L'imputation à l'employeur de la preuve du motif de recours au CDD

Au visa de la décision de la Cour de cassation figurent l'article 1315 du Code civil selon lequel « celui qui se prétend libéré doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation » ainsi que les articles L. 1242-2 et L. 1245-1 du Code du travail. La généralité du premier attendu de principe indique que l'employeur aura, quel que soit le motif invoqué pour recourir au CDD, à en prouver la réalité. La preuve repose sur celui qui affirme avoir convenablement exécuté son obligation, à savoir le chef d'entreprise à qui il est expressément interdit de recruter pour pourvoir un emploi lié à l'activité normale de l'entreprise (obligation de ne pas faire). Cette solution répond bien à la situation de précarité dans laquelle se trouve le salarié embauché en CDD, empêché qu'il est de recueillir aisément des informations sur la nature temporaire ou non de l'emploi occupé. L'employeur dispose, en revanche, de tous les éléments économiques et sociaux permettant d'établir la véracité du motif invoqué dans le contrat.

La Cour de cassation avait déjà eu l'occasion d'indiquer que, dans l'hypothèse d'un renouvellement d'un CDD

dans le cadre d'un accroissement temporaire d'activité, l'employeur était tenu, pour chaque salarié, de démontrer que l'utilisation de cette forme particulière d'emploi restait justifiée (12) et notamment que l'activité n'était pas devenue, entre-temps, permanente (13). En généralisant cette solution à tous les cas de recours au CDD, l'arrêt du 15 septembre 2010 aligne sa position sur celle en vigueur, depuis un arrêt du 28 novembre 2007, en matière de travail temporaire (14). La décision, rendue au visa de l'article L. 1245-1 du Code du travail, semble également signaler que la charge de la preuve pourra aussi être imputable à l'employeur pour l'ensemble des domaines relevant de son champ d'application (durée du contrat, terme, hypothèses dans lesquelles le recours au CDD est interdit...). L'existence d'un contrat écrit offre toutefois une plus grande sécurité juridique au salarié qui rencontrera beaucoup moins de difficultés à mettre en lumière certains éléments telle que, par exemple, la poursuite de la relation contractuelle au-delà de l'échéance du terme. Parallèlement, l'employeur a l'obligation d'établir que son subordonné n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il allait travailler.

## II. La prévisibilité du rythme de travail

Le contrat de travail à temps partiel est un contrat écrit qui doit, aux termes de l'article L. 3123-14 du Code de travail, comporter des mentions obligatoires pour être valable. Si l'absence d'écrit ou le défaut de certaines d'entre elles fait présumer qu'il a été conclu à temps complet, l'employeur a toujours la possibilité d'apporter la preuve contraire en établissant la durée exacte du travail convenue et en démontrant que l'intéressé ne s'était pas tenu constamment à sa disposition (15). La prévisibilité du rythme du travail est garantie par deux mesures essentielles qui le contraignent à informer par écrit le salarié de ses horaires de travail dans le cadre de chaque journée et à le prévenir dans un délai de sept jours de toute modification dans la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois. Alors que ce délai de prévenance ne vise en principe qu'un changement entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois (A), la Cour de cassation en a étendu l'application à une révision de la durée du travail au sein d'une même journée (B).

### A. Un changement dans la répartition de la durée du travail

En matière de travail à temps partiel, la répartition des jours de travail sur les jours de la semaine ou sur les semaines du mois est établie de manière contractuelle. Le contrat doit mentionner les hypothèses dans lesquelles une modification est susceptible d'intervenir ainsi que sa nature. L'employeur est en quelque sorte tenu de justifier ce changement, d'en préciser les modalités, notamment l'ampleur de la variation, et de respecter un délai de prévenance d'au moins sept jours pour le mettre en œuvre. Il voit ses prérogatives réduites par le jeu de ces clauses et par le contrôle opéré par les juges du fond sur les motifs invoqués. Sont entre autres censurées les clauses aux contours trop vagues qui prévoient de réviser les horaires convenus si « les circonstances le demandent » (16), en fonction « des nécessités du service » (17) voire, comme en l'espèce, en fonction « des besoins du service ».

(12) Cass. soc., 10 mai 2006, n° 04-47.072 - F. Bousez, Succession de contrats de mission pour surcroît d'activité : JCP S 2006, 1726.

(13) Cass. soc., 29 oct. 1996 : Bull. civ. 1996, V, n° 358 - RJS 1996, n° 1236.

(14) Cass. soc., 28 nov. 2007 : Bull. civ. 2007, V, n° 202 - F. Bousez, Qui assume la charge de la preuve du motif de

recours au travail temporaire ? : JCP S 2008, 1202 ; P. Fadeuilhe, Précisions sur les obligations mises à la charge de l'entreprise utilisatrice en cas de recours au travail temporaire : D. 2008, p. 1460.

(15) Cass. soc., 12 nov. 1997 : Bull. civ. 1997, V, n° 362.

(16) Cass. soc., 7 juill. 1998 : Bull. civ. 1998, V, n° 373.

(17) Cass. soc., 6 avr. 1999 : Bull. civ. 1999, V, n° 166.

Le régime juridique applicable aux variations d'horaires de travail sur une journée est en revanche plus difficile à appréhender. Si aux termes de l'article L. 3123-14-3° du Code du travail le contrat de travail doit mentionner « les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié », la Cour de cassation a jugé dans un arrêt en date du 18 juillet 2001 « qu'à défaut de clause expresse contractuelle fixant un horaire de travail quotidien, le changement de l'horaire de la journée de travail d'un salarié à temps partiel relève en principe du pouvoir de direction de l'employeur » (18). Pour autant, cette décision, portée à la connaissance de l'intéressé par écrit en vertu du 3° de l'article L. 3123-14 du Code du travail, peut être contestée sans que cela constitue ni une faute ni un motif de licenciement dès lors qu'elle intervient dans un des cas et selon les modalités préalablement définis dans le contrat de travail et qu'elle est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité effectuée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée. L'intérêt de l'arrêt du 15 septembre 2010 réside dans l'extension du délai de prévenance de sept jours à une nouvelle répartition des horaires de travail au sein d'une même journée, alors qu'il n'est légalement imposé qu'à l'employeur souhaitant modifier la durée du travail sur les jours de la semaine ou entre les semaines du mois.

## B. Un changement dans la répartition de l'horaire de travail quotidien

A défaut de clause contractuelle expresse, les variations dans la répartition de l'horaire de travail quotidien relèvent du pouvoir de direction de l'employeur. Mais, en censurant les juges du fond qui n'avaient pas recherché s'il avait respecté le délai de prévenance de sept jours avant de les mettre en œuvre, la Cour de cassation a étendu l'article L. 3123-21 du Code du travail à l'hypothèse d'un changement dans l'horaire de travail quotidien. Rien ne permet en revanche de soutenir que le salarié sera en mesure de se fonder sur l'article L. 3123-24 alinéa 1 du Code du travail pour ne pas accepter, en l'absence de dispositions contractuelles prévoyant les cas et la nature de telles modifications, ses nouveaux horaires de travail. La Cour de cassation a d'ailleurs déjà eu l'occasion d'affirmer que

constituait une faute justifiant un licenciement le fait de refuser, suite à la perte d'un marché, de travailler en fin de journée (entre 18 h 30 ou 19 heures et 22 heures) plutôt qu'en fin de matinée (de 10 h 30 à 13 h 30 (19)).

Le respect du délai de prévenance de sept jours ne dispense pas l'employeur de communiquer régulièrement par écrit son emploi du temps au salarié. Si les juges du fond ont considéré que la modification de l'amplitude horaire fixant, sur la période du 20 février au 17 mars 2002, la fin du service à 9 heures ou 9 h 30, quelquefois à 11 heures, exceptionnellement à 12 heures et 12 h 45, n'était pas telle qu'elle le mettait dans l'impossibilité de prévoir son rythme de travail et l'obligeait ainsi à se maintenir en permanence à la disposition de l'employeur, la Cour de cassation a rappelé qu'il incombait à ce dernier d'en rapporter la preuve. L'information doit être suffisante pour lui permettre de connaître précisément ses horaires de travail. Des changements répétés seraient susceptibles d'apparaître aux yeux des juges du fond comme un obstacle à la prévisibilité du rythme de travail (20). L'intéressé peut également invoquer une des incompatibilités de l'article L. 3123-24 du Code du travail pour refuser cette révision unilatérale des horaires de travail dans la même journée figurant dans le document écrit qui lui est transmis.

## Conclusion

La prévisibilité du rythme de travail est devenue au fil des années une notion incontournable en matière de travail à temps partiel. L'arrêt du 15 septembre 2010 vient confirmer cette évidence. Si l'information du salarié sur ses horaires de travail au sein de chaque journée est une obligation légale, l'employeur se voit désormais imposé de le prévenir dans un délai de sept jours de toute variation d'horaires quotidienne, quelle que soit son ampleur. La prévisibilité du rythme de travail semble être un concept qui guide la Cour de cassation bien au-delà du simple contentieux relatif au contrat de travail à temps partiel. Elle l'a ainsi récemment utilisé dans le cadre du travail temporaire, pour accorder au travailleur des rappels de salaires au titre des périodes d'inactivité entre plusieurs missions au motif qu'il « ne connaissait ses dates de début de mission qu'au fur et à mesure qu'il les effectuait, de sorte qu'il avait dû se tenir à la disposition » de l'utilisateur (21).

**Romain Marié**

(18) Cass. soc., 18 juill. 2001 : Bull. civ. 2001, V, n° 276.

(19) Cass. soc., 15 déc. 2004 : Bull. civ. 2004, V, n° 335.

(20) Cass. soc., 19 mai 2010, n° 09-40.056 ; pour une succession de CDD à temps partiel dont la répartition des horaires avait été modifiée une quinzaine de fois entre le 21 février 2001 et le 18 septembre 2003.

(21) Cass. soc., 10 nov. 2009 : Bull. civ. 2009, V, n° 254 - R. Marié, Requalification en matière de travail temporaire et rappel de salaire au titre des périodes non travaillées : Rev. Jur. Ouest 2010, p. 219 ; F. Bousez, Le salarié intérimaire qui s'est tenu à la disposition de l'entreprise utilisatrice entre les missions doit être rémunéré : JCP S 2010, 1042.

**1° CONTRAT A DURÉE DÉTERMINÉE – Mentions obligatoires – Motifs – Charge de la preuve.**  
**2° TEMPS DE TRAVAIL – Temps partiel – Contrat – Mentions obligatoires – Défaut – Présomption de temps plein – Charge de la preuve.**

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 15 septembre 2010

D. contre Société Centre médico-chirurgical Paris-V (pouvoi n° 09-40.473)

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme D. a été engagée le 13 décembre 2001 par la société Moventis, aux droits de laquelle se trouve la société Centre médico-chirurgical Paris-V, selon contrat à durée déterminée à temps partiel, en qualité d' « agent de service entretien » afin de faire face au remplacement d'un salarié absent pour congés annuels, pour la période du 13 au 20 décembre 2001 ; que par la suite onze contrats de travail à durée déterminée à temps partiel ont été conclus pour assurer le remplacement de divers salariés absents pour congés annuels ou congé maladie jusqu'au 22 octobre 2002, date à laquelle l'employeur a proposé un contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel de 77,94 heures de travail par mois ; que la salariée ayant refusé le transfert de son contrat de travail à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004, l'employeur l'a licenciée le 29 janvier ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale ;

Sur le premier moyen pris en sa deuxième branche :

Vu les articles 1315 du Code civil, ensemble les articles L. 1242-2, L. 1245-1 du Code du travail ;

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande tendant à la requalification de ses douze contrats de travail à durée déterminée en un contrat de travail à durée indéterminée avec effet au 13 décembre 2001, l'arrêt retient que l'article L. 1242-2 du Code du travail n'impose pas l'obligation de mentionner dans le contrat de travail à durée déterminée le motif de l'absence du salarié remplacé, qu'aucun élément n'a été fourni par la salariée sur le caractère mensonger qu'elle allègue des mentions relatives aux absences de salariés telles qu'elles figurent dans les contrats de travail à durée déterminée successivement conclus ;

Attendu, cependant, qu'en cas de litige sur le motif du recours, il incombe à l'employeur de rapporter la preuve de la réalité du motif énoncé dans le contrat à durée déterminée ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors que la salariée contestait l'exactitude des motifs de recours figurant sur les contrats à durée déterminée et qu'il appartenait à l'employeur d'en rapporter la preuve, la Cour d'appel, qui a inversé la charge de la preuve, a violé les textes susvisés ;

Et sur le deuxième moyen pris en ses trois premières branches :

Vu l'article 1315 du Code civil, ensemble les articles L. 3123-14 et L. 3123-21 du Code du travail ;

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande d'indemnité pour non-respect de la législation sur le travail à temps partiel, l'arrêt retient que les contrats de travail fixaient les horaires de travail de la salariée et leur répartition dans la

journée, que ces horaires ont peu varié et, à l'exception de la période du 20 février au 17 mars 2002, ont tous fait commencer le service de la salariée à six heures le matin, la fin du service ayant été fixée le plus souvent à 9 heures ou 9 h 30, quelquefois à 11 heures, exceptionnellement à 12 heures et 12 h 45, que la modification de l'amplitude horaire n'était pas telle qu'elle maintenait la salariée en permanence à la disposition de l'employeur, que la salariée ne démontre pas que les révisions de ses horaires en fonction des besoins du service ont été telles qu'elle s'est trouvée dans l'impossibilité de prévoir son rythme de travail ;

Attendu cependant que le contrat écrit du salarié à temps partiel doit mentionner la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue et, sauf pour les salariés des associations d'aide à domicile, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, les cas dans lesquels une modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine peut intervenir, la nature de cette modification et les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués ; qu'à défaut, l'emploi est présumé à temps complet et il appartient à l'employeur de rapporter la preuve, d'une part, de la durée exacte hebdomadaire mensuelle convenue, d'autre part, que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'avait pas à se tenir constamment à la disposition de l'employeur ;

Qu'en se déterminant comme elle l'a fait, alors qu'elle avait relevé que les horaires de la salariée pouvaient être révisés en fonction des besoins du service sans même préciser si l'employeur avait respecté le délai de prévenance de sept jours avant de mettre en œuvre les modifications, la Cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ; (...)

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule sauf en ce qu'il a condamné la société Centre médico-chirurgical Paris-V à payer à Mme D. la somme de 315,52 euros au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement, l'arrêt rendu le 4 décembre 2008, entre les parties, par la Cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la Cour d'appel de Paris, autrement composée pour qu'il soit statué sur les points restant en litige.

(Mme Collomp, prés. - M. Trédez, rapp. - M. Allix, av. gén. - SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, av.)