

ARRÊT N°

BUL/SMG

COUR D'APPEL DE BESANÇON

ARRÊT DU 23 MAI 2023

CHAMBRE SOCIALE

Audience publique

du 21 mars 2023

N° de rôle : N° RG 21/02261 - N° Portalis DBVG-V-B7F-EOVO

S/appel d'une décision

du Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de Belfort

en date du 19 novembre 2021

Code affaire : 80K

Contestation du motif économique de la rupture du contrat de travail

APPELANT

Monsieur [T] [K], demeurant [Adresse 1]

représenté par Me Alexandra MOUGIN, avocat au barreau de BELFORT, présente

INTIMEE

Association [Localité 2] AIRE URBAINE HANDBALL (BAUHB), sise Gymnase [4] - [Adresse 3] - [Localité 2]

représentée par Me Jean-Charles DAREY, avocat au barreau de BELFORT

COMPOSITION DE LA COUR :

Lors des débats du 21 Mars 2023 :

Monsieur Christophe ESTEVE, Président de Chambre

Madame Bénédicte UGUEN-LAITHIER, Conseiller

Mme Florence DOMENEGO, Conseiller

qui en ont délibéré,

Mme MERSON GREDLER, Greffière lors des débats

en présence de Mme COSTY, greffière stagiaire

Les parties ont été avisées de ce que l'arrêt sera rendu le 16 Mai 2023 par mise à disposition au greffe. A cette date la mise à disposition de l'arrêt a été prorogé au 23 mai 2023.

FAITS ET PROCEDURE

M. [T] [K] a été embauché par contrat à durée indéterminée du 10 juin 2009 à effet au 1er août 2009 par l'association [Localité 2] Aire Urbaine Handball (BAUHB), en qualité d'entraîneur de handball.

Il a signé un nouveau contrat à durée indéterminée le 1er février 2010 avec le même employeur, toujours en qualité d'entraîneur de handball, classe C de la convention collective nationale du Sport, moyennant une rémunération mensuelle de 2 250 euros brut pour 35 heures de travail hebdomadaire, outre 90 euros de prime mensuelle pour match gagné. Un avenant a été signé le 10 avril 2013, à effet au 1er mai 2013, fixant la rémunération mensuelle brute à 2 768 euros, l'échelon à la classe D (cadre) de la Convention collective du Sport et plafonnant les frais de déplacement mensuels à 200 euros.

Par courrier remis en main propre le 10 Janvier 2019, M. [T] [K] a été convoqué à un premier entretien préalable le 17 janvier 2019 en vue d'une rupture conventionnelle à l'initiative de l'employeur puis à un deuxième entretien préalable, aux mêmes fins le 24 Janvier 2019, auquel il ne s'est pas présenté après avoir, par courrier recommandé avec accusé réception du 22 janvier 2019, informé l'association BAUHB qu'il refusait la rupture conventionnelle.

Par lettre recommandée avec accusé réception du 27 février 2019, l'association BAUHB a convoqué M. [T] [K] à un entretien préalable à licenciement pour motif économique fixé au 13 mars 2019.

A l'issue de cet entretien, il s'est vu remettre un courrier indiquant les motifs économiques de son licenciement, ainsi que la possibilité d'adhérer à un contrat de sécurisation professionnelle, puis l'association BAUHB lui a notifié par courrier recommandé avec accusé réception, le 25 mars 2019, son licenciement pour motif économique, avec un préavis de 3 mois.

M. [T] [K] a ensuite été placé en arrêt maladie du 28 mars 2019 au 14 avril 2019 et a constaté à la reprise de son poste le 15 avril 2019 que le programme d'entraînement avait été modifié par son remplaçant.

Il a prévenu le jour même son employeur qu'il reprenait son poste avec le planning initial mais l'association BAUHB l'a informé par courrier remis en main propre le 17 avril 2019, qu'il était dispensé de l'exécution de son préavis.

Par courrier recommandé avec accusé réception du 2 juillet 2019, M. [T] [K] a informé l'association BAUHB qu'il souhaitait bénéficier de la priorité de réembauche sur un poste d'entraîneur puis par requête du 9 décembre 2019, a saisi le conseil de prud'hommes de Belfort afin de contester le motif économique de son licenciement.

Par jugement du 19 novembre 2021, ce conseil a :

- dit que le licenciement économique est fondé sur une cause réelle et sérieuse
- débouté M. [T] [K] de sa demande de dommages-intérêts
- dit n'y avoir lieu à l'application de l'article 700 du code de procédure civile
- condamné M. [T] [K] aux dépens de la présente instance

Par déclaration du 22 décembre 2021, M. [T] [K] a relevé appel de cette décision et aux termes de ses dernières écritures du 20 mars 2023, demande

à la cour de:

- infirmer le jugement déféré en toutes ses dispositions
- dire son licenciement sans cause réelle et sérieuse
- condamner en conséquence l'Association [Localité 2] Aire Urbaine Handball à lui payer

la somme de 25 900 euros à titre de dommages-intérêts

- condamner l'Associatio n [Localité 2] Aire Urbaine Handball à lui payer la somme de 2 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile en sus des entiers dépens

Aux termes de ses écritures du 16 mai 2022, l'association BAUHB demande à la cour de:

- confirmer totalement le jugement déféré
- débouter M. [T] [K] de l'ensemble de ses demandes

A titre subsidiaire, constater que M. [T] [K] ne justifie d'aucun préjudice dans le cadre de cette procédure visant à voir reconnaître le caractère abusif de son licenciement

- le condamner à lui régler la somme de 2 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile

Pour l'exposé complet des prétentions et moyens des parties, la cour se réfère aux dernières conclusions précédemment visées en application de l'article 455 du code de procédure civile.

L'ordonnance de clôture a été rendue le 9 février 2023.

MOTIFS DE LA DECISION

I- Sur le motif économique du licenciement

En vertu de l'article L.1233-3 du code du travail :

'Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment :

1° A des difficultés économiques caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :

- a) Un trimestre pour une entreprise de moins de onze salariés ;
- b) Deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés ;
- c) Trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins cinquante salariés et de moins de trois cents salariés ;
- d) Quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de trois cents salariés et plus;

2° A des mutations technologiques ;

3° A une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;

4° A la cessation d'activité de l'entreprise.

La matérialité de la suppression, de la transformation d'emploi ou de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail s'apprécie au niveau de l'entreprise.

Les difficultés économiques, les mutations technologiques ou la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise s'apprécient au niveau de cette entreprise si elle n'appartient pas à un groupe et, dans le cas contraire, au niveau du secteur d'activité commun à cette entreprise et aux entreprises du groupe auquel elle appartient, établies sur le territoire national, sauf fraude.'

L'association BAUHB a motivé en l'espèce sa décision, aux termes de la lettre de licenciement du 25 mars 2019, qui fixe les limites du litige, sur les éléments suivants:

- un contrôle de l'URSSAF ayant donné lieu non seulement à un redressement s'élevant à 60 114 euros en principal et majorations de retard auquel l'association devra faire face mais ayant exigé une régularisation des pratiques antérieures, opérée sur les derniers mois de l'année 2018 générant un accroissement des charges sociales qui sont passées de 50 561,67 euros en 2017 à 59 892,88 euros en 2018, soit une augmentation de 11,85%

- une augmentation sensible des charges sociales courantes qui résultera de cette régularisation pour l'avenir, a fortiori pour l'exercice en cours (2019)

- comptablement, le bilan de l'exercice clos le 31 décembre 2019 a abouti à un déficit d'environ 63 500 euros alors que l'exercice précédent s'était soldé par un bénéfice de 17 347 euros

- l'association connaîtra en 2019 une baisse des subventions d'au moins 30 000 euros

- les prévisions pour l'exercice 2019 sont alarmantes et si aucune mesure n'est prise par l'association, le budget prévisionnel fait ressortir un résultat négatif d'environ -

120 000 euros à la fin de l'exercice 2019 et de - 110 000 euros à la fin de l'exercice 2020

- les charges de personnel passeraient en l'état des effectifs de 353 697 euros en 2018 à plus de 400 000 euros en 2019

Les premiers juges ont retenu que les difficultés économiques invoquées par l'association BAUHB étaient justifiées par une baisse significative du résultat net comptable en 2018 et 2019 (- 63 565 euros et un prévisionnel de - 120 000 euros), et des fonds propres (- 64 838 euros en 2018) ainsi que par un redressement de

l'URSSAF de 60 114 euros, ce d'autant que le club est soumis au contrôle de la Commission nationale de contrôle et de gestion, qui assure l'équité entre les clubs et peut prononcer des sanctions.

M. [T] [K] conteste la réalité du motif économique de son licenciement, dont il estime qu'il a eu lieu par anticipation puisque fondé sur un budget prévisionnel 2019, alors que les subventions n'avaient pas encore diminué, et qu'il fait suite à une gestion frauduleuse de l'employeur au regard de ses obligations sociales.

Il s'étonne en outre d'avoir été dispensé d'effectuer son préavis.

Il soutient encore que son poste n'a pas été supprimé puisque M. [R] y a été affecté par contrat à durée indéterminée de 10 heures hebdomadaires juste à la fin de son préavis, quand bien même le contrat viserait une fonction de responsable technique, et que cette modification de son contrat de travail aurait dû lui être proposée en application de l'article L.1222-6 du code du travail, avant la procédure de licenciement, ce d'autant qu'il avait manifesté sa volonté de bénéficier de la priorité de réembauche, prévue à l'article L.1233-45 du même code.

L'association BAUHB soutient pour sa part que la situation économique du club était gravement obérée et explique que le redressement, qui a sanctionné une pratique alors en cours relativement à des réductions en matière de primes ou frais professionnels, a conduit à une augmentation des charges de personnels, conjuguée à l'apurement de ce redressement et à une baisse des subventions du club (- 40 000 euros en 2019) et du mécénat publicitaire (- 30 000 euros entre 2016 et 2019).

Elle ajoute et justifie qu'en dépit d'un emprunt de 60 000 euros, elle n'a d'ailleurs pu éviter une sanction de la Commission nationale de contrôle et de gestion le 8 février 2020.

Elle rappelle que s'agissant d'une entreprise de -11 salariés il suffit que soit démontrée une baisse significative du chiffre d'affaire pour un seul trimestre comparée à l'année précédente, selon l'article L.1233-3 précité, et réfute l'argument adverse invoquant une fraude volontaire de l'employeur sanctionnée par l'URSSAF, expliquant ce redressement par une méconnaissance du mécanisme complexe de franchises et réductions des cotisations.

Elle soutient enfin qu'elle a bien supprimé le poste de l'appelant, ce que ne contredit pas la seule circonstance d'y avoir fait glisser M. [R], à raison de 10 heures par semaine, puisqu'il était déjà dans les effectifs en tant qu'adjoint bénévole de M. [T] [K] (Soc. 7 octobre 1992 n° 88-45.522).

La cour retient en premier lieu, que nonobstant l'existence d'une fédération française de handball, qui n'a pour office que d'organiser, diriger et développer le handball en France, d'orienter et de contrôler l'activité de toutes les associations ou unions d'associations s'intéressant à la pratique du handball, et d'une ligue régionale (Bourgogne Franche-Comté) il n'est pas sérieusement contestable qu'en l'état des éléments communiqués et alors que l'association BAUHB estime que le périmètre d'appréciation est circonscrit à ses seuls effectifs, en tant que club sportif local, M. [T] [K] échoue à démontrer que son employeur ferait partie d'un groupe au sens des dispositions de l'article L.1233-4 du code du travail, au sein duquel la permutation de tout ou partie du personnel serait possible.

Il s'ensuit que les difficultés économiques, dont l'article L.1233-3 précité ne cite que quelques exemples sans être exhaustif, doivent s'apprécier exclusivement au niveau de l'association, qui comptait à la date du licenciement deux salariés en contrats à durée indéterminée, dont M. [T] [K], et douze salariés sous contrats à durée déterminée (les joueurs), les instances dirigeantes étant bénévoles.

Il incombe donc à la cour d'apprécier, à la date de notification du licenciement, soit le 25 mars 2019, si ces difficultés économiques qui constituent le motif avancé par l'intimée pour justifier le congédiement de son salarié, étaient réelles et de nature à justifier son licenciement pour un tel motif.

A cet égard, c'est à juste titre que l'intimée souligne la particularité de sa structure de club sportif de haut niveau, en ce que sa trésorerie doit demeurer à l'équilibre chaque année alors que les bénéfices sont en général peu élevés et qu'en cas de déficit, elle est susceptible d'encourir une sanction de la part de la Direction Nationale de Contrôle et de Gestion des clubs professionnels.

S'agissant du redressement opéré par l'URSSAF, résultant d'une lettre d'observations du 18 octobre 2018 et d'une mise en demeure du 22 janvier 2019, il porte sur une somme globale de 60 114 euros et fait suite à la réintégration dans l'assiette des cotisations de sommes indûment déduites par l'association BAUHB en matière de primes, indemnités kilométriques, frais professionnels et avantages en nature.

Il va de soi que devant mettre un terme à cette pratique non conforme à la législation applicable en matière de contributions et cotisations sociales, l'appelante a été confrontée non seulement à la nécessité d'assumer la charge non négligeable du redressement, même si elle a pu obtenir un versement échelonné à compter d'août 2019 pour le solde (36 737 euros), après trois premiers versements pour un total de

21 783 euros en mars 2019 (pièces n° 39, 40 et 41), mais également à une augmentation corrélative de ses charges sociales pour les derniers mois de 2018 et les exercices postérieurs au redressement, et notamment pour 2019.

A cet égard, la projection réalisée par le cabinet d'expertise comptable GRANDGUILLAUME (pièces n°35 et 36) donne à voir que les charges sociale et salaires du personnels devaient passer de 345 123 euros en 2018 à 408 772 euros en 2019 si les effectifs étaient intégralement conservés.

Si M. [T] [K] excipe du caractère frauduleux de l'origine de ce déficit imputable à son employeur, c'est à bon droit que les premiers juges ont écarté ce moyen en relevant qu'aucun élément tangible n'était propre à étayer un comportement de cette nature de la part de l'association.

En effet, si le motif économique d'un licenciement est dénué de toute cause réelle et sérieuse lorsque les difficultés invoquées résultent d'agissements fautifs de l'employeur allant au-delà de simples erreurs de gestion (Soc. 24 mai 2018 n° 17-12.560), M. [T] [K] n'apporte pas la démonstration que la mauvaise application de la réglementation en matière de

contributions et cotisations sociales aurait été intentionnelle de la part de son employeur.

Il ressort par ailleurs des pièces comptables communiquées que le bilan de l'exercice clos le 31 décembre 2018 a enregistré un résultat net déficitaire d'environ - 63 500 euros alors qu'il était positif et s'élevait à 17 347 euros pour l'exercice précédent et que le prévisionnel pour 2020 annonçait même un résultat déficitaire de - 120 000 euros.

Il est pareillement établi que l'intimée a enregistré une baisse sensible de ses recettes provenant du mécénat et de la publicité (127 600 euros en 2016 - 116 005 en 2018 - 84796 euros en 2019), que n'ont pas compensé les subventions publiques, en dépit des subventions servies à titre exceptionnel en 2019 tant par le conseil départemental (30 000 euros) que par la ville de [Localité 2] (20 000 euros à valoir sur le versement de 2020).

La projection réalisée par l'expert comptable confirme qu'à effectifs et charges constants, la situation financière du club sportif était ostensiblement obérée en début d'année 2019 et, en présence d'une conjugaison de hausse sensible des dépenses et de baisse sensible des recettes, suggère une alternative dont la première option est cependant qualifiée de non viable, privilégiant la seconde consistant en une réduction de la masse salariale hors joueurs (soit en l'occurrence les deux postes sous contrat à durée indéterminée de l'association, dont celui de l'appelant).

Si M. [T] [K] s'étonne d'avoir été dispensé d'effectuer son préavis alors même que le motif invoqué est précisément économique et qu'il restait neuf matches à jouer jusqu'au terme de la saison sportive, cette circonstance peut se concevoir, sans reposer sur une intention frauduleuse de l'employeur, dès lors que M. [R] avait assuré le remplacement de l'intéressé durant son absence pour maladie et instauré un système de jeu que l'employeur a estimé devoir poursuivre.

L'appelant considère enfin que son poste n'a en réalité pas été supprimé puisqu'il y a été remplacé par M. [R], bénévole de l'association, puis recruté à cette fin peu après son licenciement.

Néanmoins, s'il n'est pas contesté par l'intimée que M. [R], alors entraîneur de l'équipe des moins de 18 ans à titre bénévole et également adjoint de M. [T] [K], a remplacé ce dernier durant son absence et la durée de son préavis, elle précise que celui-ci n'a pas été promu au poste d'entraîneur en remplacement de l'appelant, puisque s'il a fait l'objet d'un contrat de travail à durée déterminée le 1er janvier 2019 converti en contrat à durée indéterminée le 29 juin 2019, c'est en qualité de responsable technique.

La cour relève en effet que M. [R], bénévole de l'association BAUHB jusqu'au 31 décembre 2018 n'a pas été embauché en qualité d'entraîneur mais de responsable technique à charge pour lui d'effectuer diverses tâches en ce compris d'entraînement, et ce, pour une durée hebdomadaire de 10 heures moyennant un salaire mensuel de 800 euros, alors que M. [T] [K] avait été recruté en qualité d'entraîneur professionnel à temps plein (35 heures hebdomadaires) et moyennant un salaire brut mensuel de 2 768 euros selon dernier avenant du 10 avril 2013.

Si M. [R] a incontestablement assuré l'entraînement de l'équipe 1, précédemment dévolu à l'appelant, en étant toutefois secondé par M. [E] [X] comme en témoignent les feuilles de matches 2019/2020, il est établi qu'il faisait déjà partie de l'effectif en tant que bénévole entraînant l'équipe des moins de 18 ans et que ses fonctions à temps partiel aux termes de son contrat du 29 juin 2019 n'étaient pas limitées à une fonction unique d'entraîneur, postérieurement au licenciement litigieux.

Il s'ensuit que le remplacement de M. [T] [K] à l'entraînement de l'équipe 1 a été effectué par glissements de postes en interne notamment par M.[R] et que, ce faisant l'association BAUHB, qui ne pouvait faire évoluer ses joueurs sans aucun entraînement, a pu réaliser des économies non négligeables en répartissant les tâches dévolues à l'entraîneur congédié par une répartition des tâches à des personnes déjà en poste dans la structure.

Dans ces conditions, c'est à tort que l'appelant conteste la suppression effective de son poste et en déduit que son licenciement pour motif économique est abusif (Soc. 3 mars 2009 n°07-43.761, Soc.12 janvier 2012 n° 10-21.101, Soc. 29 janvier 1992 n° 90-41.087, Soc. 23 octobre 2019 n° 18-10.032).

De la même manière, l'appelant ne peut valablement prétendre que l'employeur n'a pas supprimé son poste mais seulement modifié son contrat et qu'une telle modification aurait dû lui être proposée avant de procéder à son licenciement, conformément aux dispositions de l'article L.1222-6 du code du travail, dans la

mesure où l'emploi d'entraîneur a été définitivement supprimé et les tâches d'entraînement prises en charge par les effectifs déjà en poste au sein de la structure.

Il résulte des développements qui précèdent que la réalité des difficultés économiques invoquées au soutien de la mesure de licenciement prononcée à l'égard de M. [T] [K] est démontrée au regard du texte précité, à la date du licenciement et que l'appelant ne peut sérieusement soutenir que ce motif ne reposerait que sur un prévisionnel aléatoire.

II - Sur le non respect de l'obligation de reclassement

En vertu de l'article L.1233-4 du code du travail :

'Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré sur les emplois disponibles, situés sur le territoire national dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

Pour l'application du présent article, la notion de groupe désigne le groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du code de commerce.

Le reclassement du salarié s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente. A défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, le reclassement s'effectue sur un emploi d'une catégorie inférieure.

L'employeur adresse de manière personnalisée les offres de reclassement à chaque salarié ou diffuse par tout moyen une liste des postes disponibles à l'ensemble des salariés, dans des conditions précisées par décret.

Les offres de reclassement proposées au salarié sont écrites et précises'.

Au cas présent, M. [T] [K] affirme que l'employeur a failli à son obligation de reclassement et n'en justifie d'ailleurs pas, se limitant à prétendre avoir fait des recherches au sein de la "fédération, de la ligue, du CDOS et OM".

L'association BAUHB soutient au contraire qu'elle n'a pas méconnu son obligation de reclassement puisqu'aucun poste n'était disponible au sein du club et qu'elle ne fait pas partie d'un groupe.

Il a été précédemment retenu que l'association sportive BAUHB, en dépit de l'existence d'une ligue régionale et d'une fédération nationale ne fait pas partie d'un groupe au sens des articles susvisés, de sorte qu'elle n'était pas tenue de procéder à une recherche de reclassement, comme elle indique l'avoir fait, au sein de la fédération, de la ligue, ou de tout autre organisme, et que son obligation de reclassement doit s'apprécier dans le strict périmètre de l'association. C'est donc à tort que l'appelant fait grief à son employeur de ne pas justifier concrètement de la recherche évoquée au sein des organismes cités.

Il est admis que le poste proposé doit être compatible avec les compétences du salarié et que l'obligation pour l'employeur de permettre l'adaptation de ce dernier à ses nouvelles fonctions ne doit s'entendre que dans la stricte limite d'une formation simple et de courte durée, lui permettant d'être rapidement opérationnel.

Il ne s'agit là que d'une obligation de moyen et il va de soi que les effectifs modestes d'une entreprise limitent nécessairement les possibilités de reclassement en son sein.

En l'occurrence, M. [T] [K] était le seul entraîneur à temps complet de l'association et les fonctions d'entraînement de la

seconde équipe du club étaient assurées par M. [R], donc non vacantes, les autres postes étant constitués d'un poste administratif concomitamment supprimé et des emplois de joueurs, si bien que l'intimé démontre suffisamment que le reclassement de son salarié s'avérait impossible. Sa demande de priorité de réembauche ne pouvait davantage prospérer dès lors qu'aucun emploi d'entraîneur n'a été pourvu dans l'année de sa demande.

Le jugement entrepris sera donc confirmé en ce qu'il a dit fondé le licenciement économique de M. [T] [K] et rejeté sa demande de dommages-intérêts pour licenciement abusif.

III Sur les demandes accessoires

Le jugement querellé sera confirmé en ses dispositions relatives aux frais irrépétibles et dépens et M. [T] [K], qui succombe en sa voie de recours, sera condamné à verser à l'association BAUHB la somme de 1 500 euros et à supporter les dépens d'appel.

PAR CES MOTIFS

La cour, chambre sociale, statuant par arrêt contradictoire mis à disposition au greffe, après débats en audience publique et après en avoir délibéré,

CONFIRME le jugement entrepris en toutes ses dispositions.

CONDAMNE M. [T] [K] à payer à l'association [Localité 2] Aire Urbaine Handball la somme de 1 500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

DEBOUTE M. [T] [K] de sa demande d'indemnité de procédure.

CONDAMNE M. [T] [K] aux dépens d'appel.

Ledit arrêt a été prononcé par mise à disposition au greffe le vingt trois mai deux mille vingt trois et signé par Christophe ESTEVE, Président de chambre, et Mme MERSON GREDLER, Greffière.

LA GREFFIÈRE, LE PRÉSIDENT DE CHAMBRE,