



RAPPORT DE Mme CAPITAINE, CONSEILLERE

Arrêt n°1426 du 15 décembre 2021 – Chambre sociale

Pourvoi n°20-18.782

Décision attaquée : 11 juin 2020 de la cour d'appel de Nancy

La société Vicat

C/

M. [B] [X]

Le présent rapport vaut avis 1015 du code de procédure civile en ce qui concerne la possibilité pour la chambre de prononcer une cassation sans renvoi sur les deux moyens ainsi que sollicité dans le mémoire ampliatif.

Cet avis est susceptible de faire l'objet d'observations de la part des avocats constitués dans ce dossier, dans le délai de quinze jours à compter de la mise en ligne du présent rapport.

1 - Rappel des faits et de la procédure

M. [X] a été engagé en qualité d'ouvrier d'expédition à compter du 1^{er} mars 1989 par la société Vicat et occupait en dernier lieu les fonctions de poste de contremaître de quai.

En arrêt maladie à compter du 22 novembre 2016, il a été déclaré inapte à son poste de travail à l'issue d'un examen réalisé par le médecin du travail le 22 janvier 2018 et a été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement le 5 avril 2018.

Contestant son licenciement, il a saisi la juridiction prud'homale.

Par jugement du 7 mars 2019, le conseil de prud'hommes de Nancy l'a débouté de ses demandes.

Par arrêt du 11 juin 2020, la cour d'appel de Nancy a infirmé le jugement, dit le licenciement sans cause réelle et sérieuse, et condamné l'employeur à payer au salarié diverses sommes à titre d'indemnité compensatrice de préavis, des congés payés y afférents, à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, et à titre de dommages-intérêts au respect de l'article L. 1226 - 2-1 du code du travail.

Pourvoi formé le 11 août 2020 par l'employeur
MA du 9 décembre 2020 article 700 du CPC: 4000 €
MD du 26 janvier 2021 article 700 du CPC : 4500 €

2 - Analyse succincte des moyens

Le pourvoi invoque **deux moyens**.

L'employeur fait grief à l'arrêt dans **un premier moyen** en une branche unique de le condamner à payer au salarié une somme nette à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors qu'aux termes de l'article L. 1235-3 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018, si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre des montants minimaux et maximaux en mois de salaire brut; qu'en condamnant la société Vicat à payer à M. [X], licencié pour inaptitude d'origine non professionnelle et impossibilité de reclassement le 5 avril 2018, la somme nette de 63 364,20 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, bien que le salarié ne pouvait prétendre, au regard de son ancienneté de vingt-neuf ans dans l'entreprise et au montant de son salaire brut au dernier état de 3

168,21 euros, qu'à une indemnité maximale de 63 364, 20 euros bruts, la cour d'appel a violé l'article L. 1235-3 du code du travail.

L'employeur fait grief à l'arrêt dans **un second moyen** en une branche unique de le condamner à payer au salarié une somme nette à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et une somme à titre de dommages et intérêts pour non-respect de l'article L. 1226-2-1 du code du travail, alors que l'indemnité pour absence de notification écrite, avant l'engagement de la procédure de licenciement, des motifs qui s'opposent au reclassement d'un salarié déclaré inapte à la suite d'une maladie non professionnelle, ne se cumule pas avec l'indemnité octroyée pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ; qu'en condamnant la société Vicat payer à M. [B] [X] la somme nette de 63 364,20 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et la somme de 300 euros à titre de dommages et intérêts pour non-respect de son obligation de notifier par écrit avant l'engagement de la procédure de licenciement, les motifs qui s'opposaient au reclassement, la cour d'appel a violé l'article L. 1226-2-1 du code du travail.

3 - Identification du ou des points de droit faisant difficulté à juger

- Montant de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse exprimé en brut ou en net (application de l'article L.1235-3 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n°2018-217 du 29 mars 2018)
- Cumul de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et de l'indemnité pour absence de notification écrite, avant l'engagement de la procédure de licenciement, des motifs qui s'opposent au reclassement d'un salarié déclaré inapte à la suite d'une maladie non professionnelle

4 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

4-1 Montant de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

L'article L.1235-3 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n°2018-217 du 29 mars 2018 applicable à compter du 1^{er} avril 2018, énonce : *Si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis. Si l'une ou l'autre des parties refuse cette réintégration, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre les montants minimaux et maximaux fixés dans le tableau ci-dessous.*

Les indemnités figurant dans le tableau qui suit le texte sont exprimées en mois de salaire brut. Dans le cas de M. [X], les parties s'accordaient pour retenir une ancienneté de 29 ans, ce qui correspond dans le tableau à une indemnité minimale de trois mois (exprimée en mois de salaire brut) et une indemnité maximale de 20 mois (exprimée en mois de salaire brut), soit en l'espèce, compte tenu du montant du

salaires brut non contesté par l'employeur (conclusions p. 29) et retenu par la cour d'appel (3168,21 euros) une indemnité maximale de 63364,20 euros, ce qui correspond à ce qui a été accordée par la cour d'appel.

Contrairement à ce que soutient le mémoire en défense, le moyen n'est pas nouveau dès lors que l'employeur soutenait dans ses conclusions (p. 29) que « *la demande du salarié est soumise aux dispositions de l'article L.1235-3 du code du travail, lequel prévoit pour une ancienneté de 29 ans une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse comprise entre 3 mois de salaire bruts (indemnité minimale) et 20 mois de salaire bruts (indemnité maximale), que sur la base d'un salaire de référence de 3.168,21 euros bruts, la demande du salarié correspond en réalité à plus de 42 mois salaire, en violation des dispositions de L.1235-3 du code du travail, en effet, il réclame une somme de 115.000 euros nets de toutes charges, en violation des dispositions légales applicables, de telle sorte que sa demande correspond en réalité à près de 134.000 euros bruts.* »

S'agissant des modalités d'assujettissement aux cotisations sociales des sommes allouées à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, les sommes résultant de condamnations prononcées à l'occasion de la rupture d'un contrat de travail, qui constituent des rémunérations, sont soumises, en tout ou en partie, à cotisations sociales dans les conditions fixées à l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale, et à contributions sociales (CGS et CRDS) dans les conditions prévues à l'article L.136-2 du même code.

A cet égard, le dernier alinéa de l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale, dans sa version issue de la loi n°2017-1836 du 30 décembre 2017, applicable en l'espèce, énonce qu' « *est exclue de l'assiette des cotisations mentionnées au premier alinéa, dans la limite d'un montant fixé à deux fois la valeur annuelle du plafond mentionné à l'article L. 241-3, la part des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail ou de la cessation forcée des fonctions de mandataires sociaux, dirigeants et personnes visées à l'article 80 ter du code général des impôts qui n'est pas imposable en application de l'article 80 duodecimes du même code. Toutefois, les indemnités versées à l'occasion de la cessation forcée des fonctions de mandataires sociaux, dirigeants et personnes mentionnées à l'article 80 ter du code général des impôts d'un montant supérieur à cinq fois le plafond annuel défini par l'article L. 241-3 du présent code et celles, versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail, d'un montant supérieur à dix fois ce même plafond sont intégralement assimilées à des rémunérations pour le calcul des cotisations visées au premier alinéa du présent article. Lorsque les mandataires sociaux, dirigeants et personnes mentionnés à l'article 80 ter du code général des impôts perçoivent à la fois des indemnités à l'occasion de la cessation forcée de leurs fonctions et des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail, il est fait masse de l'ensemble de ces indemnités ; la somme de ces indemnités est intégralement assimilée à des rémunérations pour le calcul des cotisations mentionnées* ».

L'article L.136-2, II 5°, du même code, dans sa rédaction issue de la loi n°2016-1917 du 29 décembre 2016, applicable en l'espèce, dispose, s'agissant des contributions (CSG et CRDS), que *“sont inclus dans l'assiette de la contribution, (...) indépendamment de leur assujettissement à l'impôt sur le revenu, les indemnités de licenciement ou de mise à la retraite et toutes autres sommes versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail pour la fraction qui excède le montant prévu par la convention collective de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou à défaut par la loi, ou, en l'absence de montant légal ou conventionnel pour ce motif, pour la fraction qui excède l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement. En tout état de cause, cette fraction ne peut être inférieure au montant assujetti aux cotisations de sécurité sociale en application du douzième alinéa de l'article L. 242-1. Toutefois, les indemnités d'un montant supérieur à dix fois le plafond annuel défini par l'article L. 241-3 du présent code sont assujetties dès le premier euro. Sont également assujetties toutes sommes versées à l'occasion de la modification du contrat de travail”*.

C'est à l'employeur seul débiteur de l'ensemble des cotisations et contributions sociales (part employeur s'ajoutant à la rémunération brute et part salariale déduite de la rémunération brute) de procéder au précompte de la part des cotisations et contributions incombant au salarié.

En l'absence de précision par les juges du fond, il convient de considérer que la somme allouée à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse est une somme brute :

➔ **Soc., 3 juillet 2019, pourvoi n° 18-14.074 :**

Vu l'article R. 121-1 du code des procédures civiles d'exécution, ensemble les articles 1351 du code civil, en sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016, et 480 du code de procédure civile ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. C..., engagé le 1er novembre 1969 par la société Indeco devenue Dresco, a été licencié pour motif économique le 18 juin 2013 ; que, par arrêt du 8 décembre 2015, la société Dresco a notamment été condamnée à lui payer une somme à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ; que l'employeur, considérant que la somme était une somme brute, a retenu les cotisations et contributions sociales salariales ; que le salarié a fait effectuer une saisie-attribution sur un compte bancaire de l'employeur qui a saisi un juge de l'exécution d'une contestation tendant à voir dire que la condamnation s'entendait d'une somme brute ;

Attendu que pour débouter l'employeur de sa demande de mainlevée de la saisie-attribution, l'arrêt retient qu'il ne résulte d'aucune des mentions de l'arrêt rendu le 8 décembre 2015 par la cour d'appel de Paris que des sommes pourraient être déduites de la condamnation prononcée au profit du salarié, l'intention de la cour d'accorder au salarié une somme nette de toutes cotisations se déduisant du dispositif de la décision qui fait partir, conformément aux dispositions de l'article 1153-1 du code civil, devenu l'article 1231-7, les intérêts à compter de la décision du conseil des prud'hommes et non de la demande ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que la décision servant de fondement aux poursuites ne s'était pas prononcée sur l'imputation des cotisations et des contributions sociales, ce dont il résultait que l'employeur devait procéder au précompte des sommes dues par le salarié sur la condamnation prononcée, la cour d'appel, qui, sous couvert d'interprétation, a modifié la décision qui lui était soumise, a violé les textes susvisés.

A contrario, lorsque les juges du fond allouent au salarié une somme nette, ils se prononcent sur l'imputation des cotisations et contributions sociales.

A l'aune des nouvelles dispositions légales et la mise en place d'un barème prévoyant une indemnité minimale et une indemnité maximale exprimées en mois de salaire brut, il appartiendra à la chambre de se prononcer sur les mérites du moyen qui s'attaque aux énonciations suivantes de l'arrêt :

Les dispositions de l'article L. 1235-3 du code du travail, qui fixent un barème applicable à la détermination par le juge du montant de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, sont compatibles avec les stipulations de l'article 10 de la Convention n° 158 de l'OIT ;

Attendu que la cour a les éléments suffisants compte tenu des circonstances de la rupture, du montant de la rémunération versée au salarié (3168,21 euros par mois), de son âge (pour être né en 1965), de sa capacité à trouver un nouvel emploi eu égard à sa formation et à son expérience professionnelle, de son ancienneté dans l'entreprise (pour avoir été engagé en mars 1989) et de l'effectif de celle-ci, pour fixer le préjudice à la somme nette de 63.364,20 euros en application des dispositions de l'article L. 1235-3 du code du travail.

Il doit être observé que le mémoire ampliatif suggère que si une cassation partielle devait être prononcée sur ce moyen, elle pourrait être sans renvoi.

4-2 Cumul de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et de l'indemnité pour absence de notification écrite, avant l'engagement de la procédure de licenciement, des motifs qui s'opposent au reclassement d'un salarié déclaré inapte à la suite d'une maladie non professionnelle

L'article L.1226-2-1, alinéa 1^{er}, du code du travail, instauré par la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 énonce : *Lorsqu'il est impossible à l'employeur de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent à son reclassement.*

Depuis le 1^{er} janvier 2017, date d'entrée en vigueur de la loi 2016-1088 du 8 août 2016, dite «loi Travail», l'obligation d'informer le salarié inapte de l'impossibilité de le reclasser s'impose à l'employeur quelle que soit l'origine de l'inaptitude physique (professionnelle ou non) du salarié. Avant cette date, elle ne s'imposait que lorsque cette dernière était consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle (L.1226-12, alinéa 1^{er}, du code du travail).

Notre Chambre juge que l'omission de la formalité prévue à l'article L.1226-12, alinéa 1^{er}, du code du travail, cause au salarié un préjudice (Soc., 9 mai 1990, pourvoi n° 86-41.874, Bull. n° 211 ; Soc., 21 novembre 1995, pourvoi n° 92-45.304) dont il revient au juge du fond d'apprécier l'existence (Soc., 13 avril 2016, pourvoi n° 14-28.293, Bull. 2016, V, n° 72). Cette indemnité pour défaut de notification écrite avant la mise en oeuvre de la procédure de licenciement ne se cumule pas avec celle

prévue par l'article L. 1226-15 du code du travail, si toutefois les conditions d'application de ce dernier texte sont réunies (Soc., 23 octobre 2001, pourvoi n° 99-40.126 ; Soc., 18 novembre 2003, pourvoi n° 01-43.710. Bull. n° 286).

Il en résulte que la demande d'indemnité sur le fondement de l'article L.1226-15 du code du travail inclut nécessairement la demande de dommages-intérêts pour violation de l'obligation de notifier par écrit les motifs s'opposant au reclassement du salarié inapte prévue à l'article L.1226-12 du même code (Soc., 8 juillet 2003, pourvoi n° 01-43.394, Bulletin civil 2003, V, n° 219 ; Soc., 28 mai 2014, pourvoi n° 13-10.512 ; Soc., 22 juin 2016, pourvoi n° 15-14.258 ; Soc., 18 septembre 2019, pourvoi n° 18-13.522 ; Soc., 25 novembre 2020, pourvoi n° 19-16.424), et que l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et celle pour défaut de notification écrite des motifs avant la mise en oeuvre de la procédure de licenciement sont donc exclusives l'une de l'autre (Soc., 2 décembre 2009, pourvoi n° 08-40.417 ; Soc., 7 octobre 2015, pourvoi n° 14-12.835), dans le même esprit que pour l'indemnité en l'absence de consultation des délégués du personnel (Soc., 14 décembre 2005, pourvoi n° 04-43.005 ; Soc., 23 mai 2017, pourvoi n° 16-10.580, Bull. 2017, V, n° 89).

➡ **Soc., 18 septembre 2019, pourvoi n° 18-13.522**

Vu les articles L. 1226-10, L. 1226-12 et L. 1226-15 du code du travail dans leur rédaction alors applicable ;

Attendu que pour condamner l'employeur au paiement de dommages-intérêts pour non-respect de l'obligation d'information écrite de l'impossibilité de reclassement, l'arrêt retient que le salarié n'a connu l'impossibilité de le reclasser que lors de la notification de son licenciement, que le fait d'avoir été informé ainsi de la fin de son contrat de travail lui a causé un préjudice moral ;

Qu'en statuant ainsi, alors que l'indemnité allouée au salarié en application de l'article L. 1226-15 du code du travail inclut la réparation du dommage résultant du défaut de notification écrite des motifs qui s'opposent au reclassement, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

➡ **Soc., 25 novembre 2020, pourvoi n° 19-16.424 :**

Vu les articles L. 1226-12 et L. 1226-15 du code du travail, en leur rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 :

4. Il résulte de ces textes que la demande en dommages-intérêts en application de l'article L. 1226-15 du code du travail inclut nécessairement la demande en dommages-intérêts pour violation de l'obligation de notifier par écrit les motifs s'opposant au reclassement prévue à l'article L. 1226-12 du même code.

5. Pour débouter le salarié de sa demande en paiement d'une indemnité de rupture sur le fondement de l'article L. 1226-15 du code du travail, l'arrêt retient que les recherches de reclassement de l'employeur ont été complètes, loyales et sérieuses.

6. En se déterminant ainsi, sans s'expliquer sur le non-respect par l'employeur de son obligation de notifier par écrit les motifs s'opposant au reclassement, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision.

➡ **Soc., 2 décembre 2009, pourvoi n° 08-40.417 :**

Vu les articles L. 1226-10 et L. 1226-12 du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. L... a été engagé par la société Chaudronnerie industrielle de Bretagne (CIB) le 6 février 1984 en qualité de chauffeur et de soudeur ; qu'à la suite d'une rechute d'un

accident du travail, il a été convoqué à une visite médicale de reprise par le médecin du travail qui l'a déclaré le 1er juin 2001 partiellement inapte ; que lors de la seconde visite médicale du 15 juin 2001, le médecin du travail a confirmé l'inaptitude, ajoutant aux indications formulées dans le premier avis que le salarié était inapte à tout poste comportant, en sus, soit position bras surélevés, soit position accroupie mais apte à un poste de magasinier ; que par lettre du 4 juillet 2001, l'employeur a convoqué le salarié à un entretien préalable à son licenciement ; qu'après lui avoir fait effectuer un bilan de compétences, il l'a licencié le 28 septembre 2001 pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement ;

Attendu que pour dire que l'employeur avait satisfait à son obligation de reclassement et le condamner à payer une somme à titre de dommages intérêts pour absence de notification par écrit des motifs qui s'opposaient à son reclassement, la cour d'appel, après avoir exactement rappelé que la proposition de reclassement ne peut être valablement formulée qu'après le dépôt par le médecin du travail de ses conclusions résultant du second avis médical, retient qu'il résulte des organigrammes produits au dossier, du niveau de qualification du salarié qui ne lui permet pas d'occuper un poste administratif, de la nature des métiers techniques des salariés en atelier qui imposent le port de charges d'un poids supérieur à cinq kilos et des positions fatigantes, et du listing des postes vacants que le salarié ne pouvait occuper compte tenu de son état de santé ou de ses compétences, que la société a exécuté son obligation de reclassement et a recherché auprès des entreprises du groupe Meunier auquel elle appartient des possibilités de reclassement ;

Qu'en se déterminant ainsi, alors qu'elle avait constaté que l'employeur n'avait proposé qu'un poste de finition avec des contraintes physiques minimales après la première visite de reprise, proposition jugée par le médecin du travail incompatible avec les restrictions d'aptitude du salarié, la cour d'appel, qui n'a pas vérifié si, postérieurement à la seconde visite de reprise, l'employeur avait effectivement recherché des possibilités de reclassement du salarié au sein de l'entreprise ou du groupe auquel elle appartient, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail, n'a pas donné de base légale à sa décision ;

Et attendu que le droit du salarié, victime d'un accident du travail, à obtenir une indemnité en réparation du préjudice subi du fait de l'absence de notification écrite des motifs qui s'opposent à son reclassement ou l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse étant alternatif et subordonné au caractère fondé ou non du licenciement, la cassation sur le pourvoi principal entraîne par voie de conséquence, en application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation des dispositions de l'arrêt ayant condamné la société au paiement d'une indemnité pour absence de notification écrite des motifs s'opposant au reclassement, ces dispositions étant dans la dépendance nécessaire du chef atteint par la cassation.

➔ **Soc., 7 octobre 2015, pourvoi n° 14-12.835 :**

Attendu que l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et celle pour défaut de notification écrite avant la mise en oeuvre de la procédure de licenciement étant exclusives l'une de l'autre, la cassation sur le premier moyen du pourvoi principal entraîne par voie de conséquence celle du chef de dispositif relatif à la condamnation de l'employeur au paiement de dommages-intérêts pour violation de l'article L. 1226-12 du code du travail.

Il convient de préciser que l'indemnisation du salarié licencié diffère selon l'origine de l'inaptitude :

- S'agissant du licenciement d'un salarié déclaré inapte en conséquence d'une maladie ou d'un accident non professionnel, le régime d'indemnisation est celui du droit commun : depuis l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions de l'article L.

1235-3 du code du travail issues de l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017, le salarié peut prétendre aux indemnités prévues par les barèmes fixés par ces textes.

- S'agissant du licenciement d'un salarié déclaré inapte consécutivement à un accident du travail ou une maladie professionnelle, si le licenciement a été prononcé en violation de l'obligation de reclassement, l'article L.1226-15 du code du travail dispose que le salarié touche une indemnité qui ne peut être inférieure à six mois de salaire (l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017), quelle que soit la taille de l'entreprise et l'ancienneté du salarié, indemnité qui est cumulable avec l'indemnité compensatrice et l'indemnité spéciale (L.1226-14).

Il appartiendra à la chambre, au vu de ces éléments, de se prononcer sur les mérites du moyen qui s'attaque aux énonciations suivantes de l'arrêt :

Sur la demande de dommages-intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation d'information relative à son impossibilité de reclasser le salarié :

Attendu qu'aux termes de l'article L. 1226 - 2-1 du code du travail, 'lorsqu'il est impossible à l'employeur de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent à son reclassement.'

*Que cette formalité doit intervenir avant que ne soit engagée la procédure de licenciement ;
Attendu qu'en l'espèce, nonobstant le second courrier du 20 mars 2018, la procédure de licenciement a été engagée par un premier courrier de convocation du 16 février 2018 ;*

Que les prescriptions susvisées ont été accomplies le 19 mars 2018, postérieurement à la première convocation ;

Que les dispositions légales sus-visées n'ont donc pas été respectées ;

Que cette irrégularité a eu pour effet de priver en grande partie le salarié de son délai de réflexion pour répondre au contenu de la lettre prescrite aux termes des dispositions légales susvisées ;

Que le préjudice subi par l'appelant doit être réparé par l'allocation de 300 euros.

Il doit être observé que le mémoire ampliatif suggère que si une cassation partielle devait être prononcée sur ce moyen, elle pourrait être sans renvoi.