

Ministère de la Justice
Conseil de Prud'Hommes
Palais de Justice - Place Gambetta -
CS 35015
14050 CAEN Cedex 4

70

REPUBLICQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

JUGEMENT DE DEPARTAGE DU 18 Décembre 2018

Tél : 02.31.30.70.70
Fax : 02.31.30.70.91

RG N N° RG F 17/00193 - N°
Portalis DCTP-X-B7B-BI3H

SECTION Commerce

AFFAIRE

contre

SAS

JUGEMENT
CONTRADICTOIRE
PREMIER RESSORT

Minute n°

Notifié le :

Expédition comportant la formule
exécutoire délivrée le :
à :

Préalablement signé par Monsieur Pierre-Yves NICOLAS, Président
et mis à disposition au Greffe le 18 décembre 2018 par Monsieur
David YACONO, directeur de greffe, après prorogation du 4
décembre 2018.

Audience de plaidoirie le 9 octobre 2018

- Composition du bureau de Département section lors des débats et du
délibéré

Monsieur Pierre-Yves NICOLAS, Président Juge départiteur
Madame Virginie POIRIER-MOREL, Assesseur Conseiller (S)
Monsieur David HAMEL, Assesseur Conseiller (S) (absent)
Monsieur Jean LEDUC, Assesseur Conseiller (E) (absent)
Monsieur Jérôme MALLEUX, Assesseur Conseiller (E) en
remplacement de Madame Cecile MAHE, Assesseur Conseiller (E)
Assistés lors des débats de Madame Alexandra QUESNEL, Greffier
En présence de M. Maxime PROKOP, greffier stagiaire

DEMANDEUR

Madame

(bénéficie d'une aide juridictionnelle Totale numéro 2017/2848 du
09/05/2017 accordée par le bureau d'aide juridictionnelle de CAEN)
Représentée par Me. (Avocat au barreau de
CAEN)

DEFENDEUR

SAS

Représentée par Me. (Avocat au barreau de
CAEN)

FAITS PROCEDURE ET PRETENTIONS DES PARTIES

Madame [REDACTED] était embauchée à compter du 31 mars 2016 par la [REDACTED] en qualité Agent de Service (échelon 2) selon contrat à durée indéterminée à temps partiel (73,66 heures par mois) conclu le 30 mars 2016. La relation de travail était régie par les dispositions de la convention collective nationale des entreprises de propreté.

Madame [REDACTED] était victime d'un accident du travail le 7 février 2017, lequel entraînait une période de suspension du contrat de travail ininterrompue jusqu'en septembre 2017 dans le cadre d'arrêts de travail successivement reconduits.

Le 17 mars 2017, Madame [REDACTED] saisissait le Conseil de prud'hommes de Caen d'une action en résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur.

Madame [REDACTED] bénéficiait d'une visite de pré-reprise le 20 juillet 2017, puis d'une visite de reprise le 19 septembre 2017 à l'issue de laquelle elle était déclarée inapte au poste d'agent de service par le médecin du travail et apte à un autre poste sous réserve d'importantes restrictions.

Madame [REDACTED] se voyait notifier son licenciement par courrier du 31 octobre 2017 en raison de l'impossibilité de procéder à son reclassement.

N'ayant pu mettre fin à leur différend devant le bureau de conciliation, les parties ont été convoquées devant le bureau de jugement, lequel, à l'issue de l'audience de plaidoirie du 14 mai 2018, s'est déclaré en partage de voix par procès-verbal du 17 septembre 2018, renvoyant l'affaire devant la formation de départage.

A l'audience du 9 octobre 2018 qui s'est tenue sous la présidence du juge départiteur, Madame [REDACTED] était représentée par [REDACTED], qui a développé oralement ses conclusions visées à l'audience et demandé au Conseil de prud'hommes, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, de :

- prononcer la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts et griefs de l'employeur ;
- constater, outre son caractère manifestement abusif, l'absence de cause réelle et sérieuse s'attachant à la rupture du contrat de travail et condamner en conséquence la [REDACTED] à lui verser les sommes de :

- * 885,93 € à titre de rappel de salaire résultant du non-respect de la base horaire de travail contractuelle et du non paiement d'heures travaillées, outre celle de 88,59 € au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés afférente ;

- * 6.118,19 € à titre de rappel de salaire résultant de la requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat à temps complet, outre celle de 611,82 € au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés afférente ;

- * 910,79 € au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, outre celle de 91,07 € au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés afférente ;

- * 10.000,00 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

- * 3.500,00 € à titre de dommages et intérêts pour l'indemnisation du préjudice subi du fait du des carences fautives et de la déloyauté de l'employeur ;

- condamner la SA [REDACTED] à lui verser une indemnité de 1.800,00 € sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile et entiers dépens de l'instance ;

- condamner la SARL [REDACTED] à lui remettre, sous astreinte de 80,00 € à compter d'un délai de huit jours suivant le jugement à intervenir, des bulletins de salaire, un certificat de travail et une attestation Pôle Emploi rectifiés et conformes à la décision à intervenir ;

- dire que les sommes à caractère de salaire porteront intérêts au taux légal à compter de la saisine du Conseil de prud'hommes et, pour les autres sommes, à compter du prononcé du jugement ;

- ordonner l'exécution provisoire de la décision à intervenir au visa de l'article 515 du code de procédure civile, compte tenu notamment du préjudice subi par [REDACTED].

Maître [REDACTED] précisait par ailleurs ne pas maintenir sa demande formée au titre des majorations d'heures complémentaires.

La SARL [REDACTED] était représentée par Maître SALMON, qui a exposé oralement ses conclusions et demandé au Conseil de prud'hommes :

A titre principal,

- de débouter Madame [REDACTED] de l'intégralité de ses demandes ;

A titre subsidiaire,

- de réduire dans de plus amples proportions les demandes présentées par Madame [REDACTED]
- de condamner Madame [REDACTED] à payer la somme de 1.000,00 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Les parties ont été autorisées à l'audience à produire une note en délibéré au sujet de la conventionnalité des barèmes en matière de licenciement sans cause réelle et sérieuse introduits par l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017. Les éléments ont été transmis par courriels reçus les 10 et 11 octobre 2018, après échange contradictoire entre les parties.

Conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile, il est expressément renvoyé, pour un plus ample exposé des moyens et prétentions des parties, à leurs conclusions susvisées auxquelles elles se sont oralement référées.

Le jugement sera contradictoire.

MOTIFS DE LA DECISION

1. Sur les demandes relatives à l'exécution du contrat de travail

Heures contractuelles

En application des dispositions de l'article L.3123-14 du code du travail dans sa rédaction applicable au présent litige, le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit stipulant notamment la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue.

Il est constant que la durée du travail étant un élément contractuel, tout projet de modification de cet horaire doit donner lieu à accord du salarié, peu important que le volume horaire soit affecté à la hausse ou à la baisse. Il en résulte qu'en cas de non-respect par l'employeur de la durée du travail contractuellement prévue, le salarié a droit à un complément de salaire calculé sur la base du minimum contractuel.

En l'espèce, il est établi que la durée contractuelle de travail de Madame [REDACTED] pour les mois d'août et de décembre 2016 était de 73,66 heures, celle-ci étant expressément mentionnée par le contrat à durée indéterminée du 30 mars 2016. Le bulletin de paie du mois de septembre 2016 indique que celle-ci a été rémunérée à hauteur des heures suivantes : 70,36 heures au titre du salaire de base et 41,75 heures au titre des "heures avenants".

C'est à tort que la SARL [REDACTED] soutient que Madame [REDACTED] a été remplie de ses droits dans la mesure où elle a été rémunérée de l'ensemble des heures réellement effectuées le mois en question. Il lui appartenait en réalité de rémunérer en premier lieu la salariée à hauteur du nombre d'heures mentionnées dans le contrat de travail soit 73,66 heures, puis d'y ajouter auquel les heures complémentaires effectuées dans le cadre d'avenants au contrat de travail. Or, les modalités de rémunération mises en oeuvre par la SARL [REDACTED] ont méconnu ce principe et ont eu pour conséquence d'abaisser le nombre d'heures rémunérées en deçà de la durée contractuellement convenue. Un tel procédé permet mécaniquement d'abaisser le nombre d'heures rémunérées dès lors que des heures complémentaires sont effectuées sur un mois donné.

En conséquence, la SARL [REDACTED] sera condamnée à verser à Madame [REDACTED], pour le mois d'août 2016, un rappel de salaire de 164,50 €, outre la somme de 16,45 € au titre des congés payés afférents.

De la même manière et pour les mêmes raisons, elle sera condamnée à lui verser les sommes suivantes :

- 164,50 € pour le mois de décembre 2016 (équivalent à 3,30 heures de travail non payées), outre la somme de 16,45 € au titre des congés payés afférents ;
- 302,69 € pour le mois de janvier 2017 (équivalent à 30,36 heures de travail non payées), outre la somme de 30,26 € au titre des congés payés afférents.

Heures effectuées au-delà des prévisions du contrat

En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'article L.3171-4 du code du travail prévoit que "l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié.

Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si le décompte des heures de travail accomplies par chaque salarié est assuré par un système d'enregistrement automatique, celui-ci doit être fiable et infalsifiable".

Il appartient dès lors au salarié d'étayer sa demande par la production d'éléments suffisamment précis quant aux horaires effectivement réalisés pour permettre à l'employeur de répondre en fournissant ses propres éléments.

En l'espèce, Madame [REDACTED] qui sollicite des rappels de salaires pour les mois de mai à juillet 2016 et de janvier 2017 verse aux débats deux copies de courriers adressés à son employeur par lesquelles elle l'interpelle sur le fait que le nombre d'heures rémunérées au titre des périodes considérées aurait été inférieur à celui effectivement réalisé.

La SARL [REDACTED] reconnaît expressément l'exactitude de ces éléments pour les mois de mai et juin 2016. Elle indique avoir procédé aux rappels de salaires correspondants (2h + 7h = 9h) au mois de septembre 2016. Or, seules sept heures apparaissent effectivement sur le bulletin de paie correspondant. Dès lors, il y a lieu de considérer que la demande est suffisamment étayée dans la mesure où l'employeur a pu y répondre de manière précise.

Concernant le mois de juillet 2016, alors que Madame [REDACTED] affirme avoir effectué 147 heures dont seulement 111 heures lui ont été rémunérées, la SARL [REDACTED] considère pour sa part que la salariée a réalisé 129,30 heures et a été payée 111h90. Dans la mesure où les éléments fournis par Madame [REDACTED] pour le mois considéré apparaissent relativement peu circonstanciés et, compte tenu du fait que la SARL [REDACTED] reconnaît lui être redevable de 18 heures en produisant des justificatifs probants à l'appui de son affirmation, il y a lieu de considérer que cette dernière reste effectivement redevable de 18 heures à son égard. La SARL [REDACTED] indique qu'il reste un solde à régler de 18 heures avant l'audience de plaidoirie dont le paiement n'est cependant pas justifié.

Concernant les deux heures décomptées en janvier 2017, il ressort des documents de décompte de la durée du travail produits par la SARL [REDACTED] que Madame [REDACTED] a été absente les lundi 12 et samedi 24 décembre 2016. Dès lors, l'absence décomptée à hauteur de 2 heures sur le bulletin de paie de janvier 2017 est justifiée.

En conséquence, la SARL [REDACTED] est redevable à l'égard de Madame [REDACTED] d'une somme de 199,40 € correspondant à 20 heures de travail $[(2h + 7h + 18h - 7h) \times 9,97 \text{ €}]$, outre celle de 19,94 € au titre des congés payés afférents, sous déduction des paiements éventuellement intervenus avant l'audience.

2. Sur la demande de requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat à temps plein

Aux termes de l'article L.3123-14 du code du travail dans sa rédaction applicable au présent litige, le contrat de travail à temps partiel est un contrat écrit mentionnant :

1° La qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et, sauf pour les salariés des associations et entreprises d'aide à domicile et les salariés relevant d'un accord collectif de travail conclu en application de l'article L. 3122-2, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;

2° Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;

3° Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié. Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, les horaires de travail sont communiqués par écrit chaque mois au salarié ;

4° Les limites dans lesquelles peuvent être accomplis des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

L'avenant au contrat de travail prévu à l'article L. 3123-25 mentionne les modalités selon lesquelles des compléments d'heures peuvent être accomplis au-delà de la durée fixée par le contrat.

L'article L.3123-21 devenu L.3123-1 du code du travail dispose :

Toute modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est notifiée au salarié sept jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

Il est constant que ce délai de prévenance n'est applicable qu'en cas de décision unilatérale de l'employeur et non lorsque la modification intervient avec l'accord exprès du salarié.

En l'espèce, Madame [REDACTED] qui sollicite que son contrat de travail à temps partiel soit requalifié en contrat à temps plein fait valoir que des modifications successives et fréquentes ont été apportées à son horaire de travail contractuel sans qu'un écrit ne soit régularisé ou remis à la salariée et sans que le délai de prévenance minimal de sept jours ne soit respecté. Elle considère dès lors avoir été dans l'obligation de se tenir en permanence à la disposition de la SARI [REDACTED]. Elle affirme également qu'elle ne disposait pas de plannings ou d'exemplaires d'avenants de complément horaire, les seuls documents à sa disposition étant ses feuilles de pointage qu'elle remettait mensuellement à l'employeur.

La SARI [REDACTED] verse aux débats 31 avenants au contrat de travail (pièce n°2) conclus entre le 22 avril 2016 et le 6 janvier 2017 portant tous la signature de Madame Leïla TAÏLEB. Les indications suivantes figurent également sur ces documents : motif du remplacement, date de début et de fin, lieu du chantier, horaires quotidiens et répartition entre les jours de la semaine. Il y a dès lors de considérer que cette dernière justifie suffisamment des modifications apportées à la durée du travail de Madame [REDACTED] durant la relation contractuelle. Aucun élément ne permet par ailleurs de considérer que ces avenants n'auraient pas été remis à la salariée.

Madame [REDACTED] ne peut dès lors soutenir ne pas avoir eu connaissance de ses horaires de travail dans la mesure où ces avenants ont été portés à sa connaissance comme en atteste la présence systématique de sa signature.

En outre, dans la mesure où ces modifications sont intervenues avec l'accord exprès de la salariée et n'ont pas été imposées de manière unilatérale par l'employeur, le délai de prévenance de sept jours n'avait pas lieu d'être appliqué.

C'est donc à tort que Madame [REDACTED] soutient avoir été dans l'obligation de se tenir en permanence à la disposition de l'employeur. Elle sera en conséquence déboutée de sa demande.

3. Sur la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail

Aux termes des dispositions de l'article 1224 (ancien article 1184) du code civil, le salarié peut demander au conseil de prud'hommes la résiliation judiciaire de son contrat de travail en cas de manquement de l'employeur à ses obligations. Si cette demande est justifiée, elle produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Les manquements de l'employeur sont souverainement appréciés par le juge, qui peut tenir compte de toutes les circonstances intervenues jusqu'au jour du jugement. Les faits allégués doivent présenter une gravité suffisante pour justifier la résiliation du contrat de travail. C'est au salarié qui demande la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur de justifier des faits ou manquements invoqués à l'encontre de ce dernier et de ce qu'ils étaient d'une gravité suffisante pour empêcher la poursuite du contrat de travail.

Lorsqu'un salarié demande la résiliation de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur tout en continuant à travailler à son service et que, ce dernier le licencie ultérieurement, le juge doit rechercher d'abord si la demande de résiliation était justifiée.

En l'espèce, Madame [REDACTED] invoque les manquements suivants de l'employeur au soutien de sa demande :

- des changements constants et récurrents d'emploi du temps, des lieux et conditions de travail suivis d'une diminution drastique et unilatérale de son horaire de travail et par conséquent de sa rémunération ;
- une rémunération incomplète de ses heures de travail durant l'ensemble de la relation contractuelle ;
- l'affectation en début d'année 2017 sur une mission incompatible avec son état de santé.

Il a effectivement été mis en évidence que la SARL [REDACTED] a manqué à diverses reprises à ses obligations en matière de paiement du salaire, causant un préjudice total à Madame [REDACTED] fixé par le présent jugement à la somme de 914,19 € (congrés payés inclus, après déduction des régularisations déjà effectuées). Une telle somme s'avère conséquente au regard de la rémunération mensuelle brute contractuelle de l'intéressée qui était de 734,39 € (73,66 heures x 9,97 €).

Il en résulte que, par leur ampleur et leur répétition sur une durée relativement courte (inférieure à un an), de tels manquements de l'employeur à une obligation essentielle résultant du contrat de travail sont d'une gravité suffisante pour en empêcher la poursuite, sans qu'il soit nécessaire d'examiner les autres moyens soulevés.

En conséquence, il y a lieu de prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail de Madame [REDACTED] à compter du 31 octobre 2017, date d'envoi de la lettre de licenciement.

4. Sur les conséquences financières de la rupture du contrat de travail

Indemnité de préavis

L'article L.1234-5 du code du travail dispose :
Lorsque le salarié n'exécute pas le préavis, il a droit, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice.
L'inexécution du préavis, notamment en cas de dispense par l'employeur, n'entraîne aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du préavis, indemnité de congés payés comprise.
L'indemnité compensatrice de préavis se cumule avec l'indemnité de licenciement et avec l'indemnité prévue à l'article L. 1235-2.

Aux termes de l'article, 4.11.2. de la convention collective des entreprises de propreté, en cas de rupture du contrat de travail, sauf faute grave ou lourde, un préavis est dû par la partie qui prend l'initiative de la rupture, dont la durée est d'un mois lorsque le salarié appartenant à la catégorie des "personnels agents de propreté" dispose d'une ancienneté comprise entre six mois et deux ans.

En l'espèce, Madame [REDACTED] qui bénéficiait d'une ancienneté supérieure à six mois et inférieure à deux ans est fondée à obtenir le bénéfice d'une telle indemnité.

En conséquence, la SARL [REDACTED] sera condamnée à lui verser une somme de 873,37 € au titre de l'indemnité de préavis, outre celle de 87,33 € au titre des congés payés afférents.

Sur l'indemnité due au titre de la résiliation judiciaire du contrat de travail

Il est constant que lorsque la résiliation judiciaire du contrat de travail est prononcée, celle-ci produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

L'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, publiée au journal officiel le 23 septembre 2017, a instauré des barèmes en matière d'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse codifiés à l'article L.1235-3 du code du travail (entreprises employant habituellement plus de onze salariés).

Les parties ont fait parvenir leurs observations quant à la conventionnalité des barèmes d'indemnisation précités au regard des dispositions de l'article 24 de la Charte sociale européenne et de l'article 10 de la Convention n°158 de l'OIT.

Dans sa décision du 20 mars 2018 (CC, 21 mars 2018, n°2018-761 DC), le Conseil a notamment considéré que le législateur, en renforçant la prévisibilité des conséquences qui s'attachent à la rupture du contrat de travail, avait poursuivi un objectif d'intérêt général, et que les maximums prévus n'instituaient pas de restrictions disproportionnées par rapport à cet objectif.

Il doit en particulier être constaté que le Conseil constitutionnel a considéré que l'indemnisation prévue par le barème répondait à l'exigence de réparation "adéquante" en cas de licenciement injustifié, laquelle est prévue tant par la Charte sociale européenne (dont l'application directe en droit interne est sujette à d'importantes réserves), que par l'article 10 de Convention n°158 de l'OIT.

En l'espèce, au regard de ces éléments et, en l'absence de démonstration de l'existence d'un préjudice dont la réparation adéquate serait manifestement rendue impossible par l'application du plafond du barème susmentionné, il y a lieu de faire application des dispositions de l'article L.1235-3 du code du travail.

Compte tenu de l'ancienneté de Madame [REDACTED] comprise entre un et deux ans, il y a lieu de lui accorder une indemnité d'un montant de 1.500,00 €, tenant compte de son préjudice particulier résultant notamment des difficultés pour retrouver un emploi en raison de son âge (51 ans), de sa situation de famille et de sa difficulté à maîtriser le français.

5. Sur les autres demandes

L'équité commande de mettre à la charge de la SARL [REDACTED] qui succombe, outre les dépens, la somme de 1.000,00 € d'indemnité en application de l'article 700 du code de procédure civile.

L'exécution provisoire est de droit pour les sommes visées l'article R.1454-28 du code du travail. Les condamnations indemnitaires seront au surplus assorties pour moitié de l'exécution provisoire.

PAR CES MOTIFS

Le juge départiteur, statuant seul après avis des conseillers présents, par jugement contradictoire et en premier ressort,

Prononce la résiliation judiciaire du contrat liant Madame [REDACTED] à la SARL [REDACTED] à compter du 31 octobre 2017;

Dit que la rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Condamne la SARL [REDACTED] à verser à Madame [REDACTED] les sommes de :

- * 164,50 € à titre de rappel de salaire pour le mois d'août 2016, outre celle de 16,45 € au titre des congés payés afférents ;
- * 164,50 € à titre de rappel de salaire pour le mois de décembre 2016 outre celle de 16,45 € au titre des congés payés afférents ;
- * 302,69 € à titre de rappel de salaire pour le mois de janvier 2017, outre celle de 30,26 € au titre des congés payés afférents ;
- * 199,40 € au titre des heures effectuées au-delà des prévisions du contrat, outre celle de 19,94 € au titre des congés payés afférents, sous déduction des paiements éventuellement intervenus avant l'audience ;
- * 873,37 € au titre de l'indemnité de préavis, outre celle de 87,33 € au titre des congés payés afférents ;
- * 1.500,00 € au titre de l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Ordonne à la SARL [REDACTED] de remettre à Madame [REDACTED] sous astreinte provisoire de 30,00 € par jour de retard et par document à compter de l'expiration d'un délai de 30 jours suivant la notification du jugement :

- des bulletins de paie rectifiés conformes au présent jugement ;
- un certificat de travail conforme au présent jugement ;
- une attestation destinée à Pôle Emploi conforme au présent jugement ;

Ordonne à la SARL [REDACTED] de rembourser à Pôle Emploi les allocations de chômage versées à Madame [REDACTED] dans une limite de trois mois,

Dit que la moyenne des trois derniers mois de salaire s'élève à une somme de 744,79 € ;

Rejette le surplus des demandes de Madame [REDACTED] et de la SARL [REDACTED] ;

Condamne la SARL [REDACTED] à verser à Madame [REDACTED] la somme de 1.000,00 € d'indemnité en application de l'article 700 du code de procédure civile ;

Condamne la SARL [REDACTED] aux dépens ;

Ordonne l'exécutoire provisoire pour moitié des condamnations indemnitaires et rappelle qu'elle est de droit au surplus ;

Ainsi jugé et prononcé publiquement par mise à disposition de la décision au greffe, les parties en ayant été préalablement avisées conformément au 2ème alinéa de l'article 450 du Code de procédure civile, et, après lecture la minute a été signée par le président et la greffière présente lors de la mise à disposition.

Le Greffier

Le Président