

**CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE BOULOGNE-BILLANCOURT**

MINUTE

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT

Audience publique du 19 mai 2021

N° RG F 17/01576
N° Portalis DC2T-X-B7B-BR6F

Section Commerce

Demanderesse :

CONTRE

Défenderesse :

COMPOSITION DU BUREAU DE JUGEMENT :

Madame BOUCHER, Président Conseiller (S)
Monsieur COURTOIS, Assesseur Conseiller (E)
Madame RENÉ, Assesseur Conseiller (S)
Madame BOUADJAMA, Assesseur Conseiller (E)
*Assistés lors des débats et du prononcé de Monsieur
ARPIN, Greffier, signataire du présent jugement qui a été
mis à disposition au greffe de la juridiction*

**EXPÉDITION COMPORTANT LA
FORMULE EXÉCUTOIRE**

Entre


Chez Me Anthony CHHANN
23 rue des francs bourgeois
75004 PARIS

*Représentée par Me Anthony CHHANN (Avocat au
barreau de Paris)*

DEMANDERESSE

Et

Extrait des Minutes
du Secrétariat-Greffe
du Conseil de Prud'Hommes
de Boulogne-Billancourt


21/00142


JUGEMENT

Qualification : Contradictoire
en premier ressort

Copies adressées par lettre recommandée avec demande
d'accusé de réception le : 21/06/2021

Copie certifiée conforme comportant la formule
exécutoire délivrée

le 21/06/2021
à 


*Représentée par Me Rim JEBLI (Avocat au barreau de
Paris) substituant Me Sandra CORNEREAU (Avocat au
barreau de Paris)*

DEFENDERESSE

PROCÉDURE

Procédure devant le bureau de conciliation et d'orientation

- Requête reçue au greffe le 5 décembre 2017
- Convocation du demandeur, par lettre simple, le 6 décembre 2017
- Convocation du défendeur, par lettre recommandée avec accusé de réception signé le 7 décembre 2017
- Procès-verbal constatant l'absence de conciliation du 2 mai 2018

Procédure devant le bureau de jugement

- Convocations des parties, par courriel, le 23 juillet 2021
- Débats à l'audience publique du 24 février 2021, à laquelle les parties ont comparu comme indiqué en première page
- Mise à disposition du jugement fixée à la date du 19 mai 2021

EXPOSÉ DU LITIGE

Faits

Madame [REDACTED] a été engagée, par la [REDACTED], à compter du 1^{er} avril 2016, en contrat de travail à durée indéterminée (ou CDI), à temps plein, en qualité d'hôtesse de caisse polyvalente.

L'entreprise exploite un petit magasin de vente de denrées alimentaires sous enseigne " G20 " et emploie moins de 11 salariés.

La rémunération mensuelle brute de Madame [REDACTED] s'élevait à 1 445,42 €, avec une moyenne sur les douze derniers mois de 1 562,23 €.

La relation de travail est régie par la convention collective de commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers.

Le 30 septembre 2017, le superviseur en charge du magasin a été alerté par l'une des salariés que, la veille, Mesdames [REDACTED] et Monsieur [REDACTED] étaient tous trois partis avec des marchandises sans les régler.

Le 2 octobre 2017, alors qu'elle était sur son lieu de travail, Madame [REDACTED] est convoquée par son employeur.

Celui-ci l'informe de son licenciement et lui demande de quitter immédiatement l'entreprise.

La [REDACTED] reproche à son employée un vol de tomates cerises.

Le 3 octobre, Madame [REDACTED] conteste, par écrit, son licenciement oral auprès du gérant de la société.

Par courrier recommandé avec accusé de réception daté du 4 octobre 2017, la [REDACTED] convoque Madame [REDACTED] à un entretien préalable le 16 octobre 2017 et lui signifie sa mise à pied à titre conservatoire.

A l'issue de cet entretien, le 20 octobre 2017, par lettre recommandée avec accusé de réception, la ██████████ notifie à Madame ██████████ son licenciement pour faute grave, en ces termes :

" (...) Nous sommes au regret de vous notifier votre licenciement pour faute grave.

En effet, il vous est reproché d'avoir commis des vols sur votre lieu de travail.

Suite à ce fâcheux événement, nous vous avons adressé le 04/10/2017 une convocation à entretien préalable en recommandé avec avis de réception pour le 16/10/2017 afin que vous puissiez vous expliquer sur ce geste.

Or, vous ne vous êtes pas présentée à cette convocation.

Ainsi, vous n'avez pu être interrogée sur ces faits. (...) "

C'est ainsi que Madame ██████████ saisit le conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt pour contester la légitimité de son licenciement et demander diverses sommes à titre d'indemnités.

Prétentions et moyens de la demanderesse

Madame ██████████ sollicite le conseil de prud'hommes de :

Sur le fond, à titre principal :

- Dire et juger que le licenciement dont a fait l'objet Madame ██████████ est dépourvu de cause réelle et sérieuse ;
- En conséquence, condamner la ██████████ à des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse : 4 686,99 € (trois mois de salaire) ;

A titre subsidiaire :

- Dire et juger que la procédure de licenciement n'a pas été respectée ;
- En conséquence, condamner l'employeur à des dommages-intérêts pour non-respect de la procédure de licenciement : 1 562,23 € (un mois de salaire) ;

En tout état de cause, condamner l'employeur aux sommes suivantes :

- 586,93 euros (un an, six mois et un jour d'ancienneté) à titre d'indemnité légale de licenciement,
 - 1 562,23 euros (un mois de salaire) à titre d'indemnité compensatrice de préavis,
 - 146,00 euros (trois jours de congés payés) à titre des congés payés y afférents,
 - 2 981,85 euros à titre de rappel de salaire,
 - 749,87 euros à titre d'indemnité compensatrice de congés payés,
 - 1 562,23 euros (un mois de salaire) à titre de dommages-intérêts pour remise tardive des documents de fin de contrat ;
- Ordonner la remise des documents de fin de contrat conformes à la décision, le tout sous astreinte de 50 euros par jour de retard, à compter de la notification de ladite décision, le conseil se réservant le droit de liquider l'astreinte ;
- Condamner l'employeur à verser la somme de 3 000,00 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

- Condamner la [REDACTED] aux entiers dépens de l'instance ;
- Assortir les condamnations de l'intérêt au taux légal ;
- Ordonner l'exécution provisoire de la décision, sur le fondement de l'article 515 du code de procédure civile.

Madame [REDACTED] précise qu'elle n'a jamais eu aucune remarque sur son travail, ni reçu aucun avertissement, blâme ou mise à pied depuis son embauche et ce jusqu'à l'arrivée du nouveau directeur adjoint.

Madame [REDACTED] confirme n'avoir reçu aucune lettre de licenciement, ni aucun document de fin de contrat après son licenciement oral du 2 octobre 2017.

Elle explique que, suite cet incident, et malgré son état de choc et d'humiliation, le licenciement oral s'étant produit devant témoin, elle a envoyé son numéro de téléphone, par SMS, au directeur adjoint en lui demandant de l'appeler pour récupérer sa lettre.

Ce qu'il a fait, à 18h10, lui indiquant de venir chercher " *ses papiers* ".

Dans son courrier de contestation du 3 octobre 2017, Madame [REDACTED] demande l'envoi de ses documents de fin de contrat à son domicile.

N'ayant rien reçu, la demanderesse relance son employeur le 9 octobre et lui communique sa nouvelle adresse, dans l'hypothèse où le courrier aurait été envoyé à son ancienne adresse.

Toujours sans nouvelle, Madame [REDACTED] relance, de nouveau, la [REDACTED] le 31 octobre 2017, en précisant que son salaire et son bulletin de paie de septembre 2017 ne lui ont pas été versés.

Pour toute réponse, elle reçoit, début novembre 2017, un courrier, daté du 4 octobre, la convoquant à un entretien préalable le 16 octobre 2017.

Comme le démontre le bordereau communiqué par l'employeur, ce courrier a été envoyé le 20 octobre 2017 et, de surcroît, à l'ancienne adresse de la salariée.

Pour Madame [REDACTED], il ne fait aucun doute que la [REDACTED] a tenté de régulariser une procédure de licenciement pour faute grave, à son encontre, à posteriori.

Elle précise avoir pu prendre connaissance de sa lettre de licenciement lors de la communication des pièces et écritures adverses, le 29 mars 2019.

Madame [REDACTED] dit qu'il appartient à l'employeur de rapporter la preuve de la faute grave.

Or, dans la lettre de licenciement, la [REDACTED] fait état de " *vols sur son lieu de travail* ", sans pour autant en préciser les dates et la teneur.

Pour la salariée, l'insuffisance de motivation dénuée son licenciement de cause réelle et sérieuse.

Madame [REDACTED] insiste sur le caractère illégal des éléments présentés par la [REDACTED]

Pour ce qui est de la vidéosurveillance, elle rappelle au Conseil que l'installation d'un tel système est subordonnée à une autorisation préfectorale, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

De ce fait, le constat d'huissier établi à la demande de la [REDACTED] et réalisé uniquement à partir d'extraits de cette vidéosurveillance semble revêtir un caractère de malhonnêteté.

Madame [REDACTED] ajoute que l'huissier ne s'est pas rendu sur place pour consulter les vidéos et s'assurer de leur licéité ; il a procédé au constat litigieux à partir d'une clé USB contenant une vidéo de vidéo.

Madame [REDACTED] déclare que les personnes ne sont pas reconnaissables sur les vidéos et qu'aucune d'entre-elles ne part sans payer. *A contrario*, on voit une personne sortir un portefeuille, mais à cet instant, la vidéo se coupe.

Elle affirme, également, qu'aucune plainte n'a été déposée au pénal.

Concernant le témoignage " à charge " de Madame [REDACTED], la demanderesse précise que sa collègue ne savait pas ce qu'elle signalait car elle ne parle ni n'écrit le français.

Par ailleurs, le second témoignage présenté a été établi par une personne qui n'était pas présente au moment des faits.

Madame [REDACTED] rapporte, quant à elle, deux attestations, dont celle de l'ancien directeur, confirmant qu'il n'y a jamais eu aucun souci avec elle et alléguant un problème de paiement des heures supplémentaires.

Moyens et prétentions

La [REDACTED] sollicite le conseil de prud'hommes de :

- Dire et juger que le licenciement pour faute grave de Madame [REDACTED] est parfaitement justifié et régulier ;
- Débouter Madame [REDACTED] de toutes ses demandes ;
- Condamner Madame [REDACTED] au paiement de la somme de 1 500 euros en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile ;
- Condamner Madame [REDACTED] aux entiers dépens.

La [REDACTED] précise être une " *petite structure qui n'est pas au fait de toutes les règles de droit* ".

Pour autant, l'employeur affirme qu'il n'a pas licencié oralement sa salariée.

Seule la mise à pied à titre conservatoire a été notifiée ainsi à Madame [REDACTED]

C'est pourquoi, aux fins de confirmation, la [REDACTED] a envoyé, en fin de journée, un SMS demandant à Madame [REDACTED] de venir signer sa lettre.

La [REDACTED] déclare avoir envoyé le courrier à l'ancienne adresse de la salariée, n'ayant pas été informé de son récent déménagement.

Pour autant, l'envoi de la fiche de paie à cette même ancienne adresse n'a posé aucun problème.

En outre, Madame [REDACTED] n'a fait l'objet d'aucun reproche ou avertissement depuis son embauche.

Au jour du licenciement, la salariée justifie d'une ancienneté de un an et six mois.

Pour la Cour de cassation, " la faute commise par le salarié ne peut être qualifiée de grave que si elle a eu une répercussion sur le fonctionnement normal de l'entreprise ".

Or, la [REDACTED] ne verse, aux débats, aucune pièce justifiant de cette qualification.

Au vu de ces observations, le Conseil dit que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Un tel licenciement suscite nécessairement un préjudice au salarié, préjudice qu'il convient de réparer.

Depuis les ordonnances du 22 septembre 2017, et notamment l'ordonnance n°3 nommée "ordonnance relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail", le code du travail prévoit que "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 à l'article L. 1235-3 ".

Et l'article L. 1235-3-1 poursuit en listant les cas de nullité entachant un licenciement, rendant inapplicable lesdits plafonds.

Par ailleurs, dans ses avis rendus le 17 juillet 2019, la formation plénière de la Cour de cassation valide la conventionnalité de ce barème.

La partie demanderesse a plaidé la non-application du " barème Macron " au motif que le licenciement était intervenu juste après l'adoption de cette réforme, s'appuyant sur son inconventionnalité supposée au regard du droit européen.

Pour autant, elle n'apporte aucun élément permettant une analyse *in concreto* justifiant d'une situation difficile telle que l'application du dispositif pourrait être remis en cause.

En conséquence, le Conseil condamne la [REDACTED] à verser à Madame [REDACTED] la somme de 1 562,23 euros bruts (un mois de salaire) à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Sur les demandes d'indemnités légale de licenciement, compensatrice de préavis et congés payés s'y afférents

L'article L1234-1 du code du travail dispose :

" Lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave, le salarié a droit :

1° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à six mois, à un préavis dont la durée est déterminée par la loi, la convention ou l'accord collectif de travail ou, à défaut, par les usages pratiqués dans la localité et la profession ;

2° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre six mois et moins de deux ans, à un préavis d'un mois ;

3° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins deux ans, à un préavis de deux mois.

Toutefois, les dispositions des 2° et 3° ne sont applicables que si la loi, la convention ou l'accord collectif de travail, le contrat de travail ou les usages ne prévoient pas un préavis ou une condition d'ancienneté de services plus favorable pour le salarié. "

L'article L. 1234-5 du même code poursuit :

*" 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. "*

Et l'article L. 1234-9 du code du travail énonce :

*" Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte 8 mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.
Les modalités de calcul de cette indemnité sont fonction de la rémunération brute dont le salarié bénéficiait antérieurement à la rupture du contrat de travail. Ce taux et ces modalités sont déterminés par voie réglementaire. "*

Comme évoqué ci-dessus, le licenciement de Madame [REDACTED] est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

En conséquence, le Conseil fait droit aux demandes de Madame [REDACTED] à hauteur des sommes suivantes :

- Indemnité compensatrice de préavis : 1 562,23 € (un mois de salaire),
- Congés payés y afférents : 146,00 € (trois jours de congés payés),
- Indemnité légale de licenciement : 586,93 €.

Sur les demandes de rappels de salaire et d'indemnité compensatrice de congés payés

L'article 1353 du code civil dispose que *" Celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver. Réciproquement, celui qui se prétend libéré doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation "*.

Selon l'article D. 3171-8 du code du travail :

" lorsque les salariés d'un atelier, d'un service ou d'une équipe, au sens de l'article D. 3171-7, ne travaillent pas selon le même horaire collectif de travail affiché, la durée du travail de chaque salarié concerné est décomptée selon les modalités suivantes :
1° Quotidiennement, par enregistrement, selon tous moyens, des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures de travail accomplies ;
2° Chaque semaine, par récapitulation selon tous moyens du nombre d'heures de travail accomplies par chaque salarié. "

En outre, l'article L. 3171-4 du code du travail dispose :

*" En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, 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... "*

Madame [REDACTED] sollicite du Conseil des rappels de paiements de son salaire de septembre 2017, d'heures supplémentaires effectuées mais non payées et de dix jours de congés payés non pris.

A l'appui de ses prétentions, elle produit un planning de présence et une copie-écran de fichier informatique.

Malheureusement, l'étude de ces éléments ne permet pas de confirmer ou d'infirmer les demandes de la salariée.

En effet, le planning mentionne le mois d'août 2016 mais la demande de Madame [REDACTED] porte sur le mois de mars 2017, comme indiqué dans ses conclusions.

Quant bien même, le planning ne précise pas le nom du salarié auquel il se rapporte.

Concernant la copie-écran du fichier informatique, l'image est incomplète empêchant une lecture totale et une parfaite compréhension de son contenu.

A titre d'exemple, il est mentionné, à deux endroits distincts " heures réalisées ", sans précision sur leur type (heures quotidiennes effectuées, heures supplémentaire...).

Par ailleurs, le nom inscrit en haut de l'image est "[REDACTED]". Or, celui de la requérante est [REDACTED]...

En bas de l'image, une icône portant le prénom de la salariée apparaît mais l'image partielle ne permet pas de s'assurer qu'il s'agit bien de l'icône affiché à l'écran.

Le Conseil n'a donc pas pu être formellement convaincu par ces éléments.

A contrario, la [REDACTED] fournit notamment le bulletin de paie du 1^{er} au 20 octobre 2017, justifiant non seulement du paiement des salaires mais également de celui des dix jours de congés payés.

En conséquence, le Conseil déboute Madame [REDACTED] de ses demandes.

Sur la demande de dommages et intérêts pour remise tardive des documents de fin de contrat

L'article R. 1234-9 du code du travail dispose :

" L'employeur délivre au salarié, au moment de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, les attestations et justifications qui lui permettent d'exercer ses droits aux prestations mentionnées à l'article L. 5421-2 et transmet sans délai ces mêmes attestations à Pôle emploi... "

Madame [REDACTED] a réceptionné ses documents de fin de contrat le 29 mars 2019, soit presque un an et demi après son licenciement.

La remise tardive, à un salarié, de son attestation d'assurance chômage et de son certificat de travail, documents obligatoires à la détermination de ses droits, cause nécessairement un préjudice au salarié qui doit être réparé.

Sur quoi, le Conseil fait droit à la demande de dommages et intérêts à hauteur de 1 562,23 euros (un mois de salaire).

Sur la remise des documents de fin de contrat conformes à la décision, sous astreinte de 50 € par jour de retard

Aux termes de l'article L. 1234-19 du code du travail, " A l'expiration du contrat de travail, l'employeur délivre au salarié un certificat dont le contenu est déterminé par voie réglementaire ".

Selon l'article L.131-1 du code des procédures civiles d'exécution, " tout juge peut, même d'office, ordonner une astreinte pour assurer l'exécution de sa décision...".

Compte-tenu de la décision arrêtée par le Conseil, il convient d'ordonner à la [REDACTED] la remise des documents de fin de contrat conformes au présent jugement, sans qu'il soit nécessaire de l'assortir d'une astreinte.

Sur la demande formulée au titre de l'article 700 du code de procédure civile

L'article 700 du code de procédure civile dispose :

" Le juge condamne la partie tenue aux dépens ou qui perd son procès à payer :

1° A l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens ;

2° Et, le cas échéant, à l'avocat du bénéficiaire de l'aide juridictionnelle partielle ou totale une somme au titre des honoraires et frais, non compris dans les dépens, que le bénéficiaire de l'aide aurait exposés s'il n'avait pas eu cette aide. Dans ce cas, il est procédé comme il est dit aux alinéas 3 et 4 de l'article 37 de la loi n° 91-647 du 10 juillet 1991.

Dans tous les cas, le juge tient compte de l'équité ou de la situation économique de la partie condamnée. Il peut, même d'office, pour des raisons tirées des mêmes considérations, dire qu'il n'y a pas lieu à ces condamnations. Néanmoins, s'il alloue une somme au titre du 2° du présent article, celle-ci ne peut être inférieure à la part contributive de l'Etat. "

Madame [REDACTED] obtient gain de cause sur une partie de ses demandes ;

Elle a dû engager des frais au titre de la présente procédure ;

Il serait économiquement injustifié de lui laisser en supporter la charge :

Il sera donc fait droit à sa demande sur ce chef, à hauteur de 1 000,00 euros.

Sur la demande reconventionnelle formulée par la [REDACTED] au titre de l'article 700 du code de procédure civile

Le Conseil juge qu'il n'est pas inéquitable de laisser à charge de la [REDACTED] les frais irrépétibles qu'elle a dû engager dans la présente instance et qu'en conséquence, elle sera déboutée de sa demande.

Sur l'intérêt légal

En vertu des articles 1231-6 et 1231-7 du code civil, les créances salariales sont productives d'intérêts au taux légal à compter du jour de la présentation à l'employeur de la lettre le convoquant devant le bureau de conciliation et d'orientation, soit en l'espèce le 7 décembre 2017, tandis que les créances indemnitaires sont productives d'intérêts au taux légal à compter du prononcé du jugement.

Sur les dépens

L'article 696 du code de procédure civile dispose :

" La partie perdante est condamnée aux dépens, à moins que le juge, par décision motivée, n'en mette la totalité ou une fraction à la charge d'une autre partie. Les conditions dans lesquelles il peut être mis à la charge d'une partie qui bénéficie de l'aide juridictionnelle tout ou partie des dépens de l'instance sont fixées par les dispositions de la loi n° 91-647 du 10 juillet 1991 et du décret n° 91-1266 du 19 décembre 1991 "

La [REDACTED] succombe à l'instance ;
Elle devra donc supporter les dépens éventuels de la présente instance, y compris les frais d'huissier en cas d'exécution forcée de la présente décision.

Sur la demande d'exécution provisoire

Vu les articles 515 et suivants du code de procédure civile ;

Vu l'article R. 1454 28 du code du travail ;

Le conseil considère qu'il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire au-delà des dispositions applicables de droit.

PAR CES MOTIFS

Le conseil de prud'hommes de Boulogne Billancourt, après en avoir délibéré conformément à la Loi, statuant publiquement, par jugement contradictoire rendu en premier ressort,

DIT que le licenciement de Madame [REDACTED] est dépourvu de cause réelle et sérieuse,

En conséquence,

CONDAMNE la [REDACTED] à verser à Madame [REDACTED] les sommes suivantes :

- 1 562,23 € (mille-cinq-cent-soixante-deux euros et vingt-trois centimes), à titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 586,93 € (cinq-cent-quatre-vingt-six euros et quatre-vingt-treize centimes), à titre d'indemnité de licenciement,
- 1 562,23 € (mille-cinq-cent-soixante-deux euros et vingt-trois centimes), à titre d'indemnités compensatrice de préavis,
- 146,00 € (cent-quarante-six euros), à titre des congés payés y afférents,
- 1 562,23 € (mille-cinq-cent-soixante-deux euros et vingt-trois centimes), à titre de dommages et intérêts pour remise tardive des documents de fin de contrat,
- 1 000, 00 € (mille euros), sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

DIT que les créances salariales produiront intérêts au taux légal à compter du 7 décembre 2017, date de présentation à l'employeur de la lettre le convoquant devant le bureau de conciliation et d'orientation, et que les créances indemnitaires produiront intérêts au taux légal à compter du présent jugement conformément aux dispositions des articles 1231-6 et 1231-7 du code civil ;

ORDONNE à la [REDACTED] la remise des documents de fin de contrat conformes au présent jugement ;

DEBOUTE Madame [REDACTED] du surplus de ses demandes,

DEBOUTE la [REDACTED] de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

DIT qu'il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire au-delà de l'exécution provisoire de droit ;

CONDAMNE la [REDACTED] aux entiers dépens de l'instance.

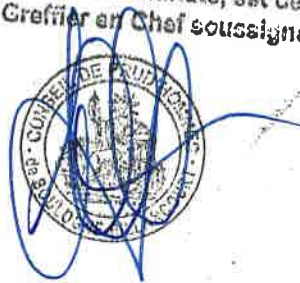
Le greffier,



Le président,



En foi de quoi, la présente expédition,
certifiée conforme à la minute, est délivrée
par le Greffier en Chef soussigné



En Conséquence

La République Française manda et ordonne à tous huissiers de justice sur ce requis de mettre les présentes à exécution.

Aux procureurs généraux et aux procureurs de la République près les tribunaux de proximité d'y tenir la main.

A tous commandants et officiers de la force publique de prêter main forte lorsqu'ils en seront légalement requis.



Boulogne, le
Le Greffier

21/06/2021

