

**CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE SAINT-DENIS**

5, avenue André Malraux
Champ Fleuri
CS 81 027

97495 SAINTE CLOTILDE CEDEX

Tél: 0262 40 23 45

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

JUGEMENT

N° RG F 16/00329

SECTION Encadrement

AFFAIRE

☒ LE
DÉFENSEUR DES DROITS

contre

SARL ☒

MINUTE n° 18/73

NOTIFIE LE :
FORMULE EXÉCUTOIRE
délivrée le :

Appel ou pourvoi
n° _____
du _____
par demandeur ou défendeur

Arrêt n° _____
du _____

Mis à disposition le **10 Juillet 2018**,

en application des articles 450 à 453 du Code de Procédure
Civile, par le bureau de jugement du Conseil de Prud'hommes
de Saint-Denis.

Madame ☒

Assistée de Me Emilie MAIGNAN (Avocat au barreau de SAINT
DENIS) substituant Me Mickaël NATIVEL (Avocat au barreau
de SAINT DENIS)

LE DÉFENSEUR DES DROITS

TSA 90716
75008 PARIS CEDEX 07
Absent

DEMANDEURS

SARL ☒
personne de son représentant légal

en la

Représenté par Me Rémi BONIFACE (Avocat au barreau de
SAINT-DENIS) substituant la SELARL ACTIO DEFENDI

DEFENDEUR

COMPOSITION DU BUREAU DE JUGEMENT

lors des débats à l'audience publique du 17 Avril 2018, à l'issue
de laquelle le Président a indiqué que le prononcé du jugement
serait fait par mise à disposition.

Madame Virginie Marie Cindy DIJOUX, Président Conseiller (S)
Monsieur Hervé BIDEI, Assesseur Conseiller (S)
Madame Nathalie MILHAC, Assesseur Conseiller (E)
Monsieur Olivier VADON, Assesseur Conseiller (E)
Assistés lors des débats de Madame Monique DUPONT
DARDENNE, Greffier

PROCEDURE :

Mme X, LE DÉFENSEUR DES DROITS ont saisi le Conseil le 29 Juin 2016.

Les parties ont été convoquées au bureau de conciliation et d'orientation du 04 Avril 2017. Après mise en état, l'affaire a été renvoyée au bureau de jugement pour lequel les parties ont été convoquées en application des dispositions des articles R 1454-17 et 19 du Code du Travail.

A l'audience du 17 Avril 2018, le Conseil a entendu les explications des parties et mis l'affaire en délibéré au 12 juin puis prorogée au 10 Juillet 2018

Les parties ont été avisées que le jugement serait mis à disposition.

Rappel des faits

Madame X a été embauchée en qualité d'assistante technico-commerciale (au statut employé) au sein de l'Entreprise Z en 2005. Son contrat de travail a été repris le 1^{er} avril 2007 par la société Y constituée en SARL. Les deux sociétés avaient alors le même gérant.

La SARL Y est une entreprise de réalisation et de pose de cloisons en plâtre.

Suivant avenant du 3 janvier 2008 Mme X a été promue au poste d'aide de conducteur de travaux moyennant une rémunération brute mensuelle de 2.120,98€.

Par avenant du 1^{er} octobre 2008, Mme X est promue responsable d'exploitation (au statut de cadre) de la société Y moyennant une rémunération brute mensuelle de 3.162,23.

En septembre 2011, le gérant de la société Y Monsieur A, a vendu la totalité de ses parts à 2 de ses anciens salariés.

Le contrat de travail de Mme X s'est ainsi poursuivi avec les nouveaux gérants de la société Y.

Courant 2014, les nouveaux gérants restructurent l'entreprise afin de faire face aux difficultés rencontrées par le secteur du bâtiment durant cette période. Des modifications et réorganisations ont été proposées aux salariés pour sauvegarder l'entreprise. Ces Mesures (abaissement du temps collectif de travail, suppression de la prime du 13^{ème} mois) ont été acceptées par tous les salariés de l'entreprise Y en 2014. Des licenciements économiques ont été effectués la même année.

Au 1^{er} octobre 2014, Mme X bénéficiait d'une nouvelle augmentation de son salaire de base à 3.522,19€ brut mensuel (hors éléments dits variables).

En Mars 2015, Mme X annonçait sa grossesse à son employeur. Elle a été arrêtée du 3 au 16 juin 2015 en maladie : puis du 17 juin au 7 octobre 2015, Mme X était en congé de maternité. Madame X a été ensuite en arrêt maladie du 8 octobre au 6 novembre 2015. Du 7 novembre au 15 décembre 2015, Madame X bénéficiait de ses reliquats de congés, et du 15 au 18 décembre 2015, celle-ci obtenait une absence autorisée par sa direction.

Madame X a repris son poste, le 11 janvier 2015, au terme de la période des congés annuels du bâtiment.

Mme X a demandé par courrier du 2 décembre 2015 à bénéficier d'un congé parental d'éducation à temps partiel à hauteur de 80% pour une durée de 6 mois.

Par courrier le 16 décembre 2015, la Société Y a donné un accord de principe à Mme X, en précisant qu'une « répartition immédiate » du travail ne pouvait se faire. Par la même, l'employeur l'invitait à une rencontre fixée le 14 janvier 2016 pour « en discuter. »

Lors de cet entretien avec les nouveaux gérant de la Sté Y, Mme X a annoncé ne plus poursuivre la conduction de travaux et de voir ses horaires modifiées.

L'employeur a été conduit à revoir l'organisation des tâches de Mme X et le 1^{er} février 2016 la Sté X lui adresse une proposition de poste administratif (Statut employé) moyennant une rémunération brute mensuelle de 2.876,66 pour un temps plein de 35 heures.

Le 15 février 2016, Mme X a refusé les modifications qui lui était proposées.

Suite à entretien préalable du 29 février 2016, l'employeur notifiait le licenciement pour motif économique le 18 mars 2016.

Le licenciement pour motif économique a été accepté par Mme X avec la demande de mise en place du CSP (contrat de sécurisation professionnelle).

C'est dans ces conditions que Madame X a saisi le Conseil de prud'hommes de céans le 29 juin 2016 pour contester le licenciement et demander diverses sommes à titre d'indemnités.

En l'absence d'accord lors de l'audience de conciliation du 04 avril 2017, l'affaire a été renvoyée devant le bureau de jugement avec délai de communication des pièces. Les parties ont été régulièrement convoquées devant le bureau de jugement.

A l'audience du 17 avril 2018, la décision de mise à disposition par le greffe a été fixé au 10 juillet 2018.

PRETENTION DES PARTIES

Pour Madame X (La demanderesse)

A titre principal :

Dire nul et de nul effet le licenciement prononcé à l'encontre de Madame X pour motif discriminatoire

- Condamner la SARL Y à payer à Madame X les sommes suivantes :
- 117.927€ au titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse
- 17.689,14€ au titre de l'indemnité compensatrice du préavis
- 1.768,91€ au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés sur préavis.
- 5.368,29€ à titre de rappel sur l'indemnité conventionnelle de licenciement.
- 503,09€ à titre de rappel sur le paiement du 13e mois.
- 1.098 € au titre du DIF.

- 12 111 € à titre de dommages et intérêts spécifiques permettant le remboursement du différentiel entre l'accompagnement CSP et la RE.
- 5000 € à titre d'indemnités pour non respect de l'ordre des critères de licenciement.

A titre subsidiaire :

- Dire et juger qu'aucun motif économique ne justifiait la modification du contrat de travail de Madame X
- Dire et juger que dès lors le refus opposé par la salariée à cette modification ne peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement.
- Constater que la SARL Y n'a pas procédé à une recherche active et individualisée de reclassement

En conséquence :

- Dire et juger que le licenciement de Madame X ne repose pas sur une cause réelle et sérieuse
- Condamner la SARL Y à payer à Madame X les sommes suivantes :
- 76.652€ au titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse
- 17.689,14€ au titre de l'indemnité compensatrice de préavis
- 1.768,91€ au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés sur préavis
- 5.368,29€ à titre de rappel sur l'indemnité conventionnelle de licenciement
- 503,09€ à titre de rappel sur le paiement du 13e mois
- 1.098,00€ au titre du DIF
- 12.111,00€ à titre de dommages et intérêts spécifique permettant le remboursement du différentiel entre l'accompagnement CSP et l'ARE

En tout état de cause :

- Condamner la SARL Y à payer à Madame X la somme de 2000 euros au titre des dispositions de l'article 700 du CPC ainsi qu'aux entiers dépens.
- Assorti à la décision à intervenir de l'exécution provisoire.

Pour la SARL Y (la défenderesse)

- Constater l'absence de discrimination à l'encontre de Madame X
- Dire et juger que le licenciement économique prononcé à l'égard de Madame X repose sur une cause réelle et sérieuse et que l'employeur a respecté son obligation de reclassement ;
- Débouter Madame X de toutes ses demandes, fins et conclusions ;
- Condamner Madame X à payer à la défenderesse la somme de 4000 euros en application de l'article 700 du CPC ainsi qu'aux entiers dépens.

DISCUSSION ET MOTIVATIONS

MOTIVATION DE LA DEMANDERESSE

Madame X a saisi le conseil suite à d'éventuels faits de discrimination subi dans le cadre de son emploi en lien avec son état de grossesse, son sexe, et sa situation de famille.

1/ sur la concomitance entre le congé de maternité de la salariée et les mesures défavorable prise à son encontre.

La salariée signale des difficultés dès le jour de son retour de congé maternité, puisqu'elle n'aurait alors pas retrouvé son bureau ni ses fonctions.

Son employeur tente alors de lui imposer une modification importante et défavorable de ses fonctions.

Il évoque dans un courrier qui lui est adressé le 1^{er} février 2016, 3 semaines après son retour de congés de maternité qu'un licenciement pour motif économique la visant individuellement est envisagée.

Madame X est ainsi licenciée deux mois après son retour de congés de maternité.

Cette chronologie est de nature à laisser supposer qu'il existe un lien entre la grossesse et le sexe de la salariée et les mesures défavorables pris à son encontre.

2/ Sur le « caractère discriminatoire » du changement des missions de la salariée à son retour de congés maternité.

Madame X n'a pas retrouvé son poste antérieur lors de son retour de congés maternité.

C'est lors de l'absence prolongée pour congé maternité de Madame X que les tâches sont réparties entre plusieurs salariés, l'employeur Y ayant décidé de redéployer sur plusieurs personnes les missions du poste de responsable d'exploitation durant l'absence de Madame X.

Madame X soutient que la suppression de son poste à l'occasion de son absence pour congés maternité n'aurait jamais eu lieu si elle n'avait pas été enceinte.

Pour Madame X, le fait que ces tâches étaient réparties entre plusieurs salariés pendant son absence et que cette répartition ait bien fonctionné, ne constitue pas une preuve de l'impossibilité de lui restituer ses tâches et fonctions lors de son retour.

Dans son courrier en réponse la société Y indique qu'en l'absence de Madame X, aucune personne n'a repris le poste dans son intégralité.

Il ressort effectivement des éléments du dossier que les tâches de la salariée ont été répartis entre plusieurs personnes la société Y.

Madame X réfute l'argument économique avancé par la société Y qui soutient que le maintien de son poste aurait contribué à l'accentuation des difficultés financières rencontrées ces dernières années.

Pour Madame X, un argument économique ne peut pas être mis en avant pour justifier le fait que la décision de supprimer un poste dans l'entreprise soit prise à l'occasion de l'absence pour maternité d'une salariée.

Toute société envisageant de licencier un salarié pour motif économique doit respecter un certain nombre de règles concernant notamment le reclassement du salarié et l'ordre des licenciements.

3/sur le fondement discriminatoire de la procédure enclenchée et du licenciement

Madame X fournit un courrier que son employeur lui a remis le 1er février 2016 trois semaines après son retour effectif dans l'entreprise à la suite de son congé maternité.

Pour Madame X la suppression de son poste et une proposition de poste inférieur sont la preuve que son employeur tente de lui imposer une modification de son contrat travail qui produira des effets défavorable pour la salariée.

Madame X considère que la société Y a pris une mesure discriminatoire à son égard en tentant de lui imposer une modification de son contrat travail en raison de sa grossesse de son sexe et de sa situation de famille.

Dès le 1er février 2016 soit trois semaines après son retour effectif de l'entreprise à la suite de son congé maternité un courrier évoque la possibilité d'un licenciement économique. Ce licenciement lui sera notifié un mois et demi plus tard.

Selon la demanderesse, la société Y n'apporte pas de réponse complète et pertinente quant à la manière dont les fonctions de la salariée ont été répartis pendant son congé maternité.

En conséquence Madame X demande au conseil de constater :

- d'une part qu'elle n'a pas retrouvé son poste à son retour de congés maternité en violation de l'article L 1225-25 du code du travail

- que la société Y a tenté de lui imposer une modification défavorable de son contrat travail en raison de sa nouvelle situation de famille et de constater que la société Y a pris des mesures préparatoires au licenciement de Mme X pendant une période où celles-ci sont prohibées

- de considérer que chacune de ces mesures constitue une discrimination en lien avec l'état de grossesse le sexe et la situation de Madame X prohibée par les articles L 1132-4 du code du travail.

4/ sur le paiement du 13ème mois

Selon la salariée, la part correspondant au congé postnatal n'aurait pas été prise en compte alors même que la convention collective applicable le prévoit. Aussi Madame X s'estime fondée à demander le paiement de 503,09 euros au titre du paiement du treizième mois pour la période considérée.

MOTIVATION DE LA DEFENDERESSE

La société Y expose les difficultés économiques liés essentiellement aux difficultés de l'entreprise dans un contexte de crise économique et de dégradation des activités du BTP.

La priorité de la société Y a été la sauvegarde et le maintien des emplois. Dans un marché concurrentiel, la Société Y a été obligé d'adapter une politique générale de baisse des prix et a du adapter son mode de fonctionnement.

La société Y ayant connu des difficultés financières a dû prendre des mesures palliatives.

L'expert-comptable de la société Y rappelle qu'elle se trouvait en difficulté financière depuis quelques années et que sa situation actuelle reste inquiétante avec une trésorerie très tendu.

Pour éviter l'état de cessation des paiements, la société Y a entrepris la restructuration de l'entreprise.

La société Y expose que ses difficultés économiques et financières se sont déclarées courant 2012-2013 avant le départ en congé de maternité de Mme X.

Les mesures de réduction du temps de travail et du suppression de la prime du 13e mois ont été entrepris, et mis en place en 2014 par la société Y avec la réorganisation des postes et un découpage des fonctions, comptabilité, suivi client, suivi chantier et chargé de mission.

Le conseil de prud'hommes a pu apprécier la véracité de ces informations au travers de l'attestation de l'expert-comptable de la société Y et versé au dossier.

Les mesures de réorganisation du travail au sein de l'entreprise ont bien été entreprises dès 2014. Suite à la restructuration de l'entreprise une réorganisation du travail de Madame X a été entreprise en vue de la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise.

La Société Y indique que Mme X avait accepté les modifications des conditions de travail tendant à la diminution des horaires de travail et la suppression de la prime de 13e mois.

Après son congé de maternité et avant la reprise du BTP de janvier 2016 Madame X a fait une demande de réaménagement de son temps pour travailler à temps partiel à 80 % choisissant de s'absenter les jeudis après-midi et le vendredi.

De plus Madame X a explicitement fait savoir à son employeur qu'elle ne souhaitait plus poursuivre la supervision des travaux sur le terrain.

La société Y expose qu'elle ne pouvait pas attendre le retour de congés de Madame Hoarau pour la mise en place des mesures destinées à sauvegarder la compétitivité de l'entreprise et des difficultés financières auxquelles elle a dû être confrontée.

La société Y souligne que son seul objectif était celui de la pérennité et du bon fonctionnement de l'entreprise.

La société Y met en avant le bien-fondé du licenciement économique en l'espèce, licenciement prévu à l'article L 1233-3 du code du travail notifié par courrier du 18 mars 2016.

La société Y rappelle ce que constitue un licenciement pour motif économique pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié, résultant d'une suppression ou transformation d'emploi, une modification refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail consécutive notamment à des difficultés économiques ou des mutations technologiques.

La société Y rappelle les articles L 1233-4 et suivants du code du travail, impose deux obligations à l'employeur afin d'éviter un licenciement économique, l'obligation d'adaptation du salarié à un nouveau poste avec une formation complémentaire et aussi une obligation de reclassement du salarié un autre poste.

La société Y expose que le seul poste disponible compatible avec la nouvelle répartition des tâches et des fonctions était le poste qui a été proposé à Mme X dans la Société Y à savoir le poste d'agent administratif.

La société Y souligne la violation du respect de l'obligation de loyauté de Mme X. La société Y a eu connaissance que Madame X était désormais associée à Monsieur A son ancien employeur. Ce dernier avait créé la société Y et avait cédé ses parts en septembre 2011 aux représentants actuels de la dite société.

De surcroît, la société Y porte à la connaissance du Conseil de prud'hommes que Madame X consultait le 2 mai 2017 les comptes bancaires de la société Y. Compte tenu de ce fait, alors même qu'elle avait été licenciée depuis le 18 mars 2016. Ces informations de connexion ont été communiquées par la banque à l'employeur.

MOTIFS DE LA DECISION

Selon l'article 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.

(...)

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. »

En l'espèce, aux termes de la lettre de licenciement 18 mars 2016, la société Y notifie à Madame X un licenciement pour motif économique.

En sus des critères légaux que sont les difficultés économiques et mutations technologiques, la réorganisation de l'entreprise indispensable à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise est un critère intrinsèque à ce type de procédure.

Le Conseil de prud'hommes considère qu'une réorganisation peut constituer un motif économique, si elle est effectuée pour sauvegarder la compétitivité au sein du secteur d'activité de l'Entreprise. Une entreprise peut adapter ses effectifs pour maintenir sa compétitivité avant d'être confrontée à des difficultés économiques qui nécessiteront une réorganisation de plus grande ampleur.

Par conséquent, une entreprise peut réaliser des bénéfices tout en restructurant afin de maintenir sa position face à la concurrence. La réorganisation de l'entreprise afin de sauvegarder sa compétitivité est un motif de licenciement économique même si les difficultés ne sont pas encore concrétisées.

Les difficultés économiques à venir doivent être de nature à porter atteinte à la pérennité de l'entreprise et des emplois pour justifier la réorganisation. L'objectif est de prendre des mesures de nature à éviter des licenciements ultérieurs plus importants.

En l'espèce la réorganisation s'est d'autant plus avérée nécessaire que les difficultés économiques sont récentes et continuent à exister.

Madame X a sollicité de sa propre initiative une modification de ses conditions de travail en ne voulant plus assurer l'une des missions inhérentes à sa fonction : « assurer le suivi des chantiers ».

Le conseil de prud'hommes constate que la SARL Y a répondu favorablement à chacune des sollicitations de Madame X concernant ses conditions de travail. La taille de l'entreprise ne permet pas de proposer pléthore de postes de reclassement au sein de cette structure.

La réorganisation et la nouvelle répartition des fonctions assurées par Madame X pendant son absence - étaient nécessaires au bon fonctionnement de l'activité dans un souci d'efficacité et de maintien de la compétitivité.

A sa reprise de poste, c'est Madame X qui a fixé le cadre d'une possible évolution de son contrat de travail et de ses missions en refusant de poursuivre le suivi des chantiers.

La société Y a proposé un poste de chargé d'opérations en menuiserie. Le Conseil note que Madame X a refusé une proposition formulée par l'employeur tenant compte des impératifs de réorganisation dans l'intérêt de l'entreprise et qui semblait correspondre aux exigences de Madame X en terme d'organisation du temps de travail et de l'absence de suivi des travaux. La Société Y a donc rempli son obligation de reclassement.

La SARL Y n'a pas eu d'autre choix que de recourir au licenciement pour motif économique de Madame X.

La société Y a accédé aux demandes de Madame X pour la modification de ses horaires de travail lors du congé parental conformément aux dispositions légales en vigueur.

En l'espèce, la société Y s'est montrée compréhensive à l'égard de Mme X et arrangeante sur l'organisation de ses horaires.

Mme X avait déjà exprimé ses préférences pour le jeudi après-midi et le vendredi dans sa demande de congé parental de 6 mois du 2 décembre 2015 acquiescé par l'employeur.

En l'espèce, la Sté Y a fait preuve de bienveillance à l'égard de Mme X en étant toujours disposée à faire au mieux pour arranger la salariée.

Dans ces conditions il est difficile de déceler de la part de la Société Y une volonté de discriminer Madame X en lui confiant un nouveau poste de travail.

Enfin il n'aura pas échappé au Conseil le manque de loyauté de Madame X à l'égard de la société Y.

En l'espèce la société Y a eu connaissance de ce que Madame X désormais associée à Monsieur A, ancien employeur de Madame X et fondateur de la société

Mme X est donc associée depuis novembre 2016 à Monsieur A dans une entreprise qui exerce la même activité de la société Y.

En l'espèce le conseil constate que la gestion de la société B est assurée par Madame X dont elle est associée à 70 %.

Attendu que cette société B a racheté des parts dans une société C, la dite société est associée à D, Mr A son ancien employeur.

A cet égard, le Conseil constate le manque de loyauté de Mme X à l'égard de son ancien employeur, principe de loyauté en matière du droit du travail rappelé à l'art 1222-1 du code du Travail disposant que le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi.

Dans le cas présent le conseil n'a constaté aucun comportement discriminatoire de la part de l'employeur.

Le Conseil de prud'hommes décide que le licenciement de Madame X pour motif économique est parfaitement fondé.

Par conséquent, le Conseil de prud'hommes rejette toutes les demandes de Madame X arguant à titre principal d'un licenciement nul, et à titre subsidiaire d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ; toutes les demandes accessoires à la reconnaissance d'un licenciement nul et subsidiairement à la reconnaissance d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse sont de facto rejetées.

Sur le paiement du 13ème mois, la partie demanderesse expose que « la part correspondant au congé postnatal n'a pas été prise en compte, lorsque la part du congé prénatal et les jours d'absences maladie avant accouchement l'ont été ».

Aussi le conseil de prud'hommes fait droit à l'application de la convention collective dans ce cas précis.

Par conséquent, le Conseil condamne l'employeur au paiement de la part correspondante au congé postnatal au titre du rappel sur le 13ème mois de la période considérée.

Sur l'application de l'article 700 du CPC, le demandeur succombe à l'instance. Il ne paraît néanmoins pas inéquitable de laisser à la charge des parties les dépenses liées à l'article 700 du CPC ;

Le Conseil déboute les parties de leur demande au titre de l'article 700 du CPC.

Le conseil de prud'hommes de Saint-Denis, après avoir délibéré conformément à la loi, statuant en audience publique après débats en chambre du conseil par jugement contradictoire en premier ressort

DIT ET JUGE que le licenciement pour motif économique est parfaitement fondé.

DEBOUTE Mme X de l'ensemble de ses autres demandes à titre principal et subsidiaire.

LAISSE les dépens à la charge de la partie demanderesse.

En foi de quoi, le présent jugement a été signé par le Président et le Greffier.

pour LE PRÉSIDENT

[illegible]