

Cour d'appel de Paris.
Pôle 6
Chambre 9
ARRÊT
No Répertoire général : 15/06089
28 janvier 2016.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE PARIS

Pôle 6 - Chambre 9

ARRÊT DU 28 Janvier 2016

(n° , pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : S 15/06089

Décision déférée à la cour : jugement rendu le 2 décembre 2014 par le conseil de prud'hommes de PARIS -section commerce- RG n° 13/16682

APPELANTE

SARL DELOREN

45 avenue de Friedland

[...]

représentée par Me Sandrine DANIEL, avocat au barreau de QUIMPER, substitué par Me Sylvie HEBERT, avocat au barreau de QUIMPER,

INTIMÉ

Y

3 Clos du Pré de l'Etang

[...]

[...]

comparant en personne, assisté de Me Abdellah BESSAA, avocat au barreau de PARIS, C1772

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 26 novembre 2015, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Madame Catherine SOMMÉ, président de chambre, chargée du rapport.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la cour, composée de :

Madame Catherine SOMMÉ, président

Monsieur Benoît HOLLEAUX, conseiller

Madame Christine LETHIEC, conseiller

Greffier : Madame Marine POLLET, greffier en stage de préaffectation, lors des débats

ARRÊT :

- contradictoire

- prononcé par mise à disposition au greffe de la cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions

prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

- signé par Madame Catherine SOMMÉ, président et par Madame Marine POLLET, greffier à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

FAITS PROCÉDURE PRÉTENTIONS DES PARTIES

Y a été engagé en qualité de cuisinier le 2 juillet 2007 par la SARL DELOREN, qui exploite le restaurant Café de Paris Friedland à Paris 8ème, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée à temps partiel, puis, suivant avenant conclu le 1er janvier 2009, à temps plein moyennant une rémunération brute mensuelle de 1 397 €.

L'entreprise, qui emploie plus de dix salariés, est assujettie à la convention collective des hôtels, cafés, restaurants.

Au début de l'année 2013, la société a été rachetée par de nouveaux associés. A la suite de travaux de rénovation le restaurant a réouvert en avril 2013, le salarié reprenant ses fonctions sous les instructions d'un nouveau chef cuisinier.

Z s'est vu notifier un premier avertissement le 29 juillet 2013 pour refus des horaires de travail qui lui étaient demandés, puis un second avertissement le 10 septembre 2013 pour non respect des règles d'hygiène et de sécurité alimentaire. Ces deux sanctions ont été contestées par lettres du salarié des 1er août et 18 septembre 2013, puis par lettre de son conseil du 8 octobre 2013 qui a demandé l'annulation des deux avertissements, ce que la société DELOREN a refusé par lettre du 15 octobre suivant.

Y a fait l'objet de plusieurs arrêts de travail à compter du 17 août 2013 pour traumatisme du genou droit. Le 9 octobre 2013 il a été déclaré apte avec réserves par le médecin du travail.

Par lettre du 10 octobre 2013, Y a été convoqué à un entretien préalable au licenciement, avec mise à pied conservatoire, fixé au 18 octobre 2013. Il a été licencié pour faute grave par lettre du 23 octobre 2013 rédigée en ces termes :

« Nous avons dû déplorer de votre part au cours de ces derniers mois des comportements professionnels et personnels particulièrement inappropriés, eu égard à votre fonction de cuisinier et de votre ancienneté dans le métier ; leurs conséquences dommageables sur le fonctionnement de notre établissement nous ont amenés à vous notifier les 29 juillet et 10 septembre 2013 deux courriers d'avertissement. (...)

En dépit de ces avertissements (...) vous persistez cependant à contester l'organisation et le fonctionnement de notre établissement.

Notre responsabilité de chef d'entreprise nous oblige à une vigilance particulière en matière de réglementation d'hygiène et de sécurité alimentaire. Nous vous avons précédemment rappelé la nécessité de respecter ces règles élémentaires qui avaient fait l'objet d'un rappel à l'ordre dont manifestement vous n'entendez pas vouloir tenir compte ; ainsi le lundi 23 septembre 2013, nous avons constaté que le congélateur avait dû être mal refermé la veille et que les glaces étaient fondues ; nous vous (avons) donc demandé de jeter les bacs de glace impropres à toute consommation. Dans le courant de la journée nous vous avons demandé si vous aviez bien procédé à l'enlèvement des glaces et au nettoyage du congélateur. Nous vous avons posé à plusieurs reprises la question à laquelle vous vous êtes obstiné à ne pas répondre. Nous avons en définitive dû constater que vous aviez laissé les bacs de glace dans le congélateur de l'établissement. (...).

Ce type de comportement fait écho à votre refus récurrent d'accepter toute contrainte hiérarchique ; le mardi 8 octobre 2013, le chef de cuisine vous a demandé de faire cuire les crèmes brûlées qui avaient été préparées ; vous avez refusé de le faire de sorte qu'au service du midi nous n'avons donc pu honorer les commandes de crèmes brûlées figurant à la carte !

Après le service, alors que le chef de cuisine souhaitait s'entretenir avec le cuisinier, vous vous êtes

interposé en disant que vous étiez déjà en train de parler. Le chef vous a répondu qu'il avait besoin de faire un point avec le cuisinier s'attirant votre réponse : « qu'est-ce que t'as aujourd'hui ' T'es mal luné ' »

Dans ce contexte, nous avons dû déplorer ces dernières semaines votre état d'excitation permanent, qui vous a conduit le mercredi 9 octobre 2013 à proférer publiquement des accusations et menaces envers la cogérante « vous n'êtes qu'une gérante de paille c'est interdit en France je sais comment faire pour t'envoyer en prison » ; ces propos insultants sont inqualifiables et n'ont d'autre intention que d'essayer d'intimider vos collègues de travail (doit-on rappeler à ce titre votre tentative infructueuse de faire signer une pétition au personnel afin d'extorquer des indemnités à votre profit !) et la gérance en instaurant un climat de déstabilisation au sein de l'établissement.

Vos comportements sont devenus intolérables pour le fonctionnement et l'organisation normale de notre établissement et nous n'avons pas le loisir de passer notre temps à gérer les conséquences de vos dérapages verbaux et de vos refus d'accomplir votre fonction conformément aux règles d'organisation et de fonctionnement de l'établissement.(...) Nous sommes désormais contraints de vous notifier votre licenciement pour faute grave (...) ».

Contestant son licenciement, Y a saisi le conseil de prud'hommes de Paris le 18 novembre 2013 de demandes tendant à l'annulation des avertissements des 29 juillet et 10 septembre 2013 et à la condamnation de la société DELOREN au paiement d'indemnités pour licenciement nul et subsidiairement pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Par jugement rendu le 2 décembre 2014, le conseil de prud'hommes de Paris a condamné la société DELOREN au paiement des sommes suivantes :

- . 934 € à titre de rappel de salaire sur mise à pied conservatoire,
- . 4 508 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis,
- . 450 € au titre des congés payés afférents,
- . 1 580 € à titre d'indemnité légale de licenciement ,
- . 12 912 € à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- . 1 000 € en application de l'article 700 du code de procédure civile,

Enfin le conseil de prud'hommes a débouté Y du surplus de ses demandes et a condamné la SARL DELOREN aux dépens.

La SARL DELOREN a régulièrement interjeté appel de cette décision et aux termes de ses écritures visées par le greffier et soutenues oralement le 26 novembre 2015, elle demande à la cour de :

- dire et juger son appel recevable et bien fondé,
- infirmer le jugement du conseil de prud'hommes de Paris en date du 2 décembre 2014,
- débouter Y de toutes ses demandes, fins et conclusions,
- condamner Y à lui verser la somme de 1 500 € en application de l'article 700 du code de procédure civile.

Y a repris oralement à l'audience ses conclusions visées par le greffier et a demandé à la cour de :

- infirmer le jugement déféré et, statuant à nouveau :
- . à titre principal : prononcer la nullité du licenciement notifié le 23 octobre 2013 ;
- . subsidiairement :
- annuler les deux avertissements des 29 juillet 2013 et 10 septembre 2013 ;
- juger que le licenciement est dépourvu de toute cause réelle et sérieuse ;
- . en tout état de cause :

- condamner la société DELOREN à lui verser :
 - . 934 € à titre de rappel de salaire pour la période de mise à pied,
 - . 4 508 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis,
 - . 450 € pour les congés payés afférents,
 - . 1 580 € à titre d'indemnité de licenciement,
 - . 60 000 € à titre d'indemnité réparatrice (deux années),
 - . 2 500 € en vertu de l'article 700 du code de procédure civile,
- condamner la SARL DELOREN aux entiers dépens.

En application de l'article 455 du code de procédure civile, il est renvoyé aux conclusions des parties pour un plus ample exposé de leurs prétentions et moyens.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur le licenciement

Se fondant sur les dispositions des articles L. 1132-1 et L. 1132-4 du code du travail, relatifs au principe de non-discrimination, Y soutient que le 15 août 2013, il a été en arrêt de travail à la suite d'un accident du travail causé par une chute dans les escaliers du restaurant, que plusieurs arrêts travail se sont succédés, que l'inertie de l'employeur a empêché la reconnaissance de l'accident du travail à la suite duquel Y a été reconnu travailleur handicapé pour une durée de 5 ans. Le salarié fait encore valoir que le 9 octobre 2013 le médecin du travail l'a déclaré apte avec réserves, qu'or dès le lendemain la société DELOREN a engagé la procédure de licenciement en le convoquant à un entretien préalable, que d'évidence la société DELOREN n'a pas voulu conserver dans ses effectifs un cuisinier dont le poste devait être adapté avec des restrictions importantes tenant notamment à l'impossibilité d'une « station debout prolongée ».

La société DELOREN fait valoir que l'enquête de la CPAM a démontré que Y a essayé de faire croire qu'il avait chuté dans les escaliers du restaurant le 15 août 2013 alors qu'il n'en était rien, qu'il a ainsi travaillé sans difficulté le 15 août 2013 et n'a été en arrêt de travail qu'à compter du 17 août suivant, que la CPAM à la suite de son enquête a refusé toute prise en charge au titre d'un risque professionnel. L'employeur affirme encore que considérant la gravité des manquements commis par le salarié et leur antériorité par rapport à l'avis d'aptitude avec réserves, l'absence d'incidence de cet avis médical sur l'engagement de la procédure de licenciement est démontré.

Le conseil de prud'hommes a dit le licenciement sans cause réelle et sérieuse et n'a pas statué sur la demande principale en nullité du licenciement.

*

En application de l'article L. 1132-1 du code du travail, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie par l'article 1er de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison notamment de son état de santé ou de son handicap.

En vertu de l'article L. 1134-1 du même code, lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions qui précèdent, le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte au vu desquels il incombe à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination et le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Il ressort de la lettre de notification de refus de prise en charge notifiée par la caisse d'assurance-maladie du Val-de-Marne le 28 novembre 2013, que la caisse a refusé de reconnaître le caractère professionnel de l'accident du 15 août 2013 déclaré par Y, au motif que la preuve d'un accident survenu au temps et au lieu de travail n'avait pu être établie «

du fait des contradictions constatées ». Le salarié, qui n'allègue pas avoir formé un recours à l'encontre de cette décision, ne peut donc invoquer l'existence d'un accident du travail survenu le 15 août 2013.

Il est toutefois constant que Y, qui a été en arrêts de travail à plusieurs reprises à compter du 17 août 2013 pour traumatisme du genou droit (du 17 au 19 août, du 21 au 28 août, puis les 16 et 17 septembre 2013), a fait l'objet d'un avis d'aptitude avec réserves émis par le médecin du travail le 9 octobre 2013 dans les termes suivants « apte avec interdiction de prendre les escaliers de service, la station debout prolongée et d'effectuer des tâches en hauteur », le médecin du travail précisant que le salarié devait être revu dans un délai d'un mois, et que le lendemain, 10 octobre 2013, la société DELOREN a convoqué le salarié à un entretien préalable au licenciement en lui notifiant verbalement le même jour, « compte tenu de la gravité des agissements » qui lui étaient reprochés, une mise à pied à titre conservatoire.

Y présente par conséquent des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination en raison de son état de santé et il convient dès lors de rechercher si la société DELOREN démontre que sa décision de licencier le salarié pour motif disciplinaire est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Sur ce point la société DELOREN invoque l'antériorité des manquements du salarié par rapport à l'avis d'aptitude avec réserves émis par le médecin du travail.

Les faits invoqués par l'employeur dans la lettre de licenciement, qui fixe les limites du litige, sont les suivants :

- le 23 septembre 2013, alors que l'employeur avait constaté le matin que le congélateur « avait dû être mal refermé » et que les glaces avaient été fondues, le fait de ne pas avoir jeté ces glaces et de ne pas avoir nettoyé le congélateur malgré la demande de l'employeur ;
- le refus récurrent d'accepter toute contrainte hiérarchique, ainsi le 8 octobre 2013 le fait d'avoir refusé de faire cuire les crèmes brûlées et tenu des propos insolents vis à vis du chef de cuisine ;
- le 8 octobre 2013, d'avoir tenu des propos insultants et menaçants vis à vis de la gérante, avec l'intention d'intimider ses collègues de travail et la gérance en instaurant un climat de déstabilisation au sein de l'établissement.

Il appartient à l'employeur de rapporter la preuve de la faute grave.

Le salarié conteste l'ensemble des faits qui lui sont reprochés.

La société DELOREN produit plusieurs témoignages établis par des salariés de l'entreprise, ainsi celui de A, cuisinier, de B, chef de cuisine, de C, responsable de salle, et de D, serveuse.

1. Sur le premier grief, si Y n'est pas contredit lorsqu'il affirme (par lettre du 30 octobre 2013 adressée à l'employeur, puis devant le conseil de prud'hommes et la cour) que le dimanche 22 septembre 2013 il a terminé son service à 20 heures, que deux autres collègues sont restés jusqu'à la fermeture de minuit et qu'il a recommencé son service le lundi 23 septembre 2013 à 11h30, de sorte qu'il était absent du restaurant du 22 septembre à 20 heures jusqu'au lundi 23 septembre à 11h30, ce dont il résulte qu'il ne peut effectivement être tenu pour responsable du fait que la porte du congélateur soit restée ouverte, E atteste que Y « a trouvé le congélateur ouvert, je lui ai dit de mettre à la poubelle tout ce qui était à l'intérieur au lieu de ça, il a tout laisser comme ça et a refermer le congélateur puis a servi les produits aux clients (sic) ».

Il résulte de ce témoignage que le fait reproché au salarié de ne pas avoir enlevé les glaces fondues du congélateur comme le lui avait demandé son supérieur hiérarchique est établi, peu important que l'intéressé ne soit pas responsable de ce que le congélateur soit resté ouvert.

2. S'agissant du deuxième grief, F affirme que Y « ne voulais pas suivre les consignes du chef c'est ainsi que nous nous sommes retrouvé en rupture de desserts à plusieurs reprises (exemple : crème brûlée) (sic) ».

Le non respect par le salarié des consignes du son supérieur hiérarchique lui ayant demandé de préparer des crèmes brûlées le 8 octobre 2013 est suffisamment démontré par cette attestation, le salarié se bornant à réfuter ce grief sans produire de pièce contredisant le témoignage de F. En revanche ni celle-ci, ni les autres témoins ne font état des propos

qu'aurait tenus le salarié le même jour à l'égard du chef de cuisine tels que repris dans la lettre de licenciement (« qu'est-ce que t'as aujourd'hui ' T'es mal luné ' ») lesquels ne sont donc pas établis.

3. Enfin, concernant le troisième grief, la cour relève qu'aucun des témoins ne cite les propos expressément visés dans la lettre de licenciement (« vous n'êtes qu'une gérante de paille c'est interdit en France je sais comment faire pour t'envoyer en prison »), dont la réalité n'est donc pas démontrée, étant souligné au demeurant qu'on peut lire sur le procès-verbal d'enquête diligentée par la caisse d'assurance maladie dans le cadre de la demande de prise en charge au titre des risques professionnels de l'accident du 15 août 2013, que l'audition de Y a été « rendue très difficile par ses difficultés à parler et à comprendre le français ».

La lettre de licenciement fait également état de ce que le salarié aurait essayé d'intimider ses collègues de travail et d'instaurer un climat de déstabilisation dans l'entreprise en tentant de leur faire signer une pétition afin d'extorquer des indemnités à son profit. A cet égard si MM. A et E attestent, pour le premier, qu'il avait « découvert » que Y « souhaitait faire signer une pétition contre ... ma patronne afin de lui soutirer de l'argent » et, pour le second, que le salarié « s'efforçait de faire signer des pétitions et raconter à ses collègues qu'il ne partirait pas avant que le patron lui donnait 100'000 euros », ces seuls éléments, sont insuffisants à établir le grief invoqué dès lors qu'aucune précision quant à la date et au contenu des pétitions alléguées n'est apportée par les témoins.

Il résulte de ce qui précède que seuls les griefs tenant au non-respect des consignes, le 23 septembre 2013, de jeter les glaces fondues et, le 8 octobre 2013, de préparer les crèmes brûlées sont établis.

Le non-respect par un salarié des consignes qui lui sont données présente un caractère fautif. La gravité de la faute s'apprécie notamment au regard de l'existence d'antécédents disciplinaires.

En l'espèce Y a fait l'objet de deux avertissements dont il sollicite l'annulation.

Le conseil de prud'hommes n'a pas statué sur cette demande.

1. Le premier avertissement notifié le 29 juillet 2013 reproche au salarié les faits suivants :

« ... en prévision de l'arrivée de toute du tour de France cycliste 2013 nous vous avons demandé ... de venir travailler en anticipation d'une surcharge de travail ... afin d'organiser au mieux cette journée vous deviez arriver à 16 heures et poursuivre le service jusqu'à la fermeture de la cuisine, soit 23 heures ... malheureusement vous avez clairement exprimé votre refus de vous adapter au surcroît d'activité exceptionnelle en arguant « vous veniez, c'était uniquement le matin ». ... Votre attitude est constitutive d'un manquement à vos obligations professionnelles ... vous n'êtes pas libre de gérer votre planning comme bon vous semble ... ».

Y a contesté cet avertissement en expliquant qu'il avait un enfant gravement malade, qu'il devait s'occuper de lui, qu'il habitait loin, que depuis son intégration dans l'entreprise en 2007 il a toujours été tenu compte de ces contraintes, qu'ainsi il travaillait de 8 heures à 15h30, qu'il a accepté lors du changement de gérance de travailler jusqu'à 16 heures, que pour la journée du tour de France de cyclisme il lui a été demandé à la dernière minute de travailler jusqu'à 23 heures ce qu'il n'a pas pu faire en raison de ses contraintes familiales.

La société DELOREN, qui ne verse aucune pièce relative aux horaires du salarié et aux faits sanctionnés par l'avertissement du 29 juillet 2013, ne justifie pas du bien fondé de l'avertissement du 29 juillet 2013 qui doit donc être annulé.

2. Le second avertissement du 10 septembre 2013 a été prononcé pour les faits suivants :

« ... à plusieurs reprises, nous vous avons signalé que vous ne respectiez pas les consignes d'hygiène et de sécurité alimentaire que nous vous demandons. ... Vous avez laissé moisir des produits dans les bacs sans même vous en rendre compte. C'est finalement G qui a pu les constater au moment de manger. Je vous citerai par exemple les tomates ou des courgettes couvertes de

moisissures que vous avez servies. ... Par ailleurs, lorsque nous vous avons expliqué que le nettoyage de la cuisine en fin de journée avait une importance capitale, c'est précisément dans un souci

qualitatif. Cependant, là encore, vous n'avez pas été à même d'effectuer cette tâche avec le respect des règles que nous impose notre métier. ... Vous ne savez pas vous adapter aux nouvelles méthodes de travail que nous avons mis en place depuis notre ouverture en avril 2013.... ».

F atteste que Y lui " répondait sans cesse " lorsqu'elle évoquait " des problèmes de fraîcheur " des plats qu'il lui envoyait " car il ne vérifiait pas ses frigos (produits moisissés) ". Ce témoignage est confirmé par E qui atteste que le salarié " ne vérifiait jamais ses frigos et envoyait des denrées alimentaires en état de décomposition aux clients ... " et par ailleurs qu' " il laissait la cuisine dans un état lamentable" *

L'employeur justifie donc du bien-fondé de l'avertissement du 10 septembre 2013 dont la demande tendant à voir prononcer la nullité sera en conséquence rejetée.

*

Le non-respect par Y des consignes de l'employeur, soit le 23 septembre 2013, de jeter les glaces fondues et, le 8 octobre 2013, de préparer les crèmes brûlées, alors même qu'il avait déjà fait l'objet d'un avertissement pour un non-respect des règles d'hygiène que l'employeur lui demandait d'appliquer, caractérise une faute justifiant le licenciement. L'employeur démontre par conséquent que le fait pour lui d'avoir engagé une procédure de licenciement alors que le salarié venait de faire l'objet d'un avis d'aptitude avec réserves, était justifié par des éléments objectifs, à savoir les manquements du salarié, antérieurs à cet avis, étrangers à toute discrimination à raison de l'état de santé du salarié.

La demande tendant à voir prononcer la nullité du licenciement doit donc être rejetée.

La preuve des propos insultants et menaçants reprochés au dans la lettre de licenciement n'ayant pas été rapportée, les manquements de Y résultant du non-respect des consignes de l'employeur ne caractérisent pas, considérant l'ancienneté de plus de 6 années du salarié, une faute grave rendant impossible son maintien dans l'entreprise.

Il y a lieu dès lors, par infirmation du jugement déféré, de juger le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse et de rejeter la demande indemnitaire formée à ce titre.

Sur les conséquences du licenciement

En application des articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1235-9 du code du travail, Y est bien fondé à prétendre au paiement des indemnités de rupture. Il convient par conséquent de confirmer le jugement qui lui a alloué les sommes de 4 508 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis, outre celle de 450 € pour les congés payés afférents et de 1 580 € à titre d'indemnité de licenciement, dont les montants ne sont pas contestés.

La faute grave n'ayant pas été retenue, le salarié est également en droit de solliciter un rappel de salaire pour la période de mise à pied conservatoire, soit la somme de 934 €, le jugement étant confirmé à ce titre.

Sur les autres demandes

La société DELOREN supportera les dépens d'instance et versera à Y, en application de l'article 700 du code de procédure civile, la somme de 2 000 €.

PAR CES MOTIFS

LA COUR,

INFIRME partiellement le jugement déféré en ce qu'il a dit le licenciement de Y sans cause réelle et sérieuse et condamné la SARL DELOREN à lui verser une indemnité de 12 912 € à ce titre ;

Statuant à nouveau,

DIT le licenciement de Y fondé sur une cause réelle et sérieuse et rejette en conséquence la demande d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

CONFIRME le jugement déféré pour le surplus ;

Y ajoutant,

REJETTE la demande en nullité du licenciement ;

ANNULE l'avertissement du 29 juillet 2013 ;

REJETTE la demande d'annulation de l'avertissement du 10 septembre 2013 ;

CONDAMNE la SARL DELOREN à payer à Y la somme de 2 000 € en application de l'article 700 du code de procédure civile ;

CONDAMNE la SARL DELOREN aux dépens d'appel.

LE GREFFIER LE PRÉSIDENT

Catherine SOMME, président