

COUR D'APPEL DE PARIS
Pôle 6 - Chambre 11

ARRET DU 02 FEVRIER 2021

(n° , 9 pages)

Numéro d'inscription au [REDACTED] [REDACTED]
[REDACTED]

Décision déférée à la Cour : Jugement du 15 Mars 2018 -Conseil de Prud'hommes -
Formation paritaire de CRETEIL - [REDACTED]

APPELANTE

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

INTIMÉE

[REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions des articles 805 et 907 du code de procédure civile,
l'affaire a été débattue le 17 Décembre 2020, en audience publique, les avocats ne s'y étant
pas opposés, devant Mme Laurence DELARBRE, Conseillère, chargée du rapport.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour, entendu
en son rapport, composée de :

Sylvie HYLAIRES, Présidente de chambre,
Valérie CAZENAVE, Conseillère,
Laurence DELARBRE, Conseillère,

Greffier, lors des débats : Madame Mathilde SARRON

ARRET :

- contradictoire
- par mise à disposition de l'arrêt 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 Sylvie HYLAIRES, Présidente de chambre et par Mathilde SARRON,
Greffier à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire

EXPOSÉ DU LITIGE

██████████ née en ██████ a été engagée par l'association l'Entraide, le Travail, l'Accompagnement et l'Insertion de la personne, ci-après dénommée association ██████ par contrat de travail à durée indéterminée à compter du 9 décembre 2013, en qualité de monitrice-éducatrice, statut non-cadre, coefficient 411 de la classification de la convention collective nationale du 15 mars 1966 relative aux établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées.

En dernier lieu, la rémunération mensuelle brute moyenne de ████████████████████ à la somme de 1.782,09 euros bruts.

A la suite d'un incident intervenu le 15 mai 2014 avec un enfant, ████████████████████ a fait l'objet d'une mise à pied à titre conservatoire le 20 mai 2014 et convoquée à un entretien préalable fixé au 2 juin 2014 en vue d'une éventuelle sanction disciplinaire. Par courrier recommandé avec accusé de réception du 5 juin 2014, l'employeur a indiqué à la salariée qu'aucune sanction n' était prononcée à son encontre.

Le 17 juin 2014, Mme ████████████████████ a exercé son droit de retrait en invoquant un danger grave et imminent.

Par courriers des 12 et 26 juin 2014, Mme ████████████████████ a sollicité la rupture conventionnelle de son contrat de travail.

Au terme d'un entretien préalable ayant eu lieu le 7 juillet 2014, une rupture conventionnelle a été régularisée entre les parties le même jour avec un délai de rétractation expirant le 22 juillet 2014 et une date de fin de contrat fixée au 12 août 2014.

A la date de la rupture conventionnelle, ████████████████████ avait une ancienneté de 8 mois et l'association ████████████████████ occupait à titre habituel plus de dix salariés.

Invoquant la nullité de la rupture conventionnelle, Mme ████████████████████ a saisi le 30 juin 2015 le conseil de prud'hommes de Créteil qui, par jugement rendu le 15 mars 2018, l'a déboutée de l'intégralité de ses demandes, a débouté l'association ████████████████████ de sa demande reconventionnelle et a condamné Mme ████████████████████ aux dépens.

Par déclaration du 19 avril 2018, Mme ████████████████████ a interjeté appel de cette décision qui lui avait été notifiée le 21 mars 2018.

Dans ses dernières conclusions, Mme ████████████████████ demande à la cour d'infirmier le jugement déféré et de :

- prononcer la nullité de la rupture conventionnelle en date du 7 juillet 2014,
- condamner l'association ████████████████████ à lui verser les sommes suivantes :
 - * 16.038,81 euros nets de CSG / CRDS et de charges sociales à titre de dommages intérêts pour nullité du licenciement,
 - * 1 782,09 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis outre 178,20 euros au titre des congés payés y afférents,
 - * 15.000 euros nets de CSG-CRDS et de charges sociales au titre de la violation des articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail,
 - * 20.000 euros nets de CSG-CRDS et de charges sociales au titre de la violation des articles L. 4122-1, L. 1152-1 et L.1152-2 du code du travail,
 - * 2.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- condamner l'association ████████████████████ à lui délivrer les bulletins de paye, le certificat de travail, le solde de tout compte et l'attestation Pôle Emploi conformes aux condamnations rendues,
- ordonner l'exécution provisoire de la décision à intervenir au titre de l'article 515 du code de procédure civile,

- ordonner la capitalisation des intérêts à compter de l'introduction de la demande au titre de l'article 1154 du code civil,
- confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a débouté l'association [REDACTED] de sa demande reconventionnelle
- condamner l'association [REDACTED] aux dépens qui seront recouverts par la SELARL BDL Avocats conformément à l'article 699 du code de procédure civile.

Dans ses dernières conclusions, l'association [REDACTED] demande à la cour de confirmer le jugement entrepris en toutes ses dispositions, de débouter [REDACTED] de son appel et de l'ensemble de ses demandes et de la condamner à lui payer la somme de 2.500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile outre les dépens de première instance et d'appel dont le recouvrement sera assuré par Maître Sylvie Kong-Thong, avocate au Barreau de Paris, conformément aux dispositions de l'article 699 du code de procédure civile.

Pour un plus ample exposé des faits, de la procédure, des moyens et des prétentions des parties, la cour se réfère à leurs conclusions écrites ainsi qu'au jugement déféré.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Mme [REDACTED] sollicite la nullité de la rupture conventionnelle signée le 7 juillet 2014, invoquant l'existence d'un vice du consentement qui est la conséquence directe du harcèlement moral qu'elle a subi. Elle fait en effet valoir que dès lors que la rupture conventionnelle intervient dans un contexte de harcèlement moral, son consentement ne peut pas avoir été donné librement, ayant été donné en situation de violence.

L'association [REDACTED] conteste tout vice du consentement et toute situation de harcèlement moral. Elle soutient que la salariée a insisté pour obtenir cette rupture conventionnelle parce qu'elle avait d'autres projets professionnels, que M. [REDACTED] représentant du personnel qui était présent lors de l'entretien du 7 juillet 2014, n'a relevé aucune pression ni violence de l'employeur, que le CHSCT n'a pas non plus relevé de pression exercée par l'employeur et que Mme [REDACTED] n'a pas usé de son droit de rétractation dans le délai de quinze jours ni contesté la décision implicite d'homologation de l'administration du travail.

Sur l'existence d'un harcèlement moral

Selon les dispositions de l'article L. 1152-1 du code du travail, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

L'article L. 1154-1 prévoit, qu'en cas de litige, si le salarié concerné établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement, au vu de ces éléments, il incombe à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

En l'espèce, Mme [REDACTED] explique que dès son embauche, elle a ressenti une exclusion et une méfiance de ses collègues à chaque fois qu'elle les questionnait sur les méthodes et procédures du groupe, que progressivement, elle a été rejetée et a fait l'objet d'une mise à l'écart, que la direction de l'association était pleinement informée de ses difficultés, qu'elle a néanmoins dû continuer à travailler au sein de l'équipe dans un climat tendu, que lorsqu'elle a annoncé à son équipe qu'elle avait obtenu le concours d'éducateur spécialisé à l'IRTS de Paris, la défiance de ses collègues s'est accentuée, que c'est dans ce contexte que ses collègues l'ont signalée à sa hiérarchie comme coupable d'acte de maltraitance sur un enfant, ce qu'elle conteste, qu'une mise à pied conservatoire a été prononcée contre elle

sans aucune suite, que cette situation a entraîné une dégradation de son état de santé et que son employeur, sans s'en inquiéter, l'a replacée dans les mêmes conditions de travail.

Elle produit notamment aux débats :

- diverses pièces et attestations attestant de ses qualités professionnelles, de son implication vis-à-vis des personnes accompagnées, de sa rigueur morale et de son professionnalisme,
- le courrier de convocation à entretien préalable en vue d'une éventuelle sanction disciplinaire en date du 20 mai 2014 dans lequel il est indiqué que certains de ses collègues ont alerté le chef de service sur un acte de maltraitance envers un enfant du pôle polyhandicap le 15 mai 2014 (enfant maintenu à terre durant 10 à 15 minutes sans pouvoir se dégager),
- un certificat médical du 23 mai 2014 mentionnant que son état justifie la prise d'anxiolytiques et d'antidépresseurs,
- une attestation de [REDACTED] aide médico-psychologique au sein du groupe polyhandicap de [REDACTED] en date du 28 mai 2014, qui mentionne avoir constaté pendant les récréations du pôle polyhandicap, et ce, bien avant l'arrivée de Mme [REDACTED] au sein du service, que l'acte reproché à celle-ci avait déjà été posé sur le même enfant par Mme D. [REDACTED] son ancienne référente, qu'il s'agit d'un acte de contention pratiqué lorsque l'enfant est trop agité, se sauve de façon compulsive ou se met en danger et qu'un tel acte lui a toujours été présenté comme un acte éducatif ; [REDACTED] ajoute que Mme [REDACTED] a exprimé à plusieurs reprises ses difficultés de communication et de collaboration avec deux de ses collègues, [REDACTED] et M. [REDACTED] qui refusaient tout compromis de bonne entente, que les psychologues, les professionnels éducatifs, les chef de service et elle-même ont été sollicités et informés de la situation par [REDACTED]
- le compte rendu d'entretien du 2 juin 2014 et la lettre recommandée avec accusé de réception du 5 juin 2014 aux termes de laquelle il est expliqué à [REDACTED] qu'aucune sanction ne lui est infligée et que sa mise à pied conservatoire sera rémunérée ; il est précisé que la contention peut être un acte éducatif uniquement si elle est repérée en tant que tel par l'ensemble de l'équipe éducative et après l'aval du chef de service, ce qui n'était pas le cas ; l'employeur reconnaît en outre dans ce courrier que [REDACTED] a agi seule dans un contexte environnemental décrit par elle et ses collègues comme très compliqué et que la cohésion d'équipe est défaillante,
- une main courante déposée le 12 juin 2014 par [REDACTED] dans laquelle elle se plaint de dénonciation calomnieuse de la part de ses collègues et des conflits avec eux,
- son courrier du 17 juin 2014 dans lequel elle indique exercer son droit de retrait pour danger grave et imminent au vu « *des circonstances et du contexte actuel de travail* »,
- le courrier adressé au CHSCT le même jour dans lequel elle expose ses difficultés,
- le courrier adressé également le même jour à la directrice générale de l'association afin de lui demander son soutien quant à sa demande de rupture conventionnelle, expliquant le contexte et le harcèlement « *sournois* » qu'elle subit,
- des arrêts de travail en juin et juillet 2014 évoquant une anxiété, des troubles du sommeil et des troubles somatiques en lien avec sa mise à pied,
- le compte rendu du CHSCT en date du 6 juin 2014 où il est fait référence à la dénonciation de maltraitance qui est en cours et qui fait état de « *vives tensions* » entre les salariés.

Il résulte de ces éléments que [REDACTED] justifie avoir connu une dégradation de son état de santé et de ses conditions de travail en lien avec des difficultés de communication, de collaboration et d'intégration rencontrées sur son lieu de travail avec ses collègues, rendant le travail particulièrement difficile, et avec la dénonciation par ceux-ci d'un acte de maltraitance qui a entraîné l'engagement d'une procédure disciplinaire à son encontre, avec mise à pied conservatoire.

[REDACTED] établit ainsi la matérialité de faits laissant présumer l'existence d'un harcèlement moral.

L'association [REDACTED] fait observer que Mme [REDACTED] ne verse aux débats aucun élément probant démontrant qu'elle aurait elle-même, dès son entrée en fonctions, averti par écrit sa direction d'une quelconque mise à l'écart ou d'une situation de harcèlement, qu'il n'existe aucune preuve tangible de quelconques agressions verbales de collègues de travail ou de sa hiérarchie, qu'elle ne s'est jamais plaint d'un climat délétère jusqu'au mois de mai 2014, qu'on ne peut lui reprocher d'avoir fait montre de prudence en prononçant une mise à pied conservatoire le temps de faire toute la lumière sur l'acte de maltraitance qui lui avait été signalé, que la salariée n'a subi aucun préjudice financier suite à sa mise à pied conservatoire qui lui a été rémunérée puisqu'aucune sanction n'a été prise à son encontre. Elle produit les avis d'aptitude de la salariée et le document unique d'évaluation des risques pour 2014.

Ces éléments généraux sont insuffisants à contredire les agissements dénoncés par Mme [REDACTED] consistant en une mise à l'écart et une dénonciation de la part de ses collègues faite sans lui en avoir parlé préalablement, manifestement dans le but de lui nuire, créant un climat délétère au sein du service auquel elle était affectée.

L'employeur ne démontre pas que ces agissements sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Il y a donc lieu de retenir l'existence d'un harcèlement moral à l'encontre de Mme Maurice.

Sur la demande de dommages et intérêts au titre de l'obligation de sécurité et du harcèlement moral subi

Mme [REDACTED] sollicite une somme de 20.000 euros de dommages et intérêts aux motifs que l'employeur a violé son obligation de préserver sa santé physique et mentale sur le fondement des articles L. 4122-1, L. 1152-1 et L. 1152-2 du code du travail.

Il découle des éléments exposés ci-avant que l'état de santé de [REDACTED] s'est dégradé en raison de la situation de harcèlement moral subi sur son lieu de travail.

Dès lors que de tels faits de harcèlement sont avérés, la responsabilité de l'employeur est engagée, ce dernier devant répondre des agissements des personnes qui exercent de fait ou de droit une autorité sur les salariés.

En l'espèce, il résulte de l'attestation de Mme [REDACTED] que les chefs de service de Mme [REDACTED] les psychologues et les personnels éducatifs étaient informés de la situation de souffrance au travail de la salariée.

Au cours de l'entretien préalable du 2 juin 2014, il apparaît en outre que Mme [REDACTED] a évoqué les difficultés rencontrées avec ses collègues, qu'il lui a été demandé si elle envisageait de retravailler avec ceux-ci, ce à quoi elle a répondu que ce serait difficile. Pour autant, l'employeur, après lui avoir notifié l'absence de sanction, l'a replacée en toute connaissance de cause, au sein du même groupe de travail, si bien qu'elle a dû exercer son droit de retrait le 17 juin 2014.

L'employeur ne justifie pas avoir pris des mesures de nature à faire cesser la situation de harcèlement dénoncé.

Il a donc failli à son obligation de protéger la santé et la sécurité de sa salariée.

Il y a lieu d'infirmier le jugement déféré en ce qu'il a débouté Mme [REDACTED] de sa demande de dommages et intérêts à ce titre et d'allouer à la salariée la somme de 1.500 euros.

Sur la demande de dommages et intérêts pour la violation de l'obligation de prévention

Mme Maurice sollicite par ailleurs une somme de 15.000 euros de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi du fait de la violation par son employeur de son obligation de prévention concernant la santé et la sécurité de ses salariés et ce, sur le fondement des articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail. Elle reproche à son employeur de ne pas avoir procédé à son changement de service pour faire cesser immédiatement la situation de harcèlement, de ne pas avoir procédé à une enquête et de ne pas avoir sensibilisé les membres de l'équipe à la nécessité d'intégrer une jeune collaboratrice, embauchée depuis quelques mois.

Selon l'article L. 4121-1, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent notamment des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation et la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. Il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Selon l'article L. 4121-2, il met en oeuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention notamment en évitant les risques, en évaluant ceux qui ne peuvent être évités et en les combattant à la source.

Si l'employeur a élaboré un document unique d'évaluation des risques pour l'année 2014, il ne justifie pas avoir pris toutes les mesures de prévention visées aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2, notamment en mettant en oeuvre des actions d'information et de formation propres à prévenir la survenance de faits de harcèlement moral à l'encontre des jeunes collaborateurs récemment embauchés.

La violation par l'employeur de son obligation de prévention du harcèlement moral a causé à [REDACTED] un préjudice distinct de celui résultant du harcèlement dont elle a été victime.

Il y a lieu de lui allouer sur ce fondement la somme de 1.500 euros de dommages et intérêts.

Sur la nullité de la rupture conventionnelle

Selon l'article L. 1237-11 du code du travail, l'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat qui les lie. La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre partie.

La convention de rupture ne peut être valablement conclue que si elle manifeste le consentement libre et non équivoque du salarié pour mettre fin au contrat de travail.

L'existence de faits de harcèlement moral n'affecte pas en elle-même la validité de la convention de rupture intervenue en application de l'article L. 1237-11 susvisé.

Le salarié qui invoque la nullité de la rupture conventionnelle sur le fondement du harcèlement moral doit démontrer d'une part l'existence de ce harcèlement et d'autre part que ces agissements de harcèlement moral ont entraîné un vice de son consentement altérant sa liberté de conscience.

En l'espèce, il est établi que [REDACTED] a été victime d'une situation de harcèlement moral.

La salariée démontre en outre l'existence d'un arrêt de travail à compter du 3 juillet 2014 et jusqu'au 30 septembre 2014, soit au moment de la signature de la rupture conventionnelle du 7 juillet 2014, pour anxiété paroxystique, troubles du sommeil, idées morbides,

troubles somatiques faisant évoquer un traumatisme psychologique. Elle établit dès lors que la situation dans laquelle elle se trouvait l'a placée dans un état de détresse psychologique de nature à vicier son consentement.

Il résulte des pièces du dossier que l'employeur en avait conscience puisqu'il avait reçu la salariée en entretien le 16 juin 2014 pour lui expliquer qu'il ne pouvait accéder à sa demande en raison de « *la situation actuelle faisant que la rupture conventionnelle est nulle en cas de litige entre les parties* ».

██████████ avait évoqué lors de cet entretien la volonté de commettre une faute grave afin d'être licenciée, ce qui illustre tout particulièrement son état d'esprit, qui l'a contrainte à mettre fin à tout prix au contrat de travail, compte tenu de la situation de détresse dans laquelle elle se trouvait.

Il y a lieu en outre d'observer que contrairement à ce qu'indique l'employeur, il n'est pas démontré qu'elle a pu bénéficier lors de l'entretien préalable du 7 juillet 2014 d'une assistance par M. ██████████, représentant du personnel. En effet, celui-ci a rédigé un compte rendu d'entretien avec ██████████ qui a eu lieu le 3 juillet 2014 et non le 7 juillet et la convention de rupture indique que la salariée a choisi de ne pas être assistée.

Il y a lieu dès lors de prononcer la nullité de la rupture conventionnelle du 7 juillet 2014 et de dire que cette rupture produit les effets d'un licenciement nul en application de l'article L. 1152-3 du code du travail.

██████████ conformément à l'article 16 de la convention collective applicable, une indemnité compensatrice préavis d'un mois, ayant moins de deux ans d'ancienneté au service de son employeur.

Il y a lieu de faire droit à sa demande et de lui allouer la somme de 1.782,09 euros bruts au titre de l'indemnité compensatrice de préavis outre celle de 178,20 euros bruts au titre des congés payés y afférent.

Mme ██████████ sollicite également une somme de 16.038,81 euros de dommages et intérêts correspondant à neuf mois de salaire en raison de la nullité de son licenciement, expliquant qu'elle n'a jamais retrouvé de travail à temps plein et qu'elle travaille depuis les faits en tant que bénévole ou intérimaire, ce qui rend sa situation financière précaire.

Elle produit une attestation du 2 juillet 2014 qui fait référence à un stage d'été bénévole au sein d'une association à laquelle elle est adhérente et un bulletin de salaire de septembre 2016 démontrant l'existence d'une mission de travail comme monitrice-éducatrice à temps partiel.

En considération de sa situation particulière et eu égard notamment à son âge, à l'ancienneté de ses services, à sa formation et à ses capacités à retrouver un nouvel emploi, la cour dispose des éléments nécessaires pour évaluer la réparation qui lui est due à la somme de 11.000 euros.

Sur les autres demandes

Il n'y a pas lieu de déroger aux dispositions des articles 1153 et 1153-1 du code civil, recodifiés sous les articles 1231-6 et 1231-7 du même code par l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016, en application desquelles les créances salariales produisent intérêts au taux légal à compter de la réception par l'employeur de la convocation devant le conseil de prud'hommes et les créances indemnitaires produisent intérêts au taux légal à compter du prononcé de la décision en fixant tout à la fois le principe et le montant, la capitalisation

des intérêts est ordonnée conformément aux dispositions de l'article 1154 du code civil, devenu l'article 1343-2.

Les sommes allouées à titre indemnitaire seront exonérées de cotisations sociales dans les conditions légales et réglementaires applicables.

Il convient d'ordonner à l'association [REDACTED] de remettre à [REDACTED] bulletins de paie, le certificat de travail, l'attestation Pôle Emploi et le solde de tout compte conformes au présent arrêt, et ce, dans le délai de deux mois à compter de sa signification.

La présente décision n'est susceptible que d'un pourvoi en cassation, recours qui est dépourvu d'effet suspensif. Il n'y a donc pas lieu d'assortir les condamnations prononcées de l'exécution provisoire.

[REDACTED] partie perdante à l'instance, sera condamnée aux dépens qui seront recouvrés par la SELARL BDL Avocats conformément à l'article 699 du code de procédure civile ainsi qu'à payer à [REDACTED] la somme de 2.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS,

La cour,

INFIRME le jugement déféré sauf en ce qu'il a débouté l'association [REDACTED] sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

Statuant à nouveau et y ajoutant,

PRONONCE la nullité de la rupture conventionnelle du 7 juillet 2014,

DIT que cette rupture produit les effets d'un licenciement nul,

CONDAMNE l'association [REDACTED] personne à payer à [REDACTED] les sommes suivantes :

- 1.782,09 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis outre celle de 178,20 euros au titre des congés payés afférents,
- 11.000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul,
- 1.500 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice lié au harcèlement moral subi,
- 1.500 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice tiré de la violation par l'employeur de son obligation de prévention,

RAPPELLE que les créances salariales portent intérêts au taux légal à compter de la réception par l'employeur de sa convocation devant le conseil de prud'hommes tandis que les créances indemnitaires portent intérêts au taux légal à compter de la décision en fixant tout à la fois le principe et le montant, la capitalisation des intérêts étant ordonnée conformément aux dispositions de l'article 1154 du code civil, devenu l'article 1343-2,

DIT que les sommes allouées à titre indemnitaire seront exonérées de cotisations sociales dans les conditions légales et réglementaires applicables,

ORDONNE à l'association [REDACTED] de la personne de remettre à [REDACTED] les bulletins de paie, le certificat de travail, l'attestation Pôle Emploi et le solde de tout compte conformes au présent arrêt, et ce, dans le délai de deux mois à compter de la signification de celui-ci,

CONDAMNE l'association [REDACTED] de la
personne à payer à [REDACTED] a somme de 2.000 euros au titre de l'article 700
du code de procédure civile,

DÉBOUTE les parties du surplus de leurs prétentions,

CONDAMNE l'association [REDACTED] aux
dépens qui seront recouvrés par la SELARL BDL Avocats conformément à l'article 699 du
code de procédure civile.

LE GREFFIER

LE PRÉSIDENT