

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

COUR D'APPEL DE LYON
CHAMBRE SOCIALE A
ARRÊT DU 20 MAI 2020

AFFAIRE PRUD'HOMALE

RAPPORTEUR

N° RG 17/09198 – N° Portalis DBVX-V-B7B-LN7V

X

C/

SASU INTRUM JUSTITIA

APPEL D'UNE DÉCISION DU :

Conseil de Prud'hommes – Formation de départage de LYON

du 28 Novembre 2017

RG : 14/04796

APPELANTE :

B X

[...]

[...]

Me Fabien ROUMEAS, avocat au barreau de LYON substitué par Me Christopher REINHARD, avocat au barreau de LYON (bénéficie d'une aide juridictionnelle Partielle numéro 2017/038075 du 15/02/2018 accordée par le bureau d'aide juridictionnelle de LYON)

INTIMÉE :

SASU INTRUM JUSTITIA aux droits de laquelle se trouve la société INTRUM CORPORATE

[...]

[...]

[...]

Me Jérôme CHOMEL DE VARAGNES de la SELARL EQUIPAGE, avocat plaidant au
barreau de LYON,

Me Jacques AGUIRAUD de la SCP JACQUES AGUIRAUD ET PHILIPPE NOUVELLET,
avocat

postulant au barreau de LYON

DÉBATS EN AUDIENCE PUBLIQUE DU : 26 Février 2020

Présidée par Evelyne ALLAIS, Conseiller magistrat rapporteur, (sans opposition des parties
dûment avisées) qui en a rendu compte à la Cour dans son délibéré, assistée pendant les
débatS de E F, Greffier.

COMPOSITION DE LA COUR LORS DU DÉLIBÉRÉ :

— G H, président

— Evelyne ALLAIS, conseiller

— Nathalie ROCCI, conseiller

ARRÊT : CONTRADICTOIRE

Vu l'état d'urgence sanitaire, la décision prorogée est rendue le 20 mai 2020.

La notification du présent arrêt est opérée par tout moyen en application de l'article 10 de
l'ordonnance n°2020-304 du 25 mars 2020 portant adaptation des règles applicables aux
juridictions de l'ordre judiciaire statuant en matière non pénale, tel que précisé par l'article 2.i
de la circulaire du 26 mars 2020 CIV/02/20 – C3/DP/2020030000319/FC

Signé par G H, Président et par E F, Greffier auquel la minute de la décision a été remise par
le magistrat signataire

Madame B X a été embauchée le 19 mars 2007 par la société INTRUM JUSTITIA en qualité
de conseillère technique junior dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée puis à
compter du 20 juillet 2007 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée.

La relation de travail était régie par la convention collective nationale du personnel des
prestataires de service du secteur tertiaire.

Le 19 mai 2014, Madame X a fait l'objet d'une mise à pied disciplinaire de 3 jours pour la
période du 4 au 6 juin inclus.

Le 8 septembre 2014, elle a fait l'objet d'un avertissement.

Le 24 octobre 2014, elle a été convoquée à un entretien préalable au licenciement fixé au 4 novembre 2014, avec mise à pied conservatoire jusqu'à l'issue de la procédure.

Le 14 novembre 2014, elle a été licenciée pour cause réelle et sérieuse, avec dispense d'exécution de son préavis pendant cette période.

Madame X a saisi le conseil de prud'hommes de LYON le 8 décembre 2014. Elle sollicitait en dernier lieu de voir dire que son licenciement était sans cause réelle et sérieuse ainsi que de voir condamner la société INTRUM JUSTITIA à lui payer différentes sommes à titre de rappel de salaire pour sa mise à pied injustifiée, de dommages et intérêts ainsi qu'une indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Par jugement du 28 novembre 2017, le conseil de prud'hommes, dans sa formation de départage, a:

— déclaré le licenciement pour insuffisance professionnelle de Madame X fondé et justifié par une cause réelle et sérieuse,

— débouté Madame X de ses demandes faites sur ce chef,

— déclaré nulle la mise à pied disciplinaire du 19 mai 2014,

— dit que l'avertissement du 8 septembre 2014 était justifié,

— condamné la société INTRUM JUSTITIA à payer à Madame X les sommes suivantes :

- 177,94 euros au titre de rappel de salaire pour mise à pied conservatoire outre 17,79 euros au titre des congés payés afférents,

- 300 euros à titre de dommages et intérêts pour mise à pied injustifiée,

— rejeté toutes autres demandes plus amples ou contraires,

— dit n'y avoir lieu à application de l'article 700 du code de procédure civile,

— condamné la société INTRUM JUSTITIA aux dépens.

Par déclaration du 22 décembre 2017, Madame X a interjeté appel de la décision.

Dans ses conclusions, Madame X demande à la Cour de:

— confirmer le jugement en ce qu'il a annulé la mise à pied disciplinaire

— l'infirmier pour le surplus,

— annuler l’avertissement du 8 septembre 2014,

— dire que son licenciement est sans cause réelle et sérieuse,

— condamner la société INTRUM CORPORATE, venant aux droits de la société INTRUM JUSTITIA, à lui payer les sommes suivantes:

- 1.000 euros pour avertissement injustifié,
- 17.000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif,
- 10.000 euros à titre de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail,
- 2.000 euros au titre de l’article 700 du code de procédure civile,

— condamner la société INTRUM CORPORATE à lui remettre un bulletin de salaire, un certificat de travail et une attestation Pôle Emploi rectifiés en fonction des condamnations prononcées, le tout sous astreinte de 100 euros par jour de retard à compter de la notification de la décision à intervenir,

— condamner la société INTRUM CORPORATE aux dépens.

Dans ses conclusions, la société INTRUM CORPORATE, venant aux droits de la société INTRUM JUSTITIA, demande à la Cour de:

— infirmer le jugement en ses dispositions afférentes à la mise à pied disciplinaire du 19 mai 2014,

— débouter Madame X de ses demandes au titre de cette mise à pied,

— confirmer le jugement en ce qu’il a débouté Madame X de ses autres demandes,

— condamner Madame X à lui payer la somme de 1.500 euros au titre de l’article 700 du code de procédure civile,

— condamner Madame X aux dépens.

L’ordonnance de clôture est intervenue le 23 janvier 2020.

Conformément aux dispositions de l’article 455 du code de procédure civile, la Cour se réfère, pour un plus ample exposé des moyens et prétentions des parties aux conclusions écrites susvisées.

SUR CE:

Sur la licéité des pièces issues d’écoutes téléphoniques:

L'article L.2323-32 du code du travail, dans sa rédaction applicable, dispose notamment que le comité d'entreprise est informé, préalablement à leur introduction dans l'entreprise, sur les traitements automatisés de gestion du personnel et sur toute modification de ceux-ci; que le comité d'entreprise est informé et consulté, préalablement à la décision de mise en oeuvre dans l'entreprise, sur les moyens ou les techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés.

Par ailleurs, aux termes de l'article L.1222-4 du code du travail, aucune information concernant personnellement un salarié ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance.

Madame X fait valoir que certaines pièces versées aux débats sont issues d'un système de traitement automatique de données personnelles permettant l'enregistrement et l'écoute des conversations téléphoniques des salariés à la discrétion de l'employeur, que l'employeur n'a pas respecté ses obligations d'information collective et individuelle quant à ce système de traitement automatique, que l'employeur n'a pas non plus déclaré de manière complète la finalité de ce système, en omettant de préciser que ce dernier serait utilisé à des fins disciplinaires, que les pièces produites ne respectent pas la durée déclarée ni la durée légale de conservation des données et que la conservation illicite de ces données en grand nombre n'est pas justifiée par le respect des droits de la défense de l'employeur, qu'enfin, le système d'écoute mis en place est couplé avec un système de capture d'écran, ce qui est prohibé par la Commission Nationale Informatique et Libertés (CNIL) , que compte tenu de leur caractère illicite, il convient de rejeter les pièces 22 à 47 de l'employeur .

La société INTRUM CORPORATE réplique avoir respecté son obligation d'information collective et individuelle quant au système d'enregistrement des appels téléphoniques de ses salariés, qu'elle n'était pas tenue de faire une déclaration préalable auprès de la CNIL, du fait qu'elle était dotée d'un correspondant informatique local et qu'elle n'a pas commis de dissimulation quant à la finalité du système d'écoute, que les données concernant la salariée étaient nécessaires à l'exercice de ses droits en justice et proportionnées à la situation, de telle sorte qu'elle était bien fondée à les conserver au delà du délai légal, qu'enfin, le système d'enregistrement des conversations téléphoniques des salariés n'est pas couplé avec la prise automatique de captures d'écran, que compte tenu de ces éléments, il n'y a pas lieu d'écarter des débats ses pièces 22 à 47.

La société INTRUM JUSTITIA, qui avait pour activité commerciale le recouvrement de créances, a mis en place un système d'enregistrement des appels téléphoniques de ses salariés en octobre 2011.

Ce système d'enregistrement consistant à la fois en un système de surveillance de l'activité des salariés et de traitement automatique des données personnelles, l'employeur devait procéder à la consultation et à l'information du comité d'entreprise ainsi qu'à l'information des salariés concernés dans les conditions fixées par les articles L.2323-32 et L.1222-4 du code du travail. Il était également tenu de respecter les dispositions de la loi informatique et liberté 78-17 du 6 janvier 2018, notamment en matière de déclaration à la CNIL et de respect de la finalité du système mis en place.

Les pièces versées aux débats font apparaître :

— que le 2 juillet 2010, la CNIL a accusé réception de la désignation de Madame Y comme Correspondant Informatique et Libertés (CIL) au sein de la société INTRUM JUSTITIA,

— que les modalités de mise en oeuvre du système d'enregistrement des conversations téléphoniques des salariés ont été évoquées lors de la réunion du comité d'entreprise du 25 juillet 2011; que lors de cette réunion, l'employeur a indiqué que l'objectif des enregistrements était de répondre aux besoins des clients, de calmer l'agressivité de certains débiteurs et d'être un outil pédagogique pour les collaborateurs; que sur interrogation des membres du comité d'entreprise, il a précisé:

- que le système d'enregistrement ne serait pas en continu sur tous les postes et que les managers pourraient demander l'enregistrement des conversations en fonction des besoins des clients,
- qu'il n'était pas possible d'enregistrer un collaborateur ou plusieurs tous les jours et qu'un salarié pourrait faire l'objet d'une sanction s'il ne respectait pas les règles de déontologie attendues,
- que la déclaration à la CNIL mentionnait bien que les responsables étaient décisionnaires sur les demandes d'enregistrement et que l'employeur remettrait au comité d'entreprise une copie de cette déclaration, laquelle copie n'avait pas été communiquée aux élus du comité d'entreprise consultés le 23 mai 2011,

— que l'employeur a informé les salariés de la mise en oeuvre du système des enregistrements des appels téléphoniques par un document flash info du 10 octobre 2011, ayant fait l'objet d'un affichage du 10 au 30 octobre 2011 et leur aurait adressé également en 2013 une lettre circulaire quant à ce système.

— que les captures d'écran versées aux débats ne correspondent manifestement pas à celles du poste informatique de la salariée, même si elles font apparaître son nom.

Il ressort de ces éléments que le système d'enregistrement des conversations téléphoniques de la société INTRUM JUSTITIA n'était pas couplé avec un système de capture d'écran du poste informatique des salariés et que l'employeur a bien procédé à l'information et à la consultation du comité d'entreprise requises par l'article L.2323-32 du code du travail, même s'il a indiqué à tort avoir fait une déclaration à la CNIL lors de la réunion du 25 juillet 2011 . En effet, il n'était pas tenu d'effectuer une telle déclaration en application de l'article 22 de la loi du 6 janvier 1978, du fait qu'il était doté d'un CIL.

En revanche, le flash info du 10 octobre 2011 et la copie d'une lettre circulaire de 2013 ne prouvent pas que Madame X a été informée de manière effective par l'employeur du système d'enregistrement des conversations téléphoniques mis en place avant l'utilisation de ce système. L'intéressée a certes fait l'objet d'un avertissement le 17 décembre 2013 pour une qualité particulièrement insuffisante de discours consistant dans le fait de raccrocher au nez des débiteurs et de tenir des propos méprisants à leur égard. Par ailleurs, dans sa lettre du 11

juin 2014 contestant la mise à pied disciplinaire du 19 mai 2014, elle a demandé à écouter les enregistrements des conversations téléphoniques au cours desquels elle aurait tenu des propos méprisants ou adopté un ton inapproprié et contraire à la charte déontologique de l'employeur. Néanmoins, ces écrits ne sont pas constitutifs de l'information préalable de la salariée par l'employeur prévue par l'article L.1222-4 du code du travail. Par ailleurs, l'extrait de registre du CIL quant au système d'enregistrement des conservations téléphoniques mentionne que ce système a pour finalité principale la gestion du poste client et du recouvrement de créances civiles et commerciales. Or, il résulte des propres explications de l'employeur que la sélection des conversations téléphoniques enregistrées était laissée à la discrétion des managers de la société et que l'employeur a intensifié la surveillance des conversations téléphoniques de la salariée, à partir du moment où il a constaté des manquements de celle-ci dans le cadre de ces conversations. Le système d'enregistrement des conversations téléphoniques mis en place n'avait donc pas de caractère aléatoire, même s'il ne pouvait pas être mis en oeuvre en même temps pour tous les salariés et l'employeur en a détourné la finalité pour l'utiliser à des fins disciplinaires. Les copies d'écran 'écoutes VERINT' incluses dans le procès-verbal de constat du 25 janvier 2016 confirment que toutes les conversations téléphoniques du même agent, à savoir Madame X, ont été enregistrées les 19 avril, 26, 29, 30 septembre et 24 octobre 2014, alors que le procès-verbal ne transcrit que six conversations téléphoniques de la salariée ces jours-là.

L'absence de respect par l'employeur de l'information personnelle de la salariée avant la mise en oeuvre du système d'enregistrement des conservations téléphoniques et le détournement par l'employeur de ce système à des fins disciplinaires rend illicites les enregistrements des conversations de la salariée versés aux débats ainsi que les grilles d'écoutes fondées sur ces enregistrements, étant observé au surplus que certains de ces documents ont été conservés par l'employeur au delà d'un an et n'étaient pas nécessaires à la résolution du présent litige.

Il convient donc d'écarter des débats ces enregistrements et grilles d'écoute, ainsi que les pièces fondées sur ces enregistrements, à savoir les pièces 23 à 25-15, 32-1 à 32-6, 45-1 à 45-5 et 47. Les pièces 22, 22-1, 26 à 31, 33-1 à 44 seront en revanche déclarés recevables, ne concernant pas ces enregistrements ou ne faisant pas état uniquement de ceux-ci.

sur la mise à pied disciplinaire du 19 mai 2014:

L'employeur ne reprenant pas d'autre grief dans ses écritures, la mise à pied de Madame X du 19 mai 2014 a été prononcée pour:

— des résultats très insuffisants au mois de mars 2014,

— un comportement irrespectueux à l'égard des clients se traduisant par un ton ironique et agressif.

L'insuffisance de résultats n'étant pas constitutive d'une faute disciplinaire, elle ne peut justifier la sanction considérée.

Madame Z, superviseur responsable métier, témoigne le 22 janvier 2016 avoir reçu les plaintes de trois débiteurs quant au comportement de Madame X lors d'entretiens

téléphoniques des 18, 23 et 24 avril 2014. En outre, un échange de courriels de mai 2014 révèle qu'une personne n'a pas pu être renseignée téléphoniquement le 5 mai 2014, alors que Madame X était en charge de la communication considérée. Néanmoins, ces seuls éléments ne prouvent pas le comportement irrespectueux de la salariée à l'égard des clients, en l'absence de connaissance de la teneur exacte des conversations téléphoniques considérées. Ce grief n'est pas établi.

La mise à pied disciplinaire du 19 mai 2014 n'étant pas justifiée, le jugement sera confirmé en ce qu'il a annulé cette sanction. Les sommes allouées par le jugement consécutivement à cette annulation ne font l'objet d'aucune critique des parties. En conséquence, le jugement sera également confirmé en ses dispositions relatives au rappel de salaire, aux congés payés afférents ainsi qu'aux dommages et intérêts octroyés à la salariée suite à sa mise à pied injustifiée.

sur l'avertissement du 8 septembre 2014:

L'avertissement du 8 septembre 2014 reproche à Madame X d'avoir pris des temps de pause supérieurs à ceux résultant de ses badgeages les 9,15 et 23 juillet 2014.

Les pièces versées aux débats et notamment la comparaison entre les temps de pause résultant des badgeages de Madame X et le relevé de l'activité de celle-ci ressortant de l'outil de gestion des appels téléphoniques ALTITUDE à laquelle la salariée était tenue de se connecter pour travailler montrent:

— que le 9 juillet 2014, elle n'a pas travaillé pendant environ 50 minutes au total, en sus de la pause prise par elle ce jour-là, en ne se 'loguant' pas immédiatement à l'outil de gestion des appels après avoir badgé ou encore en mentionnant être en pause sur cet outil de gestion, alors qu'elle ne l'était pas,

— le 15 juillet 2014, elle n'a pas travaillé pendant 16 minutes à compter de 19 h 05, alors qu'elle avait déjà pris toutes ses pauses.

En revanche, les faits du 23 juillet 2014 ne sont pas prouvés.

La salariée ne démontrant pas qu'elle travaillait de manière effective quand elle indiquait être en pause sur le logiciel ALTITUDE ni que l'employeur tolérait que les salariés ne se 'loquent' pas immédiatement sur ce logiciel après avoir badgé, le jugement sera confirmé en ce qu'il a dit que l'avertissement du 8 septembre 2014 était justifié et a débouté Madame X de sa demande de dommages et intérêts de ce chef.

sur le licenciement:

Il ressort de la lettre de licenciement que la société INTRUM JUSTITIA ne reproche pas à Madame X une insuffisance professionnelle comme considéré à tort par le premier juge mais plusieurs manquements consistant en:

— un faible niveau d'activité, caractérisé par le fait que depuis le début de l'année, elle est à 50 % d'atteinte de ses objectifs d'encaissement alors que la moyenne de l'équipe est à plus de 90 %,

— un comportement irrespectueux à l'égard des débiteurs dans le cadre de plusieurs conversations téléphoniques, se traduisant par des jugements de valeur et un ton ironique et agressif,

— un non respect de ses temps de pause, en ne badgeant pas certaines de ses pauses et en dépassant son temps de pause.

Le compte rendu de l'entretien préalable du 4 novembre 2014 établi par Madame A, déléguée du personnel, qui assistait Madame X, mentionne que des écoutes d'enregistrements téléphoniques ont été effectuées lors de cet entretien mais que la salariée n'a pas souhaité commenter ces écoutes. Aussi, Madame X ne prouve pas avoir été dans l'impossibilité de se défendre lors de l'entretien préalable, du fait que l'employeur ne lui a pas présenté les enregistrements invoqués.

Par ailleurs, si la lettre de licenciement ne mentionne pas la date des faits reprochés à la salariée, elle énonce de manière suffisamment précise les manquements reprochés à la salariée pour motiver le licenciement.

La demande tendant à ce que la rupture du contrat de travail soit déclarée sans cause réelle et sérieuse en raison d'une atteinte aux droits de la défense de la salariée ou encore d'une motivation insuffisante de la lettre de licenciement n'est pas fondée.

sur le premier grief:

Les tableaux de juillet 2012 à octobre 2014 produits par l'employeur mentionnent pour plusieurs salariés, dont Madame X, un pourcentage par mois et par année. Toutefois, ils ne prouvent pas l'insuffisance des résultats de Madame X, en l'absence de toutes pièces précisant les modalités de calcul des pourcentages considérés et justifiant l'analyse qui en est faite par l'employeur. L'insuffisance de résultats de la salariée n'étant pas démontrée, le premier grief n'est pas établi.

sur le second grief:

Les conversations téléphoniques de septembre et octobre 2014 invoquées par l'employeur à l'appui de ce grief reposent sur les pièces qui ont été écartées des débats.

Aussi, le comportement irrespectueux de Madame X dans le cadre de ces conversations téléphoniques n'est pas établi.

Par ailleurs, les propos imputés à Madame X dans le cadre de conversations téléphoniques remontant à 2012 et au 26 décembre 2013 sont prescrits.

sur le troisième grief:

Madame C-D, superviseur, témoigne que Madame X aurait allongé son temps de pause de manière frauduleuse les 17, 26 septembre 2014 et 3 octobre 2014, malgré l'avertissement du 8 septembre 2014 pour le même type de faits. Toutefois, les relevés de badgeage et d'activité du logiciel ALTITUDE ces jours-là sont incomplets et ne sont pas suffisants pour étayer le témoignage de Madame C-D.

Le troisième grief n'est pas établi.

Les faits prescrits de 2012 et 2013 ne pouvant fonder à eux seuls le licenciement, celui-ci est sans cause réelle et sérieuse et le jugement sera infirmé sur ce point.

En application des articles L.1235-3 et L.1235-5 du code du travail, le salarié qui a une ancienneté supérieure à deux ans dans une entreprise occupant habituellement 11 salariés au moins, ce qui était le cas de la société INTRUM JUSTITIA à la date de la rupture, peut prétendre, en l'absence de réintégration dans l'entreprise, à une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois.

Madame X avait 39 ans et une ancienneté de plus de 7 ans et demi dans l'entreprise au moment du licenciement. Elle percevait à cette date un salaire mensuel brut moyen de 1.666,70 euros. Elle a bénéficié des indemnités de Pôle Emploi jusqu'en novembre 2015 puis a travaillé pendant deux mois au sein d'une autre société de recouvrement. Elle ne justifie pas de sa situation d'emploi depuis février 2016.

Compte tenu de ces éléments et des circonstances du licenciement, précédé d'une mise à pied conservatoire, la société INTRUM JUSTITIA sera condamnée à payer à Madame X la somme de 15.000 euros à titre de dommages et intérêts.

Par ailleurs, en application de l'article L.1235-4 du code du travail il convient d'ordonner d'office le remboursement par l'employeur aux organismes concernés des indemnités de chômage versées à la salariée à compter du jour du licenciement jusqu'à la présente décision, dans la limite de 3 mois.

sur l'exécution déloyale :

Madame X ne justifie pas avoir subi un préjudice résultant de l'illicéité du système d'enregistrement des conversations téléphoniques, en sus des préjudices réparés dans le cadre du présent arrêt.

Par ailleurs, les extraits de rapports d'écoutes produits par Madame X sont illicites pour les mêmes motifs que les pièces de l'employeur écartées des débats et doivent être rejetés. Aussi, Madame X n'établit pas le manquement qu'elle impute à l'employeur au vu de ces extraits.

Le jugement sera confirmé par substitution de motifs en ce qu'il a débouté Madame X de sa demande de dommages et intérêts pour exécution déloyale.

sur les documents de travail:

Il convient d'ordonner la remise des documents de travail réclamés par Madame X dans le délai maximum de 15 jours à compter de la signification de la présente décision, et passé ce délai, sous astreinte de 50 euros par jour de retard qui courra pendant une durée de six mois.

La société INTRUM JUSTITIA , partie perdante pour l'essentiel, sera condamnée aux dépens d'appel.

Elle sera également condamnée à payer à Madame X la somme de 1.500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile en cause d'appel.

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, par arrêt mis à disposition au greffe et contradictoirement,

CONFIRME le jugement, sauf en ce qu'il a dit que le licenciement de Madame X était justifié et a débouté la salariée de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ainsi que de sa demande relative aux documents de travail;

L'INFIRME sur ces points,

STATUANT A NOUVEAU,

DIT que le licenciement de Madame X est sans cause réelle et sérieuse:

CONDAMNE la société INTRUM JUSTITIA à payer à Madame X la somme de 15.000 euros à titre de dommages et intérêts;

ORDONNE, en application de l'article L.1235-4 du code du travail, le remboursement par la société INTRUM JUSTITIA des allocations de chômage versées à Madame X du jour du licenciement jusqu'à la présente décision, dans la limite de 3 mois;

CONDAMNE la société INTRUM JUSTITIA à remettre à Madame X, dans le délai de quinze jours à compter de la signification de la présente décision un bulletin de paie, une attestation Pôle Emploi, un certificat de travail rectifiés en fonction des condamnations prononcées, sous astreinte de 50 euros par jour de retard, passé ce délai, ladite astreinte courant pendant une durée de six mois;

CONDAMNE la société INTRUM JUSTITIA à payer à Madame X la somme de 1.500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile en cause d'appel;

CONDAMNE la société INTRUM JUSTITIA aux dépens d'appel

Le Greffier La Présidente