

COUR D'APPEL

DE

VERSAILLES

21e chambre

ARRET N°

CONTRADICTOIRE

DU 30 AVRIL 2020

N° RG 18/02013 - N° Portalis DBV3-V-B7C-SKTU

AFFAIRE :

[I] [Z]

C/

SAS ALCATEL LUCENT INTERNATIONAL

Décision déferée à la cour : Jugement rendu le 12 Mars 2018 par le Conseil de Prud'hommes Formation paritaire de BOULOGNE BILLANCOURT

N° Section : I

N° RG : 16/01785

Copies exécutoires et certifiées conformes délivrées à :

la AARPI METIN & ASSOCIES

la SELARL MINAULT PATRICIA

le :

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

LE TRENTE AVRIL DEUX MILLE VINGT,

La cour d'appel de Versailles, a rendu l'arrêt suivant dans l'affaire entre :

Madame [I] [Z]

née le [Date naissance 2] 1955 à [Localité 6]

de nationalité Française

[Adresse 5]

[Adresse 5]

[Localité 4]

Assisté de Me David METIN de l'AARPI METIN & ASSOCIES, Plaidant/Constitué, avocat au barreau de VERSAILLES,

APPELANTE

SAS ALCATEL LUCENT INTERNATIONAL

N° SIRET : 493 378 939

[Adresse 1]

[Localité 3]

Représentée par Me Patricia MINAULT de la SELARL MINAULT PATRICIA, Constitué, avocat au barreau de VERSAILLES, vestiaire : 619 - N° du dossier 20180164 et Me Amandine GONCALVES de l'AARPI FIDERE AVOCATS, Plaidant, avocat au barreau de PARIS, vestiaire : J045 substituée par Me Marine CLAPAUD

INTIMEE

Composition de la cour :

L'affaire a été débattue à l'audience publique du 25 Février 2020, Monsieur Philippe FLORES, président, ayant été entendu en son rapport, devant la cour composée de :

Monsieur Philippe FLORES, Président,

Madame Bérénice HUMBOURG, Conseiller,

Madame Florence MICHON, Conseiller,

qui en ont délibéré,

Greffier, lors des débats : Madame Nathalie MULOT

FAITS ET PROCEDURE

Mme [Z] a été engagée le 24 juin 1980 en qualité de technicienne filière électronique par la société Alcatel-Lucent International.

L'entreprise, qui exerce une activité de fabrication d'équipements de communication emploie plus de dix salariés et relève de la convention collective de la métallurgie de la région parisienne.

La salariée a la qualité de travailleur handicapé.

Elle exerce également des mandats de représentation du personnel en qualité de délégué du personnel et de membre du CHSCT.

Elle est titulaire d'un mandat de conseiller prud'homal au conseil de prud'hommes de Saint Germain en Laye depuis le 1er décembre 2015.

Par requête du 28 juillet 2016, Mme [Z] a saisi le conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt afin de dire et juger que la société Alcatel-Lucent International :

- n'a pas appliqué l'accord d'entreprise relatif à certaines mesures destinées à faciliter le développement de carrière des

techniciens du 31 janvier 1991 (majoration de 30% de l'indemnité conventionnelle de licenciement en tant que V-3 de plus de 55 ans) et a commis des actes constitutifs de discrimination,

- a violé le secret médical lors de l'instruction de la déclaration de maladie professionnelle de Mme [Z],
- et à ce titre lui allouer les sommes de 21 995 euros à titre de prime de licenciement majoration de 30% suivant l'accord du 31 janvier 1991 et de 15 000 euros à titre du préjudice du fait d'actes de discrimination subis,
- dire et juger que l'indemnité conventionnelle de licenciement de Mme [Z] est équivalente à 95 312 euros,
- lui allouer 2 500 euros à titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- fixer le salaire la moyenne des salaires à la somme de 3 299 euros.

La société a demandé au conseil de débouter Mme [Z] de ses demandes et de la condamner à la somme de 3 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Par jugement rendu le 12 mars 2018, le conseil (section industrie) a :

- débouté Mme [Z] de l'ensemble de ses demandes ;
- débouté la société Alcatel-Lucent International de sa demande reconventionnelle ;
- mis les dépens à la charge des parties.

Le 20 avril 2018, Mme [Z] a relevé appel de cette décision par voie électronique.

Par ordonnance rendue le 15 janvier 2020, le conseiller chargé de la mise en état a ordonné la clôture de l'instruction et a fixé la date des plaidoiries au 25 février 2020.

Par dernières conclusions écrites du 8 janvier 2019, auxquelles il est renvoyé pour plus ample exposé de ses moyens et prétentions conformément à l'article 455 du code de procédure civile, Mme [Z] demande à la cour de :

- infirmer le jugement entrepris en toutes ses dispositions ;
- la recevoir en ses demandes et l'y déclarer bien fondée ;
- dire et juger que la société Alcatel-Lucent International a manqué à son obligation d'exécution loyale du contrat de travail ;
- dire et juger que la société Alcatel-Lucent International a violé le secret médical lors de l'instruction de sa déclaration de maladie professionnelle ;

- condamner la société Alcatel-Lucent International au versement d'une somme de 15 000 euros au titre du préjudice subi par elle ;
- dire et juger que le délai de prescription de l'action en revalorisation de l'indemnité conventionnelle de licenciement ne commence à courir qu'à compter de la réception du solde de tout compte le 31 décembre 2016 ;
- la recevoir en sa demande de revalorisation de son indemnité conventionnelle de licenciement ;
- dire et juger que la société Alcatel-Lucent International n'a pas appliqué l'accord d'entreprise relatif à certaines mesures destinées à faciliter le développement de carrière des techniciens du 31 janvier 1991 (majoration de 30% de l'indemnité conventionnelle de licenciement en tant que V-3 de plus de 55 ans) ;
- dire et juger que l'indemnité conventionnelle de licenciement est équivalente à 95 312 euros ;
- condamner la société Alcatel-Lucent International à lui verser la somme de 21 995 euros au titre du complément de l'indemnité de licenciement, précision étant faite que Mme [Z] n'a perçu que 73 317 euros à ce titre lors de l'établissement de son solde de tout compte ;
- condamner la société Alcatel-Lucent International à lui verser la somme de 3 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;
- assortir ces sommes des intérêts au taux légal à compter de la saisine du conseil de prud'hommes conformément aux dispositions des articles 1231-6 et 1231-7 du code civil ;
- ordonner la capitalisation judiciaire des intérêts sur le fondement de l'article 1343-2 du code civil ;
- condamner la société Alcatel-Lucent International aux entiers dépens y compris les éventuels frais d'exécution de l'arrêt à intervenir
- débouter la société Alcatel-Lucent International de ses demandes.

Par dernières conclusions écrites du 4 avril 2019, auxquelles il est renvoyé pour plus ample exposé de ses moyens et prétentions conformément à l'article 455 du code de procédure civile, la société Alcatel-Lucent International demande à la cour de :

- confirmer le jugement de première instance en ce qu'il a débouté Mme [Z] de sa demande d'indemnité conventionnelle complémentaire de licenciement ;
- confirmer le jugement de première instance en ce qu'il a débouté Mme [Z] de ses demandes de 15 000 euros à titre de dommages et intérêts et 21 995 euros au titre du complément de l'indemnité de licenciement conventionnelle ;
- dire et juger que la demande d'indemnité conventionnelle complémentaire de licenciement est prescrite ;
- dire et juger que le calcul opéré par elle au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement de Mme [Z] est exact ;
- dire et juger que Mme [Z] ne rapporte aucun élément permettant de laisser supposer une exécution déloyale de son contrat de travail ;

- débouter Mme [Z] de sa demande d'indemnité conventionnelle de licenciement complémentaire de 21 995 euros ;
- débouter Mme [Z] de sa demande de 15 000 euros de dommages-intérêts au titre d'une soi-disant exécution déloyale du contrat de travail ;
- débouter la salariée de l'ensemble de ses demandes ;
- condamner Mme [Z] à lui verser la somme de 3 500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;
- condamner Mme [Z] aux entiers dépens dont distraction au profit de la selarl Patricia Minault agissant par Mme Minault, avocat, et ce conformément aux dispositions de l'article 699 du code de procédure civile.

MOTIFS

Sur la prescription :

L'employeur soutient qu'en application de la loi du 14 juin 2013, la salariée disposait à compter de cette date d'un nouveau délai de deux ou trois ans, expirant le 16 juin 2015 ou le 16 juin 2016 pour exercer son action dans la limite de la prescription quinquennale antérieurement en vigueur. Il relève que la rupture d'un commun accord est intervenue le 29 mars 2013 à effet au 1er avril 2013 et qu'à compter de cette date la salariée se trouvait en congé de reclassement légal jusqu'au 31 décembre 2016. Or, la salariée a saisi la juridiction prud'homale le 28 juillet 2016, de sorte que la prescription biennale de l'action portant sur l'exécution du contrat de travail est bien acquise, sans qu'il soit nécessaire d'examiner la prescription quinquennale.

La salariée soutient que le délai de prescription ne court qu'à compter du moment où elle a reçu le solde de tout compte le 31 décembre 2016, date d'exigibilité du solde de l'indemnité, qui lui a permis d'avoir connaissance des faits lui permettant d'exercer son droit. Elle ajoute que comme la salariée n'était pas informée de l'application de l'accord du 31 janvier 1991, elle ne pouvait prétendre à la revalorisation de son indemnité avant le mois de juillet 2016.

Si, en principe, l'interruption de la prescription ne peut s'étendre d'une action à l'autre, il en est autrement lorsque les deux actions, au cours d'une même instance, concernent l'exécution du même contrat de travail.

L'indemnité de licenciement est une créance indemnitaire, et non salariale, liée à l'exécution du contrat de travail.

Conformément à l'article 1471-1 alinéa 1er du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, applicable à la cause, toute action portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit.

L'action en paiement de sommes autres que les salaires dues au titre de l'exécution du contrat court à compter de leur date d'exigibilité.

La convention de rupture d'un commun accord pour motif économique signée par les parties le 29 mars 2013 et à effet du 1er avril 2013, stipule le versement d'une indemnité de licenciement de 73 317 euros et d'une indemnité complémentaire de 15 000 euros. L'annexe 2 de la convention énonce que la salariée bénéficiera de ces indemnités au terme du projet activité seniors (PAS), c'est-à-dire du congé de reclassement. Il en découle que ces indemnités ne sont exigibles qu'au terme du dispositif, soit en l'espèce le 31 décembre 2016, lorsque la salariée a quitté les effectifs de l'entreprise. La juridiction prud'homale ayant été saisie le 28 juillet 2016, la fin de non-recevoir tirée de la prescription doit être rejetée.

Sur la demande au titre du solde de l'indemnité de licenciement :

La salariée sollicite le paiement d'un solde d'indemnité de licenciement sur le fondement de l'accord d'entreprise du 31 janvier 1991. Invoquant le principe de faveur, elle soutient que cet accord, qui a pour objet d'améliorer la situation des salariés, ne prévoit pas de plafond de dix-huit mois de salaire pour la détermination de l'indemnité conventionnelle de licenciement. Elle considère que cet accord d'entreprise déroge dans un sens plus favorable aux salariés à la convention collective de branche.

L'employeur, soutient au contraire que l'accord d'entreprise ne déroge pas à la convention collective de branche et que l'indemnité conventionnelle de licenciement étant plafonnée à dix-huit mois, la salariée a été remplie de ses droits à ce titre.

L'accord d'entreprise du 31 janvier 1991 dispose, au titre du rapprochement des statuts V2, V3 et ingénieurs :

'La proximité professionnelle des techniciens supérieurs et des ingénieurs au sein des équipes de travail est un fait intangible et maintenir a différence sensible de statut actuelle apparaissait comme une non-reconnaissance de l'évolution des métiers, aussi nous sommes convenus d'améliorer au bénéfice des techniciens les points suivants :

- congés d'ancienneté (...)
- indemnité de licenciement : pour le calcul des indemnités de licenciement, les personnes d'échelon V2 et V3 bénéficieront des mêmes règles prévues à l'article 29 de la convention collectives des ingénieurs et cadres.
- allocations de fin de carrière : les personnes d'échelon V2 et V3 bénéficieront des mêmes règles que celles prévues à l'article 31 et 32 de la convention collective des ingénieurs et cadres.
- les personnes d'échelon V2 et V3 âgés de plus de 55 ans bénéficieront d'un préavis de six mois et leur indemnité de

licenciement majorée de 30 %.

Les autres dispositions des conventions collectives des personnels mensuels demeurent applicables.'

Loin de déroger à la convention collective de branche, l'accord d'entreprise renvoie au contraire vers l'article 29 de cette dernière pour la détermination des modalités de calcul de l'indemnité de licenciement et pour les dispositions qui ne font pas l'objet de dispositions spéciales. Or, l'article 29 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie, étendu, dispose :

' il est alloué à l'ingénieur ou cadre, licencié sans avoir commis une faute grave, une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Le taux de cette indemnité de licenciement est fixé comme suit, en fonction de la durée de l'ancienneté de l'intéressé dans l'entreprise :

- pour la tranche de 1 à 7 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté ;
- pour la tranche au-delà de 7 ans : 3/5 de mois par année d'ancienneté ;

Pour le calcul de l'indemnité de licenciement, l'ancienneté et, le cas échéant, les conditions d'âge de l'ingénieur ou cadre sont appréciées à la date de fin du préavis exécuté ou non. Toutefois, la première année d'ancienneté, qui ouvre le droit à l'indemnité de licenciement, est apprécié à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement.

(...)

En ce qui concerne l'ingénieur ou cadre âgé d'au moins 55 ans et de moins de 60 ans et ayant deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, l'indemnité d licenciement ne pourra être inférieure à 2 mois. S'il a cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise, le montant de l'indemnité de licenciement résultant du barème prévu au deuxième alinéa sera majoré de 30 % sans que le montant total de l'indemnité puisse être inférieure à 6 mois.

L'indemnité de licenciement résultant des alinéas précédents ne peut dépasser la valeur de 18 mois de traitement'.

Dès lors le plafond de dix-huit mois de traitement prévue par la convention collective de branche s'applique à l'indemnité déterminée par l'accord d'entreprise.

L'indemnité de licenciement a donc été calculée à juste titre en fonction de l'ancienneté de la salariée, qui avait la classification V 3, période de congé de reclassement déduite, puisque le contrat de travail est suspendu. La demande de complément d'indemnité n'est donc pas justifiée et le jugement doit être confirmé de ce chef.

Sur la demande de dommages-intérêts au titre de l'exécution déloyale du contrat de travail :

Quant au refus d'appliquer les dispositions de l'accord d'intéressement du 28 juin 2013 :

La salariée soutient qu'en application de l'article L. 1233-72 du code du travail, la rupture effective du contrat de travail est reportée au terme du congé de reclassement. Or, en application de l'article L. 3342-1 du code du travail tous les salariés présents dans l'entreprise doivent bénéficier des accords d'intéressement et de participation. Elle souligne qu'en application de l'accord d'intéressement du 28 juin 2013 les absences résultant des congés conventionnels n'ont aucune incidence sur le droit à répartition, de sorte que la notion de présence dans l'entreprise est élargie par rapport aux dispositions de l'article L. 3314-5 du code du travail. La salariée considère que la rémunération versée au titre du congé de reclassement doit être considérée comme une rémunération incluse dans le salaire servant de base à la répartition de la prime d'intéressement. Elle en déduit que l'exclusion des sommes versées au titre du congé de reclassement et la simple prise en compte de la prime d'ancienneté pour calculer la répartition de l'intéressement 2015 est contraire aux principes applicables et constitue une infraction contractuelle.

L'employeur considère que si la salariée en congé de reclassement fait toujours partie des effectifs de l'entreprise, il n'en reste pas moins qu'elle n'est pas présente et n'exerce donc pas de travail donnant droit au bénéfice d'un intéressement. Il souligne que ce congé n'est pas assimilé à du temps de travail effectif et n'ouvre pas droit à des congés payés. Il considère que les conditions relatives à la répartition de l'intéressement ne sont pas réunies.

Il résulte de l'article R. 1233-32 du code du travail que la rémunération versée au titre du congé de reclassement est au moins égale à 65 % de la rémunération mensuelle brute moyenne du salarié soumise aux contributions mentionnées à l'article L. 5422-9 du code du travail au titre des douze derniers mois précédant la notification du licenciement.

Conformément à l'article L. 3312-4 du code du travail, les sommes versées au titre de l'intéressement, qui en application de l'article L. 3212-1 du même code a un caractère aléatoire, n'ont pas le caractère de salaire. Dès lors, elles ne répondent à aucune périodicité de travail ou de rémunération et ne doivent pas être prises en compte dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congé de reclassement.

L'accord d'intéressement du 28 juin 2013 prévoit une répartition de l'intéressement, à hauteur de 50 % en fonction de la durée de présence du salarié dans l'entreprise et à hauteur de 50 % en fonction de la rémunération brute annuelle perçue au cours de l'exercice de référence. L'accord précise que : 'les absences résultant des congés payés, des jours de récupération du

temps de travail ou de repos supplémentaires, des congés d'ancienneté, des congés conventionnels, des congés de formation prévus au plan de formation, des congés de formation économique, sociale et syndicale, des heures de délégations, de la maternité, de l'accident du travail et du trajet et d'une façon générale des périodes légalement ou conventionnellement assimilées au travail effectif n'ont aucune incidence sur le droit à répartition'.

Le congé de reclassement ne fait pas partie des périodes assimilées par l'article L. 3141-5 du code du travail à du temps de travail effectif. Il n'est pas justifié d'une disposition conventionnelle assimilant le congé de reclassement à du temps de travail effectif. Il en découle que pendant cette période de congé reclassement, la salariée ne répondait pas aux conditions d'éligibilité à l'accord d'intéressement. Ce grief doit donc être écarté.

Quant à l'obligation particulière de sécurité à l'égard d'une salariée handicapée :

Mme [Z] soutient qu'en application de l'accord sur le développement de l'emploi et les compétences du 6 juillet 2011, son contrat de travail n'était pas suspendu et qu'elle devait être considérée comme tous les autres salariés de l'entreprise. Elle affirme qu'elle devait faire l'objet d'une visite médicale obligatoire au moins avant le mois de mars 2014 et ce notamment pour lui permettre de préserver sa santé dans le cadre de son parcours professionnel, même futur. Elle ajoute que la dispense d'activité ne saurait suffire à justifier l'absence de visite médicale. Elle affirme que le refus du médecin du travail de procéder à la visite médicale a eu pour effet une carence dans la constitution de son dossier de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

L'employeur relève qu'entre 2007 et 2012 Mme [Z] a bénéficié de quinze visites médicales et qu'il ne saurait donc lui être reproché une absence de suivi médical. Il ajoute qu'au vu de son dossier, la salariée a bénéficié sans discontinuer de la qualité de travailleur handicapé. Il souligne qu'aucun préjudice n'est justifié.

Il résulte de la notification qui a été faite à la salariée le 27 septembre 2016 par la maison départementale des personnes handicapées des hauts-de-Seine que sa reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé lui a été accordée pour la période du 1er février 2017 au 31 décembre 2022. Il en découle que l'absence de visite médicale organisée par l'employeur n'a eu aucune conséquence sur la continuité du bénéfice de la qualité de travailleur handicapé et que la salariée ne justifie pas de l'existence d'un préjudice quelconque qui aurait résulté d'une défaillance de l'employeur dans ses obligations en matière de surveillance médicale. Ce grief doit donc être écarté.

Quant à la violation du secret médical :

La salariée expose que le secret médical a été violé par M. [F], ingénieur santé sécurité, lequel s'est permis de faire état de la santé de la salariée, en lieu et place du médecin du travail lors de l'enquête diligentée par la CPAM dans le cadre de la reconnaissance de maladie professionnelle. Elle affirme que selon la jurisprudence, l'employeur qui communique certaines informations à caractère médical commet une faute qui justifie l'octroi de dommages-intérêts.

L'employeur conteste avoir commis une violation du secret médical.

Le 25 septembre 2009, la caisse primaire d'assurance maladie des Hauts-de-Seine a notifié à l'employeur pour information, copie de la décision fixant à 1% l'incapacité permanente de Mme [Z]. La décision contenait les conclusions médicales sur la base desquelles la décision était prise : traumatisme lombaire traité médicalement consistant en un syndrome algique et une raideur modérée du rachis lombaire sans déficit neurologique état antérieur. Lorsque l'employeur a été interrogé par la caisse primaire d'assurance maladie des Hauts-de-Seine dans le cadre de l'instruction d'une demande de reconnaissance de maladie professionnelle, M. [F], a décrit la nature du poste de travail de l'intéressée et repris les termes des conclusions médicales contenues dans la décision du 25 septembre 2009. En renvoyant à la caisse primaire d'assurance maladie une information que celle-ci lui avait communiqué dans le cadre de ses obligations de notification des décisions, l'employeur n'a en rien violé le secret médical.

De surcroît, la salariée ne justifie pas l'existence d'un préjudice qui aurait résulté du retour vers la CPAM des Hauts-de-Seine de conclusions médicales communiquées par cette dernière.

Quant à la délivrance du billet congés payés SNCF :

La salariée expose qu'au mois de juillet 2015, elle a sollicité en vain du service compétent la remise d'un formulaire annuel de réduction SNCF. Elle souligne que les salariés en cessation d'activité peuvent également bénéficier de cette réduction et qu'en 2014 le formulaire lui a été délivré par son employeur.

L'employeur soutient que la salariée ne remplissait pas les conditions pour bénéficier du billet congés payés puisque le congé de reclassement n'ouvre pas droit à des congés payés et qu'elle n'était pas une salariée en situation de cessation d'activité. Il conclut au rejet.

Le formulaire SNCF 'billet annuel' énonce : 'une fois par an et par personne, le billet annuel vous permet d'obtenir une réduction de 25 % ou 50 % sur le prix plein tarif pour un voyage aller-retour'. Le bénéfice de ce billet annuel est ouvert aux salariés, stagiaires de la formation professionnelle et aux salariés en cessation anticipée d'activité. Il apparaît ainsi que le bénéfice de cette réduction est attachée à la qualité de salariée, qualité que Mme [Z] avait conservée auprès de la société Alcatel-Lucent et n'était pas subordonnée à l'acquisition de congés payés. Du reste, le document précise qu'un autre formulaire est disponible en gare et concerne les travailleurs à domicile, les exploitants agricoles, les demandeurs d'emploi, les pensionnés, les retraités, les préretraités, les allocataires, les orphelins et veuves de guerre, autant de catégories qui ne relèvent pas du régime des congés payés prévus par le code du travail. Il en découle donc que ce billet annuel à tarif réduit, est attaché à la possibilité pour les diverses catégories de partir une fois par an en vacances et non à l'acquisition de droits à congés payés. Il convient d'ailleurs de souligner qu'en 2014 l'employeur a délivré à Mme [Z] le formulaire nécessaire à l'obtention du billet à tarif réduit et que dès lors il ne pouvait refuser de le faire l'année suivante.

Il apparaît ainsi que l'employeur a bien manqué à ses obligations et que le préjudice en résultant doit être évalué à la somme de 200 euros.

Le jugement sera infirmé de ce chef.

Sur les dépens et les frais irrépétibles :

La salariée, qui succombe, doit supporter les dépens. Conformément à l'article 699 du code de procédure civile, La société Patricia Minault, avocat, sera autorisée à recouvrer directement ceux des dépens dont elle aurait fait l'avance sans recevoir de provision suffisante.

Aucune considération tirée de l'équité ou de la situation économique des parties ne vient justifier l'allocation d'une indemnité au titre des frais exposés et non compris dans les dépens.

PAR CES MOTIFS

La cour, statuant publiquement, par arrêt contradictoire,

Confirme le jugement rendu le 12 mars 2018 par le conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt,

Y ajoutant,

Rejette la fin de non-recevoir tirée de la prescription,

Condamne la société Alcatel-Lucent à payer à Mme [Z] la somme de 200 euros à titre de dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat,

Rejette les demandes au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Condamne Mme [Z] aux dépens et dit que la société Patricia Minault, avocat, pourra recouvrer directement ceux dont elle aurait fait l'avance sans recevoir de provision suffisante.

Prononcé publiquement 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 Monsieur Philippe FLORES, Président et par Monsieur TAMPREAU, Greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Le greffier, Le président,