

RG N° F 17/00370 -

JUGEMENT

SECTION Activités diverses

Audience du 16 Avril 2019

24 AVR 2019

AFFAIRE
Oriane PELTIER
contre
SAS MONTPELLIER
HERAULT SPORT CLUB

Madame Oriane PELTIER
370 avenue de la Réglise
L'Aperté n° 1
34070 MONTPELLIER
Assistée de Me Luc KIRKYACHARIAN (Avocat au barreau de
MONTPELLIER) pour le CABINET ALTEO (Avocat au barreau de
MONTPELLIER)

MINUTE N° 113

DEMANDEUR

JUGEMENT DU
16 Avril 2019

SAS MONTPELLIER HERAULT SPORT CLUB

Domaine de Grammont

CS 79041

34000 MONTPELLIER

représentée par M. TARRINHA, Chef service comptabilité muni d'un
pouvoir

Assisté de Me Vanessa MENDEZ (Avocat au barreau de
MONTPELLIER) substituant Me Delphine ADDE-SOUBRA (Avocat
au barreau de MONTPELLIER)

Qualification :
contradictoire
premier ressort

Prononcé prévu le :

16 Avril 2019

DEFENDEUR

Prorogé au :

**-COMPOSITION DU BUREAU DE JUGEMENT LORS DES
DÉBATS ET DU DÉLIBÉRÉ**

Madame Anne-Flore LEBONDIDIER, Président Juge départiteur
Monsieur Vincent FABRE-ROUSSEAU, Assesseur Conseiller (E)
Madame Anne CALAS-AGOT, Assesseur Conseiller (E)
Madame Sylviane ROUVREAU, Assesseur Conseiller (S)
Monsieur Rémy ROBERT, Assesseur Conseiller (S)
Assistés lors des débats de Madame Audrey BACHIMONT, Greffier

Prononcé par mise à disposition au greffe et signé par Madame Audrey
BACHIMONT, Greffière

Notifié le

18 AVR. 2019

copie exécutoire

délivrée le : 18 AVR. 2019

à : Me KIRKYACHARIAN.

APPEL du

Par :

Expédition revêtue
de la formule exécutoire



EXPOSE DU LITIGE

Oriane PELTIER a été embauchée en qualité de comptable niveau maîtrise de la convention collective des personnels administratifs du football le 1er septembre 2015 par la SAS MONTPELLIER HERAULT SPORT CLUB, le club de football de Montpellier employant plus de 11 salariés.

Un salaire de 2.050 euros bruts par mois était prévu entre les parties, de même qu'une période d'essai de trois mois.

Le 16 février 2017, Mme PELTIER a été convoquée à un entretien préalable au licenciement fixé au 27 février 2017, suite auquel elle a été placée en arrêt maladie.

Le 3 mars 2017, elle a été licenciée pour cause réelle et sérieuse. Il lui était reproché son refus d'être formée aux tâches de préparation de paie et déclarations sociales par son responsable M. TARRINHA, alors qu'elle était censée l'assister dans toutes ses tâches, et par ailleurs un changement d'attitude radical contraire aux traditions conviviales de l'entreprise et la prise de pause dans la journée.

Par déclaration au greffe en date du 31 mars 2017, Oriane PELTIER a fait convoquer la SAS MONTPELLIER HERAULT SPORT CLUB devant le Conseil des Prud'hommes de Montpellier aux fins d'obtenir :
- 50.000 euros de dommages et intérêts pour licenciement nul, à tout le moins sans cause réelle et sérieuse
- 2.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile, outre les dépens

Après l'échec de la tentative de conciliation le 19 mai 2017, l'audience du Bureau de Jugement en date du 16 février 2018 a donné lieu à une décision de partage de voix par jugement du 25 mai 2018 et un renvoi à l'audience du 12 février 2019 présidée par un juge professionnel.

Par conclusions visées le 12 février 2019 et développées oralement à l'audience, Oriane PELTIER maintient ses demandes à l'encontre de la SAS MONTPELLIER HERAULT SPORT CLUB.

Au soutien, elle affirme avoir été victime de harcèlement sexuel de la part de M. TARRINHA, son supérieur hiérarchique direct, harcèlement qu'elle a dénoncé à sa hiérarchie et qui est la seule cause de son licenciement.

Elle souligne que cette situation est sous-jacente dans la lettre de licenciement, qui tait les motifs de son refus d'accompagner son supérieur en déplacement. Elle indique que celui-ci n'avait cessé de lui imposer des attouchements et contacts sexuels en cherchant à l'embrasser de force, en la serrant contre lui, en lui caressant les cuisses.

Le compte rendu d'entretien préalable est édifiant sur la connaissance précise par l'employeur du comportement harceleur de M. TARRINHA et sur les conséquences qu'il en tire : le licenciement de la victime. Or le licenciement est nul lorsqu'il a pour cause la dénonciation d'une situation de harcèlement.

Il est à tout le moins sans cause réelle et sérieuse en ce qu'il signifie que l'employeur a refusé d'assurer son obligation de sécurité envers sa salariée.

Il a été la cause d'une souffrance intense et d'une perte de chance d'occuper un emploi à responsabilités.

Depuis août 2018, elle est à son compte sous le statut d'auto-entrepreneur, gérant des chambres d'hôtes. Elle est donc restée sans emploi de mars 2017 à août 2018.

Elle n'arrive pas encore à se verser un salaire.

Par conclusions visées le 12 février 2019 et développées oralement à l'audience, la SAS MONTPELLIER HERAULT SPORT CLUB sollicite du Conseil le débouté total et à titre reconventionnel 3.000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, outre les dépens.

A l'appui, elle affirme que Mme PELTIER avait été embauchée pour assister M. TARRINHA, chef du service comptabilité, que celle-ci refusant de travailler avec lui et d'être formée par lui et se repliant sur elle-même ne répondait ainsi plus à sa mission et ne pouvait rester dans les effectifs.

Elle n'établit pas que M. TARRINHA l'ait harcelée et n'a même pas déposé plainte. Il s'agit de calomnies. M. TARRINHA a d'ailleurs déposé plainte pour dénonciation calomnieuse contre elle.

Pour un plus ample exposé des faits, de la procédure, des moyens et des prétentions des parties, le Conseil se réfère à la déclaration introductive d'instance et aux conclusions écrites auxquelles les parties ont expressément déclaré se rapporter lors des débats.

A l'issue de l'audience, les parties présentes ont été avisées que la décision était mise en délibéré pour être rendue le 16 avril 2019 par mise à disposition au greffe, conformément aux dispositions de l'article 450 du code de procédure civile.

MOTIFS

Sur le licenciement

Aux termes de l'article L 1232-1 du code du travail, tout licenciement pour motif personnel est motivé et justifié par une cause réelle et sérieuse, de sorte que l'employeur qui prend l'initiative de rompre le contrat de travail doit énoncer le ou les motifs dans la lettre de licenciement, laquelle fixe les limites du litige ; les motifs avancés doivent être réels, précis, matériellement vérifiables, sans quoi cela équivaut à une absence de motif, et suffisamment importants pour justifier une rupture du contrat de travail.

L'article L 1235-1 du même code précise qu'en cas de litige, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère sérieux et réel des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties après avoir ordonné au besoin toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ; si un doute subsiste, il profite au salarié.

Par ailleurs, le harcèlement sexuel est constitué par des propos et comportements à connotation sexuelle qui soit créent à l'encontre de la victime une situation intimidante, hostile ou offensante, soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, notamment toute forme de pression grave exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle.

Il s'agit d'un délit prévu et réprimé par l'article 222-33 du code pénal, puni de deux ans d'emprisonnement et 30.000 euros d'amende.

Sur le plan social, aux termes des articles L 1153-1 et -2 du code du travail, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel.

Aux termes des articles L 1153-3 et suivants du code du travail, un salarié ne peut être sanctionné, licencié ou discriminé pour avoir dénoncé une situation de harcèlement sexuel : tout licenciement opéré en violation de cet article est nul et emporte pour le salarié un droit à réintégration.

Cette protection ne s'applique pas en cas de mauvaise foi du salarié, dont la réalité doit être prouvée par l'employeur et ne se présume pas avec le simple constat que l'infraction n'est pas établie.

C'est au salarié de présenter des indices laissant supposer qu'il a subi ou refusé de subir ou dénoncé un harcèlement sexuel. Il revient ensuite à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ou dénonciation de harcèlement. Enfin, les articles L 1153-5 et -6 du même code impose à l'employeur une obligation de prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel au sein de son entreprise, d'y mettre un terme et de les sanctionner, le salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel étant passible d'une sanction disciplinaire.

En l'espèce, Mme PELTIER affirme avoir été victime de harcèlement sexuel de la part son supérieur hiérarchique direct, M. TARRINHA, harcèlement sexuel qu'elle a dénoncé à sa hiérarchie et qui est la seule cause de son licenciement.

Elle souligne que cette situation est sous-jacente dans la lettre de licenciement, qui tait les motifs de son refus d'accompagner son supérieur en déplacement. C'est la première difficulté : la qualité de la motivation de la lettre de licenciement.

Elle indique que celui-ci n'avait de cesse de lui imposer des attouchements et contacts sexuels en cherchant à l'embrasser de force, en la serrant contre lui, en lui caressant les cuisses.

Le compte rendu d'entretien préalable est édifiant sur la connaissance précise par l'employeur du comportement harceleur de M. TARRINHA et sur les conséquences qu'il en tire : le licenciement de la victime.

Or le licenciement est nul lorsqu'il a pour cause la dénonciation d'une situation de harcèlement.

Il est à tout le moins sans cause réelle et sérieuse en ce qu'il signifie que l'employeur a refusé d'assurer son obligation de sécurité envers sa salariée.

Il a été la cause d'une souffrance intense, d'ailleurs constatée en partie par l'employeur qui avait noté son repli sur elle, et d'une perte de chance d'occuper un emploi à responsabilités.

De son côté, la SAS MONTPELLIER HERAULT SPORT CLUB affirme que Mme PELTIER avait été embauchée pour assister M. TARRINHA, chef du service comptabilité, que celle-ci refusant de travailler avec lui et d'être formée par lui et se repliant sur elle-même ne répondait ainsi plus à sa mission et ne pouvait rester dans les effectifs.

Elle n'établit pas que M. TARRINHA l'ait harcelée et n'a même pas déposé plainte. Il s'agit de calomnies. M. TARRINHA a d'ailleurs déposé plainte pour dénonciation calomnieuse contre elle.

A la lecture de la lettre de licenciement du 3 mars 2017, il apparaît que Mme PELTIER a été licenciée pour cause réelle et sérieuse. Il lui est reproché son refus d'être formée aux tâches de préparation de paie et déclarations sociales par son responsable M. TARRINHA, alors qu'elle est censée l'assister dans toutes ses tâches, et par ailleurs un changement d'attitude radical contraire aux traditions conviviales de l'entreprise et la prise de pause dans la journée.

Il convient donc de revenir sur ces deux points.

Tout d'abord, Mme PELTIER a refusé d'être formée par M. TARRINHA, son responsable. Ce n'est pas contesté par elle.

Il est noté comme raison à ce refus dans la lettre de licenciement : « Le lundi 13 février 2017, M. TARRINHA vous a exposé que dans un premier temps, il vous formerait lui-même puis par la suite vous bénéficieriez de formation en sa compagnie. Or, vous lui avez dit que cela était inconcevable. Le jour même vous avez réitérer ces propos lors d'un entretien que nous avons eu. Etant donné que votre poste consiste à assister M. TARRINHA dans toutes ses taches, et que vous avez indiqué que pour des raisons personnelles vous ne pouviez pas être formée par lui-même il devient inconcevable que vous puissiez le seconder. ».

Il apparaît ici, dans la lettre même de licenciement, que Mme PELTIER n'a en aucune façon refusé d'être formée. Elle a refusé d'être formée par M. TARRINHA, alors d'ailleurs qu'elle l'avait accepté en début de relation contractuelle. Un élément nouveau est donc intervenu.

Dans ce contexte, il s'agissait pour l'employeur, reprochant à sa salariée de n'avoir pas fait quelque chose d'obligatoire et qui évoquait les raisons de cette salariée, de les expliciter expressément afin de permettre au Conseil d'exercer son contrôle sur la pertinence de la sanction, à savoir le licenciement.

Mme PELTIER avait-elle des motifs légitimes à refuser cette formation avec M. TARRINHA ou étaient-ils inadmissibles ?

Force est de constater que la lettre de licenciement se contente de noter qu'il s'agit de « raisons personnelles », qu'être en compagnie de M. TARRINHA est pour Mme PELTIER « inconcevable ».

Sur ce point, la lettre de licenciement est donc insuffisamment motivée, dès lors qu'elle ne permet pas de savoir si le refus opposé par Mme PELTIER constitue un grief qui pourrait lui être fait ou au contraire, comme elle le dit, est motivé par une situation de harcèlement sexuel qu'elle subit, situation étant pour elle une raison très légitime de protection de son intégrité physique et psychique, et conduisant l'employeur à diligenter une enquête, sanctionner le cas échéant M. TARRINHA, en tous cas à protéger Mme PELTIER.

Le second motif de licenciement est le suivant : l'employeur écrit dans la lettre de licenciement avoir « noté également depuis plusieurs mois un changement d'attitude radical, tout d'abord par un comportement remettant en cause les traditions conviviales de l'entreprise, puis par la prise de pauses de plus en plus fréquentes et de plus en plus longues dans la journée. ».

Là encore, la motivation est assez floue : quel est ce « comportement remettant en cause les traditions conviviales de l'entreprise » ? Quelle est la fréquence et la durée des pauses prises ?

Dans le cadre du présent litige, l'employeur explique que Mme PELTIER se repliait sur elle-même, ne venait plus aux fêtes organisées. Pour autant, il n'explique pas pourquoi : pourquoi Mme PELTIER ne vient plus aux fêtes ? Pourquoi Mme PELTIER s'absente, s'isole ?

Ce comportement soudain peut-il être porté à son passif, peut-il constituer un grief ?

La lettre de licenciement est insuffisamment motivée sur ce point également.

Si Mme PELTIER a été victime de harcèlement sexuel de la part de M. TARRINHA comme elle le dit, son attitude nouvelle prend tout son sens. Il s'agit d'une donnée qui illustre parfaitement la souffrance d'une victime de harcèlement : le repli sur soi, même lorsqu'on a une personnalité très conviviale et sociable, comme le relève l'employeur lui-même quant à Mme PELTIER.

Force est de constater que l'employeur ne donne pas d'explications autres à cette attitude nouvelle de sa salariée et reconnaît qu'il n'a pas diligencé d'enquête.

Là encore, il appartenait à l'employeur de diligenter une enquête, de mettre à l'écart les antagonistes, d'assurer son devoir de protection de la santé et de la sécurité de ses salariés, de sanctionner le cas échéant.

Face à ces imprécisions fondamentales de la lettre de licenciement, le Conseil a souhaité être éclairé à l'audience.

A l'audience, la SAS MONTPELLIER HERAULT SPORT CLUB a fait choix de se faire représenter par M. TARRINHA qui est justement le salarié mis en cause par Mme PELTIER pour harcèlement sexuel sur sa personne.

Afin de connaître les raisons du repli sur elle-même de Mme PELTIER, les « raisons personnelles » mentionnées dans la lettre de licenciement comme motifs du refus de travailler avec M. TARRINHA, raisons que l'employeur connaît comme lui ayant été explicitées par Mme PELTIER mais qu'il n'a pas reprises dans la lettre de licenciement, le Conseil a demandé à l'avocat de la défenderesse puis à M. TARRINHA, représentants la société défenderesse : « Quelles seraient les raisons personnelles que Mme PELTIER aurait données pour refuser la formation avec M. TARRINHA ? ».

L'avocat de la défenderesse a ainsi répondu : « Je ne peux vous répondre. ».

M. TARRINHA a répondu ainsi : « Je n'ai pas de réponse à vous apporter. ».

Il n'y a donc pas de cause au licenciement.

Seule Mme PELTIER en donne une : elle a subi et dénoncé des faits de harcèlement sexuel de la part de M. TARRINHA, son supérieur hiérarchique.

Le Conseil constate donc que l'employeur, qui a remarqué qu'une de ses salariées changeait radicalement de comportement, s'isolait, se renfermait sur elle-même et refusait de côtoyer son responsable, a trouvé comme seule décision le licenciement de cette salariée.

Il n'a mis en place aucune action pour comprendre ce qui se passait, il a considéré d'emblée la salariée se plaignant comme un élément perturbateur.

Dans le doute éventuel, il a choisi de laisser un potentiel harceleur sexuel dans son entreprise.

Il n'a pas fait choix d'user de moyens d'action pour au besoin et après enquête, écarter et sanctionner un éventuel agresseur sexuel de son entreprise.

Le législateur l'oblige pourtant à cela sur le plan social, sans même évoquer le droit pénal.

La défenderesse note que les faits ne sont pas établis et sont douteux car il n'y a pas de témoin, que Mme PELTIER n'en a parlé à personne et qu'elle n'a pas déposé plainte, qu'enfin personne d'autre ne se plaint de harcèlement sexuel de sa part.

Aucun de ces éléments n'est dirimant ; ils peuvent tous être interprétés en faveur ou en défaveur des accusations de Mme PELTIER. Il peut être considéré comme le fait l'employeur qu'il s'agit d'indices du caractère fallacieux des accusations. Il peut aussi être considéré qu'un harceleur sexuel préfère en effet évidemment agir sans témoin, qu'il ne harcèle pas nécessairement toute l'entreprise et peut s'en tenir à une seule victime, et que si Mme PELTIER n'en a pas parlé et n'a pas déposé plainte, c'est parce qu'elle ressentait la honte et la peur propres aux victimes de faits de harcèlement. En considérant qu'il y a statistiquement plus de victimes de harcèlement qui se taisent que de victimes de harcèlement qui déposent plainte, ce comportement n'a rien de surprenant en soi.

Ainsi, il ne peut être tiré de conclusion ni dans un sens ni dans l'autre de ces données.

Le Conseil rappelle que sa compétence ne consiste pas à vérifier l'existence d'un harcèlement sexuel dans le cadre d'une procédure pénale et donc à s'assurer de la réunion des éléments constitutifs de l'infraction pour ensuite prononcer une déclaration de culpabilité et une sanction.

Sa compétence consiste à vérifier que l'employeur a respecté ses obligations à l'égard de ses salariés et notamment son obligation de sécurité et son interdiction de licencier un salarié parce qu'il dit subir des faits de harcèlement sexuel.

Quand bien même cette dénonciation s'avèrerait infondée ou que les preuves en tous cas n'en seraient pas suffisamment données, cela n'est pas exclusif d'une faute sociale de l'employeur à l'égard du salarié ayant fait cette dénonciation.

En l'occurrence, la défenderesse n'établit pas la mauvaise foi de Mme PELTIER quant à cette dénonciation. Mme PELTIER de son côté, par le biais notamment de la lettre de licenciement, donne des indices suffisants d'une mise à l'écart de l'entreprise par le licenciement pour avoir dénoncé des faits de harcèlement sexuel commis sur elle par son supérieur, indices encore confirmés à l'audience.

Il s'évince de l'ensemble que le licenciement de Mme PELTIER en date du 3 mars 2017 est nul.

Les parties ont également discuté à l'audience, comme dans leurs conclusions, du compte-rendu d'entretien préalable fait par Mme MONTET, conseiller du salarié et psychologue ayant assisté Mme PELTIER lors de l'entretien, la défenderesse refusant de lui accorder toute valeur probatoire comme n'étant pas contradictoire.

De fait, l'employeur a accepté la présence de cette personne sur le moment et la signale sans difficulté dans la lettre de licenciement, même si elle ne fait pas partie du personnel de l'entreprise.

Lorsque cette personne ayant assisté à l'entretien avec l'assentiment de l'employeur fait ensuite une attestation sur ce qui s'y est passé, cette attestation a la même valeur que toutes les attestations. Les attestations ne sont jamais contradictoires, il ne s'agit pas d'un procès-verbal de confrontation. Il s'agit pour une personne d'attester de paroles qu'elle a entendues, joignant copie de sa carte d'identité. L'attestation est faite dans les formes légales. Elle est parfaitement valable, datée, signée.

Le compte rendu d'entretien préalable qui a donc valeur d'attestation relève que l'employeur connaissait la situation de harcèlement sexuel subie par Mme PELTIER, indiquant : « Je suis tombé de haut mais j'ai mieux compris », comprenant qu'il était délicat pour Mme PELTIER d'en parler, estimant qu'il revenait aux belles femmes d'éconduire les hommes adoptant de tels comportements, qu'il y avait moyen de refuser et de dire à ces hommes harceleurs d'aller « s'occuper de leur femme ».

Selon le témoin, l'employeur a également indiqué craindre une récurrence de M. TARRINHA et une réaction du compagnon de Mme PELTIER salarié également de l'entreprise.

Selon la salariée ayant assisté Mme PELTIER, l'employeur a indiqué à celle-ci : « Ne croyez pas que je défende Paul qui a eu un comportement d'un autre temps, stupide et maladroit que je ne cautionne en aucun cas. Cependant, le poste nécessite la collaboration de deux personnes et compte tenu de la situation, cela ne m'apparaît absolument pas réalisable. ».

Ce témoignage de Mme MONTET vient encore confirmer ce qui était déjà clair.

Aux termes de l'article L 1235-3 du code du travail en effet, si un licenciement d'un salarié est nul, le salarié est réintégré dans l'entreprise avec maintien de ses avantages acquis, et en cas de refus, le juge lui octroie une indemnité à la charge de l'employeur, représentant l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement et au moins égale à l'indemnité prévue par l'article L 1235-3 du code du travail, soit 6 mois de salaire.

En l'espèce, Mme PELTIER ne souhaite pas être réintégré dans l'entreprise et sollicite l'indemnisation de son licenciement nul.

Elle a travaillé pendant un an et demi au sein de cette entreprise employant plus de 11 salariés.

Elle a retrouvé du travail après un an et demi de chômage : elle a travaillé dans des chambres d'hôtes en autoentrepreneur, elle ne se dégage pas de revenus.

Compte tenu des circonstances de ce licenciement nul, de l'ancienneté de Mme PELTIER, de son âge, du temps passé sans emploi et des justificatifs produits, il lui sera accordé la somme de 30.000 euros de dommages et intérêts à ce titre.

Sur les demandes accessoires

Mme PELTIER a saisi le Conseil des Prud'hommes le 31 mars 2017, soit il y a plus de deux ans, concernant un licenciement nul du 31 mars 2017.

Compte tenu de la charge de travail de la Chambre sociale de la Cour d'Appel de Montpellier, un éventuel appel conduirait à dépasser un délai raisonnable de jugement.

Au visa de l'article 515 du code de procédure civile, en considération de la nature du litige et de son ancienneté, il y a lieu d'ordonner l'exécution provisoire de la décision.

La défenderesse qui succombe sera condamnée aux dépens et dédommagement de sa demande fondée sur l'article 700 du code de procédure civile.

L'équité et la situation économique des parties commandent d'attribuer à Mme PELTIER qui a été contrainte d'exposer des frais pour valoir ses droits, la somme de 1.000 euros correspondant, au moins pour partie, aux frais irrépétibles que cette instance a pu occasionner.

De droit, l'intérêt à taux légal s'appliquera à la date de la décision concernant les créances indemnitaires.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil statuant en formation de départage par jugement contradictoire et en premier ressort, mis à la disposition des parties au greffe,

DIT que le licenciement de Madame Oriane PELTIER par la SAS MONTPELLIER HERAULT SPORT CLUB doit être analysé comme un licenciement nul ;

CONDAMNE la SAS MONTPELLIER HERAULT SPORT CLUB à payer à Oriane PELTIER les sommes de 30.000 euros nets de taxes de dommages et intérêts pour licenciement nul et 1.000 euros nets de taxes de l'article 700 du code de procédure civile ;

ORDONNE l'exécution provisoire ;

DÉBOUTE les parties de toute autre demande, plus ample ou contraire ;

RAPPELLE que de droit, l'intérêt à taux légal s'appliquera à la date de la décision concernant les créances indemnitaires ;

CONDAMNE la SAS MONTPELLIER HERAULT SPORT CLUB aux dépens.

En foi de quoi, le présent jugement a été signé par le juge départiteur et le greffier.

LE GREFFIER

LE JUGE DÉPARTITEUR



Signée à la minute par le Président et le Greffier
La République Française mande et ordonne à tous huissiers
de justice sur ce requis de mettre à exécution la présente décision.
Aux Procureurs généraux et aux Procureurs de la République
près les tribunaux de Grande Instance d'y tenir la main.
A tous commandants et officiers de force Publique d'y
prêter main-forte lorsqu'ils en seront légalement requis.
En foi de quoi, la présente formule exécutoire certifiée a été signée
scellée et délivrée par le greffier sous-signé.
Pour copie exécutoire
Le Greffier.