

# COUR D'APPEL DE NOUMÉA

N° 07/020

---

Présidente : Mme FONTAINE

---

Greffier lors des débats: Michaëla NIUMELE

---

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Chambre sociale

Arrêt du 2 Avril 2008

---

## **PARTIES EN CAUSE DEVANT LA COUR**

### **APPELANTE**

La société X. prise en la personne de son représentant légal en exercice  
Siège social à NOUMEA

représentée par la SELARL JURISCAL, avocats

### **INTIMÉE**

Mme Y  
Née le... à ...  
demeurant à NOUMEA

représentée par la SELARL AGUILA-MORESCO, avocats

## **PROCÉDURE DE PREMIÈRE INSTANCE**

Par un jugement rendu le 05 janvier 2007 auquel il est renvoyé pour l'exposé de l'objet du litige, le rappel des faits et de la procédure, les prétentions et les moyens des parties, le Tribunal du Travail de Nouméa, statuant sur les demandes formées par Mme Y à l'encontre de la Société X, aux fins d'entendre dire qu'elle a fait l'objet d'un licenciement abusif et obtenir le paiement des sommes suivantes :

- indemnité de licenciement : 220.480 FCFP,
- préavis : 551.200 FCFP,

- congés payés sur préavis : 55.120 FCFP,
- indemnité de licenciement : 192.920 FCFP,
- dommages-intérêts : 3.307. 200 FCFP,
- dommages-intérêts complémentaires : 5.000.000 FCFP,
- frais irrépétibles : 180.000 FCFP,

a :

- dit que Mme Y a fait l'objet d'un licenciement abusif,
  - condamné la Société X à payer à Mme Y les sommes suivantes :
  - préavis : 551.200 FCFP,
  - congés payés sur préavis : 55.120 FCFP,
  - dommages-intérêts : 3.000.000 FCFP,
  - frais irrépétibles : 120.000 FCFP,
- débouté les parties de leurs autres demandes.

Le jugement a été notifié le jour même par le greffe. Mme Y et la Société X ont reçu cette notification le 11 janvier 2007.

### **PROCÉDURE D'APPEL**

Par une requête reçue au greffe de la Cour le 12 janvier 2007, la Société X a déclaré relever appel de cette décision.

Dans son mémoire ampliatif d'appel et ses conclusions postérieures, elle sollicite l'infirmité du jugement en toutes ses dispositions et demande à la Cour de dire que le licenciement est bien fondé, et par voie de conséquence, de débouter Mme Y de toutes ses demandes.

A titre subsidiaire, elle demande à la Cour de dire que le licenciement est fondé sur une cause réelle et sérieuse, et de lui donner acte qu'elle procédera au règlement du préavis, des congés payés sur préavis et de l'indemnité de licenciement.

A titre infiniment subsidiaire, elle demande à la Cour de fixer le montant des dommages-intérêts à la somme de 1.000.000 FCFP.

En tout état de cause, elle sollicite le paiement d'une somme de 200.000 FCFP sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile.

Elle rappelle que le licenciement est fondé sur trois griefs : la violation de la clause d'exclusivité, l'abandon de poste du 14 septembre 2004 et le comportement irascible et asocial de la salariée.

Sur le premier grief, elle fait valoir que le contrat de travail prévoyait que toute activité complémentaire devait faire l'objet d'une autorisation de l'employeur.

Elle indique que parallèlement à son activité pour la SOCIÉTÉ X, Mme Y est intervenue à plusieurs reprises pour le Magazine Z.

Elle ajoute que l'employeur ignorait tout de cette activité et que Mme Y ne justifie pas d'avoir demandé l'autorisation de travailler pour le Magazine Z à son employeur.

Elle soutient qu'il est établi que Mme Y collaborait pour le compte de nombreuses revues ou périodiques, et pas seulement pour Z.

Elle considère que l'utilisation de son temps de travail rémunéré par la SOCIÉTÉ X constitue une violation de son obligation de loyauté.

Sur le second grief, elle rappelle que suite à un différend avec une collègue de travail, Mme W, Mme Y a quitté l'entreprise le 13 septembre 2004, alors que le bouclage du numéro à paraître n'était pas terminé, c'est à dire à un moment où l'activité est la plus importante, et qu'elle ne s'est pas présentée sur son lieu de travail le lendemain.

Elle ajoute que le "reportage" invoqué pour justifier cette absence est en réalité un "brève" de dix lignes qui ne nécessitait aucun déplacement particulier.

Elle considère que Mme Y s'est absentée volontairement dans le but de marquer son mécontentement suite à un conflit avec une autre salariée.

Sur le troisième grief, elle rappelle les témoignages versés aux débats et établis par mesdames A, W, B, C et D, selon lesquels Mme Y est très autoritaire avec ses collègues de bureau, a fait part d'une agressivité débordante à l'égard de Mme W, est incapable de travailler en équipe, refuse tout ordre de ses supérieurs, a moralement harcelé plusieurs collègues de bureau.

Elle soutient que contrairement à ce que le premier juge a retenu, il ne s'agit pas d'éléments subjectifs mais de difficultés relationnelles.

Elle rappelle que la Chambre Sociale de la Cour de Cassation considère que la mésentente entre un salarié et plusieurs autres membres du personnel constitue une cause de licenciement.

Elle estime que toutes les fautes visées par l'employeur sont établies et que leur cumul justifie la qualification de faute grave retenue.

En réplique et au moyen de divers jeux de conclusions, Mme Y sollicite la confirmation du jugement en ce qui concerne l'indemnité de licenciement, l'indemnité compensatrice de préavis, les congés payés sur préavis et les frais irrépétibles.

Elle forme un appel incident en ce qui concerne l'indemnisation de son préjudice, à savoir les dommages-intérêts pour licenciement abusif et pour le préjudice distinct, points sur lesquels elle renouvelle ses demandes initiales.

Elle rappelle qu'elle a été embauchée par la SOCIÉTÉ X le 1er octobre 1997, en qualité de rédactrice photographe-pigiste.

A compter du 1er avril 1998, elle a bénéficié d'un contrat à durée indéterminée en qualité de journaliste rédactrice à (...).

Elle rappelle que selon la Cour de Cassation, la faute grave se définit comme “la faute qui résulte d’un fait ou d’un ensemble de faits imputables au salarié qui constituent une violation des obligations résultant du contrat de travail ou des relations de travail, d’une importance telle qu’elle rend impossible le maintien du salarié dans l’entreprise pendant la durée du préavis”.

Elle soutient que les motifs invoqués à l’appui de son licenciement ne sont constitutifs ni de fautes graves, ni de motifs réels et sérieux de licenciement.

S’agissant du premier grief, elle précise que pendant trois ans, et en accord total avec la SOCIÉTÉ X, elle a réalisé des reportages tant pour (...) que pour Z, ajoutant que la première en tirait profit, puisqu’en règle générale, les sujets des articles étaient les mêmes.

Elle indique avoir sollicité cette autorisation verbalement et précise que cette situation était connue et acceptée, M. XX, gérant de la SOCIÉTÉ X, lui ayant donné son accord pour travailler avec le Magazine Z et faire toutes autres piges.

Elle ajoute qu’au cours de l’entretien préalable, M. XX a reconnu avoir donné une telle autorisation, élément qui a été mentionné sur le compte rendu.

Elle fait valoir que cette double collaboration s’est faite au grand jour, tous les articles parus dans Z étant signés de son nom, sans aucune volonté de dissimulation, son nom apparaissant dans “l’ourse” du journal.

Elle cite des articles présentant des intérêts à la fois économiques et sociaux et pouvant figurer dans les deux journaux, comme (...), (...) et (...).

Elle rappelle les témoignages de Mme ZZ, rédactrice en chef du Magazine Z, de M. E et de Mme F, la première ayant déclaré qu’il avait été préalablement convenu que durant sa collaboration au Magazine Z, Mme Y pouvait réutiliser ses recherches et informations dans l’hebdomadaire (...), et les deux autres qu’ils avaient accepté de traiter le sujet et de faire paraître un article dans (...) et dans le magazine Z.

Elle précise qu’elle travaillait avec son appareil photographique, son ordinateur portable et son véhicule, que son poste de travail était situé dans le bureau du directeur, M. XX, puis en face de celui de Mme D, rédactrice en chef.

Elle ajoute que le monde du journalisme en Nouvelle Calédonie est un microcosme où tout le monde se connaît et où tout se sait.

Elle soutient qu’au vu de ces éléments, la SOCIÉTÉ X ne saurait prétendre qu’elle ignorait cette collaboration à laquelle elle avait adhéré.

S’agissant du second grief, elle soutient que le prétendu abandon de poste du 14 septembre 2004 a été créé de toutes pièces.

Elle rappelle que la fonction d’un journaliste ne consiste pas à rester huit heures par jour derrière son bureau mais à parcourir le territoire pour effectuer des reportages, ses horaires sont irréguliers, l’organisation de son temps de travail est lié à la périodicité du journal, aux événements et aux déplacements fréquents.

Elle précise que le 13 septembre 2004 elle a participé toute la journée au bouclage du journal, que la maquettiste a “écrasé” un de ces documents informatiques puis, après une vive discussion, lui a dit “dégage”.

Le 14 septembre 2004, elle a fait partir ses derniers fichiers à l'imprimerie et ainsi, le bouclage était terminé.

Elle soutient que pour que l'abandon de poste puisse être constitutif d'une faute grave, il aurait fallu qu'il entraîne des conséquences graves en terme de fabrication et de parution du journal, avec des répercussions financières, ce qui n'est absolument pas le cas.

S'agissant du troisième grief, elle avoue ne pas comprendre ce motif dont elle relève le caractère particulièrement vague.

Elle souligne qu'elle a travaillé pendant près de sept ans au sein de l'équipe de (...) sans la moindre difficulté et sans le moindre reproche.

Elle ajoute que dès le 16 septembre 2004, soit avant la convocation à l'entretien préalable, la SOCIÉTÉ X a pris soin de changer les serrures afin de l'empêcher de se rendre sur les lieux, l'obligeant à se placer en arrêt maladie.

Elle considère que ce comportement démontre la volonté de l'employeur de se débarrasser d'elle sans attendre ses explications sur les griefs qui lui étaient reprochés.

A l'appui de son appel incident, elle rappelle que la Cour de Cassation admet la possibilité d'un cumul entre les dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et l'indemnité réparant le préjudice résultant de procédés vexatoires dans la mise en œuvre ou les circonstances du licenciement.

Elle considère qu'en changeant les serrures des locaux de travail avant même toute convocation à un entretien préalable, la SOCIÉTÉ X a usé de procédés vexatoires visant à mettre purement et simplement sa salariée à la porte.

S'agissant des conséquences de son licenciement, elle précise qu'elle est âgée de 54 ans et que ses chances de retrouver un poste de journaliste rédactrice au sein des très peu nombreux journaux du territoire est illusoire.

Elle indique qu'elle a été contrainte de créer son outil de travail, en lançant son propre journal, intitulé YY, dont le premier est paru au mois de décembre 2004 et le dernier en août 2006.

Elle ajoute que cette activité ne lui a pas permis de subvenir à ses besoins et qu'elle s'est trouvée en situation de surendettement, qu'elle a été contrainte de racheter son assurance-vie, de clôturer un Livret A, de vendre des SICAV, qu'elle a fait l'objet de saisies fiscales, d'une interdiction bancaire, de la saisie de sa voiture, de l'expulsion de son logement, accumulation de difficultés qui l'a conduite vers un état dépressif.

Elle sollicite la somme de 800.000 FCFP à titre de dommages-intérêts pour appel abusif et celle de 200.000 FCFP sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile.

L'ordonnance de fixation de la date d'audience a été rendue le 26 décembre 2007.

## **MOTIFS DE LA DÉCISION**

### **1) Sur la recevabilité des appels :**

Attendu que l'appel principal et l'appel incident, formés dans les délais légaux, doivent être déclarés recevables ;

### **2) Sur le licenciement :**

Attendu qu'il convient de rappeler que le contenu de la lettre de licenciement fixe les limites du litige et que la charge de la preuve des griefs invoqués qualifiés de fautes graves repose sur l'employeur ;

#### **a) sur le premier grief tiré de la violation de la clause d'exclusivité:**

Attendu qu'il est reproché à Mme Y d'avoir travaillé pour le compte du Magazine Z ainsi que pour d'autres revues ou périodiques en violation de la clause d'exclusivité prévue dans le contrat de travail conclu avec la SOCIÉTÉ X ;

Attendu qu'il résulte des débats et des pièces versées que le 1er octobre 1997, Mme Y a bénéficié d'un premier contrat de travail en qualité de rédactrice photographe pigiste ;

qu'à compter du 1er avril 1998, elle a été engagée en qualité de journaliste rédactrice de (...), faisant partie du groupe SOCIÉTÉ X ;

que le contrat de travail met à la charge de la salariée l'obligation de demander l'autorisation de la société pour toute activité complémentaire qu'elle souhaiterait occuper ;

que depuis le début de la procédure, l'employeur a soutenu qu'il ignorait tout de cette activité et que Mme Y ne justifiait pas d'avoir demandé l'autorisation de travailler pour le Magazine Z ;

que Mme Y a contesté ces affirmations en déclarant que d'une part, sa collaboration au Magazine Z était officiellement connue et acceptée et que d'autre part, au cours de l'entretien préalable au licenciement, le gérant de la SOCIÉTÉ X avait reconnu lui avoir donné son accord pour travailler avec le Magazine Z et faire d'autres piges ;

qu'elle a sollicité le versement de ce compte rendu aux débats ;

qu'en cause d'appel, la SOCIÉTÉ X a maintenu qu'elle ignorait tout de cette activité et ajouté que Mme Y se contentait d'affirmer alors même que la charge de la preuve lui incombait ;

que l'employeur a versé aux débats des attestations allant dans le même sens établies par deux de ses employées, mesdames G et W, qui déclarent tout ignorer des activités extérieures à la SOCIÉTÉ X de Mme Y ;

qu'en fin de procédure, Mme Y a versé aux débats la photocopie du compte rendu établi au cours de l'entretien préalable au licenciement, lequel mentionne en page 2 : "OK. Autorisation verbale (1 fois) - pas permanente" ;

que par la suite, la SOCIÉTÉ X a versé une attestation établie par Mme G, présente lors de cet entretien et semble-t-il, rédactrice de ce compte rendu, indiquant que Mme Y avait reconnu n'avoir eu qu'une seule fois l'autorisation écrite de travailler pour le Magazine Z ;

Attendu que ces deux documents établissent que contrairement à ce qu'il a longtemps soutenu, l'employeur était informé de la collaboration effectuée par Mme Y pour le Magazine Z et qu'il avait au moins une fois autorisé l'intéressée à travailler pour ce magazine, ce qui implique que celle-ci en avait fait la demande ;

qu'en outre, l'employeur reconnaît que plusieurs articles écrits par Mme Y ont donné lieu à une double publication, dans le Magazine Z et dans (...);

que ces éléments démontrent, s'il en était encore besoin, que la SOCIÉTÉ X était parfaitement informée de cette collaboration occasionnelle et n'y était pas opposée ;

qu'en effet, en sept années de collaboration, aucune remarque n'a été formulée à ce sujet par l'employeur et aucun avertissement n'a été donné pour y mettre un terme ;

Attendu que lorsque le premier juge a statué, il n'avait pas connaissance des deux documents susmentionnés, raison pour laquelle il a considéré qu'en tout état de cause, le doute devait profiter à la salariée ;

qu'à présent, le doute est dissipé ;

Attendu qu'il convient en conséquence de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a dit que ce grief n'était pas établi, mais par substitution de motifs;

#### **b) sur le second grief tiré de la violation de l'abandon de poste du 14 septembre 2004 :**

Attendu qu'il est reproché à Mme Y d'avoir, à la suite d'un différend avec une collègue de travail, quitté l'entreprise le 13 septembre 2004 et ne pas s'être présentée le lendemain, alors que le bouclage du numéro à paraître n'était pas terminé ;

que l'employeur soutient que Mme Y s'est absentée volontairement dans le but de marquer son mécontentement suite à ce différend ;

Attendu qu'il résulte des débats et des pièces versées que Mme Y a travaillé en qualité de journaliste rédactrice pour le compte de (...);

qu'il n'est pas contestable qu'en raison de la nature particulière de son activité, un journaliste est amené à se déplacer et ne saurait être contraint de rester enfermé dans son bureau durant ses heures de travail;

qu'en l'espèce, le contrat de travail conclu entre la SOCIÉTÉ X et Mme Y ne comporte aucune indication sur la durée du travail, ni sur les horaires de travail de la salariée ;

qu'en revanche, il précise que la rémunération inclut tous les dépassements d'horaires et mentionne une prime de déplacement de 30.000 FCFP ;

que ces deux derniers éléments viennent confirmer la nécessaire liberté d'action accordée à un journaliste pour organiser son travail ;

que l'autonomie dont bénéficie le journaliste le place en dehors des critères communément admis dans ce domaine ;

qu'en outre, Mme Y a justifié par la production de l'attestation établie par Mme H qu'elle avait travaillé sur un reportage le 14 septembre 2004 ;

Attendu qu'au vu de ces éléments, c'est par des motifs pertinents que la Cour entend adopter que le premier juge a exactement retenu:

que le 14 septembre 2004, Mme Y s'est rendue chez Mme H pour y préparer un article devant paraître dans (...) la semaine suivante,

que compte tenu de l'activité de Mme Y, il ne saurait être exigé une présence constante dans les locaux de l'employeur, le travail en extérieur étant indispensable pour la confection des articles et reportages à paraître,

qu'au surplus, une seule absence en sept ans d'activité est insuffisante à caractériser une faute grave, alors qu'il n'est nullement justifié qu'elle aurait engendré un retard de fabrication, comme prétendu par la SOCIÉTÉ X ;

Attendu qu'il convient en conséquence de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a estimé que ce grief n'était pas établi;

### **c) sur le troisième grief tiré du comportement irascible et asocial :**

Attendu qu'il est encore reproché à Mme Y d'avoir un comportement irascible et asocial à l'égard de ses collègues de travail;

Attendu qu'il résulte des attestations versées que Mme Y est perçue par certains de ses collègues de travail comme une femme autoritaire et entêtée au point de se livrer à une sorte de harcèlement moral ;

qu'il convient de relever que ces appréciations sont assez générales ;

qu'il résulte de ces mêmes attestations, que Mme Y serait incapable de travailler en équipe et refuserait les ordres de sa hiérarchie ;

que sur ce point, il paraît étonnant que de tels troubles de la personnalité et du comportement n'aient pas été révélés et sanctionnés, fût-ce au moyen d'un avertissement, au cours des sept années qui se sont écoulées depuis l'embauche de l'intéressée en 1997 ;

qu'enfin, Mme Y se serait montrée agressive lors de l'incident qui l'a opposée à Mme W le 13 septembre 2004 ;

qu'il s'agit d'un comportement isolé, qui plus est contesté par Mme Y ;

que par ailleurs, Mme Y a versé aux débats de nombreuses attestations établies par des personnes qui ont eu des contacts professionnels avec elle et qui vantent ses qualités humaines, relationnelles et professionnelles ;

qu'à juste titre, Mme Y rappelle que la mésentente entre un salarié et tout ou partie du personnel ne peut constituer une cause de licenciement que si elle repose objectivement sur des faits imputables au salarié ;

qu'en l'espèce, l'employeur ne rapporte pas la preuve de faits imputables à Mme Y qui auraient causé un trouble nuisible à la cohésion des salariés de l'entreprise ;

Attendu qu'au vu de ces éléments, c'est par des motifs pertinents que la Cour entend adopter que le premier juge a exactement retenu :

que ce grief ne saurait constituer une faute grave alors surtout que la lettre de licenciement est particulièrement imprécise sur le comportement reproché à Mme Y, ne donnant aucune précision sur des éléments objectifs imputables à l'intéressée ;

Attendu qu'il convient en conséquence de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a estimé que ce grief n'était pas établi ;

Attendu qu'il résulte des développements qui précèdent que les griefs invoqués par la SOCIÉTÉ X pour justifier le licenciement de Mme Y ne sont pas établis et ne sauraient constituer une ou des fautes graves, ni même une cause réelle et sérieuse de licenciement ;

qu'il convient en conséquence de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a dit que Mme Y avait fait l'objet d'un licenciement abusif et a condamné la SOCIÉTÉ X à lui payer diverses sommes au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, des congés payés y afférents et de l'indemnité de licenciement ;

### **3) Sur l'appel incident formé par Mme Y :**

#### **a) sur les dommages-intérêts pour licenciement abusif :**

Attendu que Mme Y reproche au premier juge de ne pas avoir fait droit à l'intégralité de sa demande, à savoir la condamnation de la SOCIÉTÉ X à lui payer la somme de 3.307.200 FCFP à titre de dommages-intérêts ;

qu'elle précise que sur la base d'un salaire mensuel de 275.600 FCFP, l'indemnisation sollicitée correspond à douze mois de salaires ;

que son appel incident porte donc sur la somme de 307.200 FCFP correspondant à la différence entre la somme demandée et celle qui lui a été accordée ;

Attendu que lorsque le salarié licencié bénéficie d'une ancienneté supérieure à deux ans, l'indemnité ne peut être inférieure à six mois de salaires ;

qu'en l'espèce, Mme Y bénéficie d'une ancienneté de sept années ;

qu'au regard de ces éléments et notamment de l'ancienneté et de l'âge de Mme Y, le premier juge a fait une juste appréciation du préjudice subi par l'intéressée du fait de son licenciement abusif ;

qu'il convient en conséquence de confirmer le jugement entrepris sur ce point ;

**b) sur les dommages-intérêts complémentaires :**

Attendu que Mme Y également reproche au premier juge de ne pas avoir fait droit à sa demande de dommages-intérêts complémentaires ;

que sur ce point, elle invoque un préjudice distinct résultant de procédés vexatoires dans la mise en œuvre ou les circonstances du licenciement ;

qu'elle précise que dès le 16 septembre 2004, soit avant la convocation à l'entretien préalable à la mesure de licenciement, la SOCIÉTÉ X a fait changer les serrures donnant accès aux locaux de l'entreprise afin de l'empêcher de se rendre sur les lieux et que du fait de cette situation, elle a été contrainte de se placer en arrêt maladie ;

qu'elle considère que ce comportement démontre la volonté de l'employeur de se débarrasser d'elle sans attendre ses explications sur les griefs qui lui étaient reprochés ;

Attendu que la SOCIÉTÉ X conteste ces allégations, sans souhaiter donner plus de détails ;

que Mme Y a versé aux débats deux certificats médicaux d'arrêt de travail : le premier, daté du 16 septembre 2004 et valable jusqu'au 22 et le second daté du 22 septembre 2004 et valable jusqu'au 30 (prolongation) ;

que si le changement des serrures n'est pas établi, comme l'a relevé le premier juge à juste titre, ces deux certificats médicaux viennent confirmer la soudaineté et la brutalité de la mesure de licenciement dont a fait l'objet Mme Y au terme de sept années de "bons et loyaux services" ;

Attendu que ces circonstances particulièrement brutales et vexatoires, constituent une faute imputable à l'employeur, la SOCIÉTÉ X, commise à l'occasion du licenciement qui ouvre droit à réparation ;

que la demande apparaît donc fondée dans son principe ;

que la Cour dispose des éléments d'appréciation suffisants pour fixer le montant de la réparation de ce préjudice distinct à la somme de 500.000 FCFP ;

qu'il convient en conséquence d'infirmer le jugement entrepris sur ce point ;

**c) Sur les dommages intérêts pour procédure abusive :**

Attendu que l'usage d'un droit dégénère en abus pouvant donner lieu à dommages-intérêts dès lors qu'il est établi que celui qui fait usage de ce droit l'a fait de mauvaise foi, ou par une erreur telle qu'elle est assimilable à la mauvaise foi ;

Que tel n'est pas le cas en l'espèce et cette demande sera donc rejetée ;

**PAR CES MOTIFS**

La Cour, statuant par arrêt contradictoire déposé au greffe ;

Déclare l'appel principal et l'appel incident recevables en la forme ;

Confirme le jugement rendu le 05 janvier 2007 par le Tribunal du Travail de NOUMEA, à l'exception de la décision relative au rejet de la demande de dommages-intérêts complémentaires ;

Infirme ledit jugement sur ce seul point et statuant à nouveau :

Condamne la Société X à payer à Mme Y la somme de cinq cent mille (500.000) FCFP à titre de dommages-intérêts complémentaires ;

Déboute les parties de leurs demandes plus amples ou contraires ;

Vu les dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile, condamne la Société X à payer à Mme Y la somme de cent vingt mille (120.000) FCFP ;

LE GREFFIER

LE PRÉSIDENT